

Soluzione in casa

Aumentare in quantità e in qualità la partecipazione delle donne al mercato del lavoro potrebbe dare impulso all'economia, migliorare le performance di aziende e Stati, ridurre l'indebitamento pubblico e combattere altre forme di discriminazione. Ma occorre cambiare qualcosa nella mentalità delle persone e nel modo di lavorare di aziende e istituzioni.



‘mediaticamente’ la diversità di genere tra le principali priorità, in pratica i risultati appaiono decisamente meno incoraggianti, solo il 7% delle imprese pone la tematica tra le prime tre priorità a livello di corporate, e l’88% di addetti non crede che quanto stiano facendo sia sufficiente a risolvere il problema.

Un esempio? Secondo un’altra indagine condotta sempre da McKinsey, in collaborazione con la fondazione Lean In, nonostante le imprese abbiano adottato da almeno un decennio orari flessibili, e congedi maternità, solo il 45% degli intervistati ritiene che sia stato fatto il necessario per migliorare significativamente la situazione. L’indagine, che ha coinvolto 130 imprese oltre a 34mila addetti, nota che lo scetticismo è maggiore tra le nuove generazioni, solo il 38% delle giovani neoassunte dichiara che la propria impresa gestisca bene il problema. Insomma oltre il 70% delle imprese del campione si dichiara sensibile alla tematica, ma meno di un terzo degli intervistati ritiene si stia facendo abbastanza. Solo il 50% delle intervistate ritiene di avere pari opportunità di crescita professionale.

Il fatto è che la sfida è di larga portata. Si tratta di porre fine a millenni di segregazione sempre ingiusta e oggi ancora più assurda visto che le donne sono ormai istruite meglio e più a lungo degli uomini, **Un salto nella storia.** A ben vedere il termine stesso ‘donna’ affonda le sue origini, anche etimologiche, nell’idea stessa di potere. La donna per i romani era la domina, la ‘padrona’, ma della casa, all’interno della quale godeva di uno status anche superiore all’uomo. Un miglioramento rispetto a quella ateniese del V secolo a.C. Celebre un’epigrafe del II secolo a.C. che sintetizzava magistralmente l’intera idea che avevano i latini della donna: ‘Casta fuit, domum servavit, lanam fecit’ (fu fede-

Nell’impasse di economie che non crescono, popolazioni che invecchiano troppo rapidamente, e debiti pubblici in rapida ascesa una via di uscita potrebbe esserci. Nascosta perchè troppo evidente, come la lettera di Edgar Allan Poe: si tratta semplicemente di aumentare

in quantità e in qualità la partecipazione all’economia formale del 50% della popolazione.

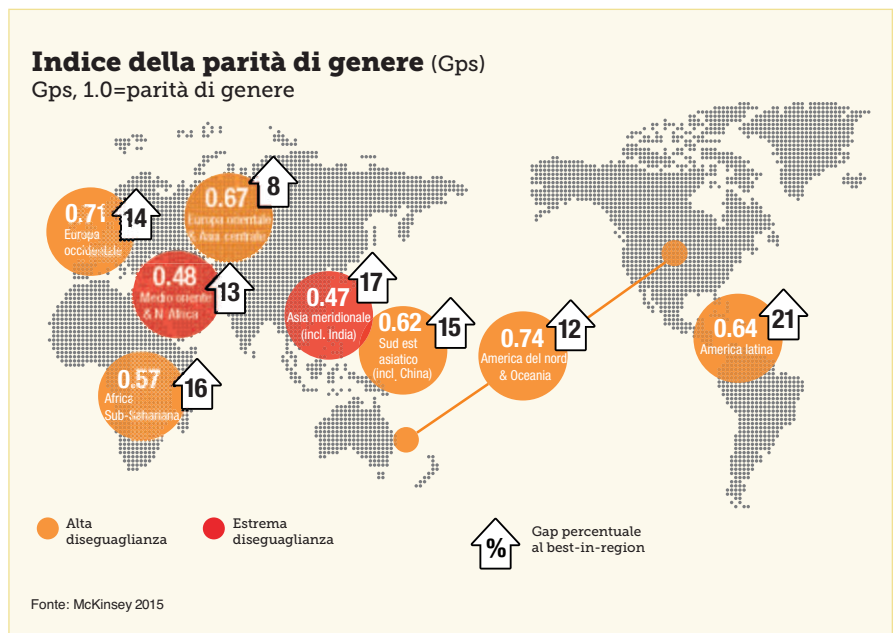
Il ‘gender gap’ esiste e si sta riducendo molto lentamente. Secondo un’indagine condotta da McKinsey, e che ha riguardato 230 aziende europee, e oltre 2mila addetti, nonostante quasi tutte le imprese pongano

In apertura: un manifesto americano del 1943. Le donne tornavano sulla scena pubblica. A destra, la disparità di genere è un problema serio in quasi tutte le regioni del mondo, nonostante negli ultimi anni si sia assistito a un netto miglioramento almeno tra i Paesi avanzati. In basso, uno degli indici di McKinsey è spesso l'insufficiente protezione legale offerta alle donne a pesare sulla loro inclusione, strettamente legata allo scarso peso politico in numerosi Paesi.

le, governò la casa, fece la calza). La storia conosce poi regine, sante e intellettuali: casi isolati, ma alfiere della continuazione di un trend di lunghissimo periodo verso la (ri)conquista dell'uguaglianza di genere, rivendicata dai movimenti femministi nel corso del XX secolo, e obtorto collo ottenuta almeno nominalmente a partire dal termine dei conflitti mondiali. Dopo Margaret Thatcher ora è Angela Merkel a svolgere il ruolo di perno della politica europea. E due donne guidano le maggiori istituzioni della finanza: Christine Lagarde, e Janet Yellen. O realtà industriali di rilievo: Mary Barra, Ceo di General Motors.

I 'se' della macroeconomia. Il settimanale inglese The Economist ha parlato di 'Womenomics' per definire la volontà di riscatto che oggi sembra contraddistinguere l'altro 50% della popolazione mondiale. Infatti, se dovessimo irrealisticamente assistere nel prossimo decennio al completo eliminarsi delle disparità di genere, il Pil mondiale nel migliore degli scenari crescerebbe a regime di un ulteriore 26%. Detto in altri termini, è come se nel 2025 il mondo si ritrovasse con un nuovo protagonista, forte di un Pil di 28mila miliardi di dollari, pari a poco meno di quelli di Stati Uniti e Area Euro secondo le stime di McKinsey. I suoi abitanti? Quella parte di donne sino ad allora 'lavorativamente inattive'.

«Quello condotto da McKinsey è un esercizio teorico molto semplice: è stato il primo studio di quel genere, almeno a livello macro, a prendere in considerazione decine di Paesi, e valutare gli effetti di una tale eventualità», afferma Marialuisa Parodi, economista e vicepresidente FaftPlus, Federazione associazioni femminili Ticino «ed è interessante in quanto evidenzia per ognuno degli stati presi in analisi, le aree su cui lavorare e i possibili risultati sulla

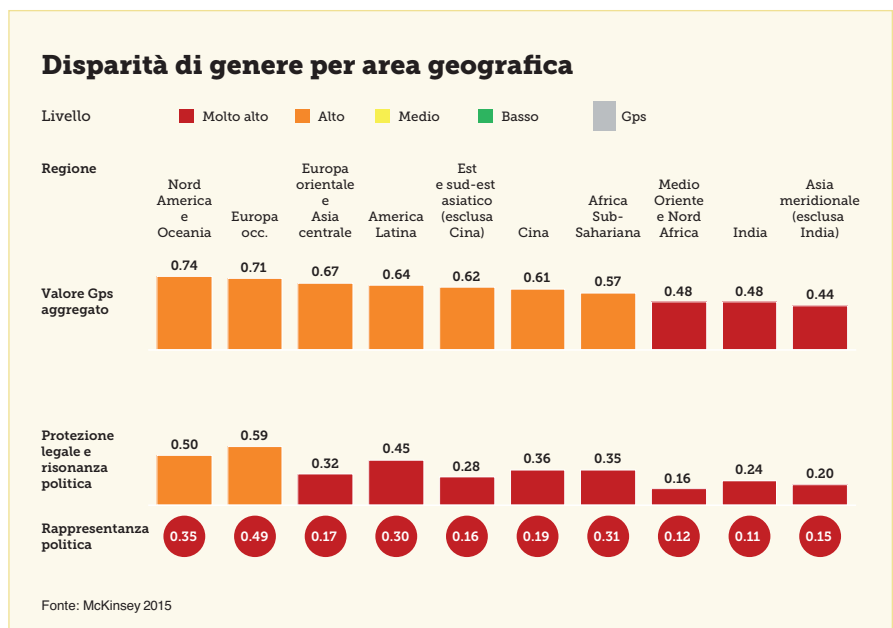


base di tre scenari: uno di base, se non si facesse nulla; uno in cui tutti gli stati di un'area geografica convergessero al migliore tra loro; un terzo, se entro il 2025 tutte le disparità venissero chiuse».

