

Donne altamente qualificate delle libere professioni

**Studio dell'USLP sul potenziale non
sfruttato delle donne altamente
qualificate**

Novembre 2021

SOTCMO

1	In breve	3
1.1	A proposito di questo studio	3
1.2	Risultati principali	4

2	La dinamica di genere presso le persone altamente qualificate	8
2.1	Aumento del numero di donne altamente qualificate	9
2.2	Notevoli disparità nel tasso d'occupazione	11
2.3	La curva del tasso d'occupazione	13

3	Motivi e attitudine	15
3.1	Quanto ampia può essere l'interruzione dell'attività	15
3.2	Ragioni di un tasso d'occupazione più scarso	17
3.3	Ciò che permetterebbe una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro	19
3.4	Cosa è importante al lavoro	20
3.5	Fattori per la conciliazione tra vita privata e vita professionale	22
3.6	Misure a favore della conciliazione tra vita privata e vita professionale	24

COLOPHON

Donne altamente qualificate delle libere professioni: Studio dell'USLP sul potenziale non sfruttato
delle donne altamente qualificate, 11/2021

Committente: Unione svizzera delle libere professioni

Società incaricata: Sotomo, Dolderstrasse 24, 8032 Zurigo.

Autori/autrici: Michael Hermann, Lorenz Bosshardt, Julie Craviolini

In breve

In Svizzera, oggi quasi la metà della popolazione attiva titolare di un diploma universitario è di sesso femminile. Tuttavia, le donne che appartengono a questo gruppo svolgono ancora sensibilmente meno della metà delle ore di lavoro. Lo studio dell'Unione svizzera delle libere professioni indica l'ampiezza del cambiamento strutturale in materia di manodopera altamente qualificata in Svizzera ed esamina le ragioni della scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Esso identifica le misure che permettono di aumentare la partecipazione al lavoro delle donne titolari di un diploma universitario e dunque di mobilitare meglio questo potenziale di professioniste qualificate.

1.1. A PROPOSITO DI QUESTO STUDIO

L'Unione svizzera delle libere professioni (USLP) raggruppa un ampio ventaglio di professioni, dagli avvocati ai fisioterapisti, passando dai medici e dagli architetti e ingegneri. Le libere professioni richiedono quasi sempre un diploma universitario. Tra le professioni universitarie, la proporzione delle donne è particolarmente elevata nei settori della medicina e della sanità. In questo importante sottosettore delle libere professioni, le donne rappresentano ormai due terzi della manodopera. Il diritto è un'altra categoria importante delle libere professioni. A lato delle scienze naturali, le professioni giuridiche sono quelle in cui la proporzione di donne è maggiormente aumentata in questi ultimi anni.

A seguito di questo sviluppo, l'USLP ha deciso di approfondire la questione del ruolo delle donne nelle professioni altamente qualificate. Lo studio, condotto dall'Istituto di ricerca Sotomo, non si limita alle libere professioni, bensì copre l'insieme della popolazione attiva che possiede un diploma universitario. Esso esamina in particolare la questione del tasso d'occupazione delle donne, nettamente inferiore a quello degli uomini, nelle professioni altamente qualificate. Lo studio si basa su due fonti. I dati della Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera RIFOS (dal 2010 al 2019) indicano il cambiamento strutturale dei generi nel settore terziario. Le questioni sulle ragioni e i motivi – soprattutto del basso tasso d'occupazione – sono approfondite ed esaminate sulla base di una vasta indagine condotta presso i membri delle associazioni che fanno parte dell'USLP. Hanno partecipato a questa indagine oltre 5700 titolari di un diploma universitario.

1.2. RISULTATI PRINCIPALI

Livello di formazione elevato, tasso d'occupazione più basso

Aumento delle donne altamente qualificate: in Svizzera il livello di formazione continua a crescere. Tuttavia, questa evoluzione è nettamente più accentuata tra le donne che tra gli uomini. Ad esempio, la proporzione della popolazione attiva maschile titolare di un diploma universitario è aumentata di 8 punti percentuali tra il 2010 e il 2019, mentre quella della popolazione attiva femminile è aumentata di 14 punti percentuali. Di conseguenza, esiste già una parità tra i sessi nella popolazione attiva che possiede un diploma universitario (terziario A). Ci sono altrettante donne che uomini tra i 25-64enni con un titolo di studio terziario.

Minore partecipazione alla forza lavoro: Anche se le donne rappresentano oggi la metà della manodopera altamente qualificata, queste ultime svolgono «solo» il 40% delle ore di lavoro. La ragione è dovuta al loro più basso tasso d'occupazione: le donne lavorano più spesso a tempo parziale o non lavorano del tutto.

La parità esiste unicamente fino al momento di formare una famiglia:

È sorprendente constatare come il tasso d'occupazione nel gruppo di età più giovane, quella tra i 25 e i 29 anni, differisca solo marginalmente tra le donne e gli uomini altamente qualificati. Il divario in materia di tasso d'occupazione aumenta all'inizio della fase di creazione della famiglia. Tuttavia l'inversione di tendenza nel tasso di occupazione delle donne non si inverte nemmeno dopo la fase di accudimento dei bambini piccoli.

Mobilizzazione del potenziale di manodopera qualificata: Dal momento che le donne hanno in media un tasso d'occupazione più basso, la proporzione più elevata di donne altamente qualificate comporta una riduzione del numero delle ore di lavoro svolte per posto di studio. Una maggiore partecipazione delle donne altamente qualificate al mercato del lavoro permetterebbe di contrastare questo effetto e di mobilitare professioniste qualificate senza ulteriore ricorso all'immigrazione ed evitando i costi infrastrutturali che derivano da quest'ultima. Le misure che portano ad un aumento del tasso d'occupazione delle donne titolari di un diploma universitario servirebbero direttamente a combattere la penuria di manodopera altamente qualificata in Svizzera.

Ragioni di questo tasso d'occupazione inferiore

La problematica delle interruzioni prolungate dell'attività professionale: secondo l'indagine condotta presso persone altamente qualificate, le donne e gli uomini riconoscono che le interruzioni prolungate hanno un impatto negativo sul percorso professionale. Gli uomini interrogati sono inoltre del parere che un tasso d'occupazione di oltre il 60% sia necessario per effettuare il loro lavoro «correttamente». Per le donne altamente qualificate, questa percentuale deve essere di oltre il 50%. Ciò indica che per le persone altamente qualificate, la partecipazione al mercato del lavoro senza interruzioni prolungate e ad un tasso d'occupazione sostanziale sia una condizione essenziale per rispondere alle esigenze della loro professione.

Donne di famiglia e uomini di tempo libero: Le donne interrogate che lavorano a tempo parziale lo giustificano principalmente invocando ragioni familiari, mentre per gli uomini è sempre più in primo piano il bisogno di disporre di tempo libero. Gli uomini lavorano meno perché lo desiderano, le donne a causa della

famiglia e di condizioni quadro sfavorevoli.

Sottoccupazione diffusa: Oltre un terzo delle donne altamente qualificate che lavorano a tempo parziale aumenterebbero la loro percentuale di lavoro se esistessero strutture d'accoglienza più flessibili e di migliore qualità per i bambini. Un quarto di esse chiedono un miglioramento delle condizioni fiscali per il secondo reddito e incentivi finanziari per la custodia extrafamiliare dei figli.

Misure per incrementare il tasso d'occupazione

Il telelavoro quale opportunità: per quanto concerne le caratteristiche del lavoro che hanno un impatto sulla conciliazione tra vita privata e vita professionale, esistono poche differenze di valutazione tra i sessi. Le lunghe giornate di lavoro, il lavoro notturno, il servizio di picchetto e gli orari irregolari sono valutati negativamente dalla gran parte degli interpellati. Tuttavia, un numero significativamente maggiore di donne rispetto agli uomini indica l'orario di lavoro flessibile come una caratteristica importante della loro professione. Contrariamente agli orari di lavoro irregolari, che sono imposti, gli orari di lavoro flessibili liberamente scelti migliorano la conciliazione tra vita familiare e vita professionale. Anche il telelavoro permette maggiore flessibilità. In questo contesto, la possibilità di lavorare a domicilio è ritenuta positiva dall'83% delle persone interrogate.

