

Rapporto

numero	data	Dipartimento
7787 R	26 ottobre 2021	CANCELLERIA DELLO STATO
Concerne		

della Commissione Costituzione e leggi

- **sulla petizione 25 giugno 2019 presentata dal Sindacato VPOD e sottoscritta da 4'073 cittadini, per la creazione di un Ufficio cantonale per la parità tra donna e uomo (sul modello del Canton Vaud)**
- **sulla mozione 24 giugno 2019 presentata da Natalia Ferrara, Claudia Crivelli Barella e cofirmatari "Sciopero del 14 giugno 2019 - Parità nella realtà: le buone intenzioni non bastano"**
(v. messaggio 29 gennaio 2020 n. 7787)
- **sulla mozione 18 febbraio 2019 presentata da Raoul Ghisletta e cofirmatari per il gruppo PS "Agire maggiormente per la parità di genere: per la creazione di un Ufficio per la parità tra donna e uomo sul modello del Canton Vaud"**
(v. messaggio 29 gennaio 2020 n. 7787)

INDICE

1. LE RICHIESTE DELLE MOZIONI E DELLA PETIZIONE	2
2. LA POSIZIONE DEL CONSIGLIO DI STATO	3
3. I LAVORI DELLA COMMISSIONE COSTITUZIONE E LEGGI.....	4
3.1 Breve istoriato circa il servizio per le pari opportunità in seno all'Amministrazione cantonale	4
3.2 L'audizione commissionale del 1° ottobre con il mozionante Raoul Ghisletta	5
3.3 L'audizione commissionale, tenutasi il 22 ottobre 2019, del Cancelliere dello Stato Arnoldo Coduri e della Delegata per le pari opportunità Rachele Santoro	5
3.4 Alcuni esempi di Cantoni dove esiste un ufficio che si occupa delle pari opportunità (stato: autunno 2019).....	6
3.5 La dotazione di personale e il budget a disposizione nel Canton Ticino in ambito di pari opportunità	8
3.6 L'intervento della Commissione consultiva per le pari opportunità fra i sessi: presa di posizione del 23 luglio 2020 e audizione del 13 ottobre 2020	8
4. CONCLUSIONI	9

1. LE RICHIESTE DELLE MOZIONI E DELLA PETIZIONE

La mozione del 24 giugno 2019 di Natalia Ferrara, Claudia Crivelli Barella e cofirmatari "Sciopero del 14 giugno 2019 - Parità nella realtà: le buone intenzioni non bastano", chiede al Consiglio di Stato di:

- *«stabilire un budget adeguato e allocare le risorse necessarie per rafforzare l'Ufficio per le pari opportunità (esistente o da costituirsi secondo le necessità) anche in relazione all'attuazione del piano d'azione cantonale per la parità»;*
- *«allestire un piano di azione cantonale per la parità e informare al più presto sullo stato dei lavori (mozione 2015¹)»;*
- *«elaborare e rendere noti al più presto i risultati del progetto pilota sul bilancio di genere (mozione 2014²)».*

La mozione, firmata da 36 parlamentari rappresentanti tutte le forze politiche presenti in Gran Consiglio, rileva come alle modifiche "sulla carta", avvenute in seguito all'introduzione del suffragio universale nel 1971, al principio della parità fra i sessi del 1981, nonché alla Legge sulla parità del 1986, non sia poi seguita una vera parità nella realtà dei fatti. La mozione ricorda altresì la mozione n. 1135 del 14 dicembre 2015, con la quale si chiedeva l'adozione di un *«piano d'azione cantonale per la parità, in cui venissero individuate le misure da attivare per lottare in modo coordinato e coerente contro le disparità ancora presenti. Nel piano d'azione dovevano essere definiti gli assi strategici prioritari, gli obiettivi da raggiungere, le misure da attuare, i vari attori implicati come pure i costi. Il Consiglio di Stato doveva assumere la responsabilità del progetto fornendo le risorse interdipartimentali sufficienti, in termini di persone e finanziarie, coinvolgendo enti competenti interni ed esterni all'amministrazione. Il piano d'azione cantonale da elaborare doveva poi essere oggetto di valutazione dopo un determinato periodo, al fine di stabilire il grado di raggiungimento degli obiettivi. Con messaggio n. 7492 del 30 gennaio 2018, il Consiglio di Stato, per determinarsi, propose di attendere la pubblicazione aggiornata de "Le Cifre della parità"³ e i risultati del progetto pilota sul bilancio di genere per definire un punto di partenza grazie al quale stabilire obiettivi, misure e tempistiche per l'attuazione del piano d'azione cantonale per la parità (così evaso 12.03.2018)».* Il progetto pilota sul bilancio di genere, era stato approvato dal Consiglio di Stato con messaggio n. 7160 del 20 gennaio 2016 in accoglimento della mozione "Per l'introduzione del bilancio di genere quale strumento di politica della parità" e a questo scopo era stato stanziato un credito apposito di 50'000 franchi.

