

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

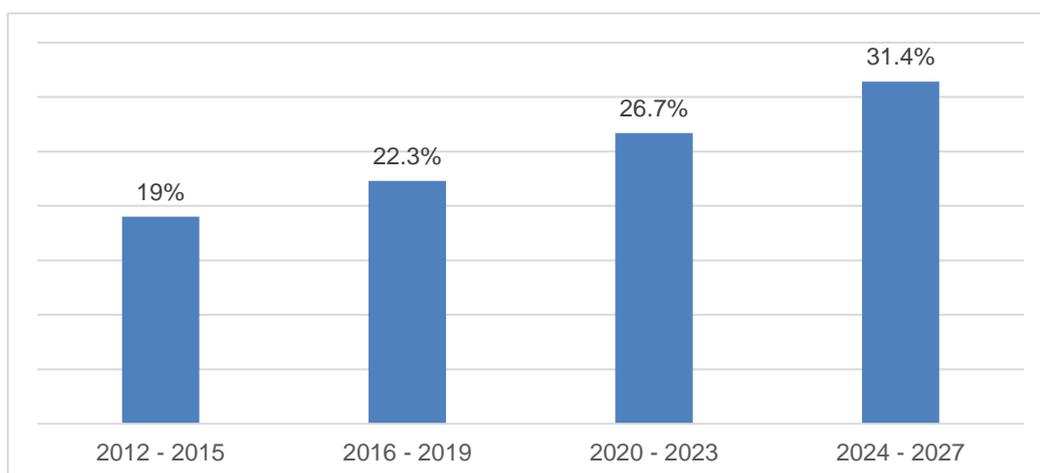
La sottorappresentanza femminile nelle commissioni e nei gruppi di lavoro permanenti del Consiglio di Stato è una realtà evidente nel nostro Cantone. Sebbene in tali consessi la presenza delle donne abbia registrato un aumento del 12.4% (dal 19% al 31.4%) dal 2012 al periodo di nomina 2024 – 2027, una rappresentanza di genere realmente paritaria risulta 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. All'inizio di ogni quadriennio il Consiglio di Stato deve 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](#)). Il periodo di nomina 2024 – 2027 segna un traguardo importante, poiché l'obiettivo minimo del 30% è stato per la prima volta 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 2027).

Evoluzione della presenza femminile nelle commissioni e nei gruppi di lavoro dal 2012:

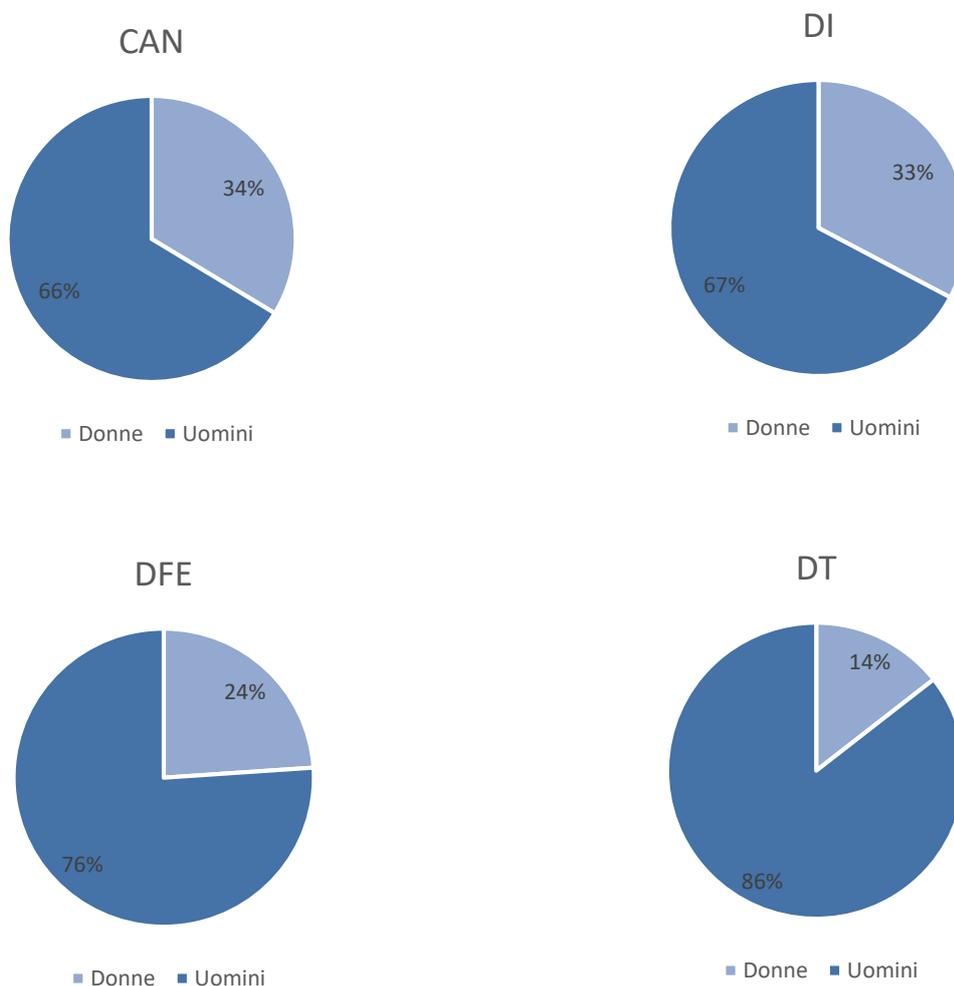


Questa evoluzione dimostra che il progresso sociale si riflette nella crescente presenza femminile all'interno di consessi tradizionalmente riservati agli uomini, segno tangibile di una mentalità collettiva meno condizionata dagli stereotipi di genere e dell'efficacia delle iniziative di sensibilizzazione promosse. Questo fenomeno è altresì agevolato dall'aumento del numero di donne che scelgono di mettere a disposizione le proprie competenze per tali incarichi, contribuendo a una rappresentanza più equilibrata. La crescita lineare della presenza femminile è indubbiamente un segnale positivo e il raggiungimento della soglia del 30% rappresenta un traguardo significativo. Tuttavia, vi è il rischio che questa percentuale possa stabilizzarsi senza ulteriori progressi. L'obiettivo reale deve rimanere la parità assoluta, intesa come una rappresentanza che rifletta equamente la composizione della nostra società. Per mantenere e superare il traguardo attuale, garantendo che la tendenza positiva non solo persista ma si intensifichi nel tempo, 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 di permanente disparità e individuino in tempo candidate o candidati potenzialmente idonei per raggiungere la parità di 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 2023 – 2027, per la prima volta alcuni Dipartimenti hanno superato la soglia del 30% di rappresentanti dell'uno o dell'altro genere. Si tratta del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS) con il 51% di donne, unico caso in cui il genere femminile si trova in leggera maggioranza, e del Dipartimento della sanità e della socialità (DSS) con una presenza femminile attestata al 40%. A seguire, raggiungono la soglia minima anche la Cancelleria dello Stato (CAN) con il 34% e il Dipartimento delle istituzioni (DI) con il 33%. Ancora lontani dal traguardo rimangono invece il Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE) con una rappresentanza femminile del 24% e il Dipartimento del territorio (DT) con il 14% di donne.



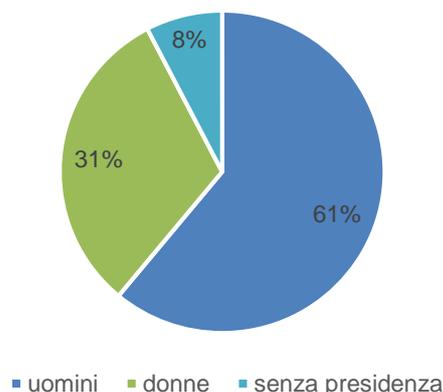


Interpretazione dei dati

La rappresentanza di genere nelle commissioni e nei gruppi di lavoro dello Stato sta gradualmente procedendo verso la parità. Mentre nello scorso quadriennio, nessuno dei Dipartimenti rispettava il regolamento, a partire dal 2024 per la prima volta in Ticino la maggioranza dei Dipartimenti raggiunge il 30% di presenza femminile. Nonostante il notevole risultato complessivo, tra i Dipartimenti 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 femminile e maschile 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 2024, ad esempio, la media delle presidenti o coordinatrici all'interno di tali consessi si attesta solo al 31%: pur senza negare l'attuale forte tendenza all'abbassamento della disparità di genere che si sta

manifestando (dal 2021 ad oggi la crescita è di 12 punti percentuali), le donne in posizioni decisionali sono ancora la metà degli uomini.