Misure necessarie a tre livelli: Tra le persone interrogate, sono innanzitutto le donne che ritengono che occorra agire per migliorare la conciliazione tra vita familiare e vita professionale. E ciò, concentrando gli sforzi su tre livelli: la suddivisione dei ruoli tra uomini e donne, le condizioni quadro fissate dallo Stato e la sensibilità dei datori di lavoro. Il 63% delle donne altamente qualificate interrogate troverebbero utile una migliore ripartizione dei ruoli in casa, e quasi altrettante auspicherebbero posti di accudimento extrafamiliari meno costosi. Quasi la metà di esse sarebbero più agevolate se vi fossero scuole con orari continuati e se i datori di lavoro attuassero sforzi per migliorare la conciliazione tra vita familiare e vita professionale.

Anche una questione di mentalità: Gli uomini interrogati sono

nettamente meno sensibili alla necessità di migliorare l'equilibrio tra vita familiare e lavoro. È particolarmente evidente che solo circa la metà degli uomini rispetto alle donne vede positivamente un cambiamento nella suddivisione dei ruoli in casa. Questo dimostra l'importanza dell'impostazione mentale per un cambiamento e quindi anche per un aumento della partecipazione al lavoro delle donne altamente qualificate con una laurea.

La dinamica di genere presso le persone altamente qualificate

Ogni anno, oltre 100 000 persone vengono interrogate nell'ambito della Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), condotta dall'Ufficio federale di statistica (UST).¹ La RIFOS permette un'ampia valutazione della situazione dell'impiego tra la popolazione residente permanente. Sulla base di questi dati, il capitolo seguente mostra come si sono sviluppate dopo il 2010 le relazioni tra i sessi nella popolazione attiva al beneficio di un diploma universitario e quali sono le conseguenze sul tasso d'occupazione.

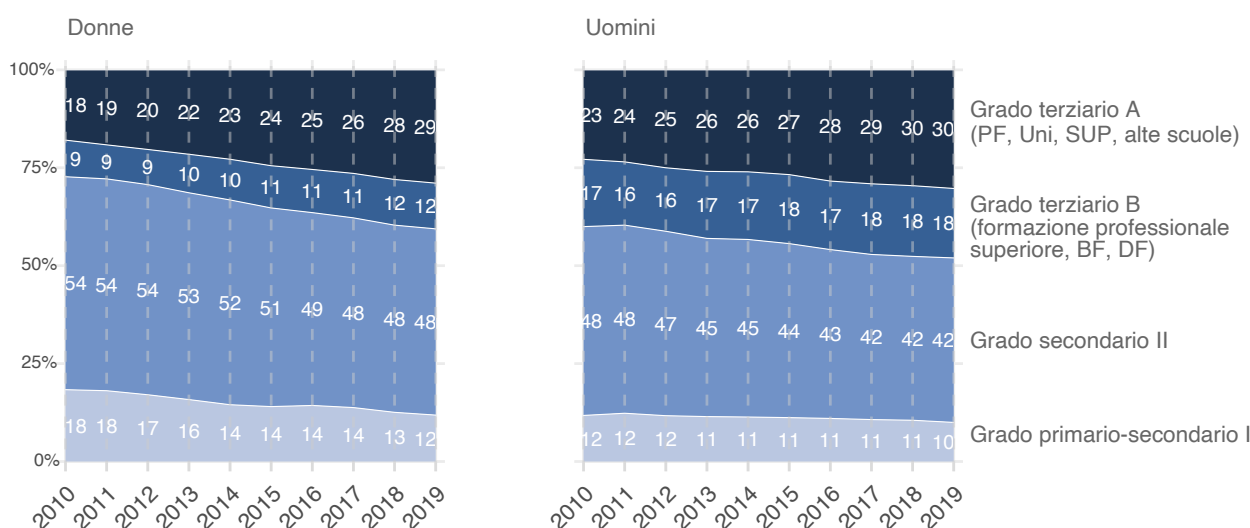
¹UST, Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

2.1. AUMENTO DEL NUMERO DI DONNE ALTAMENTE QUALIFICATE

In Svizzera, il livello di formazione continua a crescere. Ma questa evoluzione concerne molto di più le donne rispetto agli uomini. La proporzione della popolazione attiva maschile al beneficio di un titolo di grado terziario è aumentata di 8 punti tra il 2010 e il 2019, mentre quella della popolazione attiva femminile è cresciuta di 14 punti percentuali (Ill. 1). Se si considerano unicamente le persone in età lavorativa in possesso di un diploma universitario (terziario A), la quota degli uomini² è passata dal 23 al 30%.

Livello di formazione della popolazione attiva (Ill. 1)

RIFOS 2010-2019, da 25 a 64 anni



Presso le donne, questa proporzione è passata dal 18 al 29%. Ciò significa che oggi, tra la popolazione attiva (25-65 anni), si contano quasi altrettante donne rispetto a uomini altamente qualificati. Una differenza più importante tra i sessi sussiste nei diplomi del grado terziario B (formazione professionale superiore). Ma anche qui, la quota delle donne è aumentata maggiormente (dal 9 al 12%) di quella degli uomini (dal 17 al 18%).

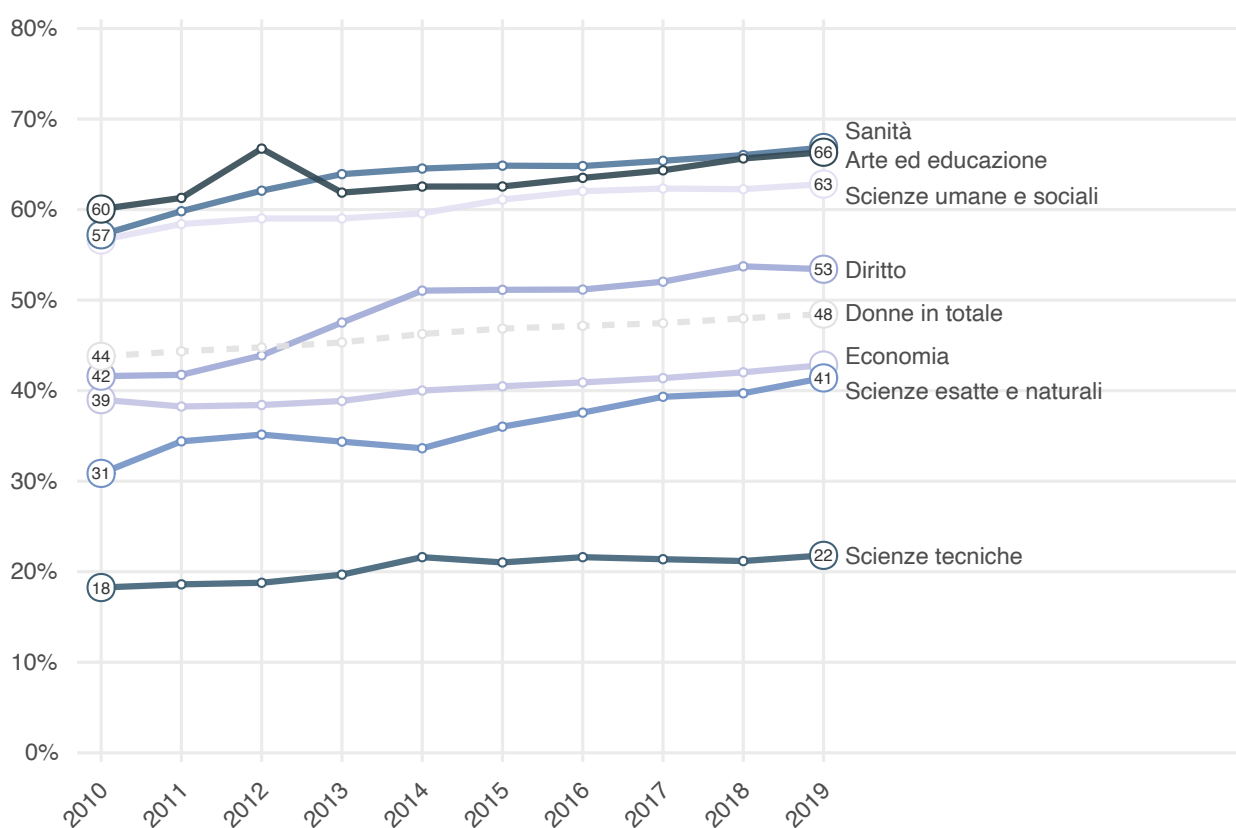
Pertanto, la quota delle donne nella popolazione attiva in posses-

