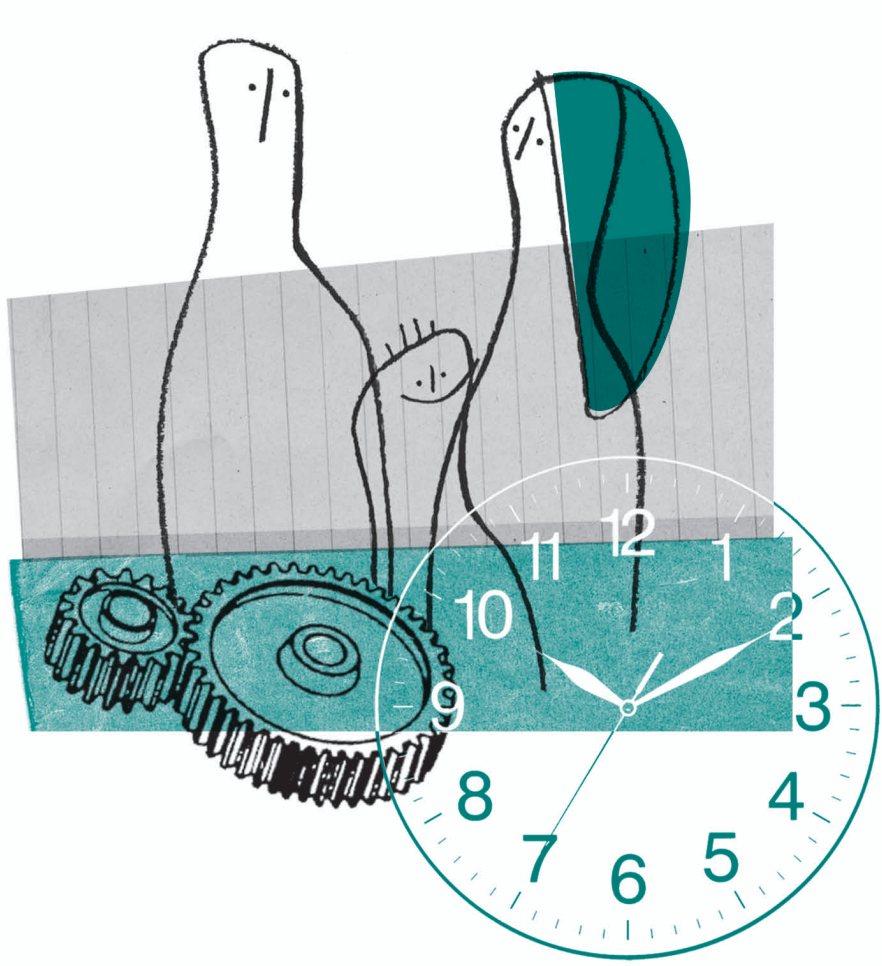
GENITORI AL LAVORO
LE AZIENDE RISPONDONO

COMMISSIONE CONSULTIVA
PER LE PARI OPPORTUNITÀ TRA I SESSI



Struttura dell'opuscolo

L'opuscolo è organizzato in tre parti distinte.

La prima parte presenta le tematiche trattate nell'opuscolo: conciliabilità tra la vita professionale e la vita familiare e la promozione di carriera delle donne.

La parte centrale è costituita dall'indagine condotta dal gruppo di lavoro "Conciliabilità" della Commissione consultiva per le pari opportunità tra i sessi presso quelle aziende che hanno ottenuto il Prix Egalité regionale, premio indetto dalla SIC-Ticino.

La terza parte illustra sinteticamente quali misure potrebbero essere introdotte nelle aziende per promuovere una gestione delle pari opportunità.

La tabella, inserita a fondo fascicolo, riporta schematicamente le informazioni fornite dalle aziende interpellate.

La parola a Laura Sadis

Consigliera di Stato
Direttrice del Dipartimento delle finanze e dell'economia

Un patrimonio sociale da valorizzare

Oggi le donne studiano e si formano. Sono sempre più presenti nel mondo del lavoro, anche con posti di responsabilità. L'emancipazione femminile è stata l'elemento sociale più marcante a mio avviso del XX secolo. Una società deve quindi riflettere sui suoi potenziali e cercare di valorizzarli al meglio nell'interesse di tutti.

Vi è stata una positiva evoluzione dei ruoli femminile e maschile nell'ambito familiare e nel mondo del lavoro nella direzione di una più flessibile e meno stereotipata attribuzione di compiti, nella direzione di una maggiore condivisione.
Resta comunque il fatto che si è ancora lontani da una reale ed effettiva parità salariale tra i sessi, che solo un terzo delle posizioni dirigenziali nelle aziende è occupato da donne e che chi vuole conciliare attività familiare e lavorativa deve spesso far fronte a molte difficoltà per ottenere posti di lavoro a tempo parziale o per trovare adeguate strutture d'accoglienza per i bambini.

Nel settore pubblico le disparità salariali sono generalmente attenuate rispetto al privato, ma soprattutto l'amministrazione cantonale è uno storico bacino di posti di lavoro a tempo parziale e da tre anni si è dotata di un nido d'infanzia aziendale, un progetto fortemente voluto per promuovere una politica familiare attenta alle esigenze dei propri collaboratori.

È però chiaro che la promozione della conciliazione tra lavoro e famiglia è una sfida che si gioca soprattutto nel privato. Se da un

lato lo Stato può approntare delle politiche pubbliche che favoriscono la conciliazione tra lavoro e famiglia con strumenti per sostenere i redditi e creando adeguate strutture come mense e doposcuola (il Ticino, non dimentichiamolo, è all'avanguardia in Svizzera nel campo della legislazione a sostegno delle famiglie), dall'altro lato spetta invece alle aziende individuare forme organizzative, di gestione dei tempi di lavoro e delle risorse umane, di valorizzazione dei profili e delle carriere professionali che sappiano cogliere le trasformazioni in atto nella società e nei percorsi professionali.

