

La politica della parità tra i sessi

Situazione attuale

Nel XXI secolo, il modello familiare statisticamente predominante in Svizzera è quello in cui entrambi i genitori esercitano un'attività professionale, ossia il **modello a doppio reddito**. Questo è riconducibile a diversi fattori: l'indipendenza economica dei due genitori a breve e a lungo termine, la necessità finanziaria di un secondo reddito, la precarietà della coppia e il tasso elevato di divorzi, la realizzazione professionale, l'integrazione sociale ecc.

Se oggi le donne con un impiego – specialmente le madri – sono più numerose che in passato, la maggior parte di loro lavora **a tempo parziale** e, se hanno figli piccoli, con un grado di occupazione piuttosto basso (meno del 50 %). Al contrario, gli uomini – specialmente i padri – lavorano perlopiù a tempo pieno. Questa situazione è dovuta in particolare alla rappresentazione sociale del ruolo del padre e della madre, ma anche ai rispettivi livelli di remunerazione, in quanto è la persona con il salario inferiore che tende a ridurre la propria attività¹.

Sebbene alcune famiglie scelgano volontariamente il “**modello al 150 %**” (uomo: 100 %, donna: 50 %), altre vi sono indotte da un sistema fiscale dissuasivo, dai costi troppo elevati delle strutture di custodia complementare alla famiglia², dalla mancanza di posti disponibili, dagli orari inadeguati di asili nido e scuole o anche dalla scarsa flessibilità dell'organizzazione del lavoro.

In Svizzera, **attualmente la conciliabilità è quindi garantita essenzialmente dagli impieghi a tempo parziale delle donne**. Se questo presenta alcuni vantaggi, non bisogna tuttavia dimenticarne i rischi: meno contributi versati alle assicurazioni sociali, possibilità di avanzamento professionale rapidamente e durevolmente bloccate e maggior rischio di precarietà a lungo termine per le donne. Inoltre, questa situazione comporta una **perdita di risorse umane** di cui l'economia avrebbe invece urgentemente bisogno, tanto più che le donne dispongono di un livello di formazione elevato e potrebbero contribuire a colmare la **carenza di personale qualificato**³.

Oltre che dagli stereotipi di genere, le **scelte professionali** sono influenzate dalla realtà della conciliabilità. Le ragazze tendono quindi – più o meno consapevolmente – a privilegiare i settori che offrono la possibilità di un lavoro a tempo parziale (salute, formazione, sociale, vendita ecc.), anche se alcune di loro si sentirebbero maggiormente realizzate in altri settori economici quali la matematica, l'informatica, le scienze naturali e la tecnica. Infine, si constata **la scarsa presenza femminile nei livelli gerarchici superiori**, molto esigenti in termini di tempo, che pur favorirebbe il buon funzionamento economico delle imprese.

¹ Cfr. in proposito i dati statistici all'indirizzo

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit.html>.

² Cfr. Conférence romande de l'égalité, *Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte. Etude sur l'impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes en Suisse romande*, 2009 (in francese).

³ Cfr. Seco, *Du personnel qualifié pour la Suisse*, 2011 (rapporto sull'iniziativa del DFE sul personale qualificato, disponibile in francese e in tedesco).

Una situazione simile pone problemi sia sul piano individuale e sociale che su quello economico. Inoltre, **riguarda tutte le donne**, dato che molte di loro possono essere “sospettate” di un’eventuale maternità.

Il problema tocca anche gli uomini, che sono limitati nella loro libertà di scegliere di occuparsi delle cure quotidiane ai familiari e si vedono confinati nel ruolo di “procacciatori di reddito”.

Tanti problemi, dunque, ma altrettanti aspetti su cui far leva per rendere effettiva la conciliabilità e permettere alle famiglie una maggiore indipendenza economica e una vita più serena.

