

Professioniste attive nel settore ambientale: carriera, famiglia, tempo parziale, salario

Versione breve dello studio sulla situazione delle professioniste attive
nel settore ambientale – con aree e possibilità d'intervento



Contesto e obiettivi dello studio	3
L'occupazione nel settore ambientale	4
L'accesso alle professioni ambientali	5
Tempo di lavoro	6
Salario	8
Carriera	9
Cultura aziendale	11
Figli e accudimento	12
Conclusioni dello studio	16
Necessità e possibilità d'intervento	17
Bibliografia	19

Professioniste attive nel settore ambientale: carriera, famiglia, tempo parziale, salario
Versione breve dello studio sulla situazione delle professioniste attive nel settore
ambientale – con aree e possibilità d'intervento

Luglio 2017

Testo: Gesine Fuchs (responsabile di progetto dello studio), Nadine Guthapfel, Heidi Mück

Editrice:

FachFrauen Umwelt ffu-pee, Güterstrasse 83, 4053 Basilea / info@ffu-pee.ch / www.ffu-pee.ch

L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo sostiene il presente progetto con aiuti finanziari secondo
la Legge sulla parità dei sessi.

Con il sostegno finanziario dell'Ufficio federale dell'ambiente UFAM.

Contesto e obiettivi dello studio



Dal 1989, l'associazione FachFrauen Umwelt – Professionnelles En Environnement (ffu-pee) si impegna per le professioniste attive nel settore ambientale occupandosi anche degli aspetti di genere nelle questioni ambientali. Finora, in Svizzera si disponeva di poche informazioni sulla parità nelle professioni verdi. Con il progetto **«Situation der Berufsfrauen im Umweltbereich: Analyse, Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten»** (situazione delle professioniste attive nel settore ambientale: analisi, necessità e possibilità d'intervento), la ffu-pee ha svolto uno studio approfondito volto a fare il punto della situazione e individuare il bisogno d'intervento. Il progetto, promosso dalla Confederazione (Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU e Ufficio federale dell'ambiente UFAM), era incentrato sulle domande seguenti.

- Com'è la situazione delle professioniste attive nel settore ambientale, soprattutto dal punto di vista degli aspetti citati nella Legge sulla parità dei sessi (assunzione, salario, attribuzione di compiti, carriera, prevenzione delle molestie sessuali), ma anche nel periodo che precede l'attività professionale, ossia durante la scelta della via da intraprendere e la formazione?
- Dove vedono dei problemi le/i professioniste/i, le aziende e le/gli esperte/i?
- Dove riconoscono necessità e possibilità d'intervento?

Il presente opuscolo riassume i risultati principali dello studio e le conclusioni. La versione integrale è disponibile al sito della ffu-pee (www.ffu-pee.ch/projekte, in tedesco).

I risultati dello studio scaturiscono essenzialmente da **due sondaggi online**, uno condotto tra i membri di organizzazioni professionali (FachFrauen Umwelt e Associazione svizzera dei professionisti dell'ambiente svu-asep), l'altro tra amministrazioni pubbliche e ditte attive nel settore ambientale. Vi hanno preso parte 376 membri e 116 aziende. Con sette partecipanti del sondaggio rivolto ai membri sono inoltre state condotte **interviste guidate** su percorso professionale e situazione occupazionale. Necessità e possibilità d'intervento sono infine state discusse in **due focus group**, composti di rappresentanti di piccole e medie imprese (PMI), amministrazioni pubbliche, scuole universitarie e sindacati. Lo studio si è basato anche su analisi della letteratura e di progetti, nonché del sondaggio tra diplomati di scuole universitarie condotto dall'Ufficio federale di statistica (UST).

L'occupazione nel settore ambientale

Ampio spettro di professioni

Le professioni verdi sono quelle che si occupano della gestione sostenibile delle risorse naturali. Nel mercato ambientale «classico» (acqua, smaltimento delle acque, riciclaggio, rifiuti) ai sensi della definizione dell'Organizzazione del mondo del lavoro Ambiente (Oda Umwelt), si stima siano attive circa 17'000 persone. In quello «ampliato» circa 163'000 persone. In quest'ultimo, rientrano ad esempio l'agricoltura biologica, i mezzi di trasporto pubblici, la formazione ambientale, gli uffici e le organizzazioni ambientali, le autorità ambientali o le imprese attive nel campo delle energie rinnovabili.

Quota femminile e penuria di personale specializzato

La quota femminile nel mercato ambientale classico si ferma al 15-20%. Per quanto attiene a quello ampliato e complessivo, dal sondaggio tra i membri e da quello tra le aziende emerge una percentuale maggiore. Tra le PMI private, si situa tra il 25 e il 60%. Per quanto concerne il perfezionamento nel settore ambientale e le scuole universitarie, la presenza di donne varia tra un terzo e la metà. Nelle professioni MINT (matematica, informatica, scienze naturali e tecnica), in Svizzera si constata una carenza di forza lavoro qualificata. Benché la quota femminile negli indirizzi di studio MINT sia aumentata negli ultimi anni, nelle scienze ingegneristiche, nella fisica o nell'informatica resta ad esempio bassa o va persino calando. Nel sondaggio condotto tra le aziende, un quarto degli interpellati ha dichiarato di avere attualmente difficoltà di reclutamento, un quinto di averle avute in passato.