Proprio queste trasformazioni ci dicono che la conciliabilità fra lavoro e famiglia non è più solo una questione femminile, perché sempre più uomini, maggiormente coinvolti nei compiti educativi e di cura dei figli o di assistenza di congiunti, ricercano una diversa e migliore armonizzazione con l'impegno professionale.

In realtà, emerge un bisogno, sempre più diffuso nella nostra società, di conciliare meglio, indipendentemente dal sesso, percorso professionale ed esigenze familiari. Evidentemente non esiste un modello unico di conciliabilità tra lavoro e famiglia, applicabile da ogni organizzazione aziendale. Spetta ad ogni impresa individuare un modello praticabile e la strategia per raggiungerlo, in un giusto equilibrio per uscirne tutti vincenti. Studi dimostrano, ad esempio, che le imprese che hanno promosso un rapporto equilibrato fra vita professionale e sfera privata hanno ottenuto un riscontro positivo in termini di minori assenze, di fidelizzazione del personale e quindi di mantenimento di competenze cresciute in azienda, che sono il vero atout competitivo.

Questo opuscolo, edito dalla Commissione cantonale consultiva del Consiglio di Stato per le pari opportunità tra i sessi, ha l'obiettivo di sensibilizzare le piccole e medie imprese ticinesi, mettendo in risalto gli esempi di aziende che già applicano concretamente una cultura aziendale a favore della famiglia. Mi auguro possa essere lo stimolo per avviare altre riflessioni ed esperienze pratiche, perché sono convinta che più un'economia si sviluppa valorizzando le competenze e le responsabilità sociali degli individui e delle famiglie, di donne e uomini senza pregiudizi e distinzioni di sesso, più quest'economia potrà essere prospera e solida.

Laura Sadis

Indice

1. Le aziende e i genitori cambiano

Gestione aziendale orientata alla famiglia 5

Perché le pari opportunità in azienda? 7

Donne in posizioni dirigenziali: un'opportunità per le aziende 10

2. Le buone pratiche nelle aziende in Ticino

Prix Egalité in Ticino 13

Le imprese riconoscono i vantaggi della politica di pari opportunità 16

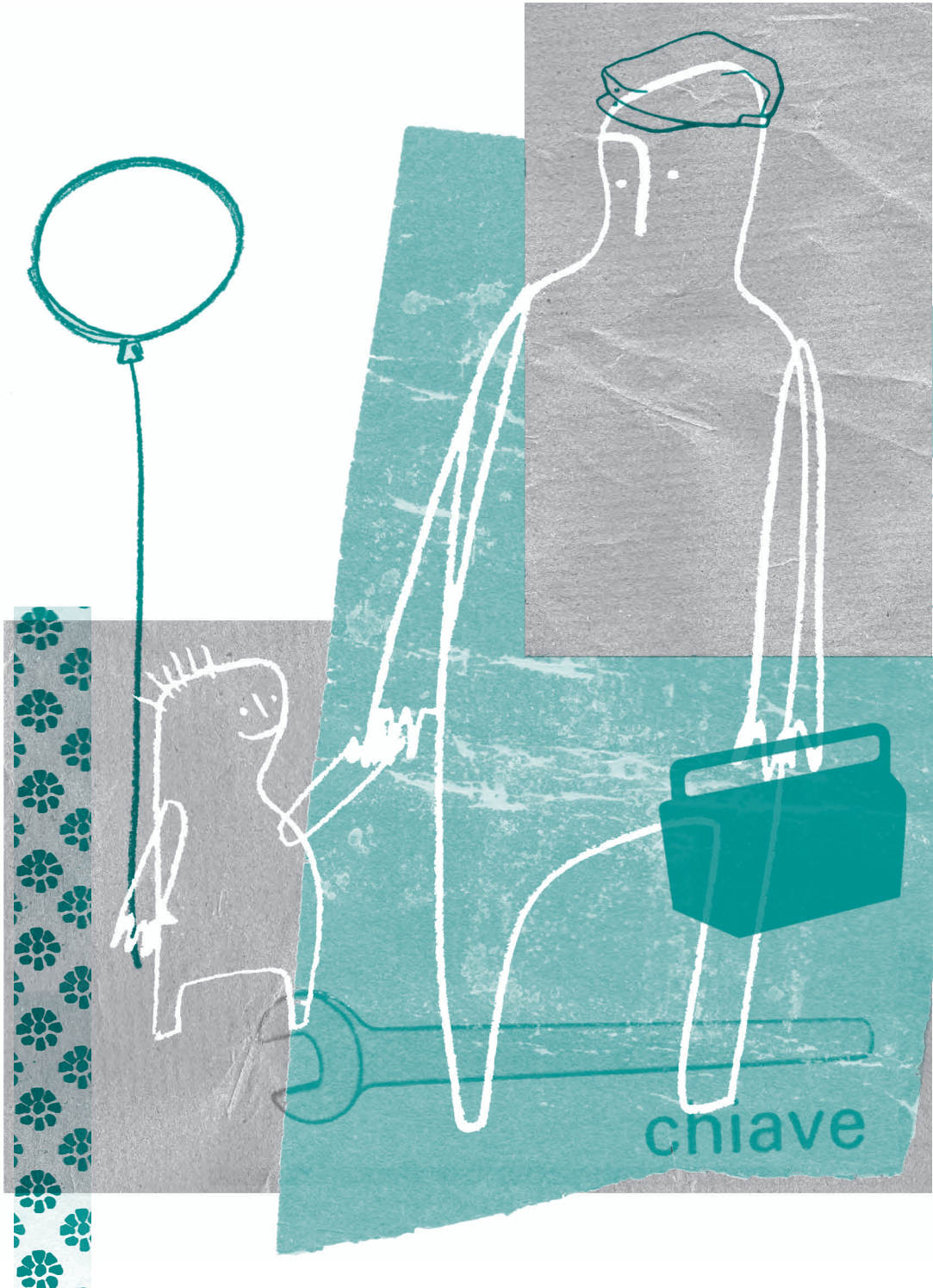
Le misure scelte dalle imprese in Ticino 18