²Il livello terziario A comprende i diplomi delle scuole universitarie professionali, delle alte scuole pedagogiche, delle università e delle scuole politecniche federali

so di un diploma universitario è vicina al 50%. Tuttavia, sussistono grandi differenze tra gli orientamenti professionali. Tra le persone attive titolari di un diploma tecnico universitario, la quota delle donne raggiunge soltanto il 22% (Ill. 2). Nei settori della sanità, dell'educazione e delle arti invece questa quota è di circa due terzi. La percentuale di donne è particolarmente aumentata negli anni 2010 nelle scienze naturali e nel diritto. Ciò indica una certa eterogeneità nel settore MINT (matematica, informatica, scienze naturali, tecnica). Mentre le scienze tecniche rimangono piuttosto maschili, si osserva una chiara «femminilizzazione» nelle scienze naturali. In soli dieci anni, la proporzione delle donne nella popolazione attiva al beneficio di un diploma in scienze naturali è passata dal 31 al 41%.

Evoluzione della percentuale di donne titolari di un diploma di grado terziario A (Ill. 2)

RIFOS dal 2010 al 2019: Proporzioni di donne titolari di un diploma di livello terziario A per orientamento professionale in seno alla popolazione attiva (da 25 a 65 anni)

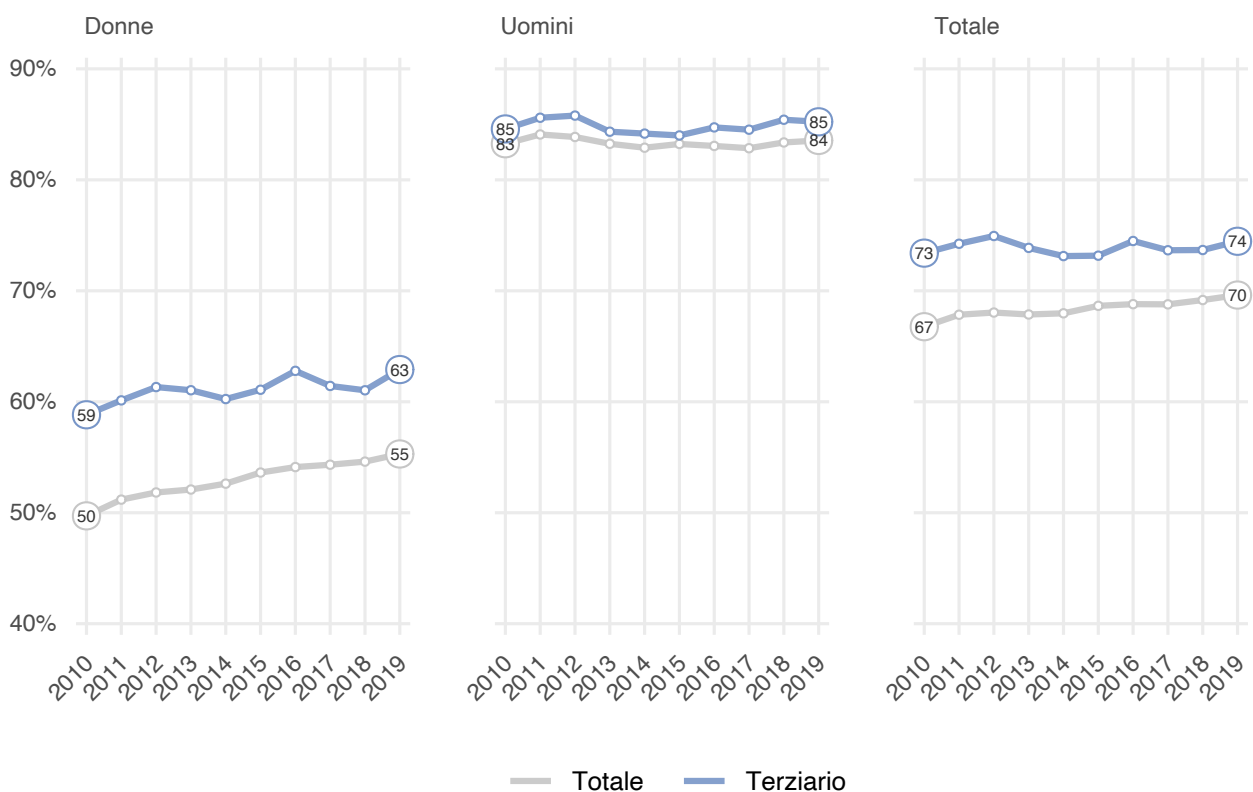


2.2. NOTEVOLI DISPARITÀ NEL TASSO D'OCCUPAZIONE

Oggi in Svizzera la popolazione attiva in possesso di un diploma universitario è ripartita in parti uguali tra donne e uomini. Ma esiste una differenza tra i sessi per quanto riguarda i volumi di lavoro prestati dalle persone altamente qualificate. Questa è una conseguenza dei vari tassi di partecipazione delle donne e degli uomini al mercato del lavoro. Mentre il tasso d'occupazione degli uomini titolari di un diploma universitario è in media dell'85%, questa percentuale è del 63% per le donne (Ill. 3).

Tasso d'occupazione (Ill. 3)

SAKE 2010-2019



Queste percentuali derivano dal tasso medio d'attività di tutte le persone in età dai 25 ai 65 anni. Sono anche considerate (con un valore di zero) le persone che non svolgono un'attività lucrativa ma che non ricevono ancora la pensione. Questa differenza nel

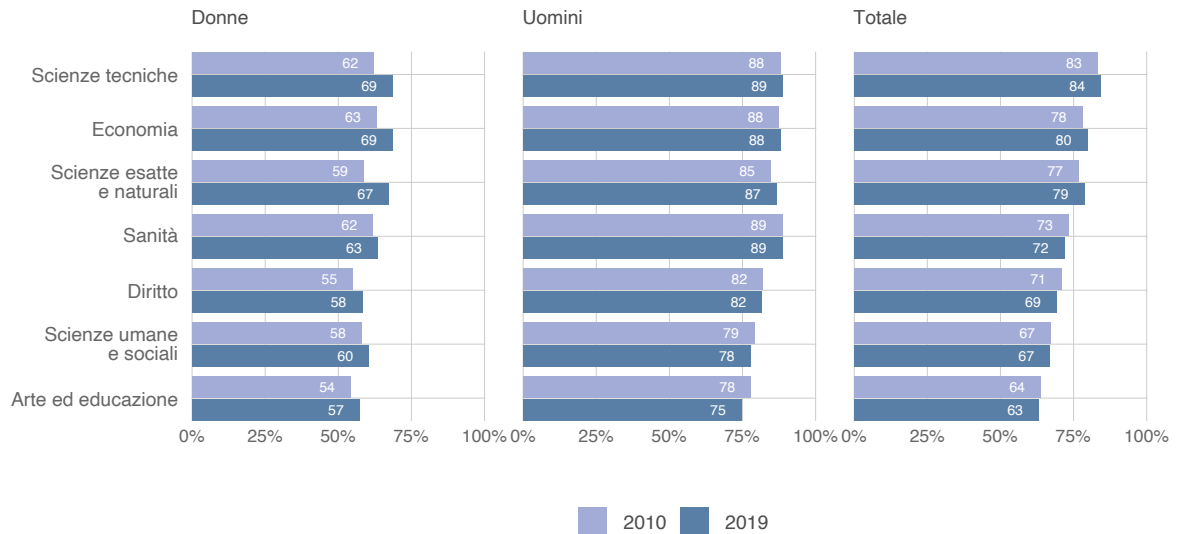
tasso d'occupazione significa che le donne altamente qualificate effettuano solo un po' più del 40% delle ore di lavoro dell'insieme delle persone titolari di un diploma universitario, mentre rappresentano quasi la metà della popolazione attiva corrispondente.