L'indagine della casa di consulenza americana mette in luce come dei 95 Paesi presi in considerazione, rappresentativi del 97% del Pil mondiale, a fronte di 15 indicatori di parità di genere, in oltre 40 la metà di tali indicatori riporti scostamenti critici. Come? Grazie in prevalenza all'aumento della partecipazione femminile al mondo del lavoro. In particolare, «un ruolo importante nell'assorbimento potrebbe svolgerlo l'imprenditoria femminile stessa, oltre al fatto che per ogni donna che doves-

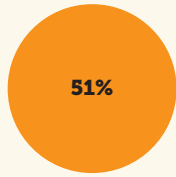
se lasciare un lavoro di cura non pagato, per far fruttare la rispettiva laurea in un settore a più alta produttività, si libererebbe un posto a più bassa qualifica. Questo potrebbe dar luogo a un circolo virtuoso, tra gli altri anche da un punto di vista fiscale, a sostegno del potenziale di crescita. L'errore da non commettere è ragionare per stock attuali, invece che concentrarsi sui flussi futuri, il vero nodo della questione», prosegue Parodi.

Lascia del resto a riflettere che attualmente, le donne contribuiscono al 37% del Pil mondiale, percentuale abbastanza lontana dall'auspicabile 50%, nonostante significativi scostamenti regionali. Le cause? Minor partecipazione, in tutti i Paesi

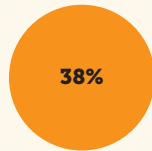


Le donne nel mercato del lavoro in Germania

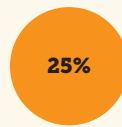
Totale popolazione femminile
41.245.000



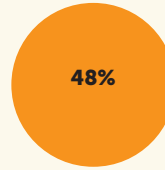
Lavoratrici indipendenti senza collaboratori
894.000



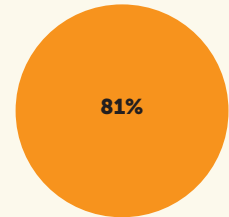
Lavoratrici indipendenti con collaboratori
466.000



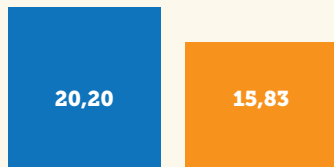
Lavoratrici dipendenti
17.114.000



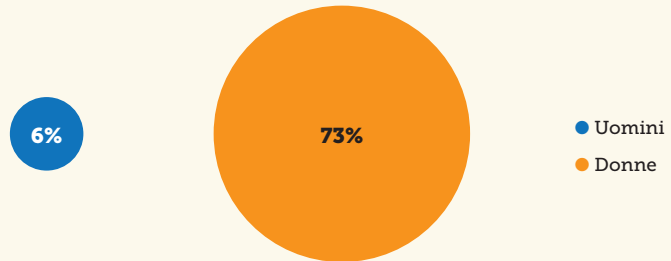
Lavoratrici dipendenti (part-time)
8.139.000



Media salario lordo orario (dati €/h)



Quota di genitori a tempo parziale con figli di meno di sei anni



Fonte: Frankfurter Allgemeine Zeitung

La Germania è il Paese che ha visto più protagoniste le donne in politica. Dai socialisti, subito dopo Willy Brandt al fenomeno dei verdi degli anni '80, le donne sono rimaste in prima linea. Ma benché le rappresentanze sindacali siano attente al tema e perfettamente introdotte nelle aziende (Consigli di Sorveglianza e Amministrazione) i dati del mercato del lavoro non offrono altrettanti risultati, delle molte battaglie vinte. Rispetto ad altri Paesi molto più 'maschilisti' non sembra poi cambiato molto.

considerati, una prevalenza di lavoro part-time, e la preponderanza in professioni a bassa produttività.

«Il rapporto, in particolare mette in luce una serie di aree su cui lavorare per ognuno dei Paesi analizzati, e per la Svizzera non mancano le conferme di un quadro preoccupante. A destare allarme è specialmente la scarsa protezione legale della donna nel mondo del lavoro, elemento che in altri Paesi non emerge, ma anche il lavoro di cura non pagato, la presenza politica e dirigenziale, oltre alla parità salariale», prosegue Parodi. Profonde divergenze, ad esempio nel tasso di partecipazione femminile nel mondo del lavoro, sono in gran parte dovute al fatto che le donne si

facciano carico annualmente del 75% del lavoro non pagato, il cui valore di mercato si aggirerebbe sui 10mila miliardi di dollari, il 13% del Pil mondiale.

La **'Womenomics'**. Sin dagli anni '70 per ogni nuovo posto di lavoro occupato da un uomo, due sono stati invece presi da donne, almeno negli Stati Uniti. Ma al di là del ruolo sempre più attivo giocato dalle donne nel mercato del lavoro, continuano a detenere l'egemonia su oltre l'80% delle decisioni d'acquisto dei beni di consumo dell'unità familiare, consumi che come noto rappresentano la quota preponderante del Pil di quasi tutti gli stati. Per quanto la partecipazione femminile abbia dei limiti, anche fisiologici, nel corso delle ultime decadi si è assistito a un netto cambio di passo, in tutto, anche l'istruzione.

Già oggi nell'Unione Europea il 59% dei laureandi è donna, così come il 61% dei dottorandi, e il trend è al rialzo. Ciò nonostante rimane ancora un ampio margine di miglioramento per 'i frutti' di questa maggiore e migliore istruzione, a livello di remunerazione, la donna in media ha un percorso professionale all'interno dell'azienda più modesto, e mantiene come mercato di sbocco i settori meno produttivi, e retribuiti, insegnamento e infermeristica tradizionalmente. All'attuale velocità, il divario salariale potrebbe essere pienamente colmato in non meno di 170 anni, almeno secondo il Wef. Eppure,

rimane incontestabile il dato che vede lentamente crescere l'importanza, anche patrimoniale, delle donne, per quanto spesso dovuto a fattori esogeni.

Avivah Wittenberg-Cox e Alison Maitland autrici di un recente saggio, *Why women mean business*, stimano che entro il 2025 il 60% della ricchezza del Regno Unito sarà in mano a donne, e anche tra i più giovani le donne sorpasseranno presto gli uomini. «Già nel 2020 buona parte della ricchezza americana sarà in mano a donne, da qui la ricerca degli ultimi anni di consulenti finanziarie. E questo, insieme allo sviluppo del Fintech, ha giocato un ruolo di primo piano anche nella lotta alla conquista dei migliori talenti tra la Silicon Valley e Wall Street, che ormai non è più improntata sulla base degli stipendi, ma dei benefit, come scriveva poco tempo fa lo stesso Financial Times. Credit Suisse Usa già pochi anni fa offriva ai propri manager di portare in viaggio di lavoro figli e rispettivi baby sitter, qualcosa di impensabile sino a poco tempo prima», afferma l'economista Parodi. Già a livello di flussi, in dieci anni le cittadine statunitensi che hanno dichiarato più di 100mila dollari di reddito sono triplicate, e in letteratura è andata maturando la consapevolezza, che una maggior presenza femminile in azienda, anche in quei settori tradizionalmente più maschilisti, la finanza, giovi agli affari. In particolare un diver-

so modello di leadership, quello femminile, meno aggressivo, competitivo, meno ossessionato dal potere, e più orientato alla ricerca del consenso, più collaborativo, e più orientato al 'team work', almeno secondo tali teorie, avrebbe il vantaggio di produrre decisioni migliori, anche in situazioni di forte pressione.