3. Misure "à la carte"

Promuovere le donne nelle aziende: le buone pratiche a livello svizzero 22

Promuovere la conciliazione in Ticino 26

Indicazioni per approfondire la tematica e strumenti di attuazione 29


cniave

1. Le aziende e i genitori cambiano

Gestione aziendale orientata alla famiglia

Questo opuscolo è rivolto alle aziende che operano in Ticino e che sempre più sono confrontate con le richieste dei propri dipendenti di poter conciliare la vita familiare con quella professionale.
Ogni imprenditore e imprenditrice sa bene quanto sia importante anche il clima di lavoro per creare le giuste condizioni affinché il personale garantisca il meglio di sé: competenza, motivazione, fiducia.
In questi ultimi cinquant'anni sempre più donne formate sono entrate nelle aziende ticinesi esprimendo bisogni e interessi specifici, in particolare al momento dell'arrivo del primo figlio.
È pure da considerare che la genitorialità oggi interessa sempre più anche i papà che vogliono assumere un ruolo più attivo nella vita dei propri figli, desiderano accompagnarli a scuola, giocare e fare i compiti con loro, star loro vicino quando sono malati, ecc.
La coppia inoltre desidera condividere le responsabilità di genitori e mettere in condizione entrambi di intraprendere e consolidare la propria posizione professionale.

Ma cosa possono fare le aziende per rispondere a queste esigenze familiari?

Nel 2007 la Segreteria di Stato dell'economia SECO ha pubblicato il Manuale per le PMI «Lavoro e famiglia» che presenta misure per la conciliabilità tra lavoro e famiglia nelle piccole e medie imprese per promuovere una gestione aziendale orientata alla famiglia, dimostrando i molti vantaggi che tale gestione può portare.

Le aziende in Svizzera che hanno già avviato la politica delle pari opportunità, oltre a favorire le famiglie hanno adottato queste misure come strategia d'impresa per migliorare i risultati dell'azienda, per rimanere attrattive nel mercato del lavoro, o anche per differenziarsi come aziende attente alle evoluzioni del mercato professionale. Tutto questo a dimostrazione di come la promozione di misure di pari opportunità siano vincenti.

È pure da considerare che recentemente il Consiglio Federale ha deciso di sostenere la proposta di una commissione parlamentare d'introdurre una nuova disposizione costituzionale sulla politica della famiglia. Il progetto prevede sostanzialmente che la promozione della conciliabilità tra famiglia e lavoro sia iscritta nella Costituzione federale quale compito dello Stato.

La Commissione consultiva del Consiglio di Stato per le pari opportunità tra i sessi vuole contribuire a divulgare le buone pratiche di alcune delle aziende che in Ticino adottano misure in favore delle famiglie.

Perché le pari opportunità in azienda?

Perché le aziende che operano in Ticino dovrebbero promuovere una politica del personale orientata alle pari opportunità?
L'obiettivo di offrire maggiori opportunità per conciliare obblighi professionali e impegni familiari, soddisfa da un lato le richieste provenienti dalle famiglie, e in particolare dalle donne che desiderano poter continuare a lavorare anche in presenza di figli piccoli, dall'altra risponde anche alle esigenze del mondo del lavoro confrontato nei prossimi anni alla penuria di personale qualificato a causa dell'invecchiamento della popolazione.

PER NON PERDERE LE COMPETENZE IN AZIENDA

La necessità di conciliare lavoro e famiglia è diventata un'esigenza di molte aziende in quanto vi è interesse a mantenere alle proprie dipendenze collaboratrici formate, evitando in tal modo di subire la perdita di competenze preziose.
Non sempre però le aziende, in particolare le piccole aziende, sanno come fare, e non sempre sanno che a volte bastano misure semplici e facilmente attuabili.
Il know-how aziendale, risultato dell'importante investimento pubblico nella formazione e di quello aziendale nella preparazione del personale, può essere "sprecato" se non si trovano soluzioni sostenibili per armonizzare vita familiare e attività professionale.

PIÙ FIGLI PER IL BENE DELLA SOCIETÀ

Una buona politica familiare pubblica (ad esempio con l'adozione di strutture di accoglienza per la prima infanzia su tutto il territorio cantonale) abbinata a un'organizzazione professionale orientata alle pari opportunità potrebbero rimuovere gli ostacoli alla maternità e alla paternità favorendo una demografia più equilibrata.

SPERIMENTARE NUOVE FORME DI LAVORO

Lavorare oggi è molto diverso rispetto a vent'anni fa: le tecnologie permettono di organizzare il lavoro con modalità differenziate e con un approccio radicalmente nuovo. Conciliare è oggi più a portata di mano.

TRASFERIRE COMPETENZE

La società del sapere richiede persone che si formano su tutto l'arco della vita. Le esperienze di maternità e di paternità possono costituire un valore aggiunto anche per lo svolgimento dell'attività professionale, oltre ad essere arricchenti per la persona stessa.