Il tasso d'occupazione delle donne titolari di un diploma universitario è in media superiore di 8 punti percentuali a quello dell'insieme delle donne (63% contro 55%). Gli uomini altamente qualificati invece registrano un tasso d'occupazione solo leggermente superiore a quello dell'insieme degli uomini (85 contro 84%). Nel corso del periodo esaminato, tra il 2010 e il 2019, il tasso d'occupazione delle donne è aumentato, mentre quello degli uomini è rimasto costante. Nel complesso, la partecipazione alla forza lavoro delle persone altamente qualificate non è però aumentata. Questa è una conseguenza indiretta dell'aumento della proporzione di donne tra la popolazione attiva che ha seguito una formazione superiore. Dal momento che le donne hanno ancora un tasso d'occupazione nettamente inferiore a quello degli uomini, l'aumento del tasso femminile riduce il tasso d'occupazione complessivo. Una maggiore presenza delle donne titolari di un diploma universitario al mercato del lavoro costituirebbe dunque una misura diretta per lottare contro la penuria di manodopera qualificata in Svizzera. Essa comporterebbe un maggior numero di ore di lavoro prestate per posto di studio. Inoltre, questi lavoratori qualificati potrebbero essere mobilitati senza ulteriore immigrazione e senza i costi infrastrutturali che derivano da quest'ultima.

Il tasso d'occupazione differisce secondo l'orientamento delle persone altamente qualificate (Ill. 4). È nelle scienze tecniche che il tasso d'occupazione globale è più elevato. Ed è nel settore della formazione, delle arti, delle scienze umane e sociali che si trovano i tassi più bassi. Tuttavia, il divario tra i sessi è particolarmente importante nei settori del diritto e della sanità. L'aumento più forte della partecipazione delle donne al mercato del lavoro è stato registrato nel settore MINT.

Tasso d'occupazione per orientamento professionale (Ill. 4)

SAKE 2010, 2019



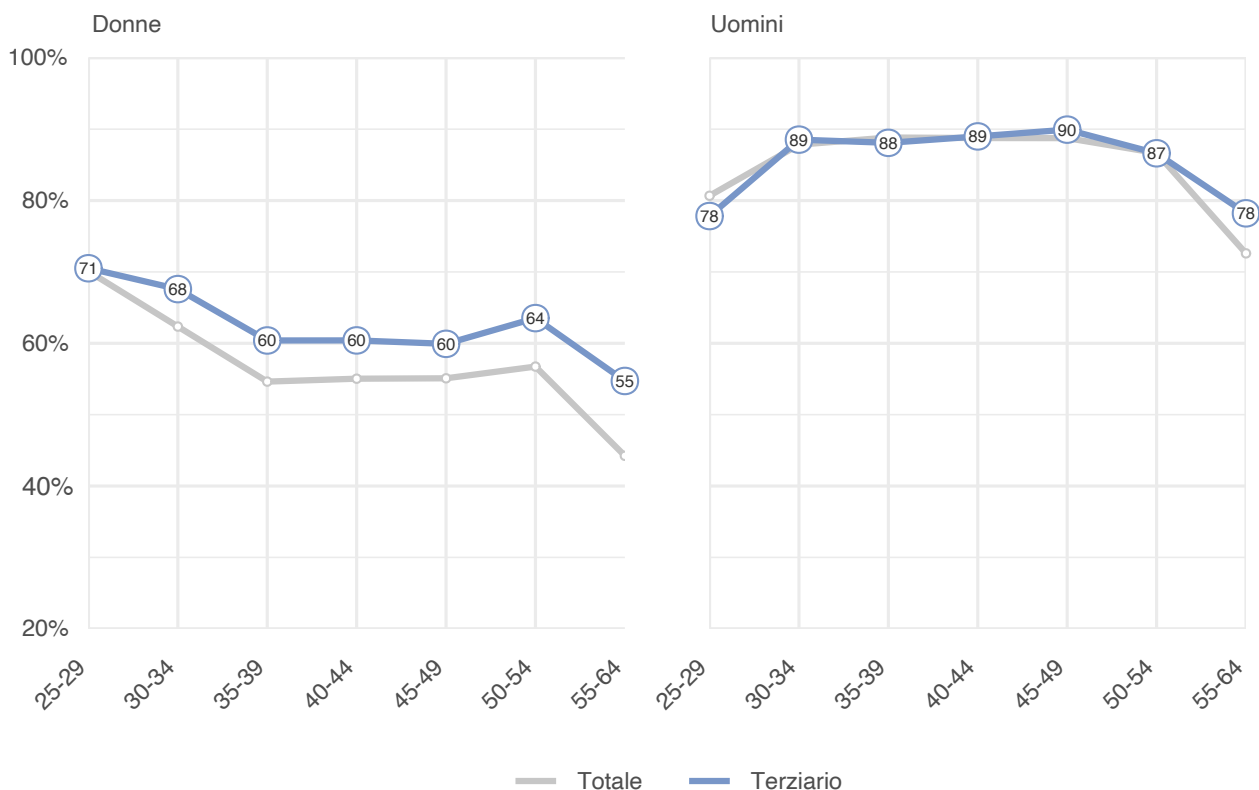
2.3. LA CURVA DEL TASSO D'OCCUPAZIONE

Tra 25 e 29 anni, i tassi d'occupazione delle donne e degli uomini titolari di un diploma universitario differiscono solo leggermente (Ill. 5).

Dopodiché il divario si allarga: mentre il tasso d'occupazione degli uomini aumenta tra 30 e 34 anni, quello delle donne diminuisce in questa fascia d'età. Tuttavia, il tasso d'occupazione delle donne altamente qualificate diminuisce un po' meno di quello delle donne in generale. Occorre però notare che la curva del tasso d'occupazione che coincide con la fase di creazione della famiglia non viene più compensata in nessuna fascia d'età.

Tasso d'occupazione secondo il sesso e l'età (Ill. 5)

SAKE 2019



Anche dopo la fase della prima infanzia, la partecipazione alla forza lavoro delle donne altamente qualificate rimane relativamente bassa e aumenta solo leggermente tra i 50 e i 54 anni. Questo rende chiaro che c'è un potenziale aggiuntivo per le donne altamente qualificate di partecipare alla forza lavoro anche se si esclude la fase della prima infanzia. Emerge però che una riduzione dell'orario di lavoro durante la fase di creazione della famiglia fa sì che il percorso intrapreso venga spesso mantenuto fino al termine della vita lavorativa.

Motivi e attitudine

La seconda parte dello studio prende in esame le ragioni della minore partecipazione delle donne alla forza lavoro e illustra cosa potrebbe contribuire ad una maggiore partecipazione al mercato del lavoro delle donne altamente qualificate. La valutazione si basa su un ampio sondaggio di 5789 membri con un diploma universitario delle associazioni dell'USLP.¹ Questo sondaggio, che si è concentrato sulle sfide specifiche per le libere professioni, includeva una serie di domande sulla partecipazione alla forza lavoro.

