

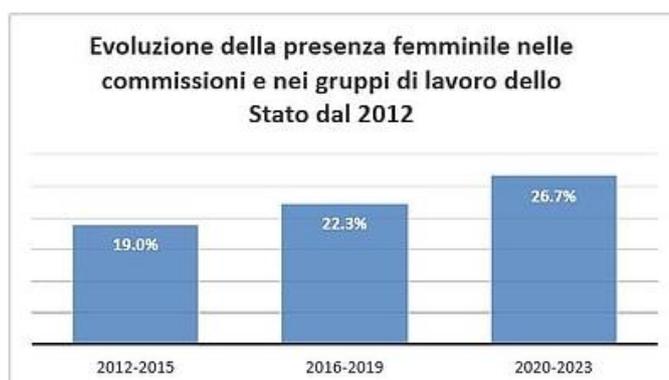
Parità di genere nelle commissioni e nei gruppi di lavoro dello Stato

La sottorappresentanza femminile nelle commissioni e nei gruppi di lavoro permanenti del Consiglio di Stato è una realtà evidente nel nostro Cantone. Sebbene in tali consessi la presenza delle donne ha registrato un aumento del 4.4% (dal 22.3% al 26.7%) nel periodo di nomina 2020-2023, la parità di genere risulta essere ancora lontana.

Situazione attuale

Le commissioni consultive e i gruppi di lavoro permanenti del Consiglio di Stato sono composti da specialiste e specialisti che hanno il compito di consigliare e aiutare chi rappresenta la politica ticinese. Il 2023 è l'anno in cui il Consiglio di Stato dovrà procedere al rinnovo di tali membri, sostituendo gli e le uscenti e coloro che hanno accumulato 12 anni di attività. Nell'ottica del rinnovo di questi consessi, è necessario porre l'attenzione sulla sempre sostanziale sottorappresentanza femminile, una problematica concreta e consistente nel nostro Cantone.

Il Regolamento concernente le commissioni, i gruppi di lavoro e le rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato prevede che *«la rappresentanza dell'uno o dell'altro sesso deve essere, nella misura del possibile, di almeno il 30%»* ([art. 4 cpv. 3](#)). Nonostante un aumento della presenza femminile in questi consessi, pari al 26,7% nel periodo di nomina 2020-2023, l'obiettivo del 30% non è ancora stato raggiunto. La tabella sottostante indica la percentuale di donne nominate dal Consiglio di Stato all'interno delle Commissioni consultive e dei gruppi di lavoro permanenti nei periodi di nomina di riferimento (dal 2012 al 2023).