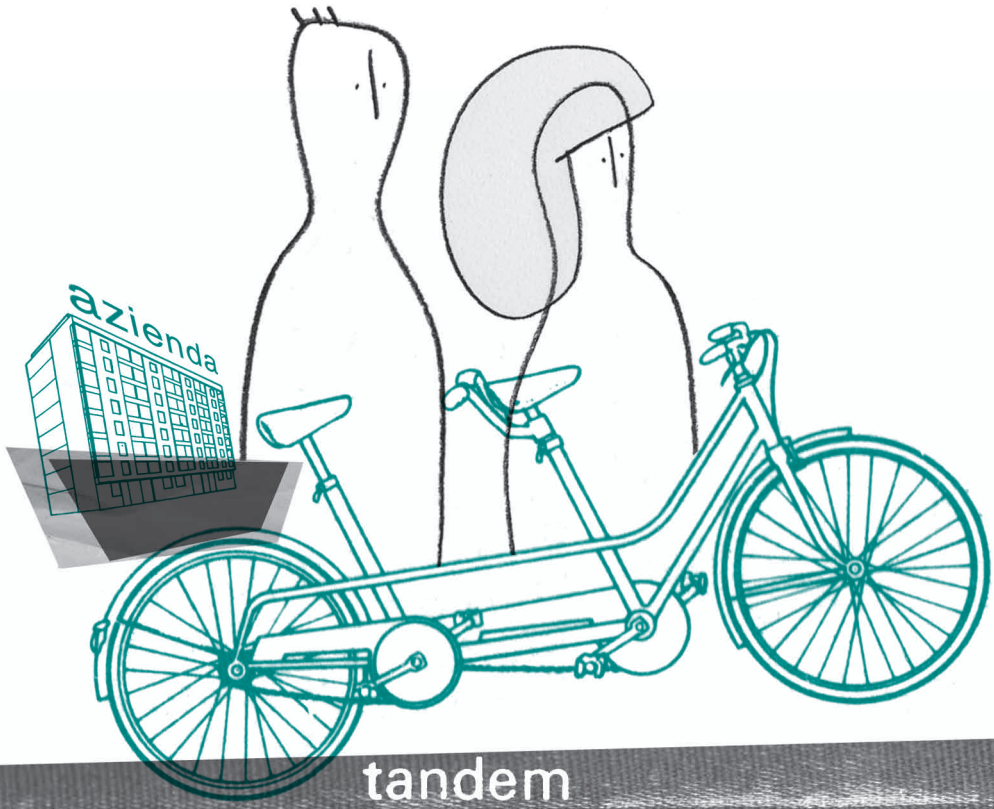
MAGGIORI PROFITTI ANCHE PER L'AZIENDA

Un'analisi costi–benefici effettuata in Svizzera presso alcune grandi aziende ha mostrato come una politica del personale favorevole alla famiglia sia pagante anche nell'ambito dei profitti aziendali, oltre che a migliorare il clima di lavoro: l'istituto Prognos (2005) stima che il ritorno dell'investimento è pari all'8%.

La Commissione, per presentare alcune delle misure che, a dipendenza dei bisogni, ogni azienda potrebbe adottare, si è proposta di partire dalla pratica prendendo in esame quanto già intrapreso da alcune aziende in Ticino che hanno introdotto misure favorevoli alla famiglia.

Donne in posizioni dirigenziali: un'opportunità per le aziende

Come dimostrano le statistiche più recenti, le donne che occupano posizioni dirigenziali nelle imprese con sede in Svizzera sono tuttora sottorappresentate. La situazione è rimasta invariata da quasi un decennio anche se – e vari studi lo confermano – un'adeguata presenza femminile a livello dirigenziale contribuisce concretamente al successo dell'azienda.



La SECO, con il sostegno dei direttori dell'Unione svizzera degli imprenditori e dell'Unione svizzera delle arti e mestieri, ha recentemente pubblicato una raccolta di "buone pratiche" (Les femmes dans des fonctions dirigeantes: les clés de la réussite, 2010, SECO, Berne) con esempi di imprese di varie dimensioni che sono riuscite ad aumentare la rappresentanza femminile al loro interno con ottimi risultati.

Le ragioni che hanno indotto le aziende interpellate ad impegnarsi per una migliore presenza di donne nelle posizioni dirigenziali sono diverse, fra queste citiamo:

- la necessità di poter contare su personale femminile qualificato per far fronte alla penuria di collaboratori prevista nel prossimo futuro a causa dell'invecchiamento della popolazione;
- l'esigenza di mantenere alle proprie dipendenze collaboratrici formate e stimolate professionalmente, che possono svolgere il proprio lavoro in orari conciliabili con la cura dei figli evitando così dimissioni per motivi famigliari;
- la volontà di migliorare l'attrattività dell'impresa per assicurarsi le migliori collaboratrici e i migliori collaboratori;
- il convincimento che i team misti favoriscono la creatività, migliorano la produttività e riescono a rispondere con maggior soddisfazione alle richieste dei clienti.

Secondo quanto indicato dalle aziende interpellate, per poter realizzare con successo la promozione delle donne nelle funzioni dirigenziali è indispensabile:

- l'impegno concreto della direzione, con obiettivi chiari, misurabili e integrati nella strategia dell'azienda;
- porre l'accento sui vantaggi economici per l'azienda di una maggior presenza di donne nelle cariche dirigenziali;
- la sensibilizzazione dei quadri superiori al rispetto e alla valorizzazione della differenza di genere.

2. Le buone pratiche nelle aziende in Ticino

Prix Egalité in Ticino

La SIC Ticino dal 2002 promuove – parallelamente al premio nazionale – un premio regionale per le aziende che in Ticino si distinguono nella promozione delle pari opportunità: questo premio permette di dare visibilità agli sforzi che si stanno facendo in una regione tradizionalmente meno attenta alle tematiche delle pari opportunità in azienda.