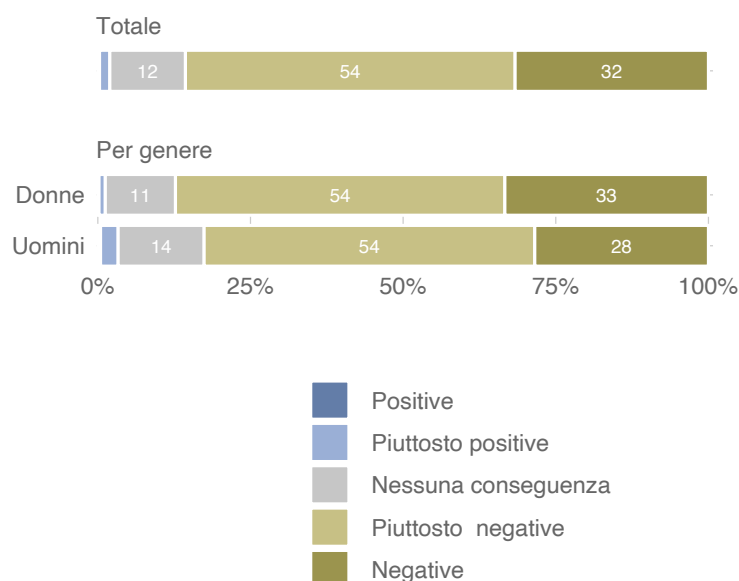
3.1. QUANTO AMPIA PUÒ ESSERE L'INTERRUZIONE DELL'ATTIVITÀ

Le persone interrogate altamente qualificate del settore delle libere professioni sono unanimi: le interruzioni prolungate dell'attività professionale agiscono negativamente sulla carriera (Ill. 6). Questa percezione differisce solo leggermente tra donne e uomini. Tuttavia, le donne stimano le conseguenze di un'interruzione prolungata in maniera leggermente più negativa degli uomini.

¹L'indagine è stata condotta esclusivamente online. I membri sono stati invitati a partecipare all'indagine da parte delle loro rispettive associazioni attraverso newsletter e vari social media. Questa indagine, che concerneva le specifiche difficoltà delle libere professioni, comprendeva una serie di questioni sul tasso d'occupazione.

Interruzione dell'attività professionale (Ill. 6)

«Secondo lei, quali sono le conseguenze di un'interruzione prolungata della sua attività professionale sulla sua carriera?»

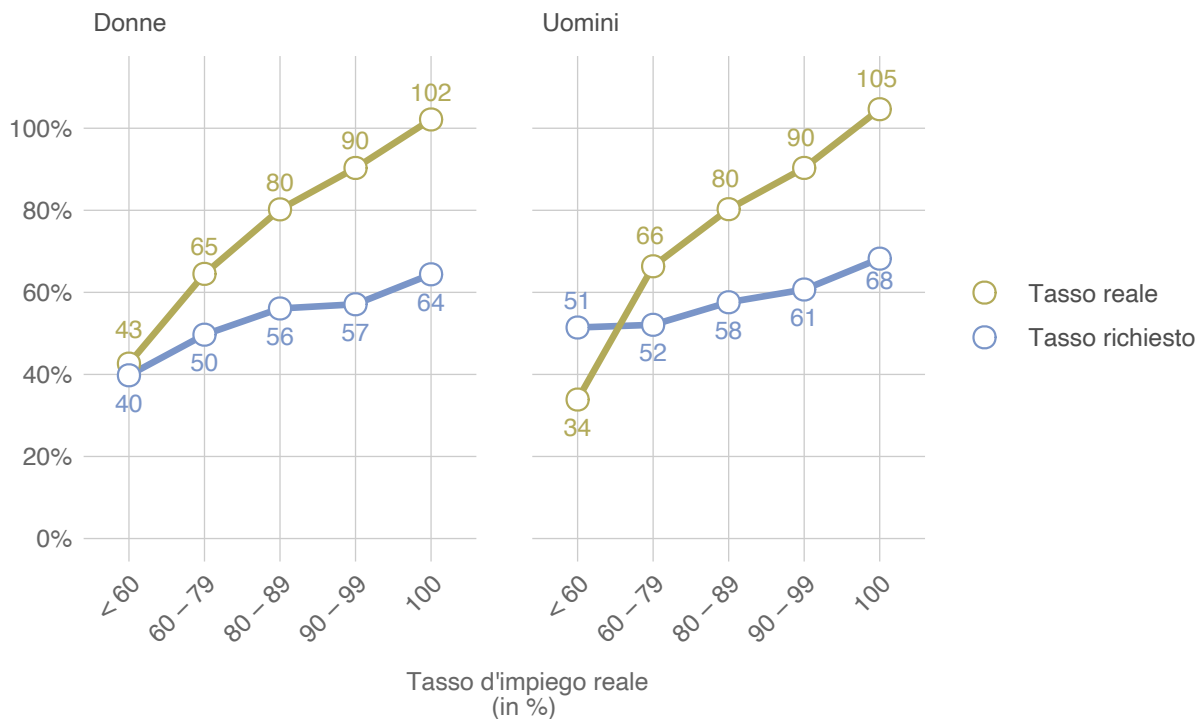


Per contro, gli uomini e le donne interrogati valutano differenzialmente il tasso d'occupazione necessario per esercitare correttamente la loro professione (Ill. 7). Le donne interrogate ritengono mediamente necessaria un'occupazione al 55%, gli uomini a circa il 65%. Ciò significa che l'insieme delle persone interrogate ritiene sia necessario un tasso d'occupazione di oltre il 50% per svolgere correttamente la propria professione nei settori altamente qualificati delle libere professioni. Dal loro punto di vista, tassi d'occupazione a tempo parziale inferiori non sono sufficienti. La valutazione diversa delle donne e degli uomini è l'espressione di profili professionali differenti, ma mostra anche percezioni differenziate dell'attività professionale.

Erwerbsspensum (Ill. 7)

Tasso d'occupazione reale: «Qual è il suo tasso d'occupazione in percentuale?»

Tasso d'occupazione richiesto: «Secondo lei, quale tasso d'occupazione minimo è necessario nella sua professione per poterla svolgere correttamente?»

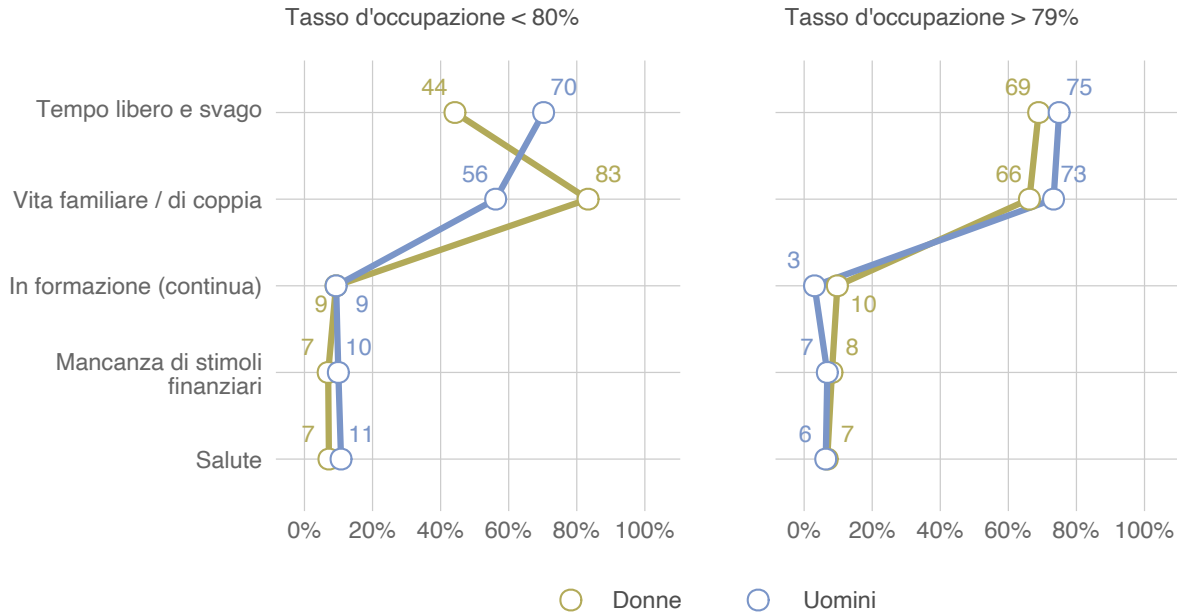


3.2. RAGIONI DI UN TASSO D'OCCUPAZIONE PIÙ SCARSO

Quali sono le ragioni fornite dagli interrogati dello spettro delle professioni altamente qualificate per non lavorare a tempo pieno? Nel complesso ci sono due ragioni principali: da una parte la famiglia e, dall'altra, il bisogno di svago e di relax (Ill. 8). Tra le persone interrogate che lavorano meno dell'80%, si osservano nette differenze tra i sessi: mentre le donne invocano principalmente motivi familiari, gli uomini citano più spesso lo svago e il relax.