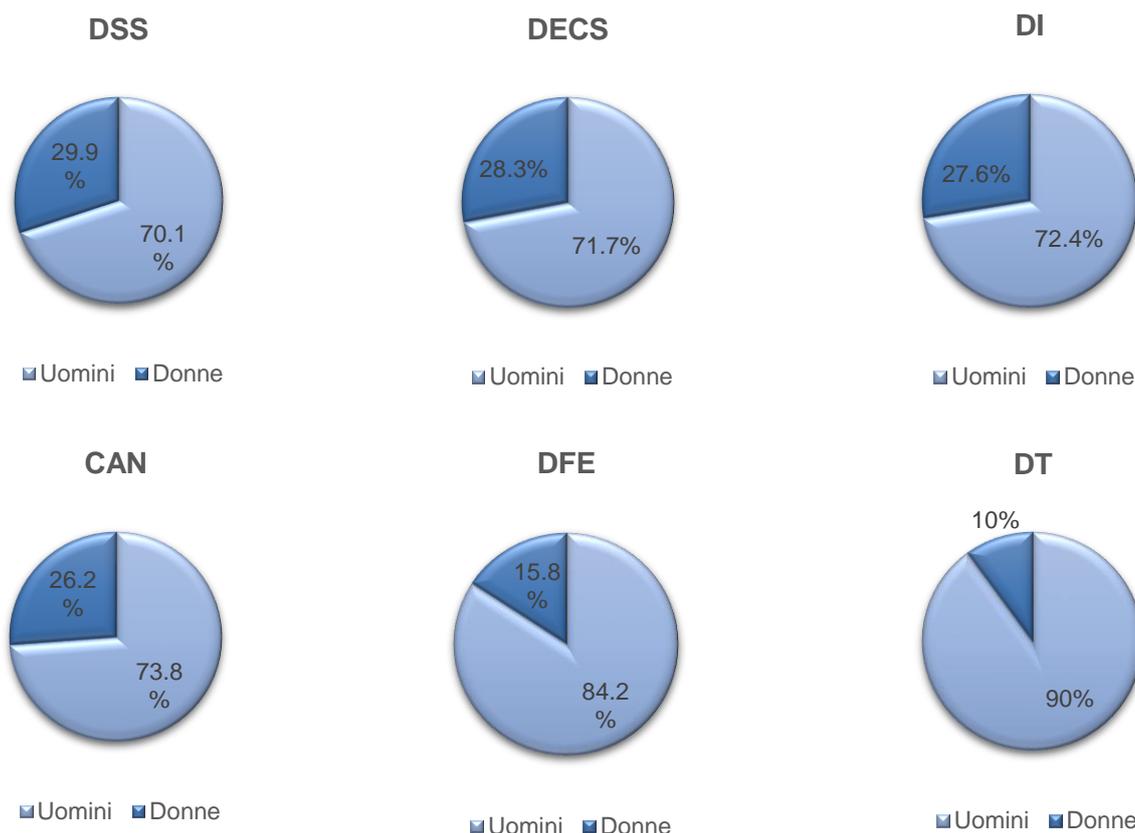


È dunque necessario che funzionari e funzionarie dirigenti che hanno la responsabilità di proporre esperte ed esperti al Consiglio di Stato, siano coscienti della situazione iniqua, e

individuino in tempo candidate o candidati potenzialmente idonei per raggiungere finalmente la quota richiesta del 30% di esponenti di uno o dell'altro genere.

Percentuali per Dipartimento

Al fine di monitorare l'equilibrio di genere all'interno delle commissioni e dei gruppi di lavoro citati, dal 2015 il Servizio per le pari opportunità raccoglie e sistematizza i dati inerenti i vari Dipartimenti. Nel periodo di nomina 2020-2023 quelli più vicini alla soglia minima di rappresentanti dell'uno e dell'altro sesso sono il Dipartimento della sanità e della socialità (DSS) con una presenza femminile attestata al 29.9% e il Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS) con il 28.3 % di donne. A seguire vi sono il Dipartimento delle istituzioni (DI) con il 27.6% e la Cancelleria dello Stato (CAN) con il 26.2%. Ancora lontani dal traguardo rimangono il Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE) con una rappresentanza femminile del 15.8% e il Dipartimento del territorio (DT) con il 10% di donne.

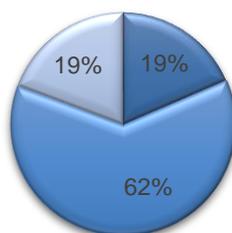


Interpretazione dei dati

Risulta evidente che la disparità di genere nelle commissioni e nei gruppi di lavoro dello Stato è lungi dall'essere risolta: su un totale di 1212 membri, solo 274 sono donne ossia il 22.6%. Benché nessun Dipartimento rispetti il regolamento, tra di loro sussiste una notevole differenza in base all'ambito d'attività. I settori tradizionalmente associati al genere femminile, come la sanità e l'educazione, sono gli stessi che oggi ospitano il maggior numero di donne mentre l'economia e l'ambito di gestione territoriale rimangono domini prettamente maschili. La distribuzione dei sessi nei determinati settori segue dunque ampiamente gli stereotipi di genere della società odierna.

Tale suddivisione dei campi d'azione si rispecchia anche all'interno dei Dipartimenti stessi, in cui vige una ripartizione che può essere chiaramente associata a una tradizione ormai superata che relega le donne a ruoli meno decisionali. Nel 2022, ad esempio, la media delle presidenti o coordinatrici all'interno di tali consessi si attestava solo al 19%.