Per condurre l'inchiesta qui presentata sono state contattate le aziende ticinesi vincitrici del Prix Egalité nel corso delle quattro edizioni del premio, al fine di offrire una panoramica delle aziende che, nel nostro Cantone, hanno dimostrato sensibilità e volontà di innovazione nel campo della gestione del personale. Questi colloqui sono stati occasione anche per le imprese intervistate di fare un bilancio, a distanza di qualche anno dall'introduzione delle misure che hanno determinato l'attribuzione del premio.

A livello ticinese il Prix Egalité è stato assegnato alle seguenti aziende:

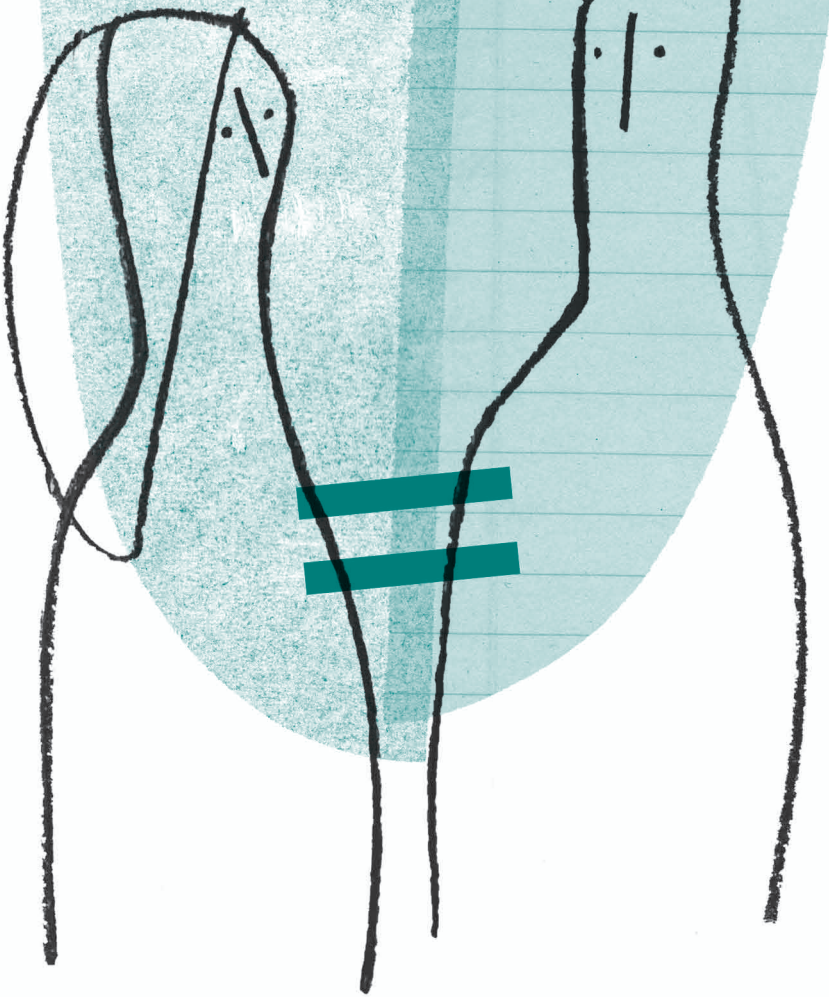
La Posta (Regione Sud), **SOS** – Soccorso Operaio Svizzero, **Credit Suisse**, **RSI** – Radiotelevisione svizzera, **Studio di ingegneria Sciarini SA**, **Forbo SA**, **Raiffeisen** Monte Carasso – Giubiasco – Sementina, **SUPSI** – Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana e **Chocolat Stella SA**.
Si tratta di aziende molto diverse sia dal punto di vista del numero di dipendenti, sia dell'ambito in cui operano (banche, servizi sociali e formativi, comunicazione, progettazione, industria).

Nel corso del 2011 sono stati intervistati direttori/direttrici o responsabili del personale delle aziende citate con particolare attenzione alle seguenti aree di indagine:

- l'esistenza di direttive aziendali volte a promuovere le pari opportunità;
- la parità salariale, la conduzione del personale;
- la formazione continua e le promozioni;
- le quote di lavoro a tempo parziale nelle diverse posizioni gerarchiche;
- la compatibilità lavoro e famiglia;
- l'esistenza di eventuali aiuti per la cura dei figli;
- le opportunità di carriera offerte a uomini e donne.

La tabella allegata a fondo fascicolo illustra le principali misure adottate dalle singole imprese per promuovere una gestione del personale orientata alle pari opportunità.

Cantone Ticino



Le imprese riconoscono i vantaggi della politica di pari opportunità

I risultati dei colloqui effettuati con le aziende precedentemente menzionate evidenziano che la promozione delle pari opportunità ha apportato un importante beneficio economico-produttivo e di immagine alle ditte, così come rapporti personali interni più armonici e collaborativi.

I vantaggi derivanti dai risultati riassunti nella tabella si possono così sintetizzare:

- soddisfazione dei dipendenti: meno assenteismo, meno stress, più produttività;
- fidelizzazione all'azienda;
- crescita professionale per entrambi, con maggior impegno femminile;
- possibilità di conciliare lavoro e famiglia per entrambi i genitori;
- diminuzione delle assenze e maggior concentrazione nel lavoro grazie alla possibilità di far capo ai servizi di cura per i figli;
- miglioramento e promozione dell'immagine dell'azienda.

Per raggiungere questi risultati sono state modificate le normative aziendali, come pure la struttura dei compiti e delle responsabilità interne, canalizzando gli sforzi di coordinamento e comunicazione verso il personale. Questa pratica ha permesso, tra l'altro, di contenere le divergenze tra i dipendenti, o tra i dipendenti e la direzione. I dipendenti, sentendosi più motivati, operano con maggiore efficienza e minore tensione fisica e psicologica.