La mozione del 18 febbraio 2019 presentata da Raoul Ghisletta e cofirmatari per il gruppo PS "Agire maggiormente per la parità di genere: per la creazione di un Ufficio per la parità tra donna e uomo sul modello del Canton Vaud" chiede la *«creazione di un Ufficio per la parità tra donna e uomo sul modello del Canton Vaud».* La mozione suggerisce che l'Ufficio abbia tra l'altro i seguenti *«campi d'attività»:*

- da una parte *«offrire alla popolazione, alle imprese e alle autorità nel Cantone consulenze specializzate e sostegno giuridico»,*

¹ Mozione del 14 dicembre 2015 Milena Garobbio e cofirmatari "[Adozione di un Piano d'azione cantonale per la parità](#)", sostanzialmente accolta dal Consiglio di Stato con il messaggio n. 7492 del 30 gennaio 2018.

² Mozione del 10 marzo 2014 di Pelin Kandemir Bordoli e cofirmatarie "[Introduzione del bilancio di genere quale strumento di politica della parità](#)", accolta dalla Commissione della gestione e delle finanze con rapporto del 5 aprile 2016 e dal Gran Consiglio il 18 aprile 2016.

³ Edizione 2018 https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/pubblicazioni/2018_Ustat_Cifre_della_parita.pdf.

- dall'altra *«organizzare delle campagne di sensibilizzazione e prevenzione, realizzare del materiale informativo, organizzare delle formazioni ed elaborare degli strumenti pedagogici»*.

L'esame della mozione *«dovrà essere l'occasione»*:

- *«per svolgere un'analisi delle risorse a disposizione della Delegata per le pari opportunità nel Canton Ticino»*;
- *«per fare un bilancio e un'analisi delle risorse a disposizione del Gruppo stop molestie a disposizione dei dipendenti dell'Amministrazione cantonale»*;
- *«per fare il punto sulla realizzazione del bilancio di genere la cui conclusione era prevista per fine 2018»*.

La mozione parte infatti dal principio che la soppressione dell'Ufficio per le pari opportunità sia stata una scelta che abbia fatto arretrare la lotta alle discriminazioni di genere, accorpendo troppe mansioni, compiti e oneri ad una sola figura, la quale dal 2017, è rappresentata dalla Delegata per le pari opportunità, Rachele Santoro. La mozione presenta poi alcuni dati sulla parità salariale che evidenziano le maggiori differenze salariali proprio nella Svizzera orientale e in Ticino. Si rileva infine che oltre a *«combattere maggiormente le discriminazioni salariali subite dalle donne occorre rafforzare la prevenzione e la capacità di gestione produttiva dei casi di molestie sessuali»*. A tal proposito, ricorda che il Gran consiglio aveva accolto il rapporto sul messaggio n. 7261 della Commissione speciale sanitaria che chiedeva al Consiglio di Stato di attivare una campagna di sensibilizzazione presso le aziende sul tema delle molestie sessuali sul posto di lavoro (vedi anche interrogazione n. 31.18 dell'8 marzo 2018). Infine la mozione ricorda l'approvazione parlamentare in merito all'introduzione del bilancio di genere quale strumento di politica della parità⁴.

La petizione del 25 giugno 2019 presentata dal Sindacato VPOD e sottoscritta da 4'073 cittadini, per la creazione di un Ufficio cantonale per la parità tra donna e uomo (sul modello del Canton Vaud) chiede, esattamente come la mozione di Raoul Ghisletta, l'istituzione *«di un Ufficio cantonale per la parità tra donna e uomo sul modello del Canton Vaud, che si muova in maniera decisa per incoraggiare la parità di genere»*:

- *«offrendo alla popolazione, alle imprese e alle autorità nel Cantone consulenze specializzate e sostegno giuridico»*;
- *«sviluppando delle campagne di sensibilizzazione e prevenzione, realizzando del materiale informativo, organizzando delle formazioni ed elaborando degli strumenti pedagogico»*.

