

Messaggio

numero	data	Dipartimento
7787	29 gennaio 2020	CANCELLERIA DELLO STATO
Concerne		

Rapporto del Consiglio di Stato sulle mozioni

- **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”
- **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”

Signor Presidente,
signore e signori deputati,

le due mozioni trattano i temi connessi dell’agire maggiormente per la parità di genere e del garantire risorse adeguate per rafforzare l’attuale Servizio per le pari opportunità.

1. PROPOSTE DELLE MOZIONI

La mozione depositata il 18 febbraio 2019 da Raoul Ghisletta “*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 al Consiglio di Stato di:

- istituire un Ufficio per la parità tra donna e uomo sul modello del Canton Vaud che si occupi di consulenze specializzate e sostegno giuridico alle imprese e alla popolazione, di organizzare campagne di sensibilizzazione e di prevenzione, di realizzare materiale informativo, di organizzare delle formazioni e di elaborare strumenti pedagogici;
- svolgere un’analisi delle risorse a disposizione della Delegata per le pari opportunità;
- fare un bilancio e un’analisi delle risorse a disposizione del gruppo stop molestie a disposizione dei dipendenti dell’Amministrazione cantonale;
- fare il punto sulla realizzazione del bilancio di genere.

La seconda mozione, depositata il 24 giugno 2019 da 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:

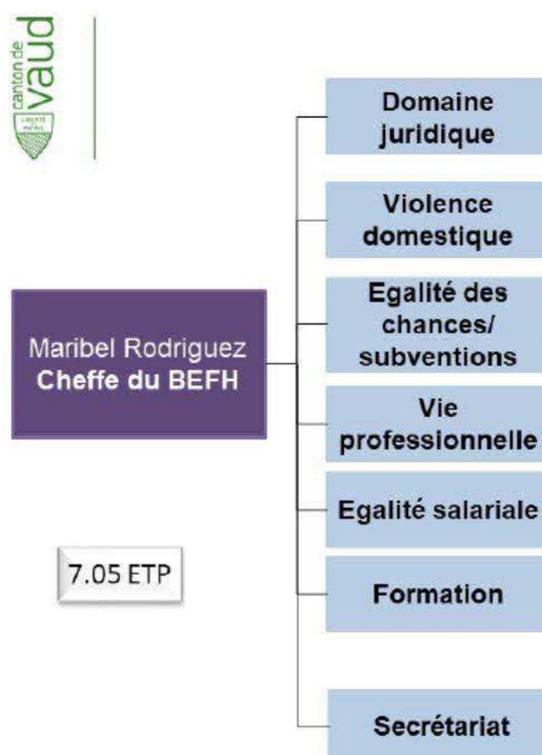
- stabilire un budget adeguato e allocare le risorse necessarie per rafforzare l’Ufficio per le pari opportunità (esistente o da costituirsi secondo la necessità);
- allestire un piano di azione cantonale per la parità e informare al più presto sullo stato dei lavori;
- elaborare e rendere noti al più presto i risultati del progetto pilota sul bilancio di genere.

Considerate le similitudini delle richieste avanzate, si ritiene utile rispondere in maniera congiunta alle due mozioni, specificando laddove viene formulata una sola risposta ai diversi provvedimenti proposti.

2. ESAME DELLE MOZIONI

2.1 Istituzione di un Ufficio per la parità tra donna e uomo sul modello del Canton Vaud (mozione 18 febbraio 2019) e attribuzione di budget e risorse adeguati per rafforzare l'Ufficio per le pari opportunità (mozione 24 giugno 2019)

Il modello adottato nel Canton Vaud presenta un Ufficio per l'uguaglianza fra donna e uomo volto alla promozione e alla realizzazione della parità in tutti i settori (professionale, parità salariale, educazione e insegnamento, violenza domestica e consulenza giuridica) e impegnato affinché vengano eliminate tutte le forme di discriminazione fra i sessi dirette e indirette. Seppur dotato di risorse umane e finanziarie cospicue (ricordiamo che l'ufficio dispone dell'equivalente di sette unità a tempo pieno e un budget annuo di circa 660'000 franchi), la scelta organizzativa dell'Amministrazione cantonale vodese si differenzia rispetto al Cantone Ticino. L'organigramma sottostante raffigura la struttura organizzativa dell'Ufficio per la parità tra donna e uomo del Canton Vaud¹. In particolare, si evidenziano tre differenze principali tra i diversi modelli adottati: 1) struttura organizzativa decentrata rispetto alla trasversalità del tema delle pari opportunità, 2) distinzione rispetto alla tematica della violenza domestica, 3) distinzione rispetto alla consulenza giuridica. Nei seguenti paragrafi approfondiamo ciascuna delle tre motivazioni citate.