Qualifiche elevate

I membri interrogati di ffu-pee e svu-asep sono straordinariamente ben formati e in molte materie. Quasi tutti hanno concluso una scuola universitaria, un quarto scarso è laureato e il 28% ha portato a termine un corso o uno studio postdiploma. Sono soprattutto le formazioni in scienze naturali a costituire la base per l'attività nel settore ambientale.

I quattro principali settori d'attività secondo il genere

	Donne	Uomini
Architettura e ingegneria	38 (11.3%)	8 (38.1%)
Ricerca e sviluppo	35 (10.4%)	1 (4.8%)
Amministrazione pubblica	85 (25.3%)	5 (23.8%)
Insegnamento, formazione, università	30 (8.9%)	0 (0%)
Occupazione nei quattro settori principali	188 (55.9%)	14 (66.7%)

Fonte: sondaggio tra i membri. N=356

« **Mentre donne e uomini sono attivi in ugual misura nell'amministrazione pubblica, nell'ingegneria predominano gli uomini. Le donne sono invece presenti in numero doppio rispetto agli uomini nella ricerca e nello sviluppo oppure nell'insegnamento.** »

L'accesso alle professioni ambientali

Scelta della professione

Il problema delle **concezioni stereotipate che influiscono sulla scelta del lavoro** è stato citato all'unanimità come preponderante sia nei sondaggi sia nelle discussioni nei focus group. La ricerca condotta finora conferma che la scelta della professione è ancora strettamente connessa a idee preconcepite dei ruoli e all'anticipazione della ripartizione dei compiti in seno alla famiglia. La mancanza di modelli alternativi è una delle cause principali dello scarso interesse delle ragazze nei confronti della tecnica. Lo studio dimostra quanto l'ambiente familiare definisca i modelli a cui si ispirano i giovani.

«**Gli accessi alle professioni ambientali sono chiaramente suddivisi per genere, a partire dalla scelta dell'indirizzo di studio e della professione. Anche numerose aziende vedono un grande bisogno di sensibilizzazione e pubblicità per le formazioni MINT.**»

Esistono numerosi progetti di sensibilizzazione per una scelta della professione e dell'indirizzo di studio aperta o comunque atipica rispetto ai ruoli tradizionali, ma la loro efficacia è limitata, dato che per lo più non sono radicati a livello strutturale. Fanno eccezione Nuovo futuro e il **progetto «Gendergerechte Entwicklung der Umweltberufe»** (evoluzione delle professioni ambientali nell'ottica della parità di genere) **della ffu-pee**, rivolto all'orientamento professionale quale istituzione affinché donne e uomini siano incoraggiati ad avvicinarsi alle professioni ambientali. All'indirizzo www.ffu-pee.ch/de/projekte, è disponibile (anche in italiano) un opuscolo per gli orientatori professionali.

Inserimento professionale

Per gli indirizzi di studio concernenti temi ambientali, si evidenziano palesi differenze al momento dell'inserimento professionale. Spesso, però, le differenze sono più marcate tra le materie che tra i generi. I colloqui individuali condotti nel quadro dello studio rivelano soprattutto per le donne fasi di inserimento piuttosto lunghe e vissute come gravose (tempo parziale, posti a tempo determinato, praticantati).

Reclutamento

Nel settore ambientale, il reclutamento **relativamente di rado è rivolto in modo esplicito alle donne o strutturato così da garantire la parità tra donne e uomini**, un aspetto più facilmente riscontrabile nel settore pubblico. Benché un quarto delle aziende interpellate abbia riferito di avere difficoltà di reclutamento, soltanto metà delle ditte si è rivolta esplicitamente sia a uomini sia a donne nelle sue inserzioni (la forma più generica di reclutamento rivolto anche alle donne). Un quarto abbondante delle imprese segnala la possibilità di lavorare a tempo parziale.

