

Il management della diversità

Il 15 novembre sono stati assegnati i premi PRIX ÉGALITÉ, alle aziende meritevoli nell'applicazione dei principi della pari opportunità e LUI, ai dipendenti maschi che hanno saputo coniugare lavoro e vita familiare.

È stata l'occasione, grazie al finanziamento della commissione paritetica del contratto collettivo degli impiegati di commercio e d'ufficio nell'economia ticinese, di fare una riflessione sulle pari opportunità non tanto da un punto di vista rivendicativo, ancora oggi le differenze di stipendio fra uomo e donna sono ampiamente dimostrate, ma piuttosto di riflettere sulle diversità di genere.

Luca Albertoni, direttore della Camera di commercio, ha portato i saluti della Commissione paritetica che presiede affermando, a titolo personale, di essere favorevole alla promozione delle pari opportunità attraverso una gestione accurata delle diversità di genere.

Hanno poi approfondito il tema la ricercatrice SUPSI Danusia Tschudi, che ha presentato il progetto di ricerca ticinese "Carriere professionali eque: un'opportunità per le aziende" e la professoressa Franciska Krings dell'Università di Losanna che ha presentato le modalità di approccio alla gestione delle diversità e della loro valorizzazione in azienda. Una sintesi delle relazioni fanno parte di questa edizione.

Alla manifestazione hanno partecipato un'ottantina di persone, fra cui molti addetti ai lavori.

Valorizzare la differenza fra uomo e donna è un'opportunità per l'azienda e i suoi collaboratori ed è uno dei cardini della politica delle pari opportunità. La sensibilità a questo tema non esiste ancora. Lo ha segnalato recentemente anche la Consigliera federale Simonetta Sommaruga, arrabbiatasi per il disimpegno delle aziende svizzere a partecipare a un progetto sulla parità salariale.

Valerio Agustoni

sommario

- 3 Il giurista
- 4 Assegnato il Prix Egalité
- 5 Conciliare lavoro e famiglia per gli uomini
- 6 Carriere professionali eque
- 7 Il management della diversità
- 8 Riduzione del tasso minimo LPP
- 10 Info SIC



In copertina

Il museo di Blenio a Lottigna. Inaugurato nel 1979, è uno dei 10 musei etnografici regionali del cantone. È stato segnalato in numerose pubblicazioni svizzere per la sua qualità.

L'edificio è uno splendido palazzo del 1500, sede dei landfogti che per tre secoli governarono il baliaggio di Blenio.

Tiratura 1983 copie

Editore
Federazione Ticinese della Società
degli Impiegati del commercio

Redazione SIC Ticino
Via Vallone 27, CH-6500 Bellinzona
Telefono 091 821 01 01
Telefax 091 821 01 09
info@sicticino.ch
www.sicticino.ch

Abbonamenti
Fr. 30.- annui
CCP 69-6902-9, Lugano
SIC Ticino

Progetto grafico
Chris Carpi
www.chriscarpi.com
info@chriscarpi.com

Stampa
Tipografia Jam SA
CH-6526 Prosto
Telefono 091 863 19 19
Telefax 091 863 27 64

Pari opportunità Domande e risposte dal servizio giuridico

Lucia e Marco sono stati assunti il medesimo giorno da un'agenzia di collocamento di personale. A Lucia hanno proposto uno stipendio mensile di 6600 franchi mentre Marco è riuscito a spuntare uno stipendio mensile di 10'000 franchi. Dopo otto mesi, il datore di lavoro ha sciolto il rapporto d'impiego di Lucia, invocando una cifra d'affari insufficiente. Dopo un anno anche Marco si è licenziato. Lucia ha allora intentato una causa contro il datore di lavoro, facendo valere una discriminazione salariale dovuta al sesso.

Una differenza salariale può essere giustificata da motivi oggettivi. Sono tali i fattori che possono influenzare il valore del lavoro come: la formazione, l'anzianità, la qualifica, l'esperienza professionale, il settore concreto d'attività, le prestazioni, i rischi in cui si è incorse e i compiti. I carichi familiari e l'età possono pure essere fonte di certe differenze.

È il datore di lavoro che deve dimostrare che il fine oggettivo che persegue risponde a un effettivo bisogno dell'azienda e che le misure salariali adottate sono indirizzate al raggiungimento del fine.

Il principio secondo cui uomini e donne hanno diritto al medesimo stipendio per un lavoro di valore uguale è fissato nella Costituzione federale. Questo principio è stato concretizzato con la Legge federale sulla parità dei sessi che prevede il divieto di discriminazione di questo tipo. Esso si applica anche alla remunerazione (art. 3).