2. LA POSIZIONE DEL CONSIGLIO DI STATO

Dopo aver presentato l'Ufficio per la parità tra donna e uomo ([Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes](#), BEFH) attivo nel Canton Vaud, a pagina 3 del messaggio n. 7787 si precisa che non è *«opportuno valutare in questa sede i vantaggi e gli svantaggi dei diversi modelli»* presenti nei vari Cantoni elvetici, sottolineando che a livello di Canton Ticino si è optato per trattare in maniera trasversale il tema delle pari opportunità, visto il numero importante di servizi amministrativi coinvolti: *«ciascuna unità amministrativa dispone di*

⁴ Mozione del 10 marzo 2014 di Pelin Kandemir Bordoli e cofirmatarie "[Introduzione del bilancio di genere quale strumento di politica della parità](#)", accolta dalla Commissione della gestione e delle finanze con rapporto del 5 aprile 2016 e dal Gran Consiglio il 18 aprile 2016.

specifiche esigenze, assi strategici diversi e destinatari distinti (ad esempio: le famiglie, la scuola, le persone attive, le persone a carico di aiuti sociali, ecc.)».

Il punto centrale, in questa sede e per quanto concerne la Commissione, del messaggio governativo è riferito al ruolo riservato alla Delegata per le pari opportunità in relazione alla macchina amministrativa del Cantone; a pagina 3 dello stesso si può leggere: *«questo modello trasversale consente ai diversi uffici dell'Amministrazione cantonale di acquisire una maggiore consapevolezza rispetto ai compiti dello Stato nel garantire la parità di trattamento tra uomo e donna e di promuovere, ciascuno nei propri ambiti di competenza, delle politiche a favore delle pari opportunità. Il ruolo della Delegata per le pari opportunità rappresenta in tal senso un sostegno per le diverse unità amministrative le quali possono rivolgersi alla Delegata per una consulenza in ambiti specifici. Tuttavia, la messa in atto di misure e azioni concrete compete agli uffici preposti»*. Dunque per il Consiglio di Stato la Delegata per le pari opportunità deve avere un ruolo soprattutto di consulenza, e meno di coordinamento tra le varie attività che vengono svolte da diversi servizi amministrativi e gruppi di lavoro - *«i quali hanno sviluppato, nel corso degli anni, delle competenze specifiche»* - coinvolti in materia di pari opportunità.

In conclusione il Consiglio di Stato propone:

- da un lato, di *«rafforzare la figura di coordinamento legata alle pari opportunità da un 50% ad un 100% che potrà essere anche suddiviso su due persone a seconda delle necessità»*;
- dall'altro, di *«istituire un gruppo di lavoro interdipartimentale che avrà il compito di elaborare un piano di azione cantonale per le pari opportunità»*.

Il Governo, dato che *«queste misure consentiranno un miglioramento importante nella promozione delle pari opportunità»*, non ritiene necessario *«dar seguito alla richiesta della mozione 18 febbraio 2019 di istituire un Ufficio per la parità tra donna e uomo sul modello del Canton Vaud, mentre la mozione 24 giugno 2019 può essere considerata evasa»*.

3. I LAVORI DELLA COMMISSIONE COSTITUZIONE E LEGGI

La Commissione Costituzione e leggi si è chinata in più sedute sul tema toccato dalle 2 mozioni e dalla petizione, approfondendone vari aspetti. Qui di seguito si ripercorrono brevemente i lavori svolti dalla stessa.

3.1 Breve istoriato circa il servizio per le pari opportunità in seno all'Amministrazione cantonale

Nel 1990 il Consiglio di Stato istituisce la figura della Consulente per la condizione femminile e nel 1993 la Commissione consultiva per la condizione femminile⁵. Nel 2005, dopo alcuni atti parlamentari che chiedono tra l'altro l'istituzione di un apposito Ufficio per la condizione femminile (riunendo una serie di servizi), un rapporto commissionale⁶ conclude che un

⁵ Alla Commissione era stato tra l'altro conferito il mandato di presentare un rapporto in merito alla questione della creazione di un Ufficio per la condizione femminile (cfr. messaggio n. [6379](#) "Rapporto del Consiglio di Stato sulla mozione del 17 dicembre 2007 presentata da Norman Gobbi e cofirmatari 'Pari opportunità anche per i padri'", pp. 1-2).

⁶ Rapporto della Commissione della legislazione del 5 ottobre 2005 sull'iniziativa parlamentare elaborata del 10 dicembre 1990 di Carla Agustoni e cofirmatari "Istituzione di un Ufficio per la condizione femminile". Il rapporto, nelle sue conclusioni, chiedeva di:

simile ufficio non è necessario e che è sufficiente la funzione della Consulente per la condizione femminile. Tuttavia il Consiglio di Stato, sempre nel 2005, risolve di istituire l'Ufficio della legislazione e delle pari opportunità, posto sotto la responsabilità della Consulente per la condizione femminile (a quel tempo la signora Marilena Fontaine), che riunisce sotto un unico cappello l'attività della Consulente per la condizione femminile e quella del Centro di legislazione e di documentazione.