¹ Il grafico è stato ripreso dal sito internet dell'Ufficio per la parità tra donna e uomo del Canton Vaud (stato: gennaio 2020).

a. Trasversalità del tema delle pari opportunità

Non si ritiene opportuno valutare in questa sede i vantaggi e gli svantaggi dei diversi modelli, ma si sottolineano i principi di fondo che hanno portato il Governo ticinese ad adottare una struttura diversa. Innanzitutto, il Governo ha avuto modo di mettere in evidenza più volte quanto il tema delle pari opportunità fosse trasversale e d'importanza per numerosi servizi e prestazioni che vengono promossi e attuati dallo Stato. Tuttavia, ciascuna unità amministrativa dispone di 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.).

Attraverso l'istituzione, nel 1990, di una figura di *Consulente per la condizione femminile*, il governo ha voluto mettere a disposizione dei diversi uffici e servizi una figura di consulenza che disponesse una competenza scientifica nell'ambito delle pari opportunità, ma che al contempo permettesse alle diverse unità amministrative di sviluppare e adottare delle politiche e delle misure in funzione delle singole specificità. La consulente aveva anche un ruolo di coordinamento per far convergere le diverse iniziative dello Stato verso il raggiungimento dell'uguaglianza nei fatti. Negli anni tale figura è stata oggetto di alcuni cambiamenti organizzativi (ricordiamo che nel 2005 viene istituito l'Ufficio della legislazione e delle pari opportunità con l'intento di unire sotto un unico cappello la Consulente per la condizione femminile e il Centro di legislazione e di documentazione e nel 2017, con il pensionamento di Marilena Fontaine, la figura della Delegata per le pari opportunità viene integrata all'interno dei Servizi giuridici del Consiglio di Stato), i quali però non intendevano modificarne il senso iniziale di un coordinamento istituzionale attraverso un modello decentrato.

In Ticino si è dunque adottato un approccio trasversale per la messa in atto di azioni e misure volte alla promozione delle pari opportunità, evitando di concentrare il tutto all'interno di un ufficio o servizio dedicato. 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.

Si propone di seguito una lista delle unità amministrative che intervengono sulla parità tra uomo e donna, a dimostrazione della trasversalità dell'azione cantonale volta a promuovere le pari opportunità. Si sottolinea che la lista proposta riporta unicamente le unità amministrative che si occupano in maniera diretta della parità di trattamento tra uomo e donna e non costituisce un elenco esaustivo siccome potenzialmente numerosi servizi e uffici cantonali potrebbero, nell'attuazione delle politiche pubbliche o di specifiche misure, avere un impatto sulla parità di genere.

Cancelleria dello Stato (CAN)	- Servizi giuridici del Consiglio di Stato, Delegata per le pari opportunità
Dipartimento delle istituzioni (DI)	- Divisione della giustizia, Ufficio dell'assistenza riabilitativa (UAR) - Divisione della giustizia, Coordinatrice cantonale in materia di violenza domestica

	- Divisione della giustizia, Ufficio di conciliazione in materia di parità dei sessi
Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE)	- Divisione delle risorse, Sezione delle risorse umane (SRU) - Divisione delle risorse, Ufficio di statistica (Ustat)
Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS)	- Divisione della scuola - Divisione della formazione professionale
Dipartimento sanità e socialità (DSS)	- Divisione dell'azione sociale e delle famiglie (DASF), Ufficio del sostegno a enti e attività per le famiglie e i giovani (UFAG)
Organi interdipartimentali e gruppi di lavoro	- Gruppo di accompagnamento sui matrimoni forzati (DSS) - Gruppo Stop Molestie (DFE) - Forum per la promozione della salute nella scuola (DSS-DECS) - Commissione per l'educazione affettiva e sessuale nelle scuole (CEAS-DECS) - Gruppo di accompagnamento permanente in materia di violenza domestica - Commissione consultiva per le pari opportunità

Le unità amministrative e i gruppi di lavoro menzionati hanno sviluppato, nel corso degli anni, delle competenze specifiche in materia di parità tra i sessi. Si cita ad esempio l'Ufficio del sostegno a enti e attività per le famiglie e i giovani (UFAG) il quale svolge un ruolo di propulsore nell'ambito della conciliabilità lavoro-famiglia, attraverso il sostegno ai nidi d'infanzia, alle famiglie diurne e ai centri extrascolastici. Un possibile accentramento di questi compiti all'interno di una struttura dedicata rischierebbe di comportare una perdita di buone pratiche e esperienze nell'ambito delle pari opportunità.