Delle nove qualità di leadership individuate da McKinsey, le donne ne applicherebbero significativamente più degli uomini almeno cinque: sviluppo personale dei propri collaboratori, predefinitone di obiettivi e compensi, la funzione di role model, oltre ad agire come fonte d'ispirazione, promuovendo un modello decisionale partecipativo. Vengono conferme in tal senso da Mariagrazia Uguccioni, dal 2000 nel centro, e dal 2010 direttore di laboratorio e vicedirettore dell'Istituto di Ricerca in Biomedicina di Bellinzona, un centro dove ricercatori di tutto il mondo trascorrono periodi di dottorato, e post dottorato: «Non credo le donne abbiano doti che le rendano particolarmente più adatte degli uomini a ricoprire incarichi dirigenziali, altresì hanno spesso una maggior sensibilità nel cogliere meglio e più rapidamente le necessità dei collaboratori, oltre a coinvolgerli più attivamente nella gestione, e nelle scelte strategiche».

E sul punto insiste anche Christiane Tureczek, membro di riferimento dell'Associazione svizzera dei quadri (Asq): «L'estrema flessibilità che le deriva dalla gestione dell'economia domestica, il ruolo preminente almeno in Occidente nell'educazione dei figli, rende la donna capace di infondere un entusiasmo contagioso in tutti i collaboratori, contribuendo quindi nel rasserenare l'ambiente di lavoro». La leadership femminile sarà quindi in grado di garantire: «In primo luogo complementarietà a quella maschile, un rafforzamento dei valori aziendali, e migliori capacità organizzative. Allo stesso tempo lo sviluppo di un management dotato di 'soft skill' più diversificate, utili a risolvere in maniera pragmatica imprevisti, e attività negoziali, oltre a una maggior resilienza, e miglior visione d'insieme. Un approccio dunque inclusivo, complementare a quanto di costruttivo sia già presente, e non esclusivo», conclude Rosy Croce, membro di direzione e responsabile del dipartimento risorse umane di Migros Ticino.

Nonostante quindi non manchino le conferme di una correlazione tra maggior presenza femminile in azienda, e nei ruoli

SwissBanking

Promotrice SSSBF

AKAD BANKING+FINANCE

AKAD Scuola Specializzata Superiore
di Banca e Finanza SA



Scuola Specializzata Superiore di Banca e Finanza SSSBF

Il titolo perfetto per il vostro portafoglio

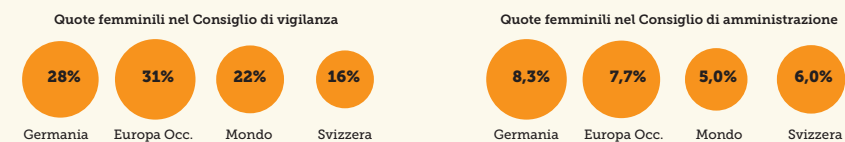
Con il titolo di economista bancaria/o dipl. SSS vanterete una qualifica prestigiosa che vi aprirà grandi opportunità professionali. Grazie al costante orientamento alla pratica e alla trasposizione di quanto appreso nella prassi lavorativa, la SSSBF vi fornirà una solida preparazione per eccellere nel mondo bancario e della finanza.

Siete interessati?
Saremo lieti di rispondere alle vostre domande: Telefono 091 961 65 29
Info dettagliate disponibili anche su www.csbanca.ch/akad

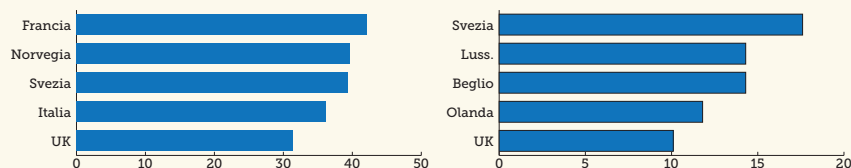
In Ticino il corso di studi è proposto dal Centro di Studi Bancari.

CENTRO
DI STUDI BANCARI
VILLA NEGRONI
ASSOCIAZIONE BANCARIA TICINESE

Top management femminile



Top 5 europea (%)



Fonte: Handelsblatt 2017, Schilling report 2016

A sinistra, un confronto mondiale europeo di presenze femminili a livello di top management. A destra, lentamente anche nelle famiglie svizzere si è avviato un processo di redistribuzione del carico di lavoro, e del tasso di occupazione tra genitori.

con l'inclusione femminile, registrando con frequenza marcate ingiustificate disparità salariali (mediamente del 18% tra privati, e oltre il 12% nel pubblico), e una sensibilità giuridica alla tematica non ancora pienamente sviluppata, nonostante sia prevista a livello costituzionale proprio una legge sulla parità di genere.

«I limiti provengono da schemi culturali e mentali inconsapevoli, ma consolidatisi nel tempo. Oltre alle competenze, oggi a una donna viene richiesta la capacità di destreggiarsi in dinamiche comportamentali dettate da schemi di una società in cui storicamente l'uomo ha avuto un ruolo preponderante», spiega la responsabile Hr di Migros. Nonostante la Svizzera si collochi al vertice delle classifiche ufficiali anche per occupazione femminile, superando la Svezia, in realtà il dato deve essere poi scomposto per tasso di occupazione, e depurato di conseguenza.

Il risultato? All'86% di uomini che sono occupati a tempo pieno, o quasi, corrisponde un 45% di donne, con un altro 25% di impieghi inferiori al 50%. In aggiunta a disparità salariali ingiustificate, pur a parità di mansioni, e a una sostanziale differenza del tasso di occupazione, il quadro è ulteriormente peggiorato dalla concentrazione delle donne attive in settori a bassa produttività: si stima infatti che il 60% dei posti di lavoro a salario inferiore ai 4.500 franchi sia in mano a donne, diversamente da quelli a salario alto, superiore a 16mila, nell'85% dei casi occupati da uomini, secondo i dati dell'ufficio federale di statistica. «In tal senso è sempre più imperativa la necessità di ridefinire i ruoli di 'femminile' e 'maschile' dalle imprese, alle famiglie, alla ricerca di un nuovo equilibrio che renda più sopportabili per la società tutta anche le nuove legittime aspirazioni delle donne, come trovare soddisfazioni nella vita professionale», prosegue il membro dell'Asq, Christiane Tureczek.

Nel corso degli ultimi anni si è assistito a un miglioramento sostanziale dell'inclusione femminile, per quanto anche in questo caso il progresso sia a ritmo con-

apicali, e migliori performance della stessa, secondo una Commissione parlamentare britannica, alla velocità attuale sarebbero necessari alle donne almeno 60 anni per ottenere pari rappresentanza degli uomini, all'interno dei board delle aziende del Ftse 100. Più in generale, globalmente solo il 7% dei direttori corporate è donna, dato destinato a scendere sotto l'1% in Giappone, e a salire al 15% negli Stati Uniti, e anche in questo caso la correlazione è confermata: sono le aziende con una presenza femminile più marcata, a macinare performance superiori alla media delle concorrenti. «I gruppi misti sono più efficienti per le diverse modalità con cui uomini e donne giungono a formulare il proprio grado di avversione al rischio. In campo finanziario, per esempio, un filone di studi ha colto risultati meno ampi ma più costanti come tipici delle decisioni femminili: un significativo stabilizzatore della volatilità di borsa», afferma Marialuisa Parodi.

Eppure, le donne continuano a dimostrarsi come una delle risorse attualmente ancora meno utilizzate, soprattutto se in confronto ad altre. Nonostante il loro potenziale, i dati di inclusione nel mondo del lavoro risultano deludenti, con Paesi avanzati come il Giappone che vedono attiva una donna su due, rispetto agli Stati Uniti che vantano una partecipazione al 65%, o alla Svezia, oltre il 70%. L'Europa tiene il passo con le medie d'oltre oceano, ma solo per la popolazione più giovane del campione, tra i 25 e i 29 anni, lasciando però aumentare il gap al crescere dell'età anagrafica. Tra i 55 e i 59 anni, infatti, mediamente meno del 50% delle cittadine europee è ancora attivo nel mondo del lavoro, diversamente dal 66% americano.

