

LA DIVERSITÀ È LA CHIAVE PER IL SUCCESSO

Intervista a **Marialuisa Parodi**, Condirettrice di Equi-Lab

Come e perché nasce Equi-Lab?

“Equi-Lab è attiva dal 2018, proseguendo e innovando il lavoro di due consultori preesistenti in Ticino, uno giuridico e uno socio-professionale, finanziati dalla Confederazione secondo la legge sulla parità. Questi consultori, operativi da oltre 20 anni, forniscono supporto principalmente alle donne intervenendo su problemi come licenziamenti abusivi e discriminazioni. Tuttavia, si avvertiva la necessità di un approccio più ampio, che coinvolgesse anche le aziende, per esempio, dal punto di vista delle politiche di conciliazione lavoro-famiglia. Quando la Confederazione ha trasferito la competenza dei consultori ai Cantoni, abbiamo proposto un progetto al Ticino che includesse il mantenimento dei consultori e si aprisse alle consulenze aziendali. Grazie al contesto favorevole della riforma fisco-sociale 2018, abbiamo ricevuto un mandato per avviare queste attività.

Oggi Equi-Lab offre consulenza ai datori di lavoro (pubblici e privati) attraverso analisi dei bisogni, survey e audit negli ambiti della conciliabilità vita, cura e lavoro e della diversità, equità e inclusione. Accompagniamo le aziende nella scelta delle misure più adeguate, tenendo conto, per esempio, delle esigenze dei caregiver o dell'evoluzione del ruolo genitoriale, che coinvolge sempre di più anche i papà. Forniamo anche formazione e sviluppiamo bilanci di genere per gli enti pubblici e parapubblici, uno strumento di rendicontazione pubblica molto efficace e promettente.”

Due le direttrici delle vostre attività: l'equilibrio lavoro-famiglia e la valorizzazione delle differenze di genere. Quali sono i benefici per le aziende che promuovono queste politiche?

“La conciliazione lavoro-famiglia è oggi una richiesta condivisa da uomini e donne, rendendo fondamentale per le aziende rispondere a questa esigenza. Numerosi studi dimostrano che le politiche inclusive offrono benefici significativi: riducono il turnover e l'assenteismo e migliorano produttività, clima aziendale e senso di appartenenza.

Inoltre, le aziende inclusive si distinguono per maggiore innovazione, migliori decisioni e bilanci più sani, con minori controversie legali e migliori performance finanziarie; si rivelano anche più resilienti in contesti complessi. Queste organizzazioni tendono anche a raggiungere con maggiore efficacia gli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale.

La chiave di questi risultati è la capacità di trasformare la diversità in valore: quando nei gruppi misti, con esperienze e background differenti, si instaura un clima di sicurezza psicologica, ciascun componente si sente spinto a dare il meglio di sé e migliorano le performance, individuali e del team. Tuttavia, non esistono soluzioni universali. Ogni azienda deve adattare le politiche alle proprie esigenze, creando piani d'azione e obiettivi su misura. Un ostacolo rilevante è la scarsa



Marialuisa Parodi

cultura dei dati. Molte aziende non raccolgono informazioni disaggregate per genere o altre caratteristiche, rendendo difficile misurare le diversità e identificare potenziali discriminazioni. Insistere sulla raccolta e analisi dei dati è essenziale per costruire un business case solido e raggiungere risultati concreti.”

Se parliamo di sviluppo economico, non dobbiamo dimenticarci dell'imprenditorialità femminile. A che punto siamo in Italia e in Europa?

“A livello globale, l'imprenditoria femminile riceve meno investimenti rispetto a quella maschile, nonostante tassi di successo e rendimenti di tutto rispetto. Uno studio BlackRock del 2023 su 350 startup ha rilevato che solo il 30% dei fondi era destinato a imprese femmini-



li, le quali hanno però generato utili superiori del 10%. Questo divario riflette norme sociali e culturali che limitano l'accesso delle donne alle risorse, non solo finanziarie: alle donne è più spesso richiesto di dimostrare, per gli uomini è più facile convincere del potenziale. Le donne si scontrano con barriere oggettive che spesso risultano difficili da distinguere da quelle soggettive.