b. Violenza domestica

Come si può notare nel grafico proposto precedentemente, all'Ufficio per la parità tra donna e uomo del Canton Vaud compete anche il tema della violenza domestica. Nell'Amministrazione cantonale ticinese il tema della violenza domestica è trattato dal Dipartimento delle istituzioni, Divisione della giustizia. A seguito della ratifica, il 1° aprile 2018, da parte della Confederazione svizzera della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul)² e con l'intento di rafforzare l'azione cantonale in questo ambito, il Governo ticinese ha deciso di garantire maggiori risorse per la lotta contro la violenza domestica istituendo una figura di coordinamento. Anche in questo caso la struttura organizzativa adottata dall'Amministrazione cantonale predilige l'approccio trasversale, attraverso una figura di coordinamento a sostegno dei diversi attori cantonali (polizia, Ufficio dell'assistenza riabilitativa, Servizio per l'aiuto alle vittime di reati, ecc.),

² Il testo della Convenzione di Istanbul è disponibile al seguente link: <https://www.admin.ch/opc/it/classified-compilation/20162518/index.html>.

federali (Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, Conferenza svizzera contro la violenza domestica, ecc.) e alle associazioni/fondazioni (consultori, case per le donne, ecc.) che già si occupano della tematica.

c. Consulenza giuridica

Infine, per quanto attiene alle consulenze giuridiche, l'Ufficio per la parità tra donna e uomo del Canton Vaud dispone di un giurista esperto sul diritto del lavoro e sulla legge federale per la parità dei sessi (LPar). In Ticino, a differenza del Canton Vaud, è possibile ricorrere ad una consulenza giuridica attraverso diverse strutture presenti sul territorio: sindacati, avvocati, consultori e sportelli per donne e uomini. Il Cantone ha inoltre sopperito all'abolizione dei finanziamenti che la Confederazione garantiva alle associazioni e fondazioni per la consulenza e l'informazione sulla parità in ambito professionale e per il promovimento del reinserimento professionale di donne e uomini che hanno interrotto l'attività professionale per dedicarsi a compiti familiari. Nel messaggio n. 7417 del 15 settembre 2017 concernente la riforma cantonale fiscale e sociale viene infatti riconosciuto un finanziamento di 0,2-0,3 milioni di franchi in favore dell'associazione Equi-Lab, la quale unisce sotto un unico cappello il Consultorio giuridico Donna & Lavoro e il Consultorio Sportello Donna. Tale associazione svolge una consulenza giuridica e sociale per le persone che incontrano delle difficoltà o discriminazioni sul posto di lavoro. Essa ha inoltre ampliato la propria attività, attraverso una consulenza e delle offerte formative volte alle aziende che desiderano sviluppare delle condizioni lavorative orientate ad un miglior equilibrio lavoro-famiglia e alla valorizzazione delle differenze di genere.

A seguito delle motivazioni sopra indicate, lo scrivente Consiglio di Stato non ritiene necessario istituire un Ufficio per la parità tra donna e uomo sul modello del Canton Vaud. Si ritiene tuttavia necessario rafforzare il coordinamento attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro interdipartimentale per le pari opportunità e l'elaborazione di un piano di azione che permetterà di orientare l'attività cantonale attorno ad una strategia comune e condivisa sulle pari opportunità. Per lo svolgimento di tali compiti si intende rafforzare la figura di coordinamento dall'attuale 50% ad un 100% che potrà essere anche suddiviso su due persone a seconda delle necessità.

2.2 Analisi delle risorse a disposizione della Delegata per le pari opportunità (mozione 18 febbraio 2019)

Partendo da un'analisi delle risorse umane, la Delegata per le pari opportunità ha una funzione di collaboratrice scientifica al 50%. Essa può inoltre contare sul sostegno di un segretariato condiviso con i Servizi giuridici del Consiglio di Stato (SGCDS). Oltre a ciò può rivolgersi ai diversi giuristi e avvocati presenti all'interno dei SGCDS per eventuali approfondimenti giuridici.

Per quanto concerne lo sviluppo di progetti e le attività di sensibilizzazione, la Delegata dispone di un budget annuo di 10'000 franchi. In caso di proposte concrete o progetti straordinari, essa può tuttavia richiedere dei crediti supplementari. È stato il caso ad esempio nell'ambito della realizzazione del progetto pilota sul bilancio di genere per il quale il Gran Consiglio ha stanziato un credito di 50'000 franchi e per quanto concerne la campagna sui 50 anni dall'introduzione del voto alle donne in materia cantonale per la quale alla Commissione consultiva per le pari opportunità è stato concesso un credito dedicato di 20'000 franchi.

Infine, i costi annuali fissi del Servizio per le pari opportunità ammontano a circa 6'500 franchi i quali comprendono le quote di partecipazione alla Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità e all'Associazione nazionale Nuovo Futuro.