Tale servizio cambia poi di nome, diventando l'Ufficio della legislazione, delle pari opportunità e della trasparenza. Nel 2017, quando la signora Fontaine entra al beneficio della pensione, i 3 temi sono portati all'interno dei Servizi giuridici del Consiglio di Stato, ognuno con un proprio ufficio: il [Servizio della legislazione](#), l'[Incaricato cantonale della protezione dei dati](#) e la [Delegata per le pari opportunità](#) (0.5 unità).

3.2 L'audizione commissionale del 1° ottobre con il mozionante Raoul Ghisletta

Il mozionante ribadisce i contenuti della sua mozione volta a creare un Ufficio per la parità tra donna e uomo sul modello del Canton Vaud. A suo dire l'ufficio potrebbe essere composto anche solo da qualche unità; vi sarebbe un bisogno di potenziamento, dato che determinate mansioni non vengono eseguite, ma verosimilmente vi sarebbe pure una necessità di accorpamento.

3.3 L'audizione commissionale, tenutasi il 22 ottobre 2019, del Cancelliere dello Stato Arnoldo Coduri e della Delegata per le pari opportunità Rachele Santoro

I partecipanti all'audizione confermano la necessità di mantenere l'attuale impostazione organizzativa in materia di pari opportunità, cioè di privilegiare la trattazione dello stesso in maniera trasversale (visto che sono coinvolti vari servizi amministrativi), piuttosto che di concentrare in un solo ufficio le diverse attività.

L'obiettivo è comunque quello:

- di aumentare il grado di interdipendenza nel caso di determinate iniziative;
- di rendere tutti gli uffici interessati maggiormente consapevoli circa gli obiettivi che possono avere in materia di pari opportunità;
- di disporre di un certo monitoraggio, rendendo più visibili eventuali iniziative in atto.

-
- *«non dare seguito alla richiesta dell'iniziativa di adottare una legge per istituire un Ufficio per la condizione femminile»;*
 - *«prendere atto della nuova impostazione decisa dal Consiglio di Stato della consulenza per la condizione femminile integrata nel nuovo "Ufficio della legislazione e delle pari opportunità" facente parte dell'"Area della comunicazione elettronica e della documentazione"»;*
 - *«prendere atto che la nuova impostazione in larga parte accoglie le considerazioni e le richieste del presente rapporto assicurando anche in futuro un servizio per la condizione femminile con una migliore definizione delle sue attività, ampliate alla promozione delle pari opportunità, e assicurando nel contempo il coordinamento di progetti mirati federali, finanziati dalla Confederazione».*