Ragioni per le quali il tasso d'occupazione non è più elevato – secondo il sesso (Ill. 8)

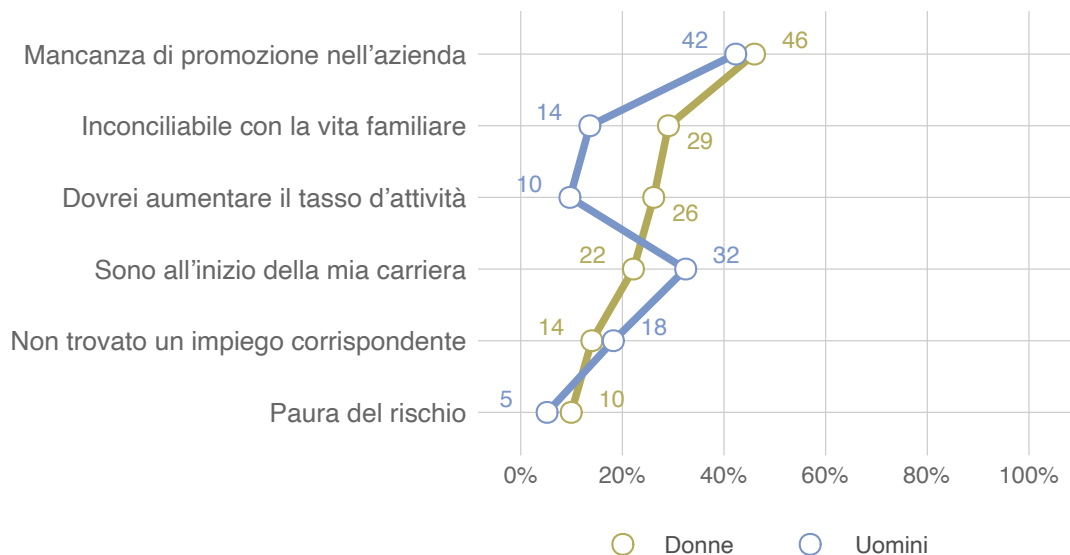
«Perché il suo tasso d'occupazione non è (ancora) più elevato? (Possibili più risposte)»



Il 23% delle donne e il 18% degli uomini interrogati desiderano ottenere maggiori responsabilità. Per quale ragione non esercitano queste responsabilità oggi? Quasi la metà di loro hanno indicato che questa situazione era dovuta ad una mancanza di promozione in seno all'azienda (Ill. 9). Questo dimostra l'importanza del ruolo della cultura imprenditoriale per l'assunzione di collaboratori altamente qualificati. Un'altra ragione, espressa in particolare dalle donne, per non prendere responsabilità è l'impossibilità di conciliare la loro vita privata con la vita professionale. Inoltre, anche l'aspetto del tasso d'occupazione svolge un ruolo: un quarto delle donne che desiderano assumere maggiori responsabilità hanno dichiarato che a tale scopo sarebbe necessario un tasso d'impiego più elevato.

Ragioni per non assumere maggiori responsabilità (Ill. 9)

«Per quali ragioni non assume maggiori responsabilità nella sua azienda?»



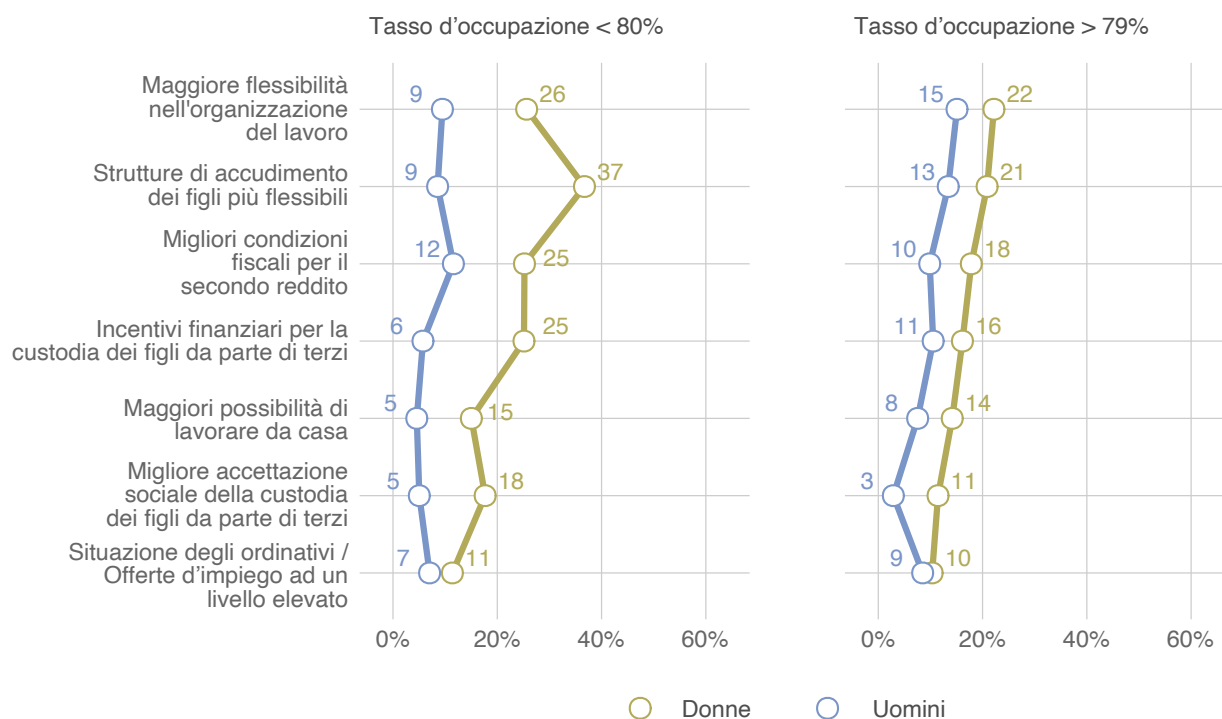
3.3. CIÒ CHE PERMETTEREBBE UNA MAGGIORE PARTECIPAZIONE DELLE DONNE AL MERCATO DEL LAVORO

Come indicato, la proporzione di donne attive titolari di un diploma universitario continua a crescere. Tuttavia, numerose donne altamente qualificate indicano un tasso d'occupazione inferiore a quello degli uomini con le stesse qualifiche. Quali sono i fattori che potrebbero aumentare direttamente il tasso d'occupazione delle donne e degli uomini altamente qualificati? Sotto questo aspetto sono particolarmente interessanti le persone che lavorano meno dell'80%. Tra questi è percettibile una notevole differenza tra i sessi (Ill. 10): apparentemente, gli uomini che lavorano meno dell'80% lo fanno indipendentemente dalle condizioni quadro. Per contro, le donne che lavorano a tempo parziale hanno molto più frequentemente dichiarato che lavorerebbero di più se le condizioni quadro evolvessero. Oltre un terzo di loro hanno affermato che aumenterebbero il loro tasso d'occupazione se esistessero «strutture d'accoglienza più flessibili e di miglio-

re qualità per i bambini». Un quarto reagirebbe direttamente a un miglioramento delle condizioni fiscali per il secondo reddito aumentando il tasso d'occupazione. Incentivi finanziari per la custodia extrafamiliare dei figli all'esterno sarebbero altrettanto efficaci. Risultato: gli uomini lavorano a tempo parziale essenzialmente perché lo desiderano, mentre le condizioni quadro sfavorevoli svolgono un ruolo essenziale per le donne.

Ciò che contribuisce all'aumento del tasso d'occupazione (Ill. 10)

«Cosa contribuirebbe direttamente ad aumentare il suo tasso d'occupazione?»