Dalla tabella allegata a fondo fascicolo si possono ottenere informazioni più dettagliate.

DIRETTIVE AZIENDALI

Come si può osservare le Direttive aziendali di tutte le aziende premiate (con l'unica eccezione della Sciarini SA) contengono un chiaro riferimento alle pari opportunità. Questo impegno concreto della direzione è una premessa importante per la realizzazione della parità fra i sessi. Per quanto attiene alla Sciarini SA possiamo osservare che riesce ad ovviare al problema, essendo il proprietario, che lavora in azienda, sensibile alla tematica.

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE: PRESENZA FEMMINILE E OPPORTUNITÀ DI CARRIERA

Se per quanto riguarda i livelli gerarchicamente inferiori la presenza di una percentuale maggiore o minore di donne dipende dal tipo di azienda e di lavoro, si può notare invece che a livello dei quadri le donne, nonostante alcuni miglioramenti, anche in parecchie delle aziende premiate sono sottorappresentate. Una nota di merito va però alla Chocolat Stella SA, in cui la presenza femminile è addirittura maggioritaria un po' a

tutti i livelli e alla Forbo SA dove, nonostante la produzione sia in buona parte in mani maschili, la presenza femminile anche a livello direttivo è assicurata.

POSSIBILITÀ DI FORMAZIONE

Nelle aziende prese in considerazione le opportunità di formazione sono offerte a donne e uomini. Due aziende, il Credit Suisse e la RSI, segnalano che alle loro dipendenti è data la possibilità di essere seguite attraverso programmi di mentoring o di coaching.

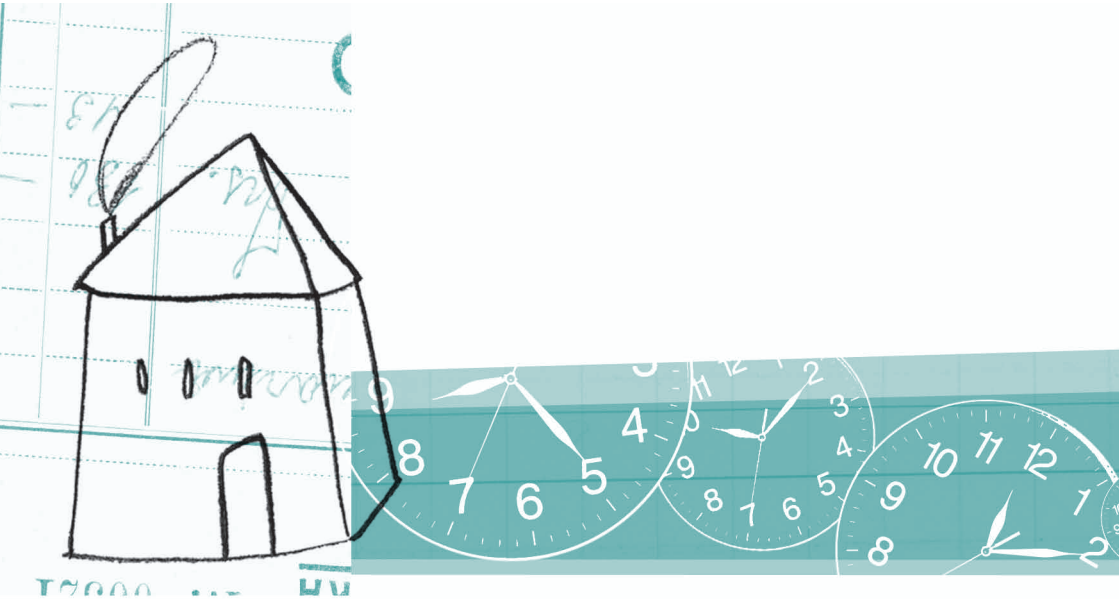
POSSIBILITÀ DI TEMPO PARZIALE

Tutte le aziende interpellate permettono il tempo parziale a donne e uomini, anche se poi in un paio di casi si rileva come questa possibilità sia poco praticata dai dipendenti che fanno parte dei quadri.

Solo al Credit Suisse e alla SUPSI è ammesso esplicitamente il job-sharing quale forma di ripartizione dello stesso posto di lavoro.

ULTERIORI AGEVOLAZIONI PER LA CONCILIAZIONE

Molteplici e diversificate le facilitazioni concesse per favorire la conciliazione fra famiglia e lavoro: congedi pagati di maternità superiori al minimo legale, congedi paternità, congedi senza stipendio più o meno lunghi, interruzioni temporanee della carriera lavorativa, congedi per malattie dei figli e dei congiunti, ecc.

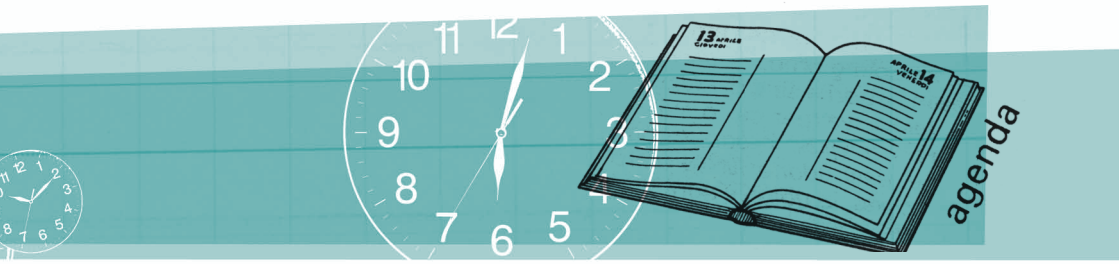


ALTRE MISURE PER FAVORIRE LA FAMIGLIA

Le misure si differenziano a dipendenza dell'azienda. Diversi sono gli interventi che riguardano la custodia dei figli: ci sono aziende che organizzano l'asilo nido in proprio o in collaborazione con altri enti, altre partecipano alle spese per tale servizio e/o versano assegni maggiorati per i figli.
Parecchie aziende offrono l'opportunità di lavorare a orari flessibili e in alcune è anche possibile l'home-work.