3.4 Alcuni esempi di Cantoni dove esiste un ufficio che si occupa delle pari opportunità (stato: autunno 2019)

	Ufficio specifico	Costo	Ambiti di intervento	Base legale cantonale
 <p>BL</p>	<p>Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft</p> <p>servizio posto sotto il Dipartimento delle finanze e degli affari ecclesiastici</p> <p>5 unità, 2.2 unità a tempo pieno</p>	CHF 485'000 (C2018)	<p>Il Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft è attivo nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conciliazione tra lavoro e vita privata/famiglia; - scelte professionali e a livello di formazione; - pari opportunità in ambito professionale (parità salariale, molestie sessuali, ecc.); - lotta contro la violenza (violenza domestica, matrimoni forzati, tratta di essere umani); - "forme culturali di genere" (Geschlechterkulturen) appropriate (linguaggio, immagini, media, arte, sport e tradizione); - parità tra donne e uomini in seno all'Amministrazione cantonale (orario flessibile, <i>job sharing</i>, accesso alle posizioni dirigenziali, uso corretto della lingua, ecc.); - attività di consulenza e informativa (biblioteca specializzata). 	<p>art. 8 "Parità dei sessi" Cost. BL</p> <p>Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz (in part. artt. 19-21)</p> <p>Verordnung zum Einführungsgesetz zum Gleichstellungsgesetz</p> <p>Verordnung über die Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann</p>
 <p>BS</p>	<p>Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern</p> <p>servizio posto sotto il Dipartimento presidenziale</p> <p>8 unità, 4.3 unità a tempo pieno</p>	CHF 1'685'100, di cui per il personale CHF 701'300 (C2018)	<p>L'Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern - con la collaborazione della Gleichstellungskommission (nominata dal Governo per 4 anni e formata da 9 membri) - è attiva nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - scelte professionali e a livello di formazione; - conciliazione tra lavoro e vita privata/famiglia; - lavoro di assistenza e di cura (Care-Arbeit); - attività di consulenza e di mediazione. 	<p>art. 9 "Parità dei sessi" Cost. BS</p> <p>Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (art. 22)</p> <p>Verordnung betreffend die Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern und die Gleichstellungskommission Basel-Stadt</p>
 <p>FR</p>	<p>Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille</p> <p>servizio posto sotto il Dipartimento della sanità e delle opere sociali</p> <p>6 unità, 3.1 unità a tempo pieno</p>	CHF 553'000 (C2018)	<p>Il Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille è attivo nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uguaglianza a livello professionale e in seno all'Amministrazione cantonale; - uguaglianza nei settori dell'educazione e della formazione professionale; - uguaglianza e politica; - lotta contro le molestie sessuali sul posto di lavoro; - informazione, promozione, coordinamento e controllo in materia di politica familiare; - lotta contro la violenza all'interno della coppia e il suo impatto sulla famiglia. 	<p>art. 9 cpv. 2 "Uguaglianza" Cost. FR</p> <p>Loi instituant un Bureau et une Commission de l'égalité hommes-femmes et de la famille</p> <p>Ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail</p>
 <p>JU</p>	<p>Déléguée à l'égalité</p> <p>servizio posto sotto la Cancelleria dello Stato</p> <p>1.3 unità a tempo pieno</p>	CHF 294'000 (C2018), di cui CHF 184'000 di massa salariale	<p>La Déléguée à l'égalité è attiva nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - scuola, formazione e scelte professionali; - uguaglianza professionale (tra l'altro progetto di promozione delle professioni tecniche tra le donne); - conciliazione tra lavoro e vita privata/famiglia; - violenze domestiche; - ruolo della donna in politica. 	<p>art. 6 cpv. 1 "Uguaglianza dinanzi alla legge" e art. 44 "Ufficio della condizione femminile" Cost. JU</p> <p>Loi cantonale portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes</p> <p>Directives concernant la féminisation et le langage épïcène des actes législatifs, judiciaires et administratifs</p>

	Ufficio specifico	Costo	Ambiti di intervento	Base legale cantonale
 <p>NE</p>	<p>Office de la politique familiale et de l'égalité</p> <p>servizio posto sotto il Dipartimento dell'educazione e della famiglia</p> <p>3 unità, <u>1.9 unità a tempo pieno</u></p>	<p>CHF 330'000, (C2018), di cui CHF 264'000 di massa salariale</p>	<p>L'Office de la politique familiale et de l'égalité è attivo nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uguaglianza professionale; - politica familiare; - violenza coniugale; - uguaglianza di diritto e di fatto (linguaggio e pubblicità non sessista); - pari diritti nella formazione e nell'insegnamento; - rappresentazione della donna in politica. 	<p>art. 35 "Realizzazione della parità dei sessi" Cost. NE</p> <p>Loi cantonale sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes</p> <p>Règlement d'application de la loi sur la politique familiale et l'égalité entre hommes et femmes</p>
 <p>VD</p>	<p>Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p>servizio posto sotto il Dipartimento del territorio e dell'ambiente</p> <p><u>7.05 unità a tempo pieno</u></p>	<p>CHF 1'835'800 (P2020)</p>	<p>Il Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes è attivo nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uguaglianza nella vita professionale; - parità salariale; - uguaglianza nella formazione e nell'insegnamento; - parità in seno all'Amministrazione cantonale; - lotta e prevenzione in ambito di violenza coniugale; - linguaggio/lingua inclusivo/a. <p>Inoltre l'ufficio presiede le seguenti 3 Commissioni cantonali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Commission cantonale consultative de l'égalité; - Commission de contrôle des marchés publics et des subventions; - Commission cantonale de lutte contre la violence domestique. 	<p>art. 10 cpvv. 3 e 4 "Uguaglianza" Cost. VD</p> <p>Loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes</p> <p>Règlement d'application de la loi du 24 juin 1996 d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes</p>
 <p>VS</p>	<p>Office cantonal de l'égalité et de la famille</p> <p>servizio posto sotto il Dipartimento della sanità, delle opere sociali e della cultura</p> <p>6 unità, <u>3.5 unità a tempo pieno</u></p>	<p>CHF 1'195'500 (C2018), di cui CHF 521'600 di massa salariale</p>	<p>L'Office cantonal de l'égalité et de la famille - che collabora con il Conseil de l'égalité et de la famille e la Commission cantonale consultative contre les violences domestiques, i cui membri sono nominati dal Consiglio di Stato - si occupa anche di questioni prettamente legate alla famiglia (art. 13a Cost. VS). Relativamente al tema specifico dell'uguaglianza tra donne e uomini, esso è attivo nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uguaglianza nella vita professionale (lavoro a tempo parziale, molestie sessuali, parità salariale, licenziamenti, ecc.); - uguaglianza tra donna e uomo; - conciliazione tra lavoro e vita privata/famiglia. 	<p>Loi concernant l'application du principe d'égalité entre femmes et hommes</p> <p>Règlement fixant les tâches et compétences de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille et du Conseil de l'égalité et de la famille</p>
 <p>ZH</p>	<p>Fachstelle Gleichstellung des Kantons Zürich</p> <p>servizio posto sotto il Dipartimento di giustizia e dell'interno</p> <p>6 unità, <u>2.9 unità a tempo pieno</u></p>	<p>CHF 800'000 (C2018), di cui CHF 355'000 di massa salariale</p>	<p>Il servizio è attivo nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - supporto alle famiglie; - vita lavorativa (parità salariale, politiche aziendali favorevoli alla famiglia, molestie sessuali sul posto di lavoro, ecc.); - formazione; - violenze (di qualsiasi forma); - partecipazione della donna alla vita politica. 	<p>art. 11 cpv. 3 "Uguaglianza giuridica" Cost. ZH</p>