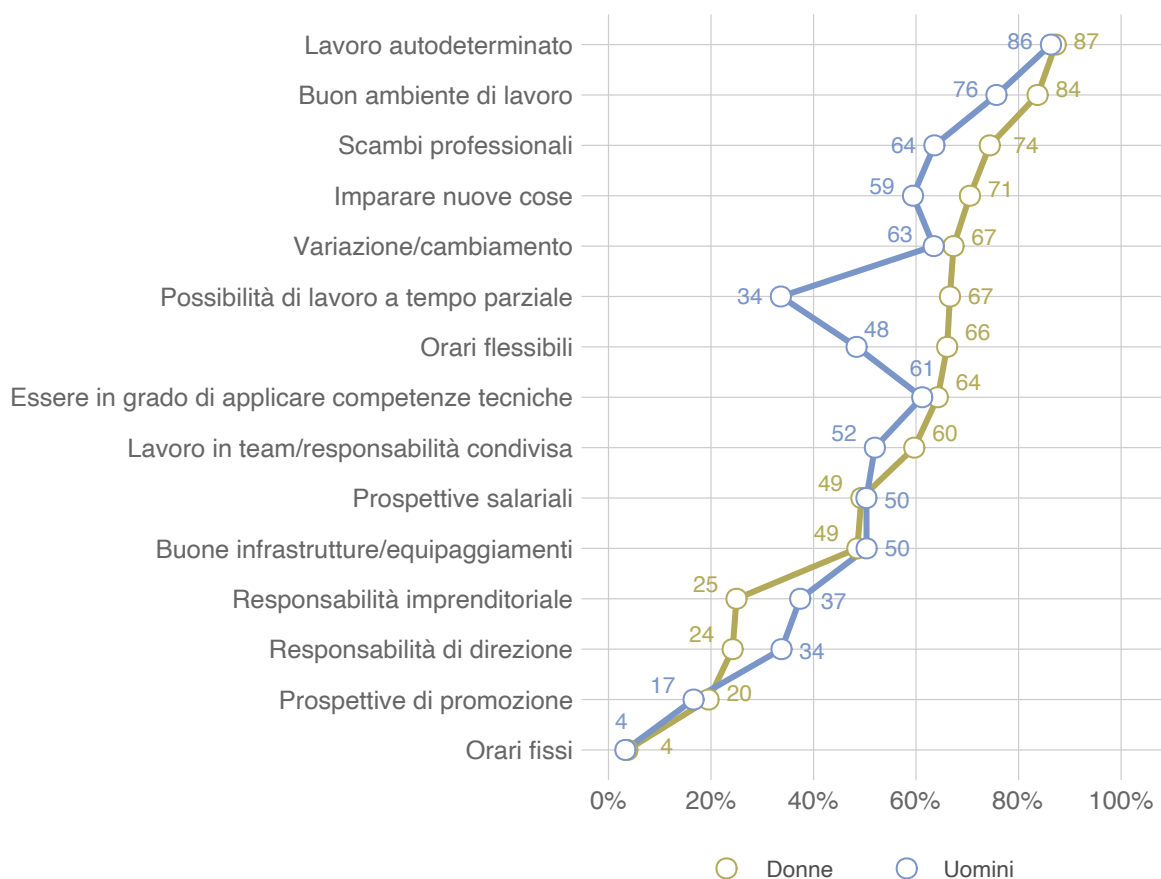
3.4. COSA È IMPORTANTE AL LAVORO

Cosa è importante per le persone interrogate nelle libere professioni quando cercano un lavoro? È sorprendente constatare che sia per gli uomini, sia per le donne, gli orari di lavoro liberamente determinati occupano il primo posto, mentre gli «orari di lavoro fissi» si ritrovano in ultima posizione (Ill. 11). Questo dimo-

stra che un alto grado di autonomia è un'esigenza fondamentale delle persone altamente qualificate dei settori della sanità, della tecnologia, dell'economia e del diritto. Gli orari di lavoro flessibili sono particolarmente importanti per le donne interrogate. La massima differenza tra i sessi, però, si osserva nella possibilità di lavorare a tempo parziale, che è importante per il 67% delle donne, ma solo per il 34% degli uomini interrogati. Ciò che dimostra ancora una volta che le mentalità non sono affatto cambiate e che – perfino presso le persone altamente qualificate - la diminuzione del tempo di lavoro a favore della famiglia è innanzitutto una preoccupazione delle donne.

Caratteristiche rilevanti del posto di lavoro (Ill. 11)

«Cosa è particolarmente importante per lei in un impiego? (Possibili più risposte)»



In generale, si costata che le persone interrogate menzionano molto più spesso i fattori soft – come un buon ambiente lavo-

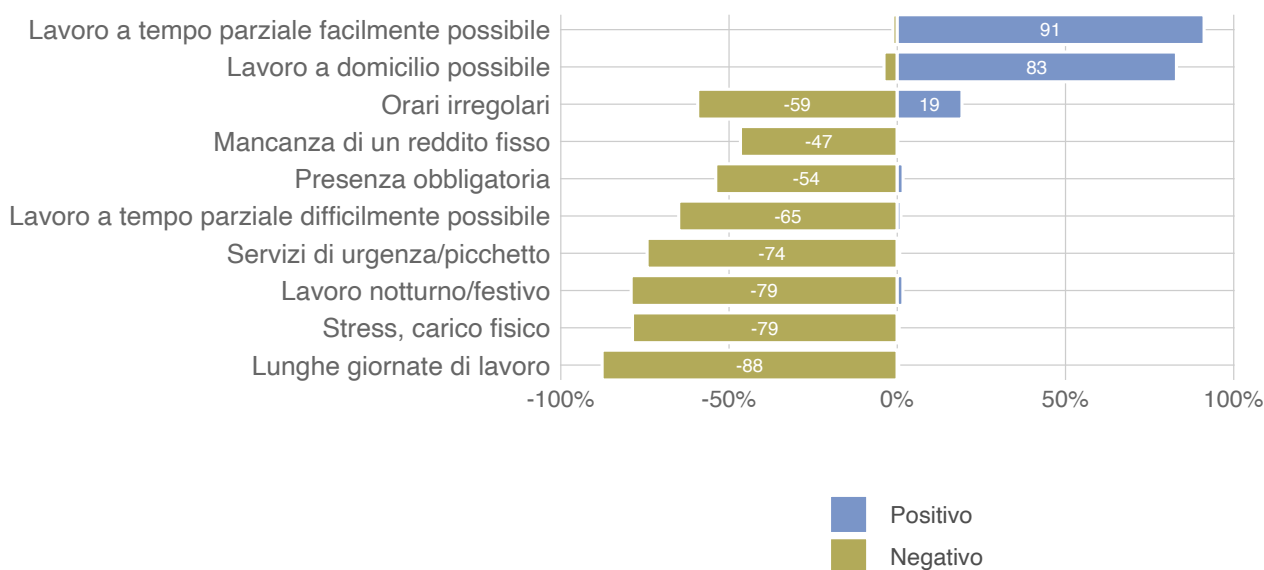
rativo, la varietà dei compiti od orari di lavoro liberamente determinati – che i fattori economici hard, quali le opportunità in materia di salario, le prospettive di promozione e la responsabilità imprenditoriale e manageriale. Va segnalato che questi ultimi sono stati menzionati un po' più spesso dagli uomini rispetto alle donne.

3.5. FATTORI PER LA CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E VITA PROFESSIONALE

Quando si affronta il tema della conciliazione tra lavoro e famiglia, un certo numero di fattori costituiscono degli ostacoli. In primo luogo, le persone interrogate altamente qualificate delle libere professioni menzionano le lunghe giornate di lavoro, usuali in queste professioni (Ill. 12). Senza parlare del lavoro notturno e il week-end, nonché i servizi di assistenza/urgenza.

Effetti sulla conciliazione (Ill. 12)

«[Tra questi aspetti del suo lavoro] qual è quello che agisce positivamente sulla conciliazione tra vita professionale e vita privata?»



