

La diversità di genere è vincente

Donne e uomini sono complementari e in azienda, se valorizzati, possono fare la differenza al vertice

di Generoso Chiaradonna

Uomini e donne sono diversi: biologicamente e comportamentalmente diversi. Recenti studi dimostrano che valorizzare queste differenze nella realtà aziendale è elemento di ricchezza e successo per l'azienda stessa.

Affinché le diversità di genere siano fonte di ricchezza e completezza delle risorse umane, è necessario sostenere il processo che vuole svincolare le professioni e le funzioni connotate in maniera deterministica al genere. È altresì necessario che le aziende facciano prova di immaginazione per rendersi attrattive verso uomini e donne per trovare e promuovere modalità di lavoro innovative – per esempio il lavoro a tempo parziale anche in posizione di responsabilità – che permettano di conciliare vita professionale e vita familiare.

Di tutto questo si è parlato ieri in un convegno promosso dalla Commissione paritetica nell'ambito del contratto collettivo di lavoro per gli impiegati di commercio e d'ufficio nell'economia ticinese e dalla Sic Ticino (Società impiegati di Commercio del cantone Ticino), a Mendrisio.

Interessanti gli interventi

delle responsabili delle risorse umane (*tutte donne, ndr*) di Ubs Ticino (Sara Bruhin), Migros Ticino (Rosy Croce) e Ikea (Daniela Del Fante) che hanno messo in evidenza le misure attuate da queste aziende per valorizzare le differenze di genere.

Si va dalla possibilità del congedo di paternità al tempo parziale per uomini e donne in posizioni di vertice. L'esempio di Ikea Svizzera è per certi versi emblematico. Il numero uno dell'azienda svedese in Svizzera è infatti l'italiana Simona Scarpaleggia. A livello manageriale la presenza femminile in Ikea è addirittura paritetica con il 49% di donne e il 51% di uomini. Fra le dirigenti, ben



TI-PRESS

Premiare il merito

l'86% lavora a tempo parziale, mentre questa percentuale scende al 14% tra gli uomini. Un esempio concreto che quando il *diversity management* non è soltanto uno slogan, ma una pratica aziendale accettata, i risultati si vedono. Un esempio analogo vale anche per Migros Ticino dove il 40% dei membri del Cda è donna (presidente e vicepresidente), mentre il 33% della direzione è donna. A livello dei quadri medi questa percentuale scende al 21% per risalire al 43% nei quadri inferiori. Una curiosità: negli ultimi 5 anni sono stati concessi 231 congedi genitoriali. Ben 124 dei quali riguardavano congedi paternità.

© Riproduzione riservata