

LE STRADE DELLE DONNE E DEL MONDO

(...)“e molte donne”, percorrono insieme lo stesso cammino. Di questo si è discusso l'altro giorno al Centro Studi Bancari all'evento tematico “Azienda e diversità di genere” con la partecipazione di René Chopard, direttore del Centro, Claudia Sassi, direttrice SIC Ticino, Moreno Baruffini, ricercatore all’USI, Ruth Derrer Balladore, membro dell’Unione svizzera imprenditori, Rinaldo Gobbi, della Camera di commercio ticinese, Anna Zattoni, direttore di Valore D, Giuseppe Papadia (ABB), Esther Friedmann (CS), Alessandro Guidi (Siemens), Sabrina Guidotti (SIC Ticino), Gini Dupasquier (Valore D), in un dibattito moderato in modo eccellente da Alessandra Zumthor (RSI). E con l'illustre partecipazione (come si vede dalla foto), anche di un bebè. A lui appartiene il mondo futuro, fatto di strade. In Svizzera nel 2011 – ha ricordato Claudia Sassi – sull'insieme delle donne occupate la percentuale di donne con funzioni direttive è del 19,6% contro il 32,4% degli uomini. In Ticino essa scende al 17,2% contro il 30,8% degli uomini occupati. E Moreno Baruffini, parlando del rapporto lavoro famiglia, ha commentato che si lavora meglio dove le funzioni maschili e femminili sono integrate in azienda, generando anche un importante ritorno d’investimento alle imprese che ne fanno ricorso, spesso con l'adozione di modelli di lavoro flessibili, preconditione necessaria per coniugare senza traumi carriera e vita familiare. Ci sono Paesi come la Norvegia che hanno “imposto” in tempi brevissimi una quota “rosa”. Ma i risultati sono stati deludenti creando scompensi perché, ha rilevato Rinaldo Gobbi, un percorso forzato ha determinato perdita di competenze nelle aziende. Assai migliori risultati sono stati ottenuti in Svezia con incentivi di altra natura. Ma anche in Svizzera, il recente studio del Credit Suisse ha evidenziato il vantaggio di una compenetrazione. Essa infatti aumenta la dinamicità dei Consigli e delle aziende e corregge una chiara stortura nella società, ove le donne abbiano una presenza equipollente. La presenza femminile certo implica più sforzi per capirsi, induce ad un

maggior impegno creativo e ad un accesso a un più ampio bacino di conoscenze, da cui consegue la migliore *performance* economica. La maggior parte delle imprese, nota ancora lo studio, ha una sola donna nel CdA e di conseguenza le donne risultano spesso isolate. Si tratta di approcci simbolici, mentre la massa critica è di almeno tre consigliere in grado di “pesare” in Consiglio (lo studio è stato effettuato su ben 402 aziende). Le donne ai vertici delle aziende in Svizzera sono oggi l'11%, mentre la media europea è del 15%. Per il Ticino, secondo Rinaldo Gobbi, le aziende comprendono certo l'importanza del lavoro femminile, ma spesso manca la massa critica per permettere il *part-time* e vi è un sistema impositivo fiscale che di fatto penalizza le coppie che vogliono lavorare. Ma le aziende, ha replicato Ruth Derrer Balladore, devono rendersi conto della disparità culturale che nutrono nei confronti di una candidata donna. Quando essa presenta un'offerta di lavoro, il primo retro pensiero è “se si sposa e rimane incinta...”. Eppure, le donne sono molto più fedeli all'azienda dei colleghi maschi. Che magari si fanno assumere e dopo due o tre anni, quando sono ben formati, spiccano il volo verso un'altra azienda per far carriera. Non va dimenticato che formare un “talento” aziendale col relativo know-how costa all'azienda come minimo un intero anno di stipendio. Come dunque possono permettersi le aziende di “buttare a mare” i talenti al femminile? Né una soluzione – ha aggiunto Ruth Derrer – è quella di assegnare congiuntamente una funzione al 50% a due donne che magari lavorano al 60%. Ognuna, ha detto, deve essere responsabile al 100% e l'equivoco non paga, anche se il confronto



deve essere continuo. Caso mai, per aiutare le donne a inserirsi nel mondo del lavoro, deve esservi responsabilità dei Comuni, per porre in atto infrastrutture come gli asili nido, perché in questo modo trattengono contribuenti interessanti nel loro territorio. Quanto al problema delle PMI che, come si sostiene, non hanno la taglia critica per il *part-time*, è solo questione di organizzazione e di “resistenze culturali”. È nel loro interesse anche economico valorizzare i talenti e le competenze al femminile perché questo in ogni modo aumenta la produttività. I veri problemi dello scarso utilizzo sono i retaggi culturali, le abitudini, gli schemi mentali. Meglio prendere una donna al 50% e poi aumentare al 100% se l'azienda cresce (e con essa le sue esigenze) dopo qualche anno. Il cammino da fare è ancora lungo. Una volta era Saturno il pianeta più lontano, poi lo è diventato Plutone, fino a quando hanno scoperto che Plutone, per 20 anni ogni 228 anni, entra nell'orbita di Nettuno. L'ultima volta è successo nel 1979. La prossima volta la vedranno meglio la parità? Non si è mai così lontani da non trovarsi. E scoprire cose nuove magari sulla stessa orbita.



Tomorrow
needs
commitment

Proteggere, far fruttare e trasmettere il suo patrimonio. Oggi come ieri, il nostro impegno è guidato dalla trasparenza e da una visione a lungo termine. È con questi valori dettati dal buon senso che intratteniamo con lei una relazione duratura, basata sulla fiducia.

Affrontiamo il futuro con serenità.

CRÉDIT AGRICOLE
PRIVATE BANKING

www.ca-suisse.com

C
O
N
C
O
R
S
O



Offriamo 40 biglietti
per il film del regista Premio Oscar® Asghar Farhadi
IL PASSATO

Candidato all'Oscar® come miglior film straniero
Con Bérénice Bejo, Tahar Rahim e Ali Mosaffa

Rispondi alla seguente domanda:

Di quale Paese è originario il regista Premio Oscar® Asghar Farhadi :

☐ ISRAELE ☐ IRAK ☐ IRAN

Per partecipare al concorso rispondere alla domanda e compilare il tagliando IN STAMPATELLO. Fra tutti i tagliandi spediti entro il **13 dicembre 2013** (data del timbro postale) a “Giornale del Popolo, Concorso IL PASSATO, CP 627, 6903 Lugano”, saranno estratti 20 vincitori che riceveranno per posta 2 biglietti.

I biglietti sono validi in tutte le sale del Ticino dove il film viene proiettato.



DATI PERSONALI:

Nome: _____

Cognome: _____

Via: _____

CAP: _____

Località: _____

Tel.: _____