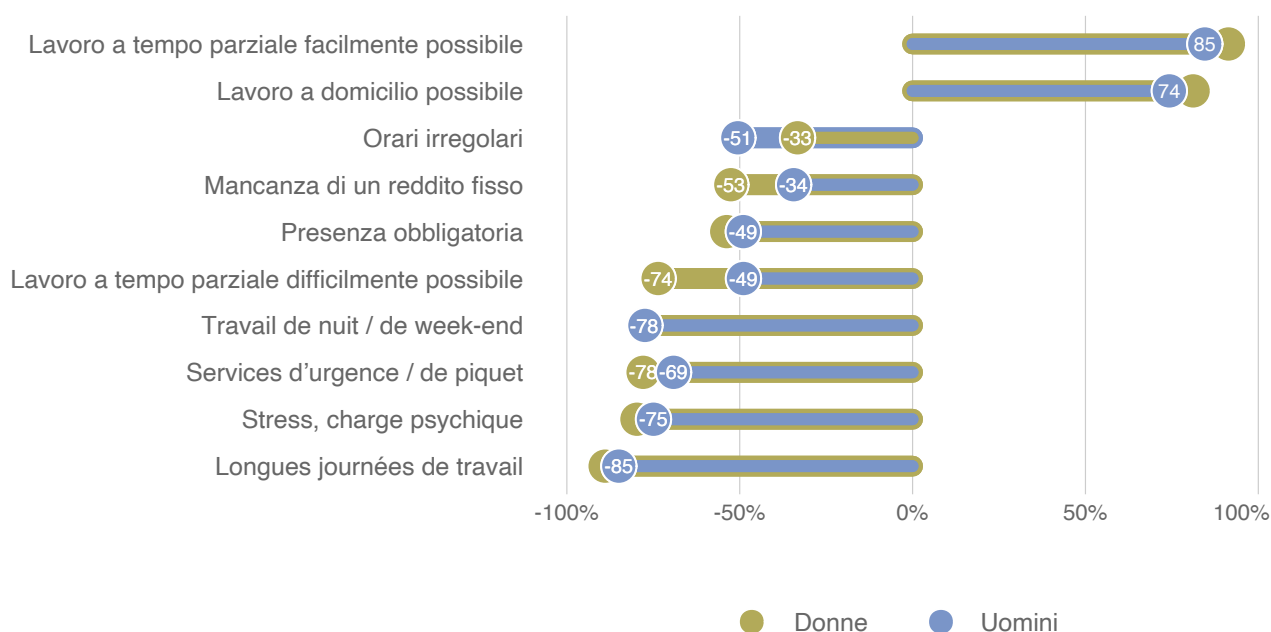
Gli orari di lavoro irregolari sono citati da una maggioranza come

penalizzanti per l'equilibrio tra famiglia e lavoro. Orari di lavoro irregolari non possono essere paragonabili ad orari di lavoro flessibili, che aumentano l'autonomia nella pianificazione della giornata e sono esplicitamente ritenuti come positivi dai due terzi delle donne interrogate (cf. Ill. 11). Gli orari di lavoro irregolari sono fissati dal datore di lavoro e complicano la pianificazione. Il lavoro a domicilio aumenta l'autonomia. L'83% vi vede un fattore positivo per la conciliazione tra vita privata e vita professionale.

Le opinioni non differiscono significativamente tra i due sessi (Ill. 13). Ancora una volta, è chiaro che le donne stimano maggiormente rispetto agli uomini l'importanza del lavoro a tempo parziale.

Impatto sulla conciliazione (Ill. 13)

Bilancio tra «Tra questi aspetti del suo lavoro, qual è quello che agisce negativamente sulla conciliazione tra vita professionale e vita privata?» e «E qual è quello che agisce positivamente sulla conciliazione tra vita professionale e vita privata?»

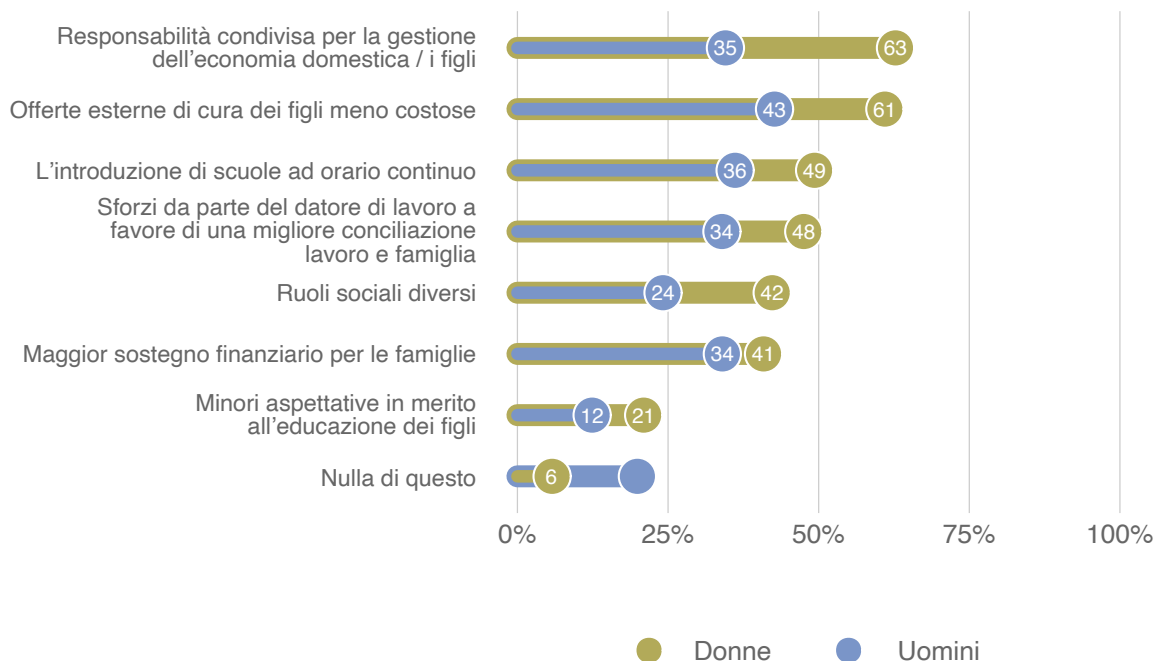


3.6. MISURE A FAVORE DELLA CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E VITA PROFESSIONALE

Per quanto concerne le misure che permettono di conciliare il lavoro e la famiglia, le donne interrogate che svolgono libere professioni sottolineano molto più spesso degli uomini la necessità di intervenire (Ill. 14). Ciò non sorprende considerato come l'impossibilità di conciliare vita privata e vita professionale avvenga principalmente a scapito delle donne. Il 63% delle donne è del parere che la condivisione delle responsabilità in materia di organizzazione dell'economia domestica e di accudimento dei figli sarebbe utile per un migliore equilibrio. Mentre solo il 35% degli uomini interogati condivide questo punto di vista. Le divergenze d'opinione non sono da nessun'altra parte così pronunciate.

Ciò che aiuterebbe – secondo il sesso (Ill. 14)

«Secondo lei, cosa agirebbe positivamente sulla conciliazione tra lavoro e famiglia? (Indicare ciò che conviene)»



Oltre all'organizzazione interna della famiglia, per il gruppo di

persone altamente qualificate preso in considerazione sono importanti le condizioni quadro statali. Tra le misure ritenute utili, vengono spesso citate strutture d'accoglienza meno costose per i bambini e scuole con orari continuati.

Il 48% delle donne interrogate ritiene che i datori di lavoro debbano attuare maggiori sforzi per favorire la conciliazione tra la vita professionale e quella familiare. I risultati dello studio mostrano che questi sforzi siano necessari a tre livelli per raggiungere l'equilibrio e, infine, sfruttare meglio il potenziale di manodopera altamente qualificata in Svizzera: una modifica della ripartizione dei ruoli in seno alla coppia, un miglioramento delle condizioni quadro statali e degli sforzi da parte dei datori di lavoro.