La discriminazione è presunta per quanto la persona interessata la renda verosimile (art. 6). Ciò significa che il giudice non deve essere convinto della fondatezza degli argomenti della parte denunciante. Egli deve semplicemente disporre d'indizi oggettivi sufficienti da poter valutare una certa verosimiglianza. Inoltre, l'onere della prova è inverso e appartiene al datore di lavoro. Egli dovrà provare che la diversità si fonda su criteri

oggettivi. Se non ci riesce, la discriminazione è considerata accertata.

Nel caso specifico, i due impiegati, pur svolgendo la medesima attività, avevano uno stipendio diverso. Lucia non ha avuto difficoltà a rendere verosimile la discriminazione. Il datore di lavoro invocò il fatto che Marco aveva lavorato durante dodici anni in aziende della telecomunicazione e le conoscenze acquisite costituivano un elemento importante per l'agenzia che prevedeva di attivarsi verso le società d'ingegneria. È pure stato assodato che Marco disponeva di ottime conoscenze della lingua tedesca, ciò che permetteva di avvicinare il mercato svizzero tedesco. Il tribunale stabilì che questi elementi costituivano e giustificavano una certa differenza salariale.

Per contro, il fatto che le prestazioni di Marco fossero migliori, non vennero considerate in quanto non note al momento dell'assunzione.

Applicando il principio della proporzionalità, il tribunale ha considerato che le conoscenze linguistiche e tecniche di Marco giustificavano una differenza di stipendio ma, in ogni caso, non ammettevano una differenza di quasi il 50 per cento.

Il conclusione, dal punto di vista giuridico e a fronte di competenze uguali, un datore di lavoro non può versare uno stipendio diverso a due persone di sesso diverso. Se la retribuzione del collaboratore è più bassa, perché le capacità sono inferiori, la differenza salariale deve essere in relazione oggettiva con le competenze.

[Tratto da Context f 11/2011].

Una differenza salariale può essere giustificata da motivi oggettivi

Wall Street
INSTITUTE

SCHOOL OF ENGLISH

Fino a 10 per cento di sconto per i soci SIC. Corsi d'inglese di ogni livello con metodi di formazione flessibili e individuali e ritmo di apprendimento personalizzato.

www.wsi.ch

Assegnato il Prix Egalité



La quarta edizione del PRIX EGALITE, organizzato dalla Società degli impiegati del commercio ticinese, ha avuto una partecipazione inferiore alle precedenti edizioni. Il premio è stato assegnato alla Chocolat Stella SA di Giubiasco e alla SUPSI

Il Prix Egalité regionale è organizzato da SIC Ticino ed è giunto alla quarta edizione. È attribuito alle aziende ticinesi che si distinguono per il loro impegno nel promuovere le pari opportunità tra uomo e donna. Il premio vuole essere uno stimolo per migliorare la politica delle pari opportunità in azienda.

Su una rosa di quattro aziende finaliste, tutte molto meritevoli, la giuria composta da: Anita Testa Mader, esperta in pari opportunità e membro della Commissione federale per le pari opportunità tra uomo e donna; Tiziano Pedrazzoli, direttore della Banca Raiffeisen del Camoghé; Marilena Fontaine, consulente per la condizione femminile del Canton Ticino; Gabriele Lazzaroni, vicedirettore della Camera di commercio; Nicoletta Mariolini, Municipale di Lugano e Deputata al Gran Consiglio hanno assegnato il premio ai vincitori della quarta edizione del Prix Egalité. Si sono aggiudicati il premio, a pari merito: la Chocolat Stella SA di Giubiasco e il Servizio Gender della SUPSI

Chocolat Stella SA, Giubiasco

Tiziano Pedrazzoli, direttore della Banca Raiffeisen Camoghé e membro della giuria, presenta le motivazioni che hanno indotto la giuria a premiare la Chocolat Stella SA di Giubiasco. L'azienda fa parte del gruppo Chocolat Bernrain; occupa 46 dipendenti di 12 diverse etnie. La presenza femminile raggiunge il 56.5 per cento. Dal 2001, direttrice è la signora Alessandra Alberti.

L'azienda si è dotata di direttive interne che garantiscono le pari opportunità. Sono applicate e adattate in funzione anche dei singoli collaboratori. Chocolat Stella, pur se non molto sfruttato dai dipendenti, è favorevole al tempo parziale. Ne fanno uso cinque donne e un uomo. Notevole è la disponibilità offerta all'uomo cui è stato permesso

di rientrare dopo un grave incidente che l'ha reso diversamente abile. L'azienda ha concesso l'opportunità di un lavoro a tempo parziale e, investendo importanti somme nelle infrastrutture, gli ha dato l'opportunità di poter continuare a lavorare.