Ovviamente si tratta di dati rapportabili solo in parte alla situazione del Canton Ticino, visto l'impostazione che esso ha dato al tema delle pari opportunità: trasversalità (vari settori coinvolti in seno a più Dipartimento) al posto di centralizzazione in un unico ufficio. Di sicuro il nostro Cantone è quello che conosce, di gran lunga, la minore dotazione a livello di personale (0.5 unità a tempo pieno) e il budget più basso (poco più di 15'000 franchi, oltre ovviamente alla massa salariale).

3.5 La dotazione di personale e il budget a disposizione nel Canton Ticino in ambito di pari opportunità

In data 14 ottobre 2020, con la risoluzione governativa n. 5202, il Consiglio di Stato ha finalmente risposto al seguente quesito posto dalla Commissione oltre un anno prima, volto a: *«ricevere uno schema che raffiguri sia i vari uffici/servizi amministrativi sia gli organi (associazioni, commissioni, consultori, eccetera) che si occupano sul piano cantonale di pari opportunità; queste ultime sono da intendersi in senso lato, quindi comprensive anche dei temi della violenza domestica, delle molestie sessuali, eccetera. Per ogni attore (amministrativo e non) attivo in tale ambito sono richiesti i seguenti elementi: il numero di persone coinvolte, le corrispondenti unità a tempo pieno e il costo (totale e/o quello a carico del Cantone)»*.

Nella risoluzione governativa si precisa che si è proceduto con *«un'analisi interna delle risorse umane e finanziarie destinate al tema delle pari opportunità, inteso in senso lato e quindi comprendendo anche conciliabilità lavoro-famiglia, violenza domestica, molestie, matrimoni forzati, parità di genere nel contesto educativo, ecc. Dall'analisi emerge globalmente che gli uffici, i servizi, le commissioni e i gruppi di lavoro dell'Amministrazione cantonale hanno integrato queste tematiche in maniera trasversale all'interno del proprio operato e non vi sono quindi delle risorse umane e finanziarie dedicate»*.

Il fatto che non sia possibile identificare *«delle risorse umane e finanziarie dedicate»*, proprio in ragione dell'approccio trasversale scelto in ambito di pari opportunità, preoccupa la Commissione.

Il Governo fornisce comunque una dettagliatissima "Panoramica delle risorse umane e finanziarie destinate alle pari opportunità fra donna e uomo", la quale fa stato che sono destinate alla tematica delle pari opportunità fra donna e uomo complessivamente 10.42 unità a tempo pieno. Per quanto concerne le risorse finanziarie si dice che *«sono stati considerati eventuali budget destinati a progetti, eventi, studi o altro che hanno come obiettivo la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna»*; queste risorse ammontano a poco meno di 60'000 franchi. Non si capisce bene come interpretare, in relazione alla voce "Divisione dell'azione sociale e delle famiglie (DASF) - Ufficio del sostegno a enti e attività per le famiglie e i giovani (UFAG)", gli importi di 26 milioni di franchi destinato alla conciliabilità lavoro/famiglia e di 330'000 franchi per progetti di formazione e consulenza alle famiglie.