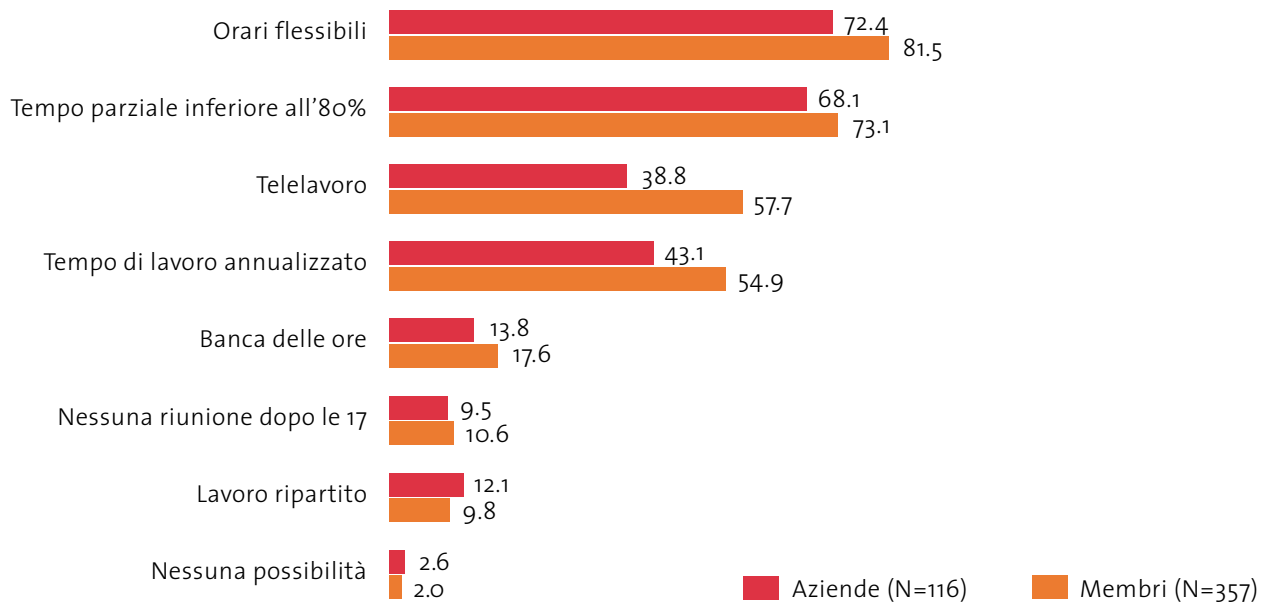
«**Le amministrazioni pubbliche si dimostrano molto più interessate delle aziende private ad assumere personale femminile.**»

Tempo di lavoro

Il disciplinamento del tempo di lavoro è una delle misure più importanti e diffuse per favorire la conciliabilità tra famiglia e lavoro, e di riflesso l'uguaglianza fra donne e uomini in seno all'azienda. Dallo studio emergono diverse possibilità di organizzare il tempo di lavoro:

- l'orario flessibile è possibile nella maggior parte delle aziende;
- in circa il 70% dei casi, sono concessi tempi parziali anche inferiori all'80%;
- il lavoro ripartito (*job sharing*) è nel complesso ancora raro, un po' più frequente presso i datori di lavoro pubblici;
- il telelavoro a domicilio (*home office*) è possibile soprattutto nel settore delle scuole universitarie e presso le ONG.

Possibilità di organizzare il tempo di lavoro nelle aziende, in percentuale



Fonte: sondaggio tra i membri e tra le aziende

Quote di tempo parziale diverse

Tra i membri delle associazioni professionali interpellate, il tempo parziale è diffuso e riconosciuto. La quota di chi opta per questa soluzione è molto elevata sia tra le donne sia tra gli uomini. Il 69% delle donne – contro il 40% degli uomini – lavora con un grado di occupazione inferiore al 90%. Nessun uomo lavora meno del 70%, contrariamente a un terzo delle donne. Il grado di occupazione medio nell'attività principale e nell'eventuale attività accessoria si fissa all'80% tra le donne e al 96% tra gli uomini.

« A livello di grado di occupazione, vi è una differenza significativa tra uomini e donne. »»

Le ragioni per il tempo parziale (inferiore al 90%) risiedono soprattutto nella custodia dei figli e negli interessi personali. I motivi sono nel complesso comunque vari, vi figurano anche la lunghezza del tragitto casa-lavoro e gli impegni a titolo volontario. Il 70% degli interrogati ha esplicitamente dichiarato di essere soddisfatto dell'attuale grado di occupazione. L'11% (in leggera maggioranza uomini) vorrebbe lavorare di meno e il 10% di più.

Il tempo parziale: sfide e pareri ambivalenti

Le aziende si esprimono più criticamente dei membri sui rischi e sui potenziali del lavoro a tempo parziale. Nei sondaggi, nei colloqui individuali e nelle discussioni nei focus group, sono emersi pareri nel complesso ambivalenti. È vero che il tempo parziale consente di conciliare meglio famiglia e lavoro, ma i gradi di occupazione bassi sono spesso difficili da gestire. **Secondo gli interpellati, con il tempo parziale non è possibile fare carriera.** Il tempo parziale fa emergere le differenze in termini di qualifiche e le rende più marcate, soprattutto negli ambiti in cui è richiesta un'esperienza pluriennale. Chi lavora a tempo parziale gode di minore considerazione da parte dei superiori e soprattutto gli uomini che scelgono questa via non sono riconosciuti a sufficienza.

« I membri delle associazioni professionali interpellate chiedono che il tempo parziale sia possibile anche nelle funzioni dirigenziali, per esempio con il lavoro ripartito. »»

Molte aziende adducono inoltre problemi con le acquisizioni, la gestione dei progetti e dei rapporti con i clienti. Anche le ditte con esperienza di tempo parziale riconoscono l'esistenza di difficoltà di natura pratica, ma non le considerano insormontabili. Il lavoro qualificato è comunque di per sé impegnativo dal punto di vista dell'auto-organizzazione e dell'autogestione.