La componente femminile nella dirigenza dell'azienda è in aumento. Come già anticipato, la direttrice è una donna. Nel Consiglio di amministrazione di 4 persone, due sono donne mentre dei 15 quadri intermedi, le donne sono 9.

Un altro aspetto che ha convinto la giuria a premiare la Chocolat Stella SA, è l'opportunità concessa, in particolare alle donne con figli in età scolastica, di lavorare con ritmi diversificati in funzione del calendario scolastico (lavorare maggiormente quando i bambini sono a scuola e meno durante le vacanze, soprattutto estive). Secondo la giuria, questa è una via da seguire, poiché la conciliabilità lavoro/famiglia è uno dei punti chiave per promuovere concretamente le pari opportunità e la parità di fatto sia nell'ambito lavorativo, sia nella vita in generale.

Il premio è stato ritirato dalla direttrice Alessandra Alberti.

Servizio Gender della SUPSI

È Nicoletta Mariolini, deputata in Gran Consiglio e Municipale di Lugano a presentare le motivazioni della giuria.

La SUPSI occupa 779 collaboratori ed è uno dei datori di lavoro più importanti in Ticino. Dal 2003 al 2011 la presenza femminile fra i dipendenti è passata dal 26% al 35%. Durante lo stesso periodo, tra i quadri intermedi le donne sono passate dal 17% al 23%. Per migliorare ulteriormente la presenza femminile nei quadri intermedi, la giuria raccomanda alla SUPSI di affinare i necessari strumenti d'informazione.

Durante lo stesso periodo si registra un notevole aumento della presenza femminile nella Direzione che passa dal 25% al 43%.

L'obiettivo delle pari opportunità trova spazio e applicazione nello statuto, nel regolamento del personale e nelle direttive, ma soprattutto fa capo al suo Servizio Gender elemento questo estremamente innovativo. Questo servizio, a partire dall'approccio del Gender Mainstream, permette di integrare concretamente il principio delle pari opportunità sia nella strategia globale della SUPSI, sia nelle fasi di pianificazione, di realizzazione, di gestione e di valutazione delle attività di formazione, ricerca e nei servizi generali.

Il premio è stato ritirato dal direttore della SUPSI Franco Gervasoni e dalla signora Danusia Tschudi, Responsabile del Servizio Gender della SUPSI.

Conciliare lavoro e famiglia per gli uomini

Il "Concorso LUI", indirizzato agli uomini che in Ticino meglio conciliano professione e cura dei figli, è promosso e realizzato nell'ambito del progetto "LUI - Promozione del lavoro a tempo parziale presso uomini della Svizzera italiana" condotto sotto la direzione di SIC Ticino e con il finanziamento dell'Ufficio federale dell'uguaglianza tra uomo e donna (UFU).



Sono due gli obiettivi del concorso: tematizzare la problematica della conciliazione anche al maschile e quello di identificare degli uomini che in Ticino conciliano lavoro e famiglia in modo interessante per sé, per i figli e per la partner e questo al fine di selezionare alcune storie esemplari da presentare nell'ambito di una mostra itinerante a cui il progetto LUI sta lavorando. La mostra sarà inaugurata nei primi mesi del 2012.

85 uomini hanno aderito al concorso e un'apposita giuria composta da: Claudio Moro, presidente di SIC Ticino; Silvano Degiovannini, esperto risorse umane; Anita Testa-Mader, esperta di pari opportunità e membro Commissione federale per le questioni femminili; Marilena Fontaine, responsabile dell'ufficio della legislazione e delle pari opportunità del Canton Ticino; Matteo Ferrari, Presidente della Conferenza Cantonale Genitori ha valutato le candidature premiando ex equo tre concorrenti.

I vincitori sono stati scelti per l'esemplarità della loro storia: dopo la nascita dei propri figli hanno deciso di ridurre la loro percentuale lavorativa e questo per due ragioni: da una parte per permettere alla moglie di riprendere / continuare la propria attività professionale e dall'altra per potersi occupare in prima persona della cura dei propri figli dichiarando di assoluta importanza questo loro impegno.

Sono stati proclamati vincitori dal presidente della giuria Claudio Moro:

- Categoria quadri dirigenti: Dino Cauzza, padre di due figli, responsabile delle finanze all'Ente Ospedaliero Cantonale.