Sempre dal Wef è stato del resto recentemente dimostrato che vi sia una correlazione tra la parità di genere, e il Pil pro capite, così come che la crescita economica venga violentemente colpita dall'eccessiva disuguaglianza. Parimenti, è stato ormai da tempo dimostrato che a una maggior inclusione delle donne nel mercato del lavoro, anche dopo i congedi maternità, senza che questi si traducano automaticamente con la loro definitiva uscita di

Si stima che entro il 2025 il 60% della ricchezza del Regno Unito sarà in mano a donne, e anche tra i più giovani le donne sorpasseranno presto gli uomini

scena, fa spesso seguito un tasso di fertilità superiore che in realtà maggiormente discriminanti. È il caso dei Paesi scandinavi, rispetto ai risultati deludenti di Italia, Giappone, o Germania. Una maggior inclusione, complementare a un sistema di welfare sensibile ai problemi legati alla maternità potrebbe infatti tradursi, in maniera tutt'altro che intuitiva, in più nascite, indispensabili nel frenare l'invecchiamento demografico, e nel più lungo periodo riportare i sistemi pensionistici alla sostenibilità.

Lo stato dell'arte in Svizzera. Il mercato del lavoro svizzero vanta da sempre, più di altri Paesi europei, una difficile relazione

tenuto, che ha portato a una nuova e più equa distribuzione dei tassi di occupazione all'interno dei nuclei familiari, tra uomo e donna. Significativi incrementi sono stati registrati in particolare nel part time femminile (come già detto, nonostante un tasso d'occupazione superiore al 75%, al 60% sono proprio a tempo parziale), segnali di una migliore capacità di conciliazione tra vita lavorativa, e familiare, soprattutto dopo il concepimento della prole, e dei passi in avanti istituzionali mossi in tale direzione. «Si sono andate imponendo nuove forme di lavoro, dalla diffusione del tempo parziale, al Job sharing, al telelavoro, forme che richiedono oltre a una diversa forma di concentrazione, soprattutto un nuovo strettissimo rapporto di fiducia tra datore di lavoro, e collaboratori, prima impensabile», prosegue Christiane Tureczek. A sostegno di questa sempre maggiore inclusione delle donne sul mercato del lavoro, le statistiche sull'istruzione femminile, che seppur aggregate mostrano il recupero negli ultimi decenni, il raggiungimento e anche il superamento delle medie europee. A determinati livelli invece il problema non si pone più già da diverso tempo, nota il Vicedirettore dell'Irb di Bellinzona, «è il caso dei ricercatori, chiamati a confrontarsi in una competizione sempre più globale, e sempre più serrata. L'obiettivo? Essere e rimanere competitivi, indipendentemente dal sesso».

I dati dello Schilling report 2016 confermano questa fotografia del mercato svizzero, seppur con accentuate differenze cantonali. Al 31 dicembre 2015 le donne rappresentavano il 6% dei membri dei Consigli di amministrazione, il 4% delle nomine dell'ultimo anno, e il 16% nei consigli di sorveglianza, con un 23% tra le nuove nomine, rispetto a un campione di 119 compagnie, di 17 diversi settori.

A livello di quote, i dati trovano ulteriore conferma, con scostamenti minimi, principalmente a livello di consigli di sorveglianza, con una quota femminile al 23% del totale. Delle decine di compagnie del campione, solo 3 (il 2,5%) aveva un Ceo donna, dato destinato a scendere a 0 se si guarda invece alle quote dello Smi. In entrambi i casi, un solo presidente del consiglio di sorveglianza era donna.

L'età media dei membri dei Consigli di Amministrazione è di 50 anni, 47 per quelle nominate nel 2015, a livello dei consigli di sorveglianza 54. Le donne negli organi delle quote risultano del resto media-

«Anche a fronte dei recenti risultati referendari, che hanno visto chiudersi la possibilità di importare i talenti necessari dall'estero, sarà sempre più necessario tornare a guardare dentro i confini nazionali svizzeri, attingendo da quel grande bacino, che sono le donne»

Marialuisa Parodi,
economista e
vicepresidente FatPlus



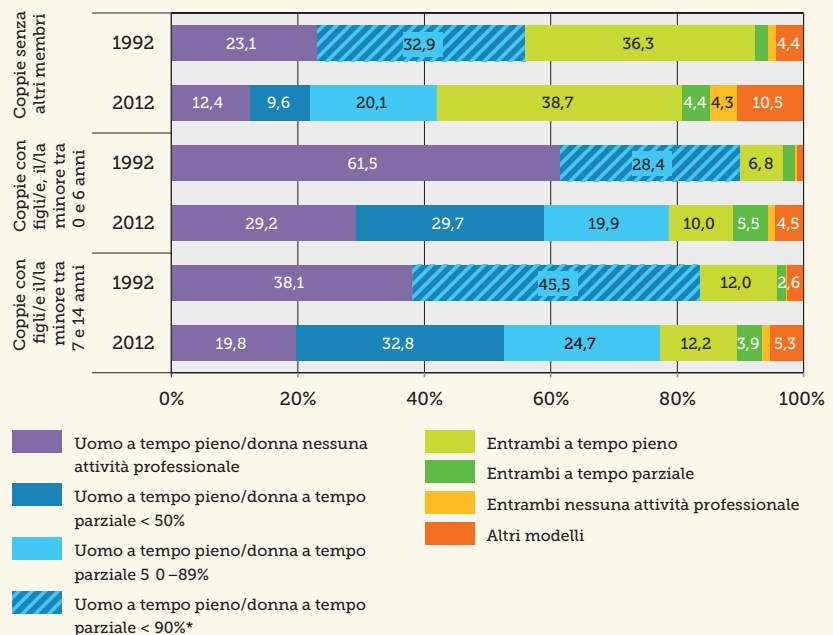
mente più anziane, 54 per gli organi esecutivi e di sorveglianza. Dati destinati a crescere per le donne con passaporto estero, mediamente intorno ai 58-61 anni.

Molto alto il livello d'istruzione: con oltre il 90% dei membri forti di un'educazione universitaria, ciò nonostante il numero degli stranieri si è ridotto passando

dal 50, al 47% del totale. Mediamente emerge comunque una preparazione migliore degli stranieri, elemento che ricalca il ritardo storico in alcuni ambiti dell'istruzione scientifica. Mediamente le donne nominate nei Consigli di amministrazione hanno lavorato almeno nove anni per la stessa impresa, e rimangono

Redistribuzione del tasso di occupazione nelle famiglie svizzere

Persone di età compresa tra 25 anni e l'età pensionabile ordinaria



* Nel 1992 non si è fatta distinzione tra tempo parziale <50% e tempo parziale 50-89% per tutti i membri dell'economia domestica.

Fonte: Ufficio federale di statistica, RIFOS



«Le donne hanno spesso una maggior sensibilità nel cogliere meglio e più rapidamente le necessità dei collaboratori, oltre a coinvolgerli più attivamente nella gestione, e nelle scelte strategiche»

Mariagrazia Uguccioni,
direttore di laboratorio
e vicedirettore Irb

in carica di media quattro, diversamente dagli uomini, che rimangono in carica più a lungo. In estrema sintesi quanto emerge è che al 31 dicembre 2015 il 94% dei membri dei board e l'84% dei membri dei consigli di sorveglianza, rappresentativi della totalità delle imprese svizzere, era costituito da uomini: un dato non incoraggiante.