Il tempo parziale cozza contro le esigenze delle aziende in termini di flessibilità. Il potenziamento del lavoro a tempo parziale è in viso a causa della concezione tradizionale di ciò che contraddistingue una buona forza lavoro e per ragioni organizzative. I problemi pratici, riguardanti ad esempio la reperibilità e il flusso di informazioni, rappresentano barriere molto sentite.

La parità salariale è da molti anni oggetto dei dibattiti incentrati sull'uguaglianza nel mondo del lavoro. Studi condotti di recente rivelano che in ambiti di attività vicini a quello ambientale le differenze salariali sono nel complesso un po' meno marcate che nell'economia in generale. Da un sondaggio svolto nel 2007 tra i membri di ffu-pee e svu-asep, è emersa una differenza di circa il 12% tra i salari di uomini e donne. Lo studio ha interrogato aziende e membri delle associazioni professionali sulla politica salariale.

Risposte alla domanda su come viene garantita la parità salariale in azienda – PMI private

La questione non si pone perché non abbiamo dipendenti donne	8 (9.9%)
La questione non si pone perché siamo troppo piccoli	17 (21%)
Abbiamo un sistema salariale basato su una valutazione sistematica del lavoro*	23 (28.4%)
Abbiamo verificato il nostro sistema salariale con il metodo Logib*	2 (2.5%)
Abbiamo verificato i salari con un altro metodo	3 (3.7%)
Sorvegliamo sistematicamente l'evoluzione annuale dei salari secondo il genere e interveniamo se rileviamo differenze ingiustificate	11 (13.6%)
Sorvegliamo il versamento di premi e gratifiche secondo il genere e interveniamo se rileviamo differenze ingiustificate	4 (4.9%)
Totale	N=81

Fonte: sondaggio tra le aziende* – differenze significative a livello dell'1%

Un importante strumento per la parità salariale è l'applicazione metodica di sistemi di valutazione del lavoro. Soltanto il 28% delle aziende interpellate li impiega tuttavia per la definizione del salario. Tra le ditte di medie dimensioni (10-49 collaboratori) questa percentuale sale al 50%. Le PMI più grandi tendono a sorvegliare l'evoluzione degli stipendi secondo il genere.

Interrogati in merito alla politica salariale delle aziende in termini di equità, trasparenza e assenza di discriminazione, solo un terzo dei membri ha definito trasparenti i salari nella propria ditta e soltanto una buona metà considera il sistema salariale comprensibile ed equo. Una donna interpellata su cinque ha già avuto il sospetto che nella sua azienda avessero luogo discriminazioni salariali. Dai colloqui individuali emerge che la trasparenza per quanto riguarda i salari è rara.

« Senza che gli sia stato chiesto, un 10% scarso dei membri delle associazioni professionali esige esplicitamente maggiore trasparenza dei salari o una verifica dell'aderenza degli stipendi alle leggi. »



Posizione professionale

Tra i professionisti che hanno preso parte al sondaggio tra i membri emerge l'elevato livello medio di qualifiche. Un quinto ricopre una funzione dirigenziale media o alta, un buon terzo è a capo di progetti (quadri inferiori) e circa il 40% non occupa posizioni di conduzione. La tendenza vede gli uomini ricoprire cariche più elevate. I dati del sondaggio tra diplomati di scuole universitarie condotto dall'Ufficio federale di statistica (UST) rivelano per i cicli di studio in ambito ambientale differenze già al momento dell'inserimento nel mondo del lavoro, nonostante uomini e donne abbiano gli stessi titoli.

«**Nel settore ambientale si registrano differenze di genere per quanto attiene alla posizione professionale.**»

Posizioni dirigenziali e avanzamento professionale

Secondo recenti studi svizzeri sulle professioni nel campo dell'ingegneria, le concezioni tradizionali su quali siano **le qualità di un buon dirigente** continuano a orientarsi a competenze e caratteristiche tuttora appannaggio maschile per ragioni sociali e di divisione del lavoro tra i sessi, ossia: un'attività ininterrotta a tempo pieno, un comportamento proattivo e una disponibilità superiore alla media.

Anche dal punto di vista dei membri e delle aziende il dirigente ideale, **oltre ad avere competenze tecniche, sociali e di conduzione, deve essere anche disponibile e flessibile, e avere molto tempo da dedicare al lavoro.** Le aziende hanno retoricamente sottolineato che pure le competenze sociali e comunicative sono importanti, ma durante il processo di selezione concreto pesano meno. Le competenze e le caratteristiche richieste collidono con i requisiti necessari per occuparsi della famiglia.