Misure adottate

Al fine di agevolare la conciliabilità tra la vita familiare e l’attività professionale, sono state adottate diverse misure a livello federale. Alcune sono state organizzate dall’Ufficio federale per l’uguaglianza fra uomo e donna (UFU), incaricato di **sostenere finanziariamente o sviluppare progetti** per una maggiore parità tra i sessi nella vita professionale, come previsto dalla legge sulla parità dei sessi (LPar). I temi più correnti sono la parità salariale, l’uguaglianza nella carriera professionale e la conciliabilità tra lavoro e famiglia. In questi ambiti la Confederazione concede aiuti finanziari a progetti innovativi, orientati alla pratica e che producono effetti a lungo termine nonché ai consultori⁴.

Attualmente, sono undici i **consultori** che beneficiano di un sostegno continuo grazie agli aiuti finanziari. I consultori forniscono alle donne informazioni e consulenza su questioni attinenti alla vita professionale. Per le questioni riguardanti la conciliabilità tra lavoro e famiglia sono invece a disposizione anche degli uomini. Quattro consultori sono ubicati nella Svizzera tedesca (Berna, Coira, Visp, Weinfelden), due nella Svizzera romanda (Losanna e Neuchâtel), due in Ticino (Massagno e Lugano), due in regioni bilingue francofone e germanofone (Bienne e Friburgo). Un servizio opera sia nella Svizzera tedesca che in quella romanda.

Dal 2009, **anche le imprese possono beneficiare degli aiuti finanziari per la promozione delle pari opportunità nella vita professionale**. Sono tuttavia ancora poche quelle che ne approfittano. Le imprese che lo fanno privilegiano soprattutto progetti in materia di parità salariale e di conciliabilità. Per motivarle a considerare maggiormente le esigenze della conciliabilità, l’UFU ha avviato nel 2013 un **progetto finalizzato all’attuazione concreta di misure per migliorare la conciliabilità tra lavoro e famiglia in 250 imprese**, in collaborazione con un studio specializzato nell’ambito della consulenza alle imprese in materia di risorse umane.

Nel 2013, i fondi stanziati per la promozione ammontano complessivamente a 4,4 milioni di franchi. Misure di questo genere si sono rivelate proficue, ma non possono certo risolvere tutti i problemi di conciliabilità cui devono far fronte le famiglie in generale e le donne in particolare.

Sfide

Per migliorare l’integrazione delle madri nel mondo del lavoro, le più recenti strategie di politica economica, in particolare dell’OCSE e dell’Unione europea, propugnano una diversa ripartizione dei compiti tra i sessi. In questa prospettiva, è necessario approntare strutture di custodia per i bambini. Tuttavia, si tratta anche di **valutare tutte le conseguenze di un modello a doppio reddito** in termini di rappresentazioni sociali, di infrastrutture, di condizioni quadro nelle imprese nonché **in termini di protezione sociale**. Per questo motivo, l’UFU ha commissionato uno **studio**, destinato ai responsabili

⁴ Cfr. la banca dati dei progetti sostenuti con gli aiuti finanziari in base alla LPar, [Topbox](#).

politici, che analizza il sistema delle assicurazioni sociali in questa ottica e formula varie proposte di **soluzione**⁵.

La Svizzera deve poter agevolare la conciliabilità tra lavoro remunerato e attività non remunerate in ogni fase della vita, in particolare per quanto riguarda l'assistenza e le cure fornite ai familiari in condizioni di dipendenza (bambini, malati, persone anziane). Un tale impegno implica dei costi, ma è anche sinonimo di potenzialità economiche. In effetti, **anche lo status quo ha un costo**. La Svizzera potrà mantenere la sua competitività solo se disporrà di personale qualificato e motivato. Tuttavia, essa sarà duratura solo se si riuscirà a garantire buoni rapporti tra i sessi e tra le generazioni.

Informazioni

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo

- Sylvie Durrer, direttrice – tel. 031 322 68 40 – sylvie.durrer@ebg.admin.ch
- Ursula Thomet, supplente della direttrice – tel. 031 322 68 42 – ursula.thomet@ebg.admin.ch

⁵ Cfr. Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, [La protection sociale du travail de care non rémunéré](#), 2012 (disponibile in francese e in tedesco).