In un secondo rapporto la riconferma

che salendo le gerarchie aziendali la probabilità di imbattersi in donne è sempre più esigua. A livello di forza lavoro mediamente il 39% dello staff è donna, percentuale destinata a scendere tra i manager di medio livello al 23%, e a dimezzarsi tra quelli senior, al 15%. L'8% dei membri dei board è ancora donna, il 5% dei Ceo, e il 3% dei presidenti degli organi di sor-

veglianza. Anche in questo caso emergono interessanti correlazioni: al crescere del peso femminile nei ruoli apicali dell'impresa, segue un aumento proporzionale di donne presenti in altri ruoli, dal CdA, ai manager di medio livello. Si trovano conferme in tutte le statistiche sui diversi settori campionati, che spaziano dal 23% di forza lavoro femminile del manifatturiero, al 55% del commercio e della vendita al dettaglio (eppure deludenti i dati sul front office femminile per l'economia reale, perché?). Ma nonostante la solida posizione di forza, anche in questi settori si registra la completa assenza di donne nei ruoli apicali, diversamente dai servizi finanziari (4% dei Ceo è donna), assicurazioni (8%), e logistica (17%).

Quelli dello Schilling Report sono quindi risultati complessivi tutto sommato deludenti, che collocano la Svizzera a considerevole distanza anche rispetto a Paesi confinanti non propriamente all'avanguardia, e sono in parte attribuibili all'assenza di correttivi. È il caso quindi di interrogarsi almeno dell'eventualità di ricorrervi?

«Ci si dovrebbe sicuramente iniziare a porre il problema, e le alternative non mancano: offerte di lavoro a tempo parziale per gli uomini - sono ancora oggi una rarità -, forme di congedo paternità anche obbligatorie, l'obiettivo della parità salariale, la garanzia di forme di remunerazione per chi ricopre compiti sociali oltre che familiari, un più convinto sostegno alla formazione professionale anche indipendente dai ruoli tradizionali», nota Christiane Tureczek. Di recente poi il Consiglio federale ha mosso passi in avanti, almeno a livello di partecipate pubbliche in merito alle 'quote rosa', per quanto sia già lungo tempo che se ne dibatte senza sostanziali passi in avanti. Diversamente da Francia, e Italia dove sono previste invece quote minime e sanzioni per il mancato rispetto, dalla Spagna, dove alle quote non corrispondono sanzioni. Le cosiddette quote rosa hanno il vantaggio di essere uno strumento di facile applicazione da parte delle imprese, e controllo da parte delle istituzioni, la cui applicazione anche temporanea potrebbe favorire il cambio culturale necessario a una maggior integrazione della donna. «Del resto, anche a fronte dei recenti risultati referendari, che hanno visto sostanzialmente chiudersi la possibilità di importare i talenti necessari dall'estero, sarà sempre più necessario tornare a guardare dentro i confini nazionali

Le banche puntano sulle donne, ma...

La promozione delle donne è un tema di grande rilevanza per il settore bancario e finanziario. Nelle banche, la quota di donne pari al 37%, che si mantiene stabile dal 2010, è inferiore alla media svizzera del 47%. Circa un terzo delle donne lavora a tempo parziale, una proporzione visibilmente elevata che negli ultimi anni ha visto una crescita costante, come dimostra l'analisi effettuata da Datori di Lavoro Banche, l'Associazione padronale delle banche in Svizzera. La notevole flessibilità del grado di occupazione non è l'unica misura adottata dalle banche per consentire una migliore conciliazione di famiglia e lavoro. Una banca su tre accorda anche il telelavoro e una su sette offre speciali programmi di reinserimento professionale per uomini e donne. Un esempio in tal senso è 'Real Returns' di Credit Suisse, un programma cui la banca ha dato vita anche in quanto in tutti i settori aziendali si registra un significativo abbandono della forza lavoro femminile prima del passaggio a livelli direttivi più alti. Sono rilevanti anche gli orari di lavoro flessibili che il 66% delle banche propone ai collaboratori con figli. Circa il 30% degli impiegati di banca ha figli di età inferiore a 15 anni. L'organizzazione della cura dei bambini è perlopiù affidata ai lavoratori. Tuttavia quasi il 20% delle banche offre posti riservati negli asili nido e il 5% dispone addirittura di un asilo interno o sostiene i genitori nella cura dei bambini (ad esempio con una tata).



Pia Guggenbühl, vice direttrice di Datori di Lavoro Banche.



«I limiti provengono da schemi culturali e mentali inconsapevoli, ma consolidatisi nel tempo. Oggi a una donna viene richiesta la capacità di destreggiarsi in dinamiche comportamentali dettate da schemi di una società in cui storicamente l'uomo ha avuto un ruolo preponderante»

Rosy Croce,
membro di direzione e
responsabile del dipartimento
risorse umane di Migros Ticino

svizzeri, attingendo da quel grande bacino, che sono le donne. Indirettamente sarà quindi indispensabile prendere in mano il tema della conciliazione lavoro-famiglia, rivedendo i ruoli culturali tradizionali. Un grosso ostacolo a livello svizzero è infatti proprio culturale, rispetto a molti altri stati europei c'è ancora un problema di educazione», commenta l'economista.

La realtà locale. Il Canton Ticino, nonostante i notevoli passi in avanti degli ultimi anni, sconta un ritardo storico anche rispetto agli altri cantoni, almeno per quanto concerne la parità di genere. Rispetto anche a coloro che sono nati prima del 1967, tralasciando i precedenti il 1948, le differenze d'istruzione e i percorsi formativi scelti da uomini e donne sono andati lentamente colmandosi, secondo i dati di un recente rapporto del Def, e dell'ufficio federale di statistica.

Ciononostante rimangono le storiche propensioni, peraltro diffuse anche in altri Paesi, che vedono gli uomini più propensi a intraprendere percorsi professionali per l'industria e l'artigianato, e le donne impiegate nelle cure sanitarie e nel commercio. Solo di recente le studentesse, la maggioranza di coloro che ottengono maturità liceale, hanno anche iniziato a sopravanzare il numero di neo immatricolate nelle università svizzere. «Anche in questo caso, è interessante notare che ormai numerosi studi hanno fatto emergere la convinzione delle bambine, già a sei anni, di avere meno capacità dei bambini, riverbero delle condizionalità che le circonda. Ed è proprio questo che inizia a pesare anche nell'adolescenza sulla scelta degli studi, sia nel caso delle studentesse, ma anche per gli studenti, che faticano nello scegliere discipline che non siano già tradizionalmente considerate maschili. Diversamente, nei Paesi del nord, si è osservato che i risultati delle bambine siano nettamente migliori anche nelle materie tecnico-scientifiche», spiega Parodi.

Al netto quindi dell'educazione, il più netto miglioramento lo si registra anche in questo caso a livello di inclusione nel mondo del lavoro, se in passato la maternità costringeva spesso all'uscita temporanea ma per lunghi periodi, o definitiva, delle madri dal tessuto produttivo, oggi

L'autorità in materia di monitoraggio della situazione svizzera è da anni lo Schilling Report. Sopra, un piccolo estratto di una recente indagine.

Le quote femminili in dieci settori

	Bancario	Assicurativo	Media/ITC	Servizi professionali	Trasporti/Logistica	Immobiliare	Manifatturiero	Salute	Vendita al dettaglio
Presidente del CS	9%	0%	0%	0%	17%	0%	0%	0%	0%
Consiglio di sorveglianza	22%	19%	16%	4%	22%	13%	9%	19%	14%
Ceo	4%	8%	0%	0%	17%	0%	0%	0%	0%
Consiglio d'amministrazione	9%	11%	10%	8%	11%	3%	4%	11%	9%
Senior management	11%	13%	22%	21%	21%	19%	12%	21%	16%
Management intermedio	20%	24%	22%	27%	18%	45%	16%	33%	23%
Forza lavoro	43%	43%	35%	50%	34%	35%	23%	38%	55%

Fonte: Schilling report 2016

Donne al vertice in Migros

«Nella cooperativa Migros Ticino, le pari opportunità sono parte dei valori aziendali, un tema centrale per la gestione delle risorse umane. Del resto, il 61% dei collaboratori è composto proprio da donne», afferma la responsabile risorse umane, Rosy Croce. La presenza femminile è ovunque predominante nella grande distribuzione organizzata ma lo stesso non si può dire nel management.

Nel 'Consiglio di amministrazione' di Migros 3 dei 7 membri sono donne, tra cui il presidente e il vicepresidente, oltre al 20% dei quadri, e al 40% degli intermedi. «Anche a livello di team-work il formato che prediligiamo è quello misto, e a valere è sempre il principio che un'idea è buona indipendentemente da chi l'abbia formulata. Una formula accettata e condivisa da tutti», prosegue Rosy Croce, nel solco della miglior letteratura.

Del resto, proprio a fronte di questa vocazione femminile fatta propria dall'azienda: «Siamo perfettamente consapevoli che la maternità sia un momento delicatissimo nella vita di una donna. Le siamo quanto più possibile vicini, sia pre- che post-parto. Prevediamo un primo colloquio preparto tra il dipartimento Hr, l'interessata, e il suo diretto superiore per sensibilizzare tutte le parti in causa, e valutare se vi siano particolari necessità di cui tener conto. Dopo il parto è previsto un secondo colloquio in cui valutare la situazione, ed eventuali nuove richieste che possano facilitare il reinserimento della collaboratrice, o la proroga del congedo anche oltre il termine stabilito per legge», conclude Rosy Croce. Anche nel caso del secondo genitore sono previste forme di congedo pagate.



«Si sono andate imponendo nuove forme di lavoro, che richiedono oltre a una diversa forma di concentrazione, soprattutto un nuovo strettissimo rapporto di fiducia tra datore di lavoro, e collaboratori, prima impensabile»

Christiane Tureczek,
giurista e membro
dell'Associazione svizzera dei quadri

si registrano minori casi di uscite definitive, e tempi più celeri di rientro, per quanto continui a sussistere un serio problema di sottoccupazione della manodopera femminile. «Un tema sentito, quello della maternità, anche nel mondo della ricerca. Nel nostro lavoro, dopo il congedo maternità, sono previste solo leggere riduzioni di occupazione per venire incontro a esigenze momentanee di colleghi in difficoltà. Nessuno lavora a un progetto in solitaria, il sostegno temporaneo a membri del team è demandato in primo luogo proprio al team, agli altri membri che lo compongono», afferma Mariagrazia Uguccioni, dall'alto di quasi vent'anni di esperienza nella ricerca.

Sensibile anche il membro dell'Asq, la giurista Tureczek: «Il reinserimento delle donne nel mercato del lavoro dopo i congedi maternità dovrebbe rappresentare un tema di discussione per le istituzioni, e molto può essere ancora fatto da noi a livello di sensibilizzazione politica e sociale. Passando dal riconoscimento della funzione sociale della maternità, potrebbero e forse anche dovrebbero essere previste accanto a forme di lavoro più flessibili, la possibilità di lavorare a tempo ridotto, senza eccessive perdite di guadagno, e senza penalizzazioni previdenziali eccessive». Del resto, sono proprio elementi come maternità e sottoccupazione che di fatto precludono alle donne nella più parte dei casi la possibilità di fare carriera completamente, o alla stessa velocità dei colleghi maschi, escludendole da incarichi di responsabilità, e a remunerazione elevata, il che solo in parte spiega comunque la differenza salariale tra sessi.

La conciliazione tra lavoro e famiglia, benchè sia anch'essa migliorata nel corso degli anni, continua a vedere nella maggior parte dei casi l'occupazione a tempo pieno della figura maschile, e solo a tempo parziale della femminile. Ciò è in larga parte dovuto a un retroterra culturale ancora molto legato al passato, in cui effettivamente la partecipazione femminile al mondo del lavoro era contenuta, e alle difficoltà economiche e organizzative che i genitori avrebbero nel crescere i figli lavorando entrambi a tempo pieno. L'aumento del numero dei posti presso le strutture specializzate nella prima infanzia è infatti coinciso con l'aumento della partecipazione femminile, nonostante rimanga sensibile la questione dei costi.

«Quanto è emerso qualche anno fa da un sondaggio condotto da Tiresia a livello cantonale è stato sorprendente, in tutte le famiglie c'è infatti domanda di strutture per l'infanzia, mentre oggi si affidano a conoscenti e spesso nonni. C'è quindi fortissima domanda, con conseguenti altissimi costi, ma scarsa offerta, ma in questa direzione sembra che il Consiglio di Stato e il Gran Consiglio si stiano muovendo. Così come le mense scolastiche, solo di recente se ne è iniziato a parlare», conclude Parodi. Oltre a questo, una maggior flessibilità concessa dai datori di lavoro, all'orario settimanale per motivi familiari ha indubbiamente contribuito nell'iniziare a colmare le profonde distanze esistenti tra Ticino, e altri cantoni della Svizzera interna più all'avanguardia. Un'ulteriore conferma, strettamente legata alla non partecipazione al mondo del lavoro regolarmente retribuito, è il ruolo svolto dalla

donna in seno al nucleo familiare, dove si fa carico della maggior parte dei compiti domestici, e di cura dei bambini. Più circoscritto l'impegno degli uomini, e limitato alla politica di milizia.

La politica in Svizzera. Il suffragio femminile è stato concesso molto tardi a livello federale, nel 1979. Diversamente a livello cantonale, in Ticino 'già' nel 1969, in Appenzello interno solo nel 1990, su decisione del tribunale federale. Nell'arco degli ultimi quattro decenni si è andato ampliando, anche di molto, il peso delle donne sulla scena politica, e alle ultime elezioni del Consiglio nazionale nel 2015 hanno conquistato il 32% dei seggi. Nel Consiglio degli Stati, nei Gran Consigli e nei Parlamenti cantonali i risultati sono stati più modesti. Si nota subito dalle statistiche che la quota di candidate a ogni tipo di elezioni è inferiore a quella degli uomini, generalmente, come nel caso delle elezioni del 2015, circa un terzo dei candidati e degli eletti è donna, percentuali che variano molto tra Cantoni, e tra partiti, con una maggior propensione da parte di ecologisti, e socialisti a candidare donne.

Statisticamente, del resto, la probabilità di successo di una candidata donna nell'arco di quarant'anni è andata aumentando fortemente, raggiungendo quasi il livello degli uomini. L'ampio deficit di rappresentanza rimane quindi riconducibile al numero di candidature, decisamente inferiori. Solo di recente il peso femminile ha raggiunto il massimo organo politico, infatti, nel 2008 sono state elette al Consiglio federale tre donne, salite a quattro tra il 2010 e il 2011. Più contenuta la rappresentanza a livello cantonale, sia nei Governi che nei Parlamenti intorno al 25%, e da diverso tempo ferma al palo, benchè anche in questo caso si registrino forti divergenze, dal 37% di Basilea Campagna, al 15% del Vallese.

Donne e media digitali. Per quanto le donne continuino a rivestire un ruolo di peso nella società, e nelle economie moderne ben al di sotto del loro potenziale, come ha evidenziato lo studio di McKinsey, rimane innegabile la 'rimonta' che le ha viste protagoniste nel corso degli ultimi anni. Tale fenomeno è andato a coincidere con il crescere per importanza dei media, nonchè con la digitalizzazione in primo luogo degli stessi, e dell'economia. Il terziario, più o meno avanzato, settore di sbocco tradizionale della manodopera femminile specializzata, e quelle divisioni

delle multinazionali a più alta concentrazione di donne (marketing, e comunicazione) è stato il primo a essere investito dalla rivoluzione digitale, e il primo a poterne fare esperienza. Ciò, unito a una nuova apertura in primo luogo culturale della società, in particolare tra le nuove generazioni, e a nuove forme di lavoro ha di fatto favorito la rivalutazione del ruolo della donna, pur a diverse velocità, a seconda dei Paesi e una sua costante crescente inclusione. A tal proposito il Cedaw, il Comitato delle Nazioni Unite per l'eliminazione della discriminazione nei confronti delle donne, nel 2009 si era detto preoccupato 'in merito al persistere di atteggiamenti e stereotipi tradizionali radicati, soprattutto nei media, minanti lo status sociale della donna, che contribuiscono a svantaggiarla nell'accesso a posti decisionali importanti, e nella partecipazione alla vita politica' rispetto la copertura mediatica in Svizzera, tanto da suscitare uno studio dell'Università di Friburgo, finanziato dalle autorità federali. La conclusione dell'indagine? Pur non rintracciando 'alcun modello di genere', in tutte le regioni linguistiche è stata riscontrata una sottorappresentanza femminile rispetto alla loro quota di candidati. Per quanto quindi si confermi la sovrarappresentanza maschile, già in larga maggioranza per numero di candidati, ed eletti, di contralto è da rilevarsi la parità di trattamento tra sessi, un dato non ancora realtà in molti stati. Rimane la possibile correlazione tra una rivendicazione di sempre maggiori diritti da parte dell'altro 50% della popolazione, e una copertura mediatica sempre

Un paradigma di successo



Alessandra Alberti, direttrice della Chocolat Stella di Giubiasco.

