



La Missione di Equi-Lab nel Promuovere Parità e Sostenibilità

Marialuisa Parodi, Condirettrice Equi-Lab

Quale la missione di Equi-Lab?

“Equi-Lab lavora nella prospettiva di contribuire al benessere integrale delle persone, delle imprese e, più in generale, della società. Puntiamo al riconoscimento e alla *valorizzazione delle differenze e del prendersi cura* come strumenti di empowerment individuale e organizzativo, di innovazione e di sostenibilità sociale, economica e ambientale. Offriamo consulenza, formazione e accompagnamento progetti seguendo una concezione delle pari opportunità che agisca in rete con le istituzioni e le imprese. Nello specifico ambito della conciliabilità, siamo partner delle piattaforme cantonali “Vita Lavoro” e “Familiari curanti” e godiamo del sostegno finanziario introdotto dalla manovra fisco-sociale 2018, volto a promuovere le misure di *worklife balance* presso le aziende ticinesi, pubbliche e private”.

Quali sono le principali sfide che le imprenditrici e gli imprenditori affrontano nel conciliare vita privata e carriera?

“Il nostro intero sistema economico sta lentamente cominciando a considerare l'esperienza professionale e quella di cura come terreni permeabili. Ad esempio rivalutando le competenze che si sviluppano nell'uno e nell'altro ambito come spendibili con successo in modo intercambiabile. L'impulso delle nuove generazioni, con le ragazze che si laureano più dei ragazzi e i giovani padri che chiedono più tempo per la cura dei figli, sarà determinante per questo cambiamento di paradigma. Ma non ci siamo ancora. Per esempio, in Svizzera, gli uomini fanno molta fatica ad ottenere il part-time, perchè associato allo stigma della scarsa ambizione professionale. Per le donne, invece, il part-time è scelta obbligata e il perchè lo sappiamo: mancano i congedi, gli orari scolastici



Professionisti delle **Canalizzazioni**
Esperti in **Pulizia e Risanamento**

+41 91 683 33 73




I nostri punti di forza

- Eccellenza Operativa
- Trasparenza e Valutazione Personalizzata
- Affidabilità e Puntualità
- Controllo e Videoispezione
- Intervento Tempestivo e Senza Difetti

Via Livio 7 – 6830 Chiasso | Tel. 091 683 33 73 | www.mcvs.ch | info@mcvsagl.ch



Marialuisa Parodi

sono proibitivi, gli asili nido pochi e costosissimi e i nonni non sempre a portata di mano. E così, all'interno del nucleo familiare, viene sacrificato lo stipendio inferiore. Da questo punto di vista, le sfide per imprenditrici e imprenditori sono forse meno gravose, perchè il tempo si può gestire in modo più flessibile. Tra le motivazioni che spingono le donne a scegliere di avviare un'attività in proprio, infatti, spicca l'aspirazione a meglio bilanciare gli impegni della vita quotidiana, tra lavoro, cura, studio e così via".

Le aziende quali strumenti possono adottare per favorire un'imprenditoria più inclusiva e rispettosa delle pari opportunità?

"Gli strumenti sono innumerevoli, ma ogni impresa è un universo a sé stante. Quello che noi raccomandiamo è di costruire il proprio business case, scattare una fotografia della situazione, comporre un piano d'azione ben integrato nella strategia aziendale complessiva, dotato di risorse sufficienti, responsabilità chiare, obiettivi

ed indicatori adeguati. Deve essere possibile monitorare regolarmente i progressi o gli arretramenti, che sono del tutto normali, in un processo virtuoso nel tempo. Le azioni spot (che fioriscono intorno all'8 marzo) sono spesso guidate dal desiderio di presidiare in qualche modo l'argomento; ma trasformare una cultura aziendale classica in cultura inclusiva, con l'associato vantaggio competitivo che innumerevoli studi ormai hanno provato, comporta lo stesso sforzo strategico che si dedica ad ogni prospettiva di sviluppo imprenditoriale".