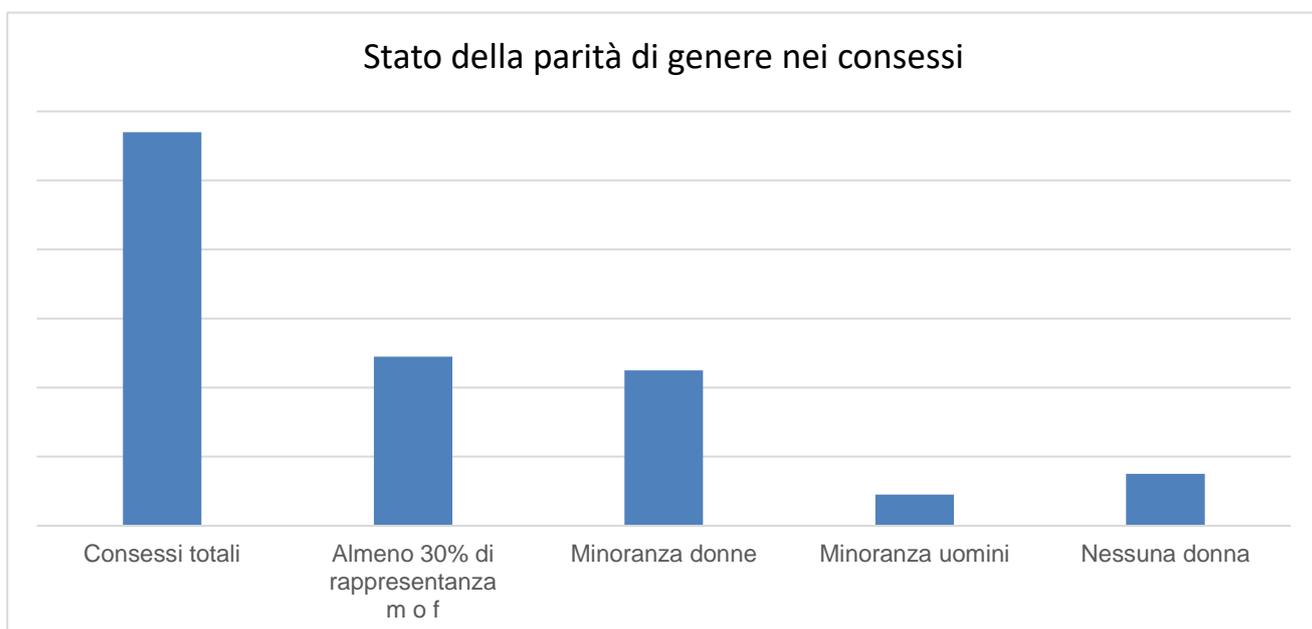
Presidenza e coordinamento



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 114 commissioni e gruppi di lavoro, sono solo 49 quelli che rispettano la minima rappresentanza di genere del 30% prevista dalla legge, ancora meno della metà. Tra i restanti 65 consessi, che presentano una forte disparità tra i generi, sono solamente 5 quelli in cui la sottorappresentanza è costituita dal genere maschile. Inoltre, vi sono 15 consessi che non presentano tra i loro membri alcuna donna. Per questo motivo vi è la necessità di sensibilizzare soprattutto verso una maggiore inclusione del genere 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 uomini e donne 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 settori tradizionalmente considerati maschili: una migliore informazione negli ambienti interessati e una maggiore trasparenza nel rinnovo delle commissioni e dei gruppi di lavoro permettono di individuare i profili idonei considerando una prospettiva di genere.

Conclusione

Per la prima volta in Canton Ticino, gli sforzi per raggiungere una pari rappresentanza tra donne e uomini nelle commissioni consultive e nei gruppi di lavoro permanenti del Consiglio di Stato danno i loro frutti. Gli aumenti in atto negli ultimi periodi di nomina sono eloquenti e procedono nella giusta direzione. Tuttavia, l'obiettivo di un minimo del 30% di ciascun genere all'interno di ogni consesso non è ancora stato raggiunto. Non bisogna inoltre dimenticare che, sebbene il regolamento abbia stabilito una soglia minima, lo scopo ultimo è la parità di genere assoluta, sia tra i membri, sia nella presidenza e coordinazione, nonché in tutti i settori in maniera eguale.

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!