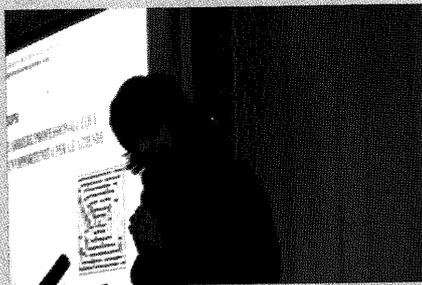
Dopo la nascita della prima figlia, riduce il suo onere lavorativo dal 100% all'80% per prendersi cura della figlia e per permettere alla moglie di esercitare la sua professione, nella quale è attiva al 70%. Dichiara di essere soddisfatto della propria situazione perché permette sia a lui sia alla moglie di esercitare un'attività interessante e contemporaneamente di crescere personalmente i propri figli.

- Categoria dipendenti: Christian Mariotti, padre di tre figli, impiegato come ingegnere all'80% in uno studio privato. Dopo la nascita del terzo figlio decide di ridurre la sua percentuale lavorativa dal 100 al 80% per permettere alla moglie di riprendere il suo lavoro di insegnante al 50%. È molto contento della sua situazione e ammette di essere stato facilitato nella sua scelta di riduzione del tempo di lavoro da un datore di lavoro svizzero tedesco che si è dimostrato molto aperto e disponibile nei confronti della sua richiesta.

- Categoria indipendenti: Simone Gianella, padre di due figlie, fisioterapista indipendente occupato al 50% mentre la madre delle figlie lavora come docente di educazione fisica anch'essa al 50%. Ripartiscono in modo assolutamente equo impegno professionale e cura dei figli. La scelta di lavorare a tempo parziale impone di vivere in condizioni meno agiate dal profilo finanziario ma sicuramente più arricchenti dal lato umano.

Carriere professionali eque: un'opportunità per le aziende

È il titolo della relazione di Danusia Tschudi von Känel, ricercatrice SUPSI, in occasione della conferenza sulla gestione della diversità in azienda. I contenuti sono in relazione con un progetto condotto con il partenariato della RSI, di BancaStato e dell'Associazione delle cliniche private ticinesi.



Secondo la relatrice, gli ostacoli alle carriere professionali femminili sono l'immagine del manager, implicitamente coniugato al maschile, la maternità, con i problemi derivati e legati alla conciliazione fra famiglia e lavoro e il tempo di lavoro che costringe il manager a lavorare al 150 per cento. Sono queste delle percezioni generalizzate che hanno poi effetto sulla presenza femminile nelle funzioni dirigenti.

Come porvi rimedio? La percezione può essere eliminata con l'analisi dei processi organizzativi dell'azienda. Vi appartengono: l'impiegabilità, l'assunzione selettiva, lo sviluppo dei collaboratori, la condivisione delle informazioni, la gestione partecipativa e il lavoro in team, l'efficacia del sistema retributivo, elemento quest'ultimo non toccato dalla relazione.

La procedura di selezione del personale, grazie a un colloquio strutturato e integrativo degli aspetti di verifica delle competenze sociali e personali, deve contribuire a eliminare gli stereotipi. I quadri devono essere formati adeguatamente sulla gestione di genere ma non solo. Importanti sono pure le diversità dettate dalle generazioni e dalla cultura. Per esempio, i nuovi quadri della RSI assolvono un corso di formazione di diciassette giorni di cui uno dedicato al "diversity management". I capi, a loro volta, devono essere valutati integrando nella valutazione le competenze sociali e personali e non limitarsi ai risultati aziendali raggiunti.

Fra le misure organizzative più importanti, la conciliazione fra famiglia e lavoro deve essere estesa anche agli uomini spostandosi dalla tematica della maternità a quella più incisiva della genitorialità. BancaStato per esempio, concede un congedo non pagato di 3 mesi in aggiunta al congedo di maternità di 14 settimane. Anche per le adozioni, BancaStato concede alle madri un congedo fino a 8 settimane. Sempre più attuale, per contribuire a sviluppare il concetto di genitorialità, è il congedo retribuito di paternità, non ancora introdotto da BancaStato. Che sia l'occasione buona?

Decorso il periodo di congedo di maternità, cosa facciamo per evitare l'esclusione dal mercato del lavoro di uno dei partner? Non rimane altro che dividersi l'onere familiare oppure fare capo a un asilo nido, meglio ancora se aziendale. La RSI è stata la prima azienda in Ticino ad aprire nel 2001 un asilo nido aziendale per i figli dei propri dipendenti d'età compresa fra i 4 mesi e i 3 anni.