Purtroppo nelle risorse finanziarie *«non sono stati conteggiati gli stipendi delle collaboratrici e dei collaboratori»*, un dato fondamentale per poter capire il reale impatto delle risorse finanziarie messe a disposizione in tale ambito dal Cantone; si è comunque voluto tentare di eseguire un calcolo, assolutamente sommario, tenendo conto di uno stipendio medio pari a 100'000 franchi lordi (rimanendo prudenti) e di contributi previdenziali e AVS, Al ecc. pari al 20% dello stesso (per un totale di 120'000 franchi annui per unità a tempo pieno): avendo 10.42 unità a tempo pieno, ogni anno la massa salariale dedicata sarebbe pari a circa 1'25 milioni di franchi all'anno.

La risoluzione governativa n. 5202 del 14 ottobre 2020 è allegata al presente rapporto.

3.6 L'intervento della Commissione consultiva per le pari opportunità fra i sessi: presa di posizione del 23 luglio 2020 e audizione del 13 ottobre 2020

Il 23 luglio 2020 la Commissione consultiva per le pari opportunità fra i sessi ha scritto alla Commissione Costituzione e leggi facendo presente alla stessa la necessità che il Cantone investa *«maggiori risorse umane e finanziarie per favorire la parità tra i sessi in maniera*

strutturale e duratura». Più precisamente, la Commissione consultiva per le pari opportunità fra i sessi «sostiene l'istituzione di un Ufficio per le pari opportunità, in quanto permetterebbe di promuovere una politica coerente, duratura e strutturale di pari opportunità tra uomo e donna e di rispondere al mandato costituzionale di garantire la parità dei diritti. La Commissione ritiene inoltre necessario adottare una base legale che istituisca l'Ufficio per le pari opportunità e che ne definisca chiaramente i compiti. Infine, l'Ufficio dovrebbe disporre di risorse finanziarie congrue al mandato che gli viene attribuito».

La scrivente Commissione ha poi sentito in audizione, martedì 13 ottobre 2020, una delegazione della Commissione consultiva per le pari opportunità fra i sessi, la quale ha confermato sostanzialmente la posizione espressa per iscritto, specificando tuttavia delle richieste puntuali meno stringenti rispetto a quelle contenute nella lettera del 23 luglio 2020.

4. CONCLUSIONI

Preme innanzitutto precisare che il 15 gennaio 2020 il Consiglio di Stato ha presentato il [Programma di legislatura 2019-2023](#), nel quale, per la prima volta nella storia del nostro Cantone, figura un obiettivo strategico legato al rafforzamento delle azioni cantonali per promuovere le pari opportunità fra i sessi. Si tratta dell'obiettivo n. 22, che si propone *in primis* di elaborare un piano di azione cantonale per le pari opportunità. Il Consiglio di Stato ha del resto confermato, a seguito dello studio "[Bilancio di genere della politica familiare: focus su misure specifiche](#)"⁷ (presentato il 24 gennaio 2020), di voler rafforzare il coordinamento interdipartimentale per sostenere misure e azioni volte alla promozione della parità uomo-donna, istituzionalizzando un gruppo di lavoro che si occuperà di elaborare un piano di azione cantonale per le pari opportunità.

Le discussioni commissionali si sono concentrate soprattutto sulla proposta della mozione di Raoul Ghisletta e cofirmatari di istituire un ufficio per la parità tra donna e uomo sul modello del Canton Vaud; esse sono state lunghe, approfondite e, a volte, accese, ciò che è normale su un tema così sensibile - quello delle pari opportunità fra i sessi - sia politicamente sia dal profilo economico e sociale.

Le posizioni commissionali non sono unanimi: si va da chi è contrario all'esistenza stessa della funzione della Delegata per le pari opportunità (una netta minoranza), passando per chi è favorevole al mantenimento dello status quo, fino a chi è d'accordo tout court con la proposta di creare un ufficio centralizzato che tratti tutte le questioni concernenti le pari opportunità tra i sessi.

Alla Commissione, a maggioranza, appare importante andare nella direzione di sostenere, seppure per il momento parzialmente, le richieste formulate dalle mozioni, dalla petizione e non da ultimo anche dalla Commissione consultiva per le pari opportunità fra i sessi. Si accoglie inoltre con piacere l'intenzione del Consiglio di Stato di finalmente allestire un Piano di azione cantonale per le pari opportunità, e si ritiene che dagli esiti di questo lavoro di approfondimento da parte del gruppo interdipartimentale vi saranno ulteriori elementi che permetteranno di sostenere e rafforzare tramite ulteriori misure il ruolo della Delegata e azioni mirate e concrete in favore della parità.