«**Le persone che lavorano a tempo parziale e con obblighi familiari hanno minori possibilità di assumere posizioni dirigenziali e di conseguenza hanno anche minori opportunità di fare carriera. Una sorte che tocca anche le coppie che si dividono le mansioni a livello di lavoro e famiglia.**»



L'immagine che le donne hanno di loro stesse e che altri hanno di loro sono giudicate all'unanimità problemi che complicano l'accesso all'avanzamento professionale. Nei sondaggi si sottolinea che le donne si guardano con occhio più critico degli uomini e sgomitano meno per fare carriera. Oppure non vengono nemmeno prese in considerazione per un avanzamento a causa, ad esempio, del loro grado di occupazione parziale.

Uguaglianza in seno all'azienda

Esistono pochissime misure istituzionalizzate che favoriscono l'uguaglianza. Nel settore ambientale, una promozione della carriera per mezzo di piani per l'uguaglianza o tramite quote dipendenti dalle qualifiche praticamente non esiste. Molte PMI si sono tuttavia dotate di strumenti propri di politica del personale che possono avere effetti in questo senso (p.es. una guida senza riferimenti di genere per i colloqui con i collaboratori, monitoraggio di salari e bonus, parificazione del lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno nel calcolo dell'esperienza).

« La promozione dell'uguaglianza in seno all'azienda dipende soprattutto all'atteggiamento dei superiori: maggiore è l'importanza che questo aspetto riveste per i capi, più è un tema presente. »

Cultura aziendale

L'esistenza di un clima interno favorevole all'uguaglianza che consenta a tutti di svilupparsi in base alle proprie competenze e inclinazioni è influenzata anche da importanti aspetti della cultura aziendale quali la prevenzione delle molestie sessuali, l'attribuzione dei compiti in seno all'azienda e l'affermazione delle donne nella professione.

Prevenzione delle molestie sessuali

Per quanto attiene alle molestie sessuali sul posto di lavoro, la situazione **nel settore ambientale è molto simile a quella nell'economia nel suo complesso**. Circa la metà dei membri interpellati ha osservato e/o subito nel corso della propria vita professionale comportamenti potenzialmente assimilabili a molestie, soprattutto delle forme meno gravi. Questo dato elevato è controbilanciato dall'opinione delle aziende interpellate, che considerano quasi all'unanimità ridotto il rischio di molestie. I datori di lavoro pubblici e le aziende più grandi hanno attuato con una frequenza significativamente maggiore misure preventive, nelle aziende più piccole prevalgono le procedure informali.

Attribuzione di compiti e affermazione nella professione

Dai colloqui individuali non sono emerse differenze legate al genere al momento dell'assunzione né in caso di licenziamento. La Legge sulla parità dei sessi vieta inoltre la discriminazione nell'attribuzione di compiti. Ben più complessa è la situazione nella prassi professionale e aziendale. Le forme apertamente discriminatorie sono rare, tuttavia – soprattutto negli ambiti di appannaggio maschile – le donne interpellate hanno dichiarato di **dover dimostrare il loro valore** agli occhi di colleghi o partner aziendali e di **dover lottare per la loro posizione**. Le esperienze sul campo rivelano pertanto chiare riserve nei confronti delle donne nelle professioni ambientali, di cui però non si può parlare apertamente. In questo modo, mantengono il loro potere e ostacolano l'avvio di cambiamenti consapevoli.

« **Le concezioni legate al genere permeano la quotidianità lavorativa. Questo aspetto si manifesta anche a livello finanziario: le attività specialistiche svolte dalle donne sono meno considerate e per questo meno pagate.** »

Figli e accudimento



I disciplinamenti e le misure a favore dei genitori sono un contributo essenziale all'uguaglianza nella vita professionale. Quasi il 90% dei membri interpellati lavora in un'azienda che offre misure per favorire la conciliabilità tra famiglia e lavoro. Anche in questo caso, le ditte più grandi dispongono di un maggior numero di offerte, il settore pubblico più del privato. Dai colloqui individuali e dalle discussioni nei focus group emerge anche che le cose stanno cambiando in questo ambito e che sussistono differenze regionali. Nelle aree rurali della Svizzera tedesca, la custodia dei figli fuori casa è nettamente meno accettata.