E le carriere? La conciliazione fra lavoro e vita familiare prevede la promozione del tempo parziale nelle posizioni di responsabilità. Alla BancaStato si è rotto un tabù, grazie al progetto InForma attuato per ridurre gli effettivi senza ridurre il personale. Si è potuto osservare un aumento dei tempi parziali sia femminili sia maschili anche in posizioni di responsabilità. In tal modo è stato dimostrato che è possibile andare oltre allo stereotipo e che non è impossibile realizzare i tempi parziali per i quadri. È solo una questione di volontà e di organizzazione.

Dario Caramanica, responsabile del personale di BancaStato, in occasione della conferenza "Trasformare le sfide in risorse; donne e uomini in azienda" organizzata dalla nostra associazione il 23 novembre del 2009, ponendo l'accento su questo fenomeno, affermò «Si è reso necessario infrangere delle barriere, soprattutto mentali, e correggere la seguente visione: certe funzioni e certe attività con livello di direzione non possono essere svolte lavorando a tempo parziale, se non tra mille difficoltà. La necessità oggettiva di riorganizzare l'organico, si è rivelata l'occasione giusta per infrangere le barriere mentali: abbiamo dimostrato che il lavoro a tempo ridotto andava a beneficio di tutti».

Il management della diversità

Persino il Consigliere federale Ueli Maurer usa gli stereotipi. «La donna a casa? è una buona decisione per i bambini!»; così si era espresso in un'intervista pubblicata sulla rivista FEMINA del 13 marzo 2011.

Secondo il giudizio degli studenti dell'università di Princeton, USA, la donna è percepita come gentile, sensibile, paziente, cooperativa e attenta alle apparenze mentre l'uomo ha il senso degli affari, della leadership ed è ambizioso. Queste credenze possono influenzare il modo con cui gli uomini e le donne sono percepiti e giudicati sul lavoro. Spesso la valutazione e la decisione avviene automaticamente facendo appello a esperienze vissute ma anche ai pregiudizi inculcati in noi. Questo processo avviene inconsapevolmente in qualche millesimo di secondo.

Gli stereotipi sono quindi l'ostacolo maggiore per migliorare l'integrazione della donna in un'organizzazione. Esse non possono essere viste come leader, perché hanno caratteristiche non congrue con quanto ci si attende dai leader e, se si comportano come i maschi, non sono valutate positivamente perché si scontrano con le aspettative. È un circolo vizioso che occorre abbattere.

Anche gli uomini soffrono di stereotipi. Che pensiamo se li vediamo svolgere un'attività che riteniamo più consona a una donna - infermiere, parucchiere o un padre che chiede un congedo paternità oppure ancora un uomo che deve mettere in atto delle competenze interpersonali?

Occorre superare gli stereotipi. Come? Con leggi adeguate, con l'adozione di regole e valori "anti discriminatori", neutralizzando i dati di genere già nella prima fase del reclutamento del personale e gestendo le diversità.

La gestione della diversità, non solo quella di genere, rientra nell'ambito della cultura aziendale. La loro valorizzazione implica la presa di coscienza delle nostre attitudini e attese e la neutralizzazione degli stereotipi e dei pregiudizi,



attraverso la creazione di un ambiente di inclusione, una migliore collaborazione fra collaboratori e applicando i principi delle pari opportunità.

È quindi un approccio orientato ai valori, considerando che ogni individuo è unico e che la diversità sono un plus valore e non una minaccia. Includendo tutte e tutti si crea la forza dell'organizzazione. Vivendo questi valori nella vita quotidiana dell'azienda e non solo, si influenzano i sentimenti, il pensiero e le azioni di ognuno.

Nella gestione della diversità, la relatrice fa riferimento a tre componenti: il reclutamento, in particolare utilizzando dei reclutatori misti, il mentoring in gruppi misti per aiutare l'organizzazione a incoraggiare la diversità, la tematizzazione della diversità, prendendo coscienza degli stereotipi legati al genere e al loro impatto e la promozione della cultura della diversità, quale sostegno importante all'efficacia operativa dell'azienda.

In tal modo, la nostra azione non dipenderà più dallo stereotipo ma sarà più cosciente, consapevole e controllata.

Per la professoressa Franciska Krings dell'Università di Losanna, la cultura della diversità è un vantaggio per l'azienda e sé stessi. Solo attraverso la consapevolezza e un'organizzazione educativa si possono abbattere gli stereotipi che spesso sono il fondamento della nostra azione.

PALO ALT
OFFICE SYSTEM

Via Zurigo 5 - 6900 Lugano Tel. 091 913 44 88

Organizzazione strutturata e dinamica del vostro archivio, processi d'approvazione e accesso immediato al documento, da qualsiasi utenza autorizzata.

DocuWare

Archiviazione digitale di documenti