⁷ La pubblicazione di tale documento risponde a richieste puntuali avanzate dalle mozioni di Natalia Ferrara, Claudia Crivelli Barella e cofirmatari "Sciopero del 14 giugno 2019 - Parità nella realtà: le buone intenzioni non bastano" e di Raoul Ghisletta e cofirmatari per il gruppo PS "Agire maggiormente per la parità di genere: per la creazione di un Ufficio per la parità tra donna e uomo sul modello del Canton Vaud".

In considerazione di ciò, la Commissione chiede a maggioranza al Consiglio di Stato quanto segue:

1. le risorse a disposizione del servizio della Delegata per le pari opportunità devono essere stabilmente potenziate; si accoglie positivamente la proposta del Governo di passare dal 50% al 100% (peraltro già attuata dal 1° giugno 2021). Ritiene tuttavia importante garantire una stabilità e continuità a questo potenziamento e, per queste ragioni, propone un ulteriore potenziamento del 50%, per raggiungere quindi un 150% in totale. In considerazione tuttavia della recente risposta (parzialmente) negativa del Consiglio di Stato sulla possibilità di procedere in tal senso (risoluzione governativa n. 4715 del 22 settembre 2021)⁸, si invita il Governo a voler reperire questo ulteriore 50% all'interno dell'Amministrazione cantonale;
2. le risorse finanziarie messe a disposizione, sin d'ora, della figura di coordinamento legata alle pari opportunità dovranno essere congrue ai progetti seguiti; gli importi previsti attualmente sono irrisori;
3. il gruppo interdipartimentale che si occuperà di allestire il Piano di azione cantonale per le pari opportunità dovrà concentrarsi soprattutto su questi ambiti:
 - l'aspetto formativo, affinché gli insegnanti e gli studenti di tutti i gradi scolastici siano debitamente sensibilizzati alla questione della parità di genere; in tal senso, per fare un esempio, il progetto "Nuovo futuro: prospettive diverse per ragazze e ragazzi" per le scuole medie, non può essere ritenuto sufficiente,
 - l'aspetto giuridico: attualmente manca qualcuno che a livello istituzionale si occupi a tempo pieno di elaborare pareri giuridici, di monitorare la giurisprudenza federale e cantonale, di allestire prese di posizione, ecc. Parte di questo lavoro viene oggi eseguito dalla Delegata per le pari opportunità, ma dovendosi occupare di svariate altre attività, risulta essere un compito impossibile,
 - l'aspetto della promozione della parità nell'ambito professionale (conciliabilità tra lavoro e famiglia, parità di genere, parità salariale, molestie nella sfera professionale, scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere, ecc.);
4. il gruppo interdipartimentale che si occuperà di allestire il Piano di azione cantonale per le pari opportunità dovrà pure tenere conto - ritenuto che la strategia trasversale messa in atto dal Canton Ticino rappresenta a nostro avviso un fattore positivo - dell'assoluta necessità di rafforzare la Delegata delle pari opportunità quale figura di coordinamento delle varie azioni cantonali volte a promuovere le pari opportunità fra i sessi;
5. la Commissione Costituzione e leggi dovrà ricevere a scadenze regolari - almeno ogni sei mesi - un report su come sta evolvendo l'elaborazione del Piano di azione cantonale per le pari opportunità.

⁸ Risoluzione governativa n. 4715 del 22 settembre 2021: «ci riferiamo alla richiesta del 12 settembre 2021 della Commissione costituzione e leggi circa la posizione del Governo dinnanzi all'eventualità di aumentare la percentuale delle risorse a disposizione del servizio della Delegata per le pari opportunità sino al 150%. A seguito del dibattito parlamentare avvenuto a margine della discussione sul consuntivo 2020 in merito a possibili manovre di riduzione della spesa, lo scrivente Consiglio ritiene più opportuno mantenere la proposta formulata nel messaggio 7787 che prevede un rafforzamento del 50% della figura di coordinamento legata alle pari opportunità».

La Commissione Costituzione e leggi invita a maggioranza il Gran Consiglio ad accogliere parzialmente le due mozioni e la petizione ai sensi dei considerandi.

Per la Commissione Costituzione e leggi:

Nadia Ghisolfi e Andrea Stephani, relatori

Corti - Gendotti - Imelli - Lepori C. (con riserva) -

Lepori D. - Passardi - Viscardi (con riserva)

Allegato:

- Risoluzione governativa n. 5202 del 14 ottobre 2020.