Sebbene le donne siano generalmente più formate degli uomini, persistono segregazioni nei percorsi di studio, soprattutto nelle discipline scientifiche. Studi dimostrano che la fiducia delle bambine nelle proprie capacità matematiche cala drasticamente già prima dell'adolescenza, a causa di messaggi culturali e stereotipi, spesso inconsci, che influenzano profondamente le loro scelte e opportunità, ma che nulla hanno a che fare con le capacità oggettive o le inclinazioni personali.

Negli ultimi anni, iniziative in Europa e in Italia hanno cercato di colmare questo divario, ma in Svizzera manca ancora un approccio strutturato, nonostante le pari opportunità siano un pilastro della strategia di sostenibilità 2030. Per rispondere a questa esigenza, Equi-Lab ha lanciato il progetto 'Imprenditrici si diventa' ora alla

terza edizione. Si tratta di un pre-incubatore d'impresa dedicato alle donne, per aiutarle a trasformare idee iniziali in progetti concreti. Il programma si concentra sull'empowerment, fornendo strumenti e fiducia per sviluppare un pitch efficace, utile ad accedere poi ai servizi imprenditoriali del Cantone. Inoltre, promuove la creazione di reti tra partecipanti e progetti collaborativi, mettendo in contatto le imprenditrici con potenziali incubatori e finanziatori locali. Questa iniziativa ha avuto successo nell'integrare l'approccio all'imprenditorialità femminile, nel nostro Cantone, fungendo da ponte tra l'idea imprenditoriale e il supporto strutturato già disponibile sul territorio.”

Per essere sostenibile, lo sviluppo non può che essere inclusivo. Per questo oggi si parla di bilancio di genere. Di cosa si tratta?

“Il bilancio di genere non è uno strumento dedicato esclusivamente alle donne, ma mira a garantire che le scelte di politica economica, fiscale e sociale siano neutrali ed eque dal punto di vista del genere, contribuendo all'efficacia e all'efficienza delle politiche pubbliche. Si tratta di integrare una visione di genere in tutte le fasi della progettazione, implementazione, monitoraggio e rendicontazione delle politiche pubbliche. In Ticino, abbiamo accompagnato diversi esempi virtuosi, come nel caso del bilancio di genere di Mendrisio e quello dell'Università della Svizzera Italiana.

Questi processi iniziano con una fotografia iniziale della situazione, seguita da un piano d'azione con obiettivi chiari e indicatori (KPI) per monitorare i progressi nel tempo. Naturalmente, molto dipende dall'oggetto che si intende esaminare, ma è un approccio simile agli audit che Equi-Lab realizza per le aziende, supportato da strumenti come certificazioni (ad esempio, in Italia la UNI/PdR 125:2022) che aiutano le organizzazioni a pianificare strategie concrete per diversità, equità e inclusione (DEI). Nel contesto aziendale, il successo delle misure di cui ci occupiamo dipende dalla loro integrazione nel piano generale strategico dell'azienda e dal coinvolgimento attivo del management. Va anche detto che, in Ticino, la riforma fisco-sociale del 2018 ha introdotto incentivi significativi per le aziende interessate a migliorare la conciliabilità vita-lavoro.

Attraverso la piattaforma Vita Lavoro, di cui Equi-Lab è partner insieme a ProFamiglia Svizzera Italiana e AITI, le imprese possono accedere gratuitamente a percorsi iniziali e successivamente ricevere una copertura fino al 75% dei costi per progetti di sviluppo. Questi strumenti agevolano le aziende nel migliorare la qualità del lavoro e promuovere pratiche più inclusive e sostenibili. A questo proposito, segnalo volentieri un progetto recente della piattaforma, sostenuto dal Cantone: le aziende ticinesi sono invitate a salpare con la Crociera Cristallo, per riflettere sulla conciliabilità in una forma di teatro forum coinvolgente ed emozionante.”