Offerte e gestione dei congedi maternità e paternità

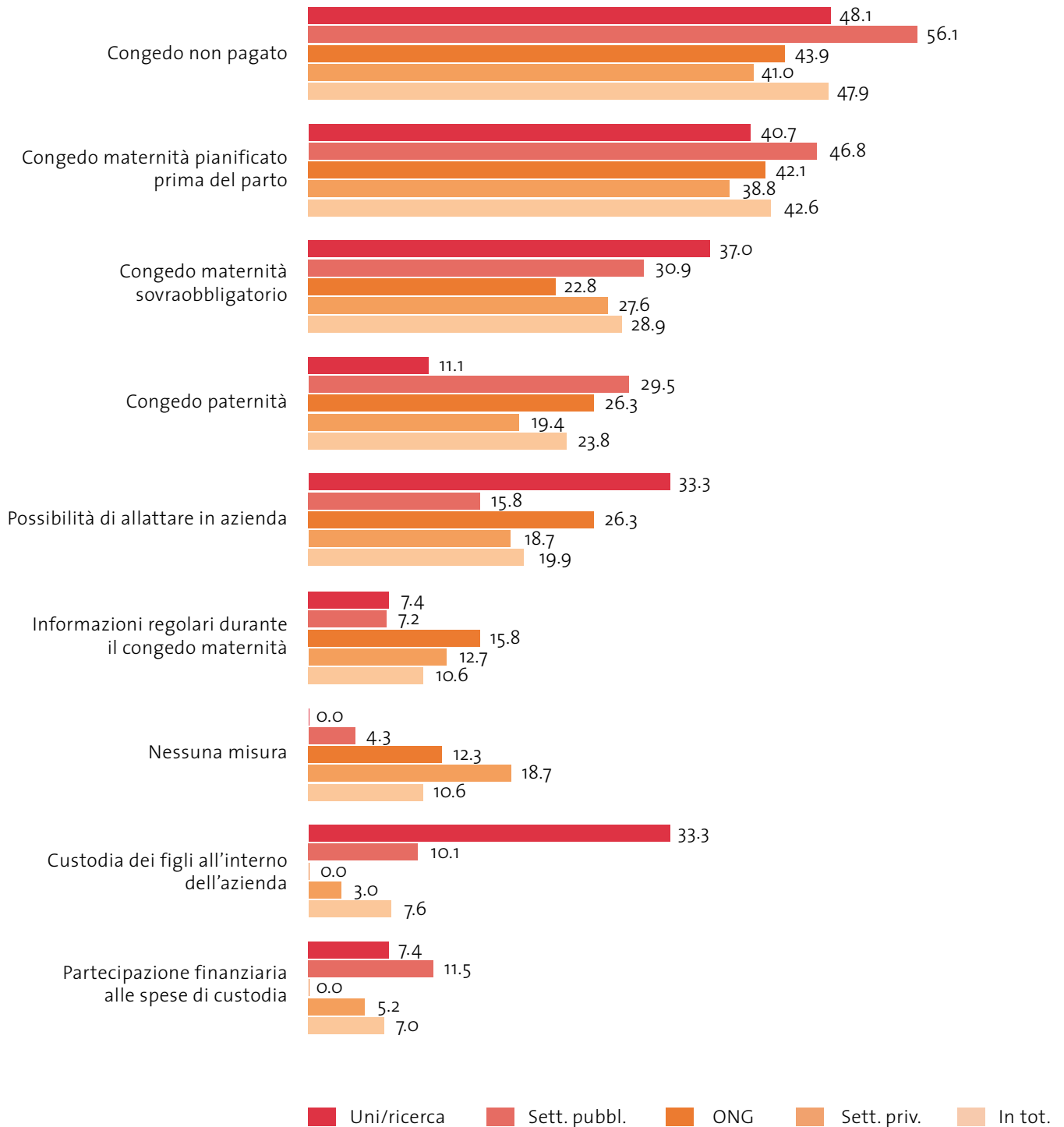
Lo studio rivela che le quote di occupate con prestazioni di maternità obbligatorie e sovra-obbligatorie sono grosso modo equivalenti (26.8% risp. 32.5%). Per circa il 30% dei membri interrogati è inoltre prassi diffusa prendere un ulteriore congedo non pagato – anche in assenza di un diritto legale.

Nel sondaggio tra i membri è rallegrante constatare che solo singole mamme hanno segnalato eventi critici, come licenziamenti dopo il congedo maternità dovuti al mancato raggiungimento di un'intesa sulla situazione lavorativa. Soltanto un quarto delle mamme ha però avuto qualcuno che le sostituisse durante il congedo. Due terzi sono tornate al loro posto di lavoro dopo il parto. In circa la metà dei casi, il rientro è avvenuto con una riduzione del grado di occupazione. Va tuttavia tenuto conto dell'elevata quota complessiva di lavoro a tempo parziale.

Sul lato delle aziende, tra le PMI private sono emerse differenze in base alle dimensioni della ditta: soprattutto le microaziende non hanno esperienza di congedo maternità.

« I congedi non pagati dopo il congedo maternità sono possibili in un terzo delle PMI private, di cui solo il 16% offre però un congedo maternità superiore al minimo obbligatorio. Solo sei aziende sulle 116 interpellate prevedono un congedo paternità. »

Offerta di misure per favorire la conciliabilità tra famiglia e lavoro secondo il tipo di azienda, in percentuale



Fonte: sondaggio tra i membri

Le sfide dei congedi maternità e paternità

Dal punto di vista delle aziende, le sfide sono **soprattutto di natura organizzativa**, per esempio in caso di riduzione del tempo di lavoro. Un congedo maternità può mettere in difficoltà in particolare le aziende più piccole con posti di lavoro specializzati. Quando le madri riducono il tempo di lavoro, occorre ad esempio adeguarne il mansionario. Tra un terzo e il 46% delle PMI private organizzano assieme alle collaboratrici prima del congedo la supplenza, il rientro e il carico di lavoro dopo il parto, e si tengono in contatto durante l'assenza.