2.3 Bilancio e analisi delle risorse a disposizione del gruppo stop molestie a disposizione dei dipendenti dell'Amministrazione cantonale (mozione 18 febbraio 2019)

Il **Gruppo Stop Molestie (GSM)** è operativo dal 1° settembre 2003. Esso ha preso avvio inizialmente in via sperimentale e nel 2011 è stato istituito in via definitiva. Il Gruppo si occupa di offrire consulenza e uno spazio di ascolto neutrale e confidenziale a tutti i collaboratori e le collaboratrici che vivono una situazione relazionale difficile sul posto di lavoro, in particolare conflitti e molestie psicologiche o sessuali. Il gruppo è composto da cinque specialiste e specialisti nella gestione dei conflitti e nelle questioni inerenti la protezione della personalità e il benessere nei luoghi di lavoro e svolge la propria attività accompagnando le persone nell'analisi e nella ricerca di soluzioni per affrontare e possibilmente risolvere la situazione, anche agendo, qualora ve ne siano le condizioni e l'accordo delle parti, come istanza di conciliazione. I membri del Gruppo sono collaboratori interni dell'Amministrazione cantonale. Essi svolgono il loro operato in maniera neutrale, indipendente e in totale confidenzialità. I membri del GSM si dedicano all'attività del gruppo all'interno del loro onere amministrativo e in tal senso non sono previsti mandati o indennità straordinarie. Tale modalità non ha, allo stato attuale suscitato alcun problema, in quanto la flessibilità, l'autonomia e la disponibilità a dedicarsi alle attività del Gruppo è garantita e concordata nel momento di ingresso nel Gruppo. Risulta tuttavia difficile effettuare una stima, in termini di ore di lavoro dedicate allo svolgimento della funzione, poiché il tempo riservato a ciascuna situazione e in particolare il numero di colloqui è molto variabile, a seconda della complessità del caso e del bisogno della persona che contatta o del fatto che si proceda con una conciliazione. Disponendo di cinque collaboratrici e collaboratori è comunque possibile ripartire gli interventi in maniera equilibrata.

Negli ultimi anni il GSM è confrontato con un numero relativamente costante di segnalazioni (circa 10 all'anno). È importante rilevare che in generale l'Amministrazione cantonale negli ultimi anni si è dotata di diverse misure di prevenzione, oltre al Gruppo, volte ad intercettare i casi di disagio sul posto di lavoro e a mettere in atto le misure del caso per favorire una risoluzione positiva delle situazioni.

In particolare, l'**Ufficio del medico del personale** si occupa, oltre che dei casi di malattia e infortunio ordinari, anche dei casi di malattia dovuti a disadattamento lavorativo, quali ad esempio situazioni conflittuali o di stress.

Da qualche anno vi è inoltre la **formazione obbligatoria per funzionari dirigenti** dell'Amministrazione cantonale che include un corso di sensibilizzazione sulla gestione dei conflitti e la mediazione.

Parallelamente all'interno del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS) ha preso avvio il progetto **Linea**, nato per prevenire il burnout e promuovere il benessere degli insegnanti. Il progetto Linea è composto di misure di intervento che a diversi livelli (primario, secondario, terziario) si occupano di prevenzione del disagio. Tra queste vi sono alcune misure specifiche indirizzate a sensibilizzare e formare sulla gestione delle dinamiche interpersonali in ambito lavorativo al fine di promuovere un buon clima di Istituto. In particolare sono stati progettati dei momenti di formazione continua per docenti di ogni ordine e grado, è stata istituita una formazione per direttori di Istituti scolastici sulla gestione

dei conflitti, sulle tecniche di mediazione, sulla prevenzione del burnout e la promozione del benessere. Sempre all'interno dello stesso progetto è stato istituito il **Servizio di sostegno psicologico per docenti** che offre consulenza e sostegno ai formatori e alle formatrici che vivono una situazione di disagio che si ripercuote negativamente sull'ambito lavorativo (es. conflitti, difficoltà con genitori, alunni, ecc.).

Alla luce di quanto esposto e considerata la situazione attuale, in particolare la stabilità delle segnalazioni che giungono al Gruppo stop molestie, si ritiene che le risorse a disposizione dello stesso siano adeguate per fronteggiare adeguatamente le richieste.

2.4 Progetto pilota sul bilancio di genere (mozioni 18 febbraio 2019 e 24 giugno 2019)

Innanzitutto si ricorda che il progetto pilota sul bilancio di genere è stato rinviato di un anno siccome nel 2017 il Consiglio di Stato ha risolto di stanziare un credito di 45'000 franchi per il finanziamento dell'attività 2017 del consultorio giuridico Donna & Lavoro e del consultorio Sportello Donna per far fronte alla graduale diminuzione, sino all'abolizione, dei contributi della Confederazione a sostegno di tali associazioni (messaggio n. 7417 del 15 settembre 2017 concernente la riforma fiscale e sociale).