Secondo la vostra esperienza, il work-life balance è visto più come un lusso o come un elemento strategico per il successo imprenditoriale?

"L'osservatorio EquiLab è confrontato con un panorama aziendale estremamente variegato. I datori e le datrici di lavoro che si rivolgono ad EquiLab per un audit di conciliabilità o di genere sono genuinamente interessati a conoscere i bisogni del personale e a farsi consigliare sulle

migliori azioni da intraprendere. Ci tengono cioè ad ottimizzare il proprio investimento, dopo che le riflessioni strategiche interne sull'opportunità di intervenire a favore della conciliabilità o delle pari opportunità hanno già dato esito favorevole. Molto simile il caso delle aziende, altrettanto virtuose, che desiderano approfondire con la formazione i temi del cambiamento culturale o quelli prettamente giuridici (si pensi all'argomento Molestie e relativi obblighi normativi). Diverso il quadro che ci giunge dall'attività di consulenza individuale: le nostre giuriste incontrano ogni anno circa 350 utenti, donne per lo più, e molti dei casi trattati riguardano ancora licenziamenti abusivi, discriminazioni legate alla maternità o disparità di trattamento sul luogo di lavoro regolate dalla Legge Parità del 1995".

Ci sono settori in cui l'imprenditoria femminile fatica ancora a emergere? Cosa servirebbe per colmare il divario?

"La nostra esperienza, giunte ormai alla terza edizione di *"Imprenditrici si Diventa"*, coincide con quanto emerge dai monitoraggi globali sull'imprenditorialità femminile. In particolare, le donne che desiderano avviare un'impresa hanno maggiori difficoltà a reperire risorse; finanziarie, in primis, ma anche più immateriali, come sostegno e fiducia. Indipendentemente dal settore, le donne devono portare risultati, prima di ottenere credito, ciò che accade assai meno per gli uomini, anche quando si tratta di start-up pionieristici. Si tratta ovviamente di una dissonanza cognitiva, da ascrivere direttamente al grande capitolo dei pregiudizi di genere, tanto più che i risultati delle neo-imprese guidate o co-guidate da donne non hanno nulla da invidiare alle altre; anzi, tendono a mostrare una più oculata gestione dei rischi ed un più elevato tasso di sopravvivenza. Nulla di nuovo, in fondo, se pensiamo al microcredito femminile di Yunus. Quando gli aspetti culturali frenano così pesantemente e irrazionalmente lo sviluppo e le opportunità, le azioni positive possono essere una risposta efficace: le iniziative di *funding* dedicato esclusivamente alle neo-imprenditrici sono già realtà consolidate in molti Paesi europei e la Svizzera potrebbe prendere esempio".

Quali sono i primi passi che un imprenditore o un'azienda possono compiere per trasformare la parità di genere in una pratica quotidiana?

"Rispondo con un vecchio adagio: "il primo passo è accettare che se non decidiamo consapevolmente di includere, continueremo ad escludere inconsapevolmente". Dobbiamo comprendere ed accettare che il nostro cervello è esposto ad una serie infinita di pregiudizi e stereotipi, il cui scopo è semplificare la realtà. Le strategie Diversity, Equity ed Inclusion (DEI) rispondono proprio all'esigenza di impedire che questo istinto atavico, che in origine aveva l'utile compito di proteggerci dai rischi dell'ignoto, ci costringa oggi a restare preda inconsapevole di discriminazioni irrazionali o, specularmente, privilegi senza merito. In altre parole, la DEI non è altro che una strategia intelligente per ottimizzare l'allocazione del capitale umano disponibile, come hanno capito moltissime aziende che ne stanno rivendicando l'importanza, anche quale strumento di contrasto alla scarsità di personale qualificato".

EUDORA

MANAGEMENT & CONSULTING SAGL

Gin artigianali, vini pregiati, e opzioni analcoliche per brindare tutti insieme.



Ce n'è per tutti i gusti!
Scopri il tuo preferito

CATALOGO



LUCA UGOLOTTI
+41 (0)79 447 10 79
luca.eudorasagl@gmail.com