Le aziende sono state interrogate anche sui potenziali e sulle sfide del congedo maternità e paternità. Due terzi delle risposte citano esperienze sia positive sia negative, nel complesso però prevalgono le dichiarazioni positive. Il maggior onere in termini di organizzazione e coordinamento, e la parziale perdita di conoscenze e abilità operative sono compensati dall'elevata motivazione e dalle buone prospettive di sviluppo delle giovani madri.

Nel complesso, predomina l'opinione secondo cui **il congedo maternità ed eventualmente il congedo paternità siano una buona cosa**, che non viene messa in discussione nonostante le difficoltà o le sfide. Solo poche aziende sono esplicitamente contrarie al congedo paternità e a ulteriori disciplinamenti legali.

« Il 5% dei membri interpellati desidera esplicitamente un congedo per le mamme e per i papà. »

Custodia dei figli

Dai sondaggi e dai colloqui individuali emergono chiare differenze culturali regionali per quanto concerne la custodia esterna dei figli, nonché un **diverso riconoscimento del lavoro di accudimento a dipendenza del fatto che sia svolto dalla mamma o dal papà**. Sono stati espressi pareri come «madre snaturata», «lavora all'80%, praticamente lei i figli li vede pochissimo» o «fantastico, tutta una giornata solo con il papà».

Urtante è soprattutto il fatto che siano i genitori a dover sobbarcarsi in massima parte il finanziamento di una custodia di buona qualità e che devono considerarla un investimento nella loro carriera. Viene tuttavia anche segnalato che negli ultimi anni la situazione per i bambini in età prescolare è nel complesso notevolmente migliorata.

« Per i bambini in età scolastica si lamenta la frequente mediocrità o carenza di strutture diurne. »

Dalle discussioni nei focus group emerge chiaramente che le aspettative tradizionali nei confronti di una «brava mamma» possono rappresentare un impedimento alle nuove prassi di custodia dei figli. Se le madri desiderano lavorare, in genere devono poter affidarsi a un'assistenza esterna dei figli. La cura dei figli, ad esempio quando sono malati, non dovrebbe tuttavia ricadere unicamente sulle loro spalle, soprattutto anche dal punto di vista dell'azienda.



Conclusioni dello studio

In generale, la situazione e le misure in favore dell'uguaglianza nel settore ambientale variano in base alle dimensioni e al tipo di azienda. **Le imprese di piccole dimensioni offrono parecchie meno possibilità e misure per organizzare il tempo di lavoro, conciliare famiglia e lavoro, prevenire le molestie sessuali o strutturare in modo trasparente i salari.** Molte di esse spiegano di avere dimensioni troppo contenute per dotarsi di simili strumenti oppure di non averne bisogno appunto in ragione della loro taglia ridotta. Eppure, alcune aziende interpellate hanno dimostrato che anche nelle ditte più piccole sono possibili e comuni disciplinamenti che promuovono l'uguaglianza, come il monitoraggio dei premi e dei salari secondo il genere, i disciplinamenti del tempo di lavoro favorevoli alla conciliabilità tra famiglia e lavoro o la concessione del tempo parziale ai quadri.

I datori di lavoro pubblici sono molto più attivi di quelli privati, dato che sono investiti del mandato costituzionale di promuovere la parità tra i sessi. Per quanto riguarda la gestione dei figli, nel settore ambientale la prassi è in pieno mutamento e numerose prestazioni e misure vanno oltre quanto previsto dalla legge. **I genitori alle dipendenze di piccole e medie imprese sono palesemente svantaggiati** da questo punto di vista, una situazione che a lungo termine o nel caso in cui dovesse acuirsi la carenza di forza lavoro specializzata rischia però di andare a sfavore anche delle ditte stesse, che potrebbero ad esempio scontrarsi con maggiori difficoltà nella ricerca di collaboratori qualificati.

In molti settori urge un **cambiamento culturale** per raggiungere l'effettiva uguaglianza.



Necessità e possibilità d'intervento

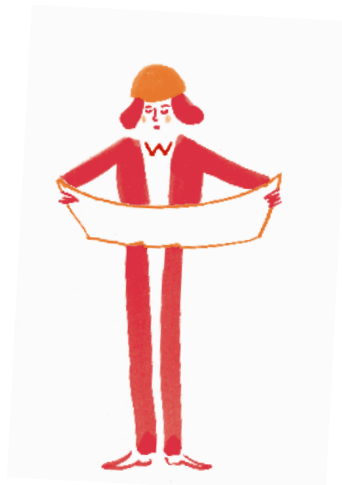
Scelta della professione e reclutamento

Molti membri, aziende e specialisti dei focus group continuano a vedere un consistente bisogno d'intervento sia al momento della scelta della professione sia nella fase di reclutamento. La promozione dell'interesse per le formazioni MINT deve proseguire. Il progetto della ffu-pee «Gendergerechte Entwicklung der Umweltberufe» (evoluzione delle professioni ambientali nell'ottica della parità di genere) interviene già a livello di orientamento professionale con l'opuscolo «Il futuro – di donne e uomini – è nel settore ambientale». **Sono auspicati altri progetti che agiscano a livello strutturale.**

Considerata la buona formazione delle professioniste, per le aziende sussiste un elevato potenziale di trovare un numero maggiore di collaboratrici qualificate. **Gli annunci di lavoro neutri o, meglio ancora, rivolti specificamente alle donne** sono primi mezzi adeguati a cui ricorrere.