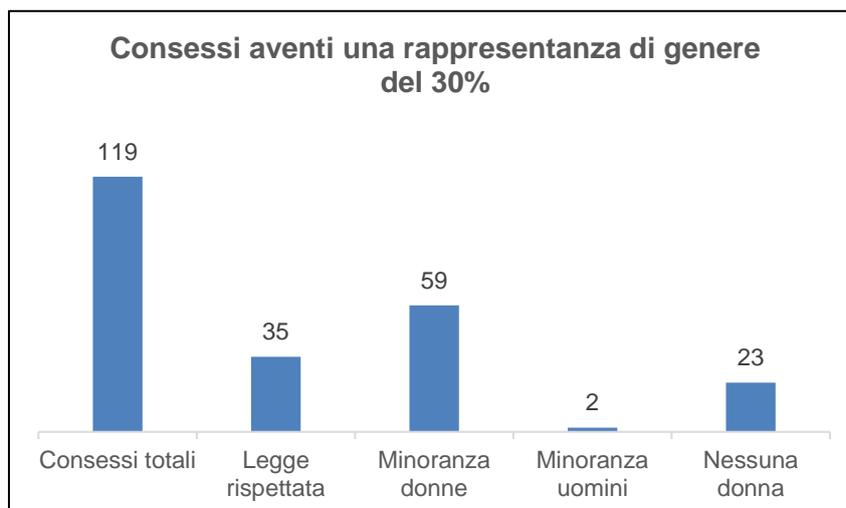
Presidenza e coordinamento



■ Donne ■ Uomini ■ Non designata/o

Proporzione tra donne e uomini: una questione femminile

La mancanza di equilibrio di genere è una problematica che riguarda in larga parte le donne. Su 119 commissioni e gruppi di lavoro, sono solo 35 quelli che rispettano la minima rappresentanza di genere del 30% prevista dalla legge. Tra i restanti 84 consessi, che presentano una forte disparità tra i sessi, sono solamente 2 quelli in cui la sottorappresentanza è costituita dal sesso maschile. Inoltre, mentre vi sono 23 consessi che non presentano tra i loro membri alcuna donna, nessuno di questi presenta una completa assenza del sesso maschile. Per questo motivo, malgrado l'uguaglianza di genere riguardi sia uomini che donne, vi è la necessità di sensibilizzare soprattutto verso una maggiore inclusione del sesso femminile.



I vantaggi di un'equa rappresentanza di genere

Oltre ad essere una questione etica, la parità di genere nelle commissioni e nei gruppi di lavoro dello Stato è obbligatoria essendo un principio iscritto nella legge. Ma avere un'equa collocazione di donne e uomini all'interno dei consessi rappresenta anche un notevole vantaggio per il successo dei vari Dipartimenti. Prestazioni più performanti, stabilità dei risultati, idee innovative: sono numerosi gli studi che dimostrano una maggiore efficacia dei team misti. Secondo le ricerche in psicologia comportamentale, le donne in ambito professionale tendono a incoraggiare un processo decisionale più partecipativo e ottengono un miglioramento dell'ambiente lavorativo. La diversità all'interno di una commissione o di un gruppo di lavoro è quindi necessaria al fine di sviluppare una complementarità di prospettive diverse, utile per un processo decisionale più rappresentativo ed efficiente in tutti i settori dell'Amministrazione cantonale.

Le difficoltà...

Ci sono settori in cui è più difficile raggiungere un'equa rappresentanza di genere. Si tratta di una problematica radicata nella società, che ha origine dalle scelte professionali dei e delle giovani, ancora influenzate da stereotipi di genere che relegano i sessi a determinati ambiti lavorativi. Grazie alla forte sensibilizzazione in atto per ampliare le prospettive future di studentesse e studenti e per abbattere i condizionamenti sociali in ambito scolastico, lentamente la popolazione sembra liberarsi da tali preconcetti. Dobbiamo dunque sperare in una futura uguaglianza di genere all'interno del mondo professionale, che risolverebbe a lungo termine anche la problematica della disparità di genere nelle commissioni e nei gruppi di lavoro dello Stato.

... e come risolverle!

Nell'attesa di un futuro più equo, funzionari e funzionarie dirigenti devono nel frattempo impegnarsi a trovare candidate e candidati adeguati per compensare la sotto-rappresentazione nei relativi settori. Siccome la ricerca di donne qualificate in ambiti tecnici o in settori prevalentemente maschili può costituire un'impresa ardua, è stata allestita negli scorsi anni una lista di esperte potenzialmente idonee a essere nominate in una commissione o in un gruppo di lavoro, ripartite secondo competenze e interessi specifici. Funzionari e funzionarie dirigenti sono invitati a rivolgersi al Servizio per le pari opportunità che dispone dell'apposita lista e, in generale, a considerare una prospettiva di genere al momento del rinnovo dei membri appartenenti alle commissioni consultive e ai gruppi di lavoro permanenti del Consiglio di Stato. Le donne sono generalmente meno visibili all'interno dei cosiddetti settori "maschili": una migliore informazione negli ambienti interessati e una maggiore trasparenza nel rinnovo delle commissioni e dei gruppi di lavoro permanenti permettono di individuare i profili idonei considerando anche l'equilibrio di genere.

Conclusione

La parità di rappresentanza tra donne e uomini nelle commissioni consultive e nei gruppi di lavoro permanenti del Consiglio di Stato è ancora lontana dall'essere raggiunta. Gli aumenti in atto negli ultimi periodi di nomina risultano essere insufficienti e l'obiettivo di un minimo del 30% di ciascun genere all'interno di ogni consesso è lungi dall'essere soddisfatto.

I funzionari e le funzionarie dirigenti possono fare la differenza. Esperte ed esperti che fanno parte delle commissioni consultive e dei gruppi di lavoro hanno l'importante compito di consigliare e aiutare politici e politiche a prendere decisioni su temi specifici che riguardano tutti i settori dell'Amministrazione cantonale. Per questo motivo è necessario che i contributi provengano da entrambi i generi e possano essere rappresentativi dell'intera collettività.

Durante il prossimo rinnovo considerate anche voi una prospettiva di genere!