A giugno 2018 è stato dato avvio al progetto pilota di bilancio di genere, attraverso un mandato affidato al Centro di competenze lavoro, welfare e società della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI), in collaborazione con il Centro di competenze per la parità di genere (Società Cooperativa Coopar). Per l'accompagnamento dello studio pilota è stato identificato un gruppo di lavoro interdipartimentale che comprendesse alcune persone chiave nell'ambito della politica familiare, della sezione del lavoro e delle assicurazioni sociali.

Il rapporto è stato presentato pubblicamente il 24 gennaio 2020. Il progetto pilota sul bilancio di genere ha permesso di evidenziare alcuni aspetti importanti rispetto alla parità uomo-donna, in particolare:

1. Continuare a promuovere delle misure di conciliabilità lavoro-famiglia nei confronti di entrambi i genitori per evitare di rafforzare lo stereotipo che definisce tale relazione una questione "naturalmente" femminile. Le modifiche previste dalla riforma fiscale e sociale, quali ad esempio l'aiuto universale e l'aiuto soggettivo, rafforzano l'autonomia dei genitori di poter effettivamente scegliere il proprio modello di organizzazione familiare, indipendentemente dal reddito. La promozione del lavoro a tempo parziale anche per gli uomini e la diversificazione dei modelli lavorativi (jobsharing, telelavoro, flessibilizzazione degli orari lavorativi, ecc.) potrebbero in tal senso sostenere una maggiore equità nella suddivisione dei compiti di cura e professionali all'interno delle coppie biparentali, avendo un impatto positivo per la parità uomo-donna.
2. Disporre di indicatori e statistiche aggiornate sulla situazione di uomini e donne per monitorarne l'evoluzione. Il bilancio di genere ha messo in luce l'importanza di disporre di dati disaggregati per genere, nazionalità, età, livello di formazione e altre variabili. Essi permettono di descrivere dei fenomeni attraverso dei dati oggettivi e facilitano il monitoraggio delle evoluzioni che ci possono essere nei comportamenti di uomini e donne. Un primo passo in tal senso è già stato effettuato siccome l'Ufficio di statistica (Ustat), in collaborazione con la Delegata per le pari opportunità, ha definito di aggiornare annualmente il quadro statistico sulle pari opportunità fra i sessi, il quale comprende una serie di dati di contesto su donne e uomini nella società. Il primo aggiornamento è già stato pubblicato nel mese di ottobre 2019, in occasione del 50° anniversario dall'introduzione del suffragio femminile in materia cantonale in Ticino.

3. Rafforzare il coordinamento interdipartimentale per sostenere le misure e azioni volte alla promozione della parità uomo-donna. Lo studio pilota ha dimostrato che gli effetti di determinate misure legate alla politica familiare sono collegati ad altre politiche in particolare quelle economiche che si concentrano sul mercato del lavoro e sull'occupazione. Questo ha fatto emergere la trasversalità delle misure a sostegno delle pari opportunità e la necessità di rafforzarne il coordinamento interdipartimentale. L'elaborazione di un piano di azione cantonale permetterebbe in tal senso di scollegarsi dalle logiche dipartimentali e promuovere degli obiettivi trasversali alle diverse sezioni e uffici dell'Amministrazione cantonale. Quest'ultimo elemento viene ulteriormente approfondito nella parte finale del messaggio.

2.5 Piano di azione cantonale per la parità (mozione 24 giugno 2019)

I risultati del progetto pilota sul bilancio di genere hanno gettato le basi per istituire un gruppo di lavoro interdipartimentale che si dovrà occupare dell'elaborazione di un piano d'azione cantonale per le pari opportunità. Tale scenario era già stato ipotizzato nel messaggio n. 7492 del 30 gennaio 2018 in risposta alla mozione del 14 dicembre 2015 presentata da Milena Garobio e cofirmatari *“Adozione di un piano d'azione cantonale per la parità”*.

Un piano di azione permetterà ad ogni sezione e ufficio dell'Amministrazione cantonale di riflettere a come attuare delle misure per l'uguaglianza di genere nel proprio ambito di competenza, stabilendo degli obiettivi, delle misure e delle azioni concrete su un arco di tempo determinato e definendo degli indicatori specifici per monitorarne il raggiungimento. Tale piano di azione permetterà di definire una strategia comune per fare avanzare le pari opportunità nel nostro cantone e coordinare meglio le iniziative che già si stanno portando avanti nei diversi settori dell'Amministrazione cantonale. Non da ultimo, nel tempo esso permetterà di sviluppare una maggiore sensibilità e consapevolezza all'interno dei diversi settori rispetto all'impatto di genere che possono avere le politiche pubbliche.

Si sta attualmente riflettendo attorno alle figure che saranno rappresentante nel gruppo di lavoro sulle pari opportunità, la cui composizione sarà formalizzata nel primo trimestre dell'anno 2020. Esso valuterà le tempistiche necessarie per l'elaborazione di un piano di azione cantonale per le pari opportunità.