Tempo di lavoro

Il tempo di lavoro parziale cozza contro le richieste di flessibilità. Occorre affrontare la questione elaborando misure e strumenti per semplificarne la gestione da parte delle piccole e medie imprese. Servono nuovi e validi modelli di tempi di lavoro e approcci creativi. Andrebbero inoltre illustrati le opportunità e i rischi dei modelli di lavoro flessibili, ed **elaborati i corrispondenti strumenti per la gestione e la minimizzazione dei rischi**. I membri interpellati chiedono anche che sia maggiormente possibile lavorare a tempo parziale in posizioni dirigenziali, ad esempio ricorrendo al lavoro ripartito. Pure le imprese citano questa soluzione quale opzione per le posizioni dirigenziali. Anche la responsabilità della conduzione dovrebbe poter essere condivisa. Le misure di promozione del lavoro ripartito racchiudono quindi un grande potenziale, soprattutto per le piccole imprese. **I buoni esempi, soprattutto di lavoro ripartito, devono fungere da modelli ed essere diffusi**, ad esempio sotto forma di storie di successo o ritratti.



Percorso professionale e carriera

Il percorso professionale dipende dall'atteggiamento nei confronti della presenza femminile nel settore ambientale e dalle concezioni stereotipate sul genere delle persone in carriera e in posizioni di comando, argomenti di rado tematizzati apertamente. Anche le aspettative della società, ad esempio in merito a chi deve accudire i figli, esercitano un'influenza negativa sul reclutamento e sulla prassi salariale, e quindi sul percorso professionale. **I progetti volti a ottenere un cambiamento culturale** sono quindi importanti per un mutamento a lungo termine del mondo del lavoro nel settore ambientale. Progetti adeguati di sensibilizzazione e informazione possono contribuire a questo cambiamento tra i datori di lavoro (soprattutto PMI), tra i dipendenti, tra gli uomini e pure tra le donne. Ne fanno ad esempio parte progetti aziendali che affrontano il necessario cambiamento culturale per introdurre il tempo parziale e il suo riconoscimento per entrambi i sessi, e che cercano e trovano soluzioni concrete alle sfide poste dal tempo parziale. Anche i progetti o le misure di sensibilizzazione per il cambiamento attivo dell'immagine che le donne hanno di loro stesse e che altri hanno di loro nelle professioni ambientali possono contribuire a questa evoluzione. Per quanto riguarda la percezione di sé stessi e il rafforzamento dell'autostima, secondo il sondaggio tra i membri i datori di lavoro potrebbero ad esempio seguire e incoraggiare in modo mirato le donne, affinché esse segnalino il loro interesse a fare carriera, mettano meglio in luce le loro prestazioni o avanzino in modo più deciso le loro pretese salariali. **Un cambiamento culturale in questo senso tra le/i detentrici/detentori dei poteri decisionali è auspicato.**

Livello strutturale e politico

A livello strutturale e politico sussiste una forte necessità d'intervento per quanto attiene al **congedo maternità e paternità, a una custodia affidabile anche per i bambini** in età scolastica e a **misure vincolanti nell'ambito della parità salariale**. Queste rivendicazioni sono condivise pure dai membri.

Bibliografia

- 1 Indicazioni da Bernhard, Ueli (2014): Fachkräftebericht Umweltberufe 2014. Edito da OdA Umwelt, Berna, pagg. 3-10.
- 2 Büro BASS (2010): Der MINT-Fachkräftemangel in der Schweiz ? Edito dalla Segreteria di Stato della formazione e della ricerca. Berna.
- 3 Gianettoni, Lavinia (2015): Berufswünsche der Jugendlichen in der Schweiz: stereotype Rollenbilder und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: Social Change 3. (http://www.socialchangeswitzerland.ch/wp-content/uploads/2015/11/Gianettoni_et_al_Berufswunsche_Jugendlichen.pdf).
- 4 Cfr. Fuchs, Gesine; Bothfeld, Silke; Leitner, Andrea; Rouault, Sophie (2016): Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber. Analysen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Leverkusen.
- 5 Umbach-Daniel, Anja (2008): Ingenieure im Topmanagement der Schweizer Wirtschaft. Edito da IngCH. Zurigo; Umbach-Daniel, Anja; Gartmann, Ladina (2013): Ingenieurinnen in der Schweizer Wirtschaft – gesucht und respektiert? Schlussbericht. Rütter + Partner. Rüslikon.