Alessandra Alberti, laurea in ingegneria alimentare al Politecnico di Zurigo, è da quasi vent'anni direttrice di Chocolat Stella di Giubiasco, e una delle poche donne ticinesi ad aver fatto una concreta esperienza in un tempo relativamente lungo alla testa di un'azienda. «Lavorare in una realtà famigliare di medie dimensioni, mi ha dato la grande opportunità di imparare molto su più fronti: organizzazione il lavoro, tenere i rapporti col personale, gestire e risolvere ogni sorta di problemi tecnici» dice la direttrice «nonché di ampliare, anzi raddoppiare, la produzione e le unità produttive, costruendo anche un nuovo stabile produttivo».

Alessandra Alberti aveva solo 30 anni quando venne promossa nel 1999 come direttrice dopo soli due anni di attività in azienda.

«Gli azionisti hanno dimostrato un certo coraggio ad affidare a una giovane, donna per di più, una responsabilità così grande» afferma. Una sfida comunque accettata nonché vinta, poiché oggi l'azienda va a gonfie vele, con fatturato e produzione raddoppiati nei numeri, grazie anche alla superficie produttiva con i nuovi macchinari aggiunti: il che ha permesso una produzione ancora più razionale.

«Essere donna non ha inciso né positivamente né negativamente. Conoscevo già tutti e la sfida che ho raccolto non è stata solo mia, ma di tutto il team che si era

più equa e altrettanto pervasiva, spesso in mano alle donne stesse. Nonostante «ci siano pochi media in cui le donne abbiano veramente voce in capitolo a livello decisionale, è vero esserci un'alta partecipazione delle donne alla forza lavoro del settore. In particolare negli ultimi anni sono fiorite redazioni dedicate in numerose

riviste e quotidiani», conclude la vicepresidente del FaftPlus.

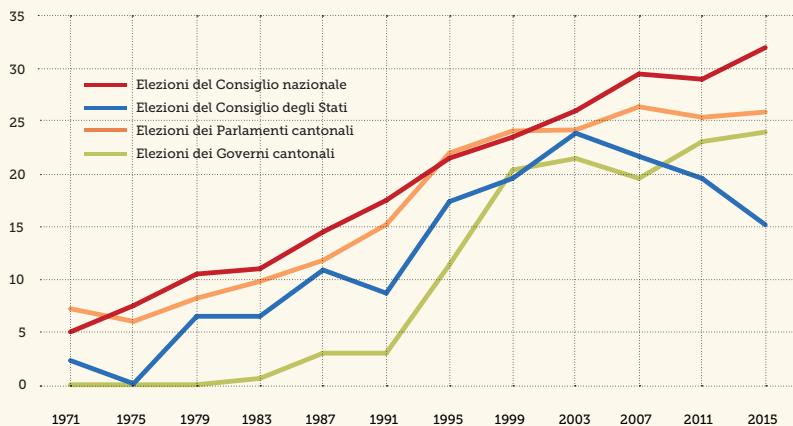
Passi avanti o passi indietro? In sostanza assistiamo a un enorme spreco da parte pubblica e privata: nei Paesi avanzati lo Stato investe il 50% delle sue risorse per far crescere e formare una popolazione femminile che 'restituisce' solo una parte dell'investimento, partecipando meno al mercato del lavoro, (soprattutto in certe fasi della vita) in ruoli meno produttivi e peggio pagati. Uno spreco identico si nota nelle aziende. Nella piramide dell'azienda tipo troviamo oltre il 50% di donne alla base ma solo un 10, al massimo 20% nei ruoli di management e top management. Erano davvero così poche le donne in grado di salire i gradini della gerarchia aziendale? Non è probabile. L'azienda ha quindi sprecato buona parte del suo potenziale.

Le ragioni sono molte: da una parte esi-

Da quando hanno ottenuto il diritto di voto, anche in Svizzera è iniziata la rincorsa elettorale delle candidate. Di recente si è osservata una prima inattesa battuta d'arresto.

L'avanzata delle donne nella politica svizzera

Donne elette in % dal 1971 al 2015



Fonte: Ufficio federale di statistica UST

andato formando, a cominciare dall'export manager, che ha messo le basi per accelerare lo sviluppo di una rete di esportazione. Oggi esportiamo in tutto il mondo circa il 70% dei nostri prodotti, e circa il 70% di questi col nome del cliente». Convinta che per raggiungere degli obiettivi è necessario avere la collaborazione di entrambi uomini e donne, Alberti ha messo in pratica questo principio all'interno del personale, dove donne e uomini praticamente sono in ugual numero.

Da notare che Chocolat Stella ha vinto nel 2011 il Prix Egalité: «diamo credito al valore che ogni individuo può dare, uomo o donna, concedendo, se del caso, il tempo parziale e non solo, personalizzandolo. Chiaro però, che nei momenti decisivi devono esserci tutti. Mentre in determinati orari o determinate stagioni dell'anno si può essere più flessibili».

Chocolat Stella è specializzata nelle nicchie di mercato, a nome proprio o altrui, per la capacità di piccoli quantitativi e produzioni speciali: senza aggiunta di zuccheri, il biologico, l'equo-solidale, il fairtrade. O ancora, magari prodotti vegani, senza lattosio o senza glutine, sempre più ricercati per bisogno o per desiderio, o moda. Alessandra Alberti non è favorevole alle 'quote rosa': «in certe grandi realtà può essere necessario favorire la rappresentanza femminile, ma ritengo piuttosto, importante, offrire alla donna le condizioni quadro affinché possa riuscire a gestire e conciliare il lavoro, le varie attività e la famiglia. Se possibile quindi, offrire tempi parziali o job sharing, e creare strutture solide adatte a sostenerla. È stato fatto tanto negli ultimi anni, ma per permettere alla donna di non dover scegliere tra famiglia e lavoro, rimane ancora molta strada da fare» afferma.

Ma quanto è difficile per un uomo 'ubbidire' ad una donna? «Bisognerebbe chiedere ai nostri uomini, ma penso che se si cerca di coinvolgere le persone, e di gestire le cose più con autorevolezza che in modo autoritario, non è così difficile. Ma meglio chiedere a loro!».

Donatella Révay

stono discriminazioni di genere quasi invisibili. Nell'età evolutiva sono mille le piccole 'spintarelle' da parte di genitori, parenti e perfino insegnanti che portano le ragazze a preferire gli studi umanistici a quelli scientifici e a sentirsi meno capaci dei ragazzi. Nella prima età matura la gran parte dei lavori di casa continua a ricadere sempre sulle donne. E non perché l'uomo lavori. È interessante notare infatti che se il 63% degli uomini che lavorano a tempo pieno non faccia nemmeno un'ora alla settimana di lavori in casa, tra quelli disoccupati tale quota scenda solo al 60%! Fra le donne invece il tempo dedicato ai lavori di casa rimane alto indipendentemente dalle ore lavorate 'fuori'.

Con l'arrivo dei figli i problemi aumentano. Le strutture formative (dai nidi alle scuole superiori) propongono il tempo pieno ma con orari fissi. Gli stili di lavoro nelle aziende, soprattutto per i ruoli più interessanti invece non conoscono orari fissi, o pari flessibilità, come cavarsela? Fare figli tardi, quando la carriera è già avviata? Quella che sembra una soluzione è in realtà un doppio sbaglio perché si rischia l'effetto-sandwich: ai figli grandi-

celli, ma che richiedono ancora assistenza si aggiungono le prime esigenze dei rispettivi genitori ormai invecchiati.

Le aziende poi si confermano restie a investire su donne che potrebbero con la maternità abbandonare il posto di lavoro o chiedere di 'passare al part time' o perdere la flessibilità necessaria per adeguarsi a emergenze e urgenze aziendali. Se il problema è sia pubblico sia privato la soluzione non può che passare da ambedue i settori. Il pubblico deve vigilare sui micro-comportamenti che portano le donne a perdere fiducia in se stesse come possibili leader o scienziate. Il privato deve rendersi conto che scaricare sui lavoratori tutta l'imprevedibilità del mercato, e tutta la mancata programmazione, facendo del tempo del lavoratore l'unico elemento di flessibilità è un gioco pericoloso. Solo poche persone possono resistere e queste poche non sono necessariamente le migliori, sono solo quelle più libere da compiti e legami.

Allo stesso modo occorre rivalutare davvero il lavoro part time che nella vita reale è sempre meno interessante, meno qualificato, peggio pagato e con minori prospettive di carriera del lavoro a tempo pie-



MONDOVINO

LO SPAZIO DEDICATO AGLI ENOAPPASSIONATI.

**I nostri enoesperti
consigliano:**



**Amarone della Valpolicella
DOCG Rocca Alata, 75 cl**

19.95

**Un classico
intramontabile.**

Un gioiello della cultura italiana impregiosito da una nota speziata. Da provare in abbinamento al cioccolato. Trovate ulteriori enoconsigli sul sito mondovino.ch

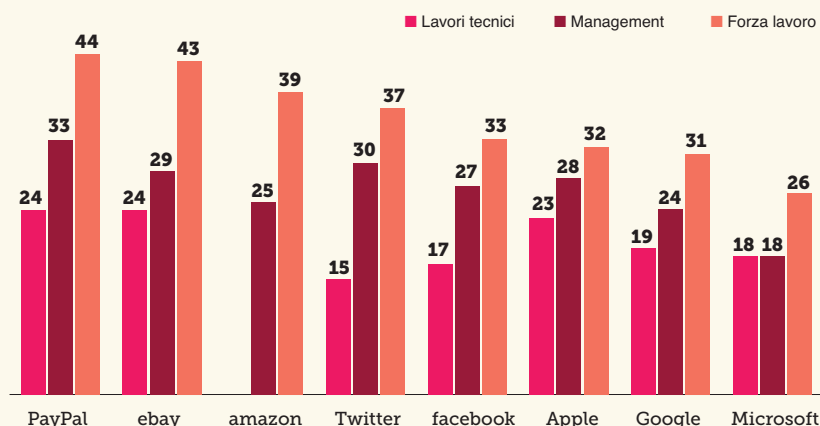
Coop non vende bevande alcoliche ai minori di 18 anni. In vendita nei grandi supermercati Coop, su coopathome.ch e su mondovino.ch

coop

Per me e per te.

La tecnologia è un mondo ancora maschile, ma...

Quota di donne impiegate per impresa (in %)



Fonte: Statista, Company report

Il peso delle donne nelle tecnologia è ancora contenuto, ma in rapida crescita. Nonostante siano ancora poche nei ruoli più tecnici, altrove è già iniziata la scalata.

pazione femminile. È vero da tempo. Man mano che le macchine hanno sostituito l'uomo nei lavori manuali non c'è stato più bisogno di quel surplus di forza fisica che lo caratterizza. Ma allora perché nella logistica, nei trasporti, nel manifatturiero le donne sono ancora una netta minoranza?

Ma non è solo questo. Il terziario più avanzato non solo non ha bisogno di alcuna specificità maschile, ma anzi mostra i limiti dell'approccio confrontazionale, palesemente aggressivo, poco attento alle nuance che si associa più di frequente agli uomini. Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter... le donne si muovono come pesci nell'acqua dei social media. Sarà un caso che il Ceo di Google, Susan Wojcicki, sia proprio una donna? Se il giornalista 'di carta' ricorda ancora quelli di Prima pagina, il giornalismo web (se la locuzione non è un ossimoro) è su misura delle specifiche capacità femminili, come del resto la produzione di App e le applicazioni di intelligenza artificiale. La tecnologia è un'opportunità, ma attenzione: come si va avanti, si va anche indietro. In diversi Paesi, infatti, il rilancio dell'occupazione femminile e le nuove politiche di inclusione delle donne nel moderno mercato del lavoro dovranno farsi carico anche di una sostanziale revisione dei sistemi fiscali, che ancora oggi scoraggiano l'inclusione del secondo membro tra le coppie a medio e basso reddito.

Se vi è un arretramento dell'occupazione, una coppia può scegliere di mandare uno dei componenti (fatalmente lui) sul fronte del mercato del lavoro. Se i salari (e i contenuti delle mansioni) scendono sotto certi livelli per la concorrenza dell'automazione le donne potrebbero decidere che il gioco non valga la candela.

Ma in assenza dei correttivi auspicati, e di politiche adeguate tutto questo è destinato ad avvenire non senza costi, in primo luogo sociali. Del resto se passa l'idea che solo i figli ben seguiti a casa avranno successo e felicità, molte donne potrebbero decidere di non tornare nel mondo del lavoro nemmeno quando i figli saranno grandi. Insomma, occorre una grande battaglia culturale dove si mostri con chiarezza che dare 'pari opportunità' non è facile, ma conviene a tutti. □

no. In fondo quanti top manager di quelle stesse aziende lavorano part time per l'impresa, dedicando metà del loro tempo a incarichi politici, associativi, o ad altre imprese del gruppo?

Il part time è un affare d'oro per l'azienda che ottiene (e paga) solo il meglio del tempo del suo collaboratore: le poche

ore in cui è davvero creativo e propositivo, concentrato sull'obiettivo. Per quanto ancora non molto utilizzato da certi livelli, in su. La tecnologia poi permette un part time flessibile, con ore di presenza virtuale da affiancare a quella fisica in ufficio. La tecnologia potrebbe essere un volano importante nello sviluppo della parteci-

L'associazionismo femminile

L'associazionismo femminile ha spesso svolto un ruolo di rilievo nella rivendicazione di pari diritti tra uomo e donna, facendo pressione sulle istituzioni politiche per la concessione di sempre nuovi diritti, che ne elevassero la figura in ambito sociale e normativo. Nel 1957 nasceva la Fondazione Associazioni Femminili Ticino, con lo scopo di raggruppare tutte le associazioni femminili attive in ambito politico, sociale, e culturale per la conquista del diritto di voto. Nel corso del tempo la 'mission' iniziale è andata adeguandosi ai nuovi obiettivi, e nel 1997 ha dato vita al Consultorio Giuridico Donna e Lavoro per promuovere la conoscenza della legge sulla parità dei sessi del '96. Nel 2015 si assiste a una apertura della base associativa e alla definizione tre nuovi obiettivi: riunire organizzazioni ed enti che si occupino di parità, promuovere e salvaguardare tale parità, rappresentare gli interessi di categoria presso le istituzioni.

Tra le associazioni più influenti in tale ambito il Club Soroptimist, più di 3mila, con oltre 90mila socie, di cui 1850 in Svizzera, divise in 58 sedi. I diversi club si contraddistinguono per un impegno concreto in tematiche ad alto impatto sociale, come la formazione giovanile, obiettivo del biennio 2016-18. Tra questi «è bene ricordare il Club Soroptimist Lugano, fondato nel 1977, che sostiene Spazio Ado, Fondazione Amilcare e devolve borse di studio annuali a studentesse del Csi e universitarie» afferma Isabella Zardi, l'attuale presidente.

Altra realtà internazionale, l'associazione Business Professional Women, unisce e sostiene le donne attive in ambito professionale, promuovendo il networking, e sviluppando progetti di mentoring. Il Bpw è rappresentato presso le principali associazioni internazionali, dall'Unesco all'Unicef, dalla Fao all'Ilo. La sezione svizzera con 40 Club, e oltre 2500 socie costituisce un'importante realtà, in particolare in Ticino dove promuove l'Equal Pay Day, e il mentoring.