Il Consiglio di Stato ha inserito nel programma di legislatura 2019-2023 il piano di azione per le pari opportunità, che rappresenta una delle misure per il perseguimento dell'obiettivo n. 22 che consiste nel rafforzare il coordinamento delle azioni volte a promuovere le pari opportunità fra i sessi.

3. CONCLUSIONI

In relazione a quanto esposto nel presente messaggio, il Consiglio di Stato propone 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;
- istituire un gruppo di lavoro interdipartimentale che avrà il compito di elaborare un piano di azione cantonale per le pari opportunità.

Queste misure consentiranno un miglioramento importante nella promozione delle pari opportunità e non si ritiene pertanto 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.

Vogliate gradire, signor Presidente, signore e signori deputati, l'espressione della nostra massima stima.

Per il Consiglio di Stato:

Il Presidente, Christian Vitta

Il Cancelliere, Arnaldo Coduri

Annesse: Mozioni del 18 febbraio 2019 e del 24 giugno 2019

MOZIONE

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

del 18 febbraio 2019

Premessa

Durante gli anni dei risparmi radicali il Canton Ticino purtroppo decise di sopprimere l'Ufficio per le pari opportunità: l'avv. Marilena *Fontaine* divenne allora la responsabile dell'Ufficio della legislazione, *delle pari opportunità e della trasparenza del Canton Ticino, con un cahier des charges molto pesante. Scelte di arretramento nella lotta alle discriminazioni di genere, di cui si pagano probabilmente le conseguenze ancora oggi. Nel giugno 2017 il Consiglio di Stato ha poi nominato la Delegata per le pari opportunità, Rachele Santoro: nel comunicato si indica che «sarà integrata all'interno dei Servizi giuridici del Consiglio di Stato e si occuperà di favorire l'informazione e la sensibilizzazione di autorità e cittadinanza sul tema dell'uguaglianza fra i sessi. Sarà inoltre responsabile dei contatti con le organizzazioni ticinesi del settore, con i servizi analoghi attivi negli altri Cantoni e a livello federale e con i gruppi di lavoro cantonali e intercantonali».*

Alcuni dati sulla parità salariale

Malgrado una certa contrazione dei divari salariali tra uomo e donna nel periodo 2006-2016, i dati nazionali sui salari 2016 dell'Ufficio federale di statistica mostrano che lo scarto salariale tra uomo e donna aumenta per quanto riguarda la parte "non spiegabile".

L'analisi regionale del BASS (Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG, *Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014*, pag. 52) indica poi che le **maggiori differenze salariali non spiegabili nel 2014 si trovavano nella Svizzera orientale (10.1% di divario salariale non spiegabile) e in Ticino (8.9%).**

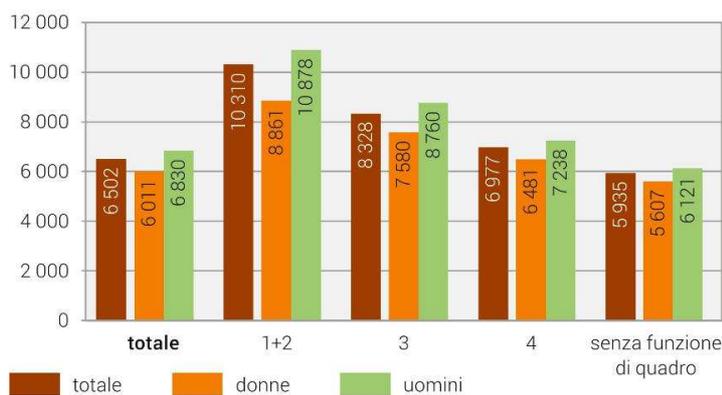
Settore privato Fonte: Rilevazione svizzera della struttura dei salari; calcolo: Dipartimento di Economia Quantitativi, Università di Friburgo, Büro BASS, B,S,S.Volkswirtschaftliche Beratung AG

Parte spiegabile e non spiegabile della disparità salariale tra donna e uomo - Risultati sulla base della nomenclatura NOGA 2008 (nuovo standard)

Anno	2008	2010	2012	2014	2016
Parte spiegabile: fondata su fattori tangibili	60.4%	62.4%	59.1%	60.9%	57.1%
Parte non spiegabile: senza fattori tangibili	39.6%	37.6%	40.9%	39.1%	42.9%

Salario mensile lordo per posizione professionale e sesso, 2016

Valore centrale (mediana), in franchi – Settore privato e settore pubblico insieme



Posizione professionale:

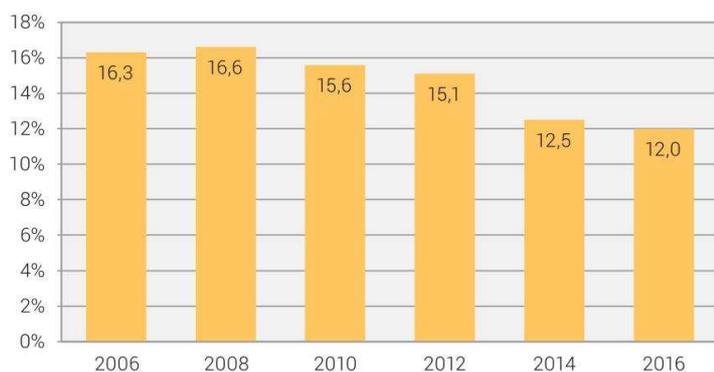
1+2 = quadro superiore o medio 4 = responsabile dell'esecuzione di lavori
3 = quadro inferiore

Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

© UST 2018

Disparità salariale tra donna e uomo

Settore privato e settore pubblico insieme¹



¹ base: salario mensile lordo degli uomini, mediana

Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

© UST 2018

Un'altra situazione preoccupante per il Canton Ticino è emersa dall'inchiesta del 2006 dell'Università della Svizzera italiana (USI) sui laureati del decennio 1/2006-1/2016: **le laureate dell'USI guadagnano il 20% in meno dei laureati a un anno dalla laurea e il 12% a cinque anni dalla laurea.**

Molestie sessuali e bilancio di genere

Oltre che **combattere maggiormente le discriminazioni salariali subite dalle donne** occorre **rafforzare la prevenzione e la capacità di gestione proattiva dei casi di molestie sessuali**, visti anche i problemi emersi presso l'Ospedale Civico e nell'Amministrazione cantonale. Rammentiamo che lo scorso 10 dicembre 2018, partendo dal caso delle molestie al Civico, il Gran Consiglio ha accolto il rapporto sul messaggio n. 7261 della Commissione speciale sanitaria, che *«chiede al Consiglio di Stato di attivare una campagna di sensibilizzazione presso le aziende sul tema delle molestie sessuali sul posto di lavoro come chiesto da numerosi deputati nell'interrogazione n. 31.18 dell'8 marzo 2018 "Molestie sessuali sul posto di lavoro: in Ticino si può fare di più?"»*.

Ricordiamo infine che il Gran Consiglio ha pure approvato il rapporto della Commissione della gestione e delle finanze sul messaggio n. 7160 del 5 aprile 2016 sulla mozione del 10 marzo 2014

presentata da Pelin Kandemir Bordoli e cofirmatarie "**Per l'introduzione del bilancio di genere quale strumento di politica della parità**". Il rapporto concludeva postulando che:

- *il Governo stanzi un credito di almeno CHF 50'000 per avviare da subito un progetto pilota di Bilancio di genere. La Commissione indica il settore delle misure a favore dell'occupazione, tenuto conto anche della strategia a livello federale;*
- *il Governo coinvolga da subito i vari attori interessati;*
- *il Governo presenti entro fine 2017 un primo Rapporto al Parlamento sul Bilancio di genere.*

Proposta della mozione

Riteniamo giunto il momento di rilanciare l'azione cantonale per le pari opportunità, facendo seguire alle parole delle misure concrete.

Concretamente con la presente mozione chiediamo al Consiglio di Stato la **creazione di un Ufficio per la parità tra donna e uomo sul modello del Canton Vaud**, che si muove in maniera decisa per incoraggiare la parità di genere.

Suggeriamo che **le prestazioni e i campi d'attività del futuro Ufficio per la parità** siano i seguenti:

- offrire alla popolazione, alle imprese e alle autorità nel Cantone consulenze specializzate e sostegno giuridico: a tale scopo l'Ufficio del Canton Vaud ha due giuristi;
- organizzare delle campagne di sensibilizzazione e prevenzione, realizzare del materiale informativo, organizzare delle formazioni ed elaborare degli strumenti pedagogici: a tale scopo l'Ufficio del Canton Vaud dispone di un capoprogetto nell'ambito delle pari opportunità (piano per l'uguaglianza nell'amministrazione cantonale), due capoprogetto nell'ambito della formazione e insegnamento (giornata "osare a svolgere tutte le professioni", la parità nella scuola, strumenti per la lotta contro gli stereotipi), un capoprogetto nell'ambito della vita professionale (uguaglianza salariale, conciliazione famiglia-lavoro, accesso ai posti di responsabilità, molestie sessuali sul posto di lavoro) e due capoprogetto nell'ambito della violenza domestica (violenza nella coppia, matrimoni forzati, tratta di essere umani). Aggiungasi che alla testa dell'Ufficio del Canton Vaud opera una capoufficio e un segretariato di due persone.

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.

Per il Gruppo PS:

Raoul Ghisletta

Bang - Corti - Ducry - Durisch - Garobbio

La Mantia - Lurati Grassi - Pugno Ghirlanda

MOZIONE

Sciopero del 14 giugno 2019 - Parità nella realtà: le buone intenzioni non bastano

del 24 giugno 2019

Sulla carta

Nel 1971 è stato introdotto il suffragio femminile federale, inoltre, nel 1981, il principio della parità fra i sessi e il mandato di realizzarla è stato ancorato nella Costituzione federale. È poi entrata in vigore la Legge sulla parità (1996), che, fra le altre cose, sancisce il diritto di rivendicare anche in via giudiziaria la parità in ambito professionale. Negli anni, molte sono state le modifiche legislative. Per citarne una, il diritto matrimoniale non indica più l'uomo come capo famiglia.

Nella realtà

La parità normativa, formale, purtroppo, non corrisponde alla parità nella realtà dei fatti. Anche dinanzi a donne e uomini che desiderano suddividere fra di loro l'attività professionale e familiare, vi sono oggettivi ostacoli per ottenere posti di lavoro a tempo parziale, trovare strutture di accoglienza adeguate per i bambini e, non meno importante, ma praticamente impossibile, permettere in aggiunta un'attività di milizia come quella politica.

Cosa fare

Con la mozione 14 dicembre 2015 (n. 1135), numerose deputate e deputati, si sono rivolti al Governo affinché adottasse 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).

Nel messaggio governativo dell'anno scorso si poteva in particolare leggere quanto segue:

[...] il 10 marzo 2014 è stata presentata una mozione da Pelin Kandemir Bordoli e cofirmatarie “Per l'introduzione del bilancio di genere quale strumento di politica della parità”. Nel suo messaggio n. 7160 del 20 gennaio 2016 il Consiglio di Stato ha accolto la mozione e ha stabilito in seguito che avrebbe stanziato un credito di 50'000 franchi per effettuare un progetto pilota di bilancio di genere su un settore circoscritto dell'Amministrazione cantonale, eventualmente da estendere anche ad altri settori. Il progetto pilota sul bilancio di genere è ora in fase di attuazione e si prevede la conclusione di una prima parte a dicembre 2018. I risultati dell'analisi dei bilanci pubblici in ottica di genere consentiranno di fornire ulteriori spunti per l'elaborazione di un piano d'azione che possa considerare anche l'impatto delle politiche pubbliche su donne e uomini. Il budget costituisce infatti un elemento fondamentale per l'allocazione delle risorse ed è strettamente legato all'attuazione di un piano d'azione.

³Edizione 2018 https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/le_cifre_della_parità_2018.pdf

Ora, come ammesso dallo stesso Consiglio di Stato, essendo il tema delle pari opportunità trasversale ai vari uffici e servizi dell'Amministrazione cantonale, è fondamentale definire una strategia condivisa per promuovere la parità e raggiungerla di fatto. Un piano di azione permetterebbe sia di definire obiettivi strategici, sia di coordinare le attività. A tal fine è indispensabile che risorse economiche sufficienti siano destinate allo scopo e che vengano fissati come prioritari questi ed altri progetti per la parità. Si ricorda qui che il piano d'azione cantonale per la parità costituiva il primo punto de l'Agenda 54 Donne Elettrici della scorsa legislatura⁴.

Il presente atto parlamentare, ricalca, invece, il primo punto de l'Agenda 54 Donne Elettrici attuale (2019-2023)⁵: *garantire risorse economiche per la promozione della parità e delle pari opportunità*. È utile ricordare che alla Carta di impegno dell'Agenda hanno aderito 116 candidati e che di questi ben 29 sono stati eletti, e meglio 17 donne e 12 uomini in Parlamento, in ogni area di pensiero, oltre ad un Consigliere di Stato.

Cosa chiediamo

Le deputate e i deputati firmatari del presente atto chiedono al Consiglio di Stato di:

- a) 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;
- b) allestire un piano di azione cantonale per la parità e informare al più presto sullo stato dei lavori (mozione 2015);
- c) elaborare e rendere noti al più presto i risultati del progetto pilota sul bilancio di genere (mozione 2014).

Natalia Ferrara e Claudia Crivelli Barella
Ay - Bang - Biscossa - Buri - Corti - Durisch -
Ermotti-Lepori - Ferrari - Fonio - Gardenghi -
Gendotti - Ghisla - Ghisletta - Ghisolfi -
Gianella Alessandra - Imelli - La Mantia -
Lepori - Lurati Grassi - Merlo - Noi - Passardi -
Patuzzi - Pini - Pugno Ghirlanda - Quadranti -
Riget - Ris - Rückert - Schoenenberger -
Stephani - Storni

⁴ Bilancio di attività http://faftplus.ch/wp-content/uploads/2019/03/Agenda-54DE_Rapporto-Legislatura-2015-2019.pdf

⁵ Agenda in breve http://faftplus.ch/wp-content/uploads/2019/02/AGENDA54_legislatura-2019