VANTAGGI E SVANTAGGI PER L'AZIENDA

Molti sono i benefici segnalati dalle aziende. Quasi tutte segnalano la fidelizzazione del personale. Sono poi indicati quali fattori positivi conseguenti: un buon clima di lavoro, un turnover ridotto, minore stress e un minor numero di assenze.
L'unico svantaggio emerso concerne il tempo parziale, quando viene imposto per esigenze dell'azienda a seguito della riduzione dei volumi di lavoro.



3. Misure "à la carte"

Promuovere le donne nelle aziende: le buone pratiche a livello svizzero

Per aumentare il numero di donne nei posti di responsabilità, le imprese hanno indicato alcune misure concrete ritenute particolarmente efficaci.

LA FORMAZIONE DI COLLABORATRICI (E COLLABORATORI)

All'interno dell'azienda, investendo sulle persone più valide attraverso una formazione per quadri dirigenti, affiancata, possibilmente, dal mentoring. La promozione delle carriere femminili dovrebbe comunque essere integrata nella formazione generale, nel corso della quale è fondamentale affrontare il tema della diversità e dei vantaggi che essa comporta per tutti: azienda e collaboratori.

MODELLI DI LAVORO FLESSIBILE

L'azienda che vuole avere più donne nei posti di quadro deve poter offrire modalità di lavoro flessibili sottoforma di job-sharing, lavoro a tempo parziale, orari variabili e telelavoro. Le aziende che hanno sperimentato queste modalità le giudicano vantaggiose anche per gli uomini: i/le dipendenti che possono organizzare il lavoro in modo flessibile sono più soddisfatti/e, più produttivi/e e più legati/e all'azienda.

"Pour nous, recruter des personnes talentueuses hautement qualifiées représente également un défi. Nous sommes cependant un employeur flexible et, visiblement, cela se sait» (Doris Albisser, CEO di CLS Communications).

RETI PER DONNE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA

Le reti possono fungere da portavoce nei confronti della direzione e permettono uno scambio di informazioni e esperienze.

DIRETTIVE AD USO DEI QUADRI DIRIGENTI

Sono opportune per gestire la diversità e le pari opportunità all'interno dell'azienda attraverso la definizione di obiettivi concreti e misurabili nel tempo, nonché l'accompagnamento delle risorse umane nei processi di assunzione del personale, gestione dei talenti, promozioni, ecc.

Qualche esempio di aziende svizzere che hanno adottato misure di promozione femminile nei quadri dirigenti:

Roche (farmaceutica con diverse società complementari)

Alcuni studi hanno dimostrato che le équipes composte da collaboratori con punti di vista differenti sono più innovative, quindi nella sua strategia d'impresa ha stabilito che entro il 2014 dovrà avere almeno il 20% di donne nei quadri superiori.

CLS Communication (comunicazione e traduzioni)

La CEO è donna. La politica aziendale è basata su parità di genere tra i quadri, buone condizioni di lavoro per tutti i livelli, con modelli di lavoro flessibili, orientati alla diversità. Il 41% dei collaboratori, compresi i quadri, ha scelto il tempo parziale al 70- 80%.

Corum (orologiera)

Nel 2009 ha ottenuto la certificazione equal-salary, applica cioè una politica salariale equivalente per entrambi i sessi. Segno di distinzione nel settore orologiero, dove la differenza salariale tra i sessi è del 26% ca. Questa distinzione ha migliorato posizione e reputazione della società sul mercato.

Feller (elettrotecnica)

Per poter permettere alle donne che lavorano a tempo parziale di occupare posti di responsabilità senza dover affrontare situazioni di pregiudizio, ha migliorato l'immagine del tempo parziale anche presso i dirigenti facendo ridurre ad una parte di essi il tasso di occupazione all'80% .

Raiffeisen (bancaria)

Il rapporto di gestione auspica che entro il 2015 almeno il 30% dei quadri dirigenti sia costituito da donne che lavorano già presso la banca. A tale scopo ha istituito un programma di mentoring (accompagnamento alla carriera) per le collaboratrici più capaci.

70% 80% 26% 30%

Pensando all'importante ruolo ricoperto dalle PMI, sia ora che in futuro, il Dipartimento federale dell'economia ha voluto fornire un manuale, Guida pratica per le PMI, che aiuta a sviluppare la conciliabilità tra vita professionale e familiare, un'idea di conduzione del personale più flessibile dove le singole esigenze possono trovare soluzioni concordate con beneficio di entrambe le parti. Vi sono consigliati:

- gli accordi autonomi all'interno del team che riducono la necessità di pianificazione e promuovono il senso di responsabilità e l'identificazione dei collaboratori;
- la gestione orientata al risultato che favorisce un comportamento auto-responsabile;
- una struttura chiara negli ambiti che riguardano la produzione e la comunicazione che aumenta l'efficienza e l'efficacia.

Gli esempi delle pratiche di impresa qui elencati offrono alcuni importanti spunti e dimostrano come siano attuabili anche nella nostra piccola realtà misure a favore di una migliore conciliabilità, non necessariamente complesse e costose, ma che possono dare maggiore valore all'impresa.

DIRETTIVE AZIENDALI

Introdurre nelle direttive aziendali alcuni aspetti di attenzione alle pari opportunità, permette sicuramente a tutti i collaboratori e collaboratrici di appropriarsi di una cultura aziendale che può facilitare l'adozione di misure concrete e puntuali.

FORMAZIONE

È importante proporre a donne e uomini percorsi formativi e aggiornamenti indipendentemente dal grado di occupazione. Le nuove tecnologie permettono anche modalità conciliative con la professione e gli impegni familiari. Inoltre modalità informali quali il mentoring favoriscono una maggior partecipazione all'azienda, coinvolgendo in particolare le donne che potrebbero assumere responsabilità nei quadri dirigenti.

TEMPO PARZIALE

Il metà tempo è ancora utilizzato quasi esclusivamente dalle donne. Esistono molte forme di tempi parziali che, oltre ad essere anche incentivanti per i collaboratori, possono bene conciliarsi anche con l'impegno richiesto alle dipendenti e ai dipendenti inseriti nei quadri con funzione di responsabilità

Ad esempio: lavoro a tempo parziale annuale, job-sharing, lavoro a rotazione settimanale.

AGEVOLAZIONI PER LA CONCILIAZIONE

I congedi nelle diverse forme, pagati e non, sono le misure più utilizzate, così come la possibilità di interrompere temporaneamente l'attività professionale.

FAVORIRE LA FAMIGLIA

Garantire l'accesso a strutture di accoglienza per l'infanzia attraverso l'istituzione di asili nido o accordi interaziendali è una misura particolarmente apprezzata, così come la partecipazione alle spese per l'utilizzo di questi servizi.

Altro aspetto importante è l'opportunità di usufruire di orari flessibili, conciliabili con gli orari scolastici.

Le nuove tecnologie inoltre permettono la possibilità di adottare modalità (anche parziali o temporanee) di home-work.

L'Ufficio federale dell'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) dal 2009 mette a disposizione delle aziende aiuti finanziari per la promozione delle pari opportunità al loro interno. Per la presentazione dei progetti l'UFU dispone di alcuni specialisti per consulenze e informazioni.

Documenti che possono essere scaricati e ordinati sul sito www.seco.admin.ch

- Les femmes dans des fonctions dirigeantes: Les clés de la réussite.
  Expériences de dix grandes entreprises et PME établies en Suisse, SECO 2010
- Manuale per le PMI. Lavoro e famiglia. Misure per la conciliabilità tra lavoro e famiglia nelle piccole e medie imprese, classificatore A/4, SECO 2007
- Analisi dei costi e dei benefici economici di una politica aziendale di sostegno alla famiglia, SECO, studio sostenuto da Migros, La Posta, Novartis, Gruppo Raiffeisen, 2005

Piattaforme web

- www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform
  Conciliabilità tra lavoro e famiglia: provvedimenti dei Cantoni e dei Comuni.
  La piattaforma è un servizio della Confederazione indirizzato ai Cantoni, ai Comuni e ad altri gruppi che cercano soluzioni per migliorare la "conciliabilità tra lavoro e famiglia" (politici, gruppi d'interesse, associazioni e società).
- www.equality-salario.ch
  Parità salariale, come realizzarla in azienda.
  Piattaforma per aiutare le aziende a verificare, promuovere e sviluppare politiche di parità salariale.

- www.uomo-e-donna.ch
  Sussidi federali.
  Dal 2009 anche le imprese possono beneficiare di aiuti finanziari federali secondo la Legge parità dei sessi (LPar 1996) stanziati dall'Ufficio federale dell'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) per promuovere le pari opportunità all'interno delle aziende.
- www.tempochetrovo.ch
  Io non lascio il tempo che trovo! Scopri anche tu il tempo parziale in famiglia e sul lavoro. Sette ritratti di uomini, padri di famiglia, che hanno deciso di conciliare lavoro e famiglia
  SIC Ticino 2012 - progetto LUI - Promozione del tempo parziale presso uomini della Svizzera italiana.

Pubblicazioni

- "Un tempo su misura"
  Guida per conciliare vita professionale, privata e familiare.
  Manuale a cura di SIC Ticino, 2009, edizioni Casagrande, Bellinzona
- "Donne! Impiego & marketing personale. In un mondo di uomini ottenete il posto e il salario che meritate"
  David Veenhuys, 2009, edizioni Casagrande, Bellinzona
- "A tempo parziale. Argomenti e materiali per responsabili delle risorse umane"
  A cura di Jürg Baillod, 2005, edizioni Casagrande, Bellinzona.
- "Carriere professionali eque: un'opportunità per le aziende"
  AA.VV., Unità di ricerca SUPSI-DSAS, 2012, Manno
  Ulteriori informazioni sono consultabili sul sito:
  www.supsi.ch/go/carriere-professionali-eque

Ringraziamenti

Si ringraziano :

le aziende interpellate che con grande disponibilità hanno permesso di svolgere le interviste: La Posta, SOS Soccorso Operaio Svizzero, Credit Suisse, RSI, Sciarini SA, Forbo SA, Raiffeisen Giubiasco, Chocolat Stella SA, SUPSI

la SIC - Ticino che ha messo a disposizione la documentazione relativa al Prix Egalité regionale

la Camera di Commercio e Industria del Cantone Ticino per la diffusione dell'opuscolo presso le aziende associate

Opuscolo a cura della
Commissione consultiva per le pari opportunità tra i sessi
del Cantone Ticino
Bellinzona, aprile 2012

Illustrazioni e grafica:
www.officina103.ch
Bellinzona

Stampato presso:
Tipografia Grafica Bellinzona SA
Claro

aprile 2012

Commissione consultiva
per le pari opportunità tra i sessi

Ufficio della legislazione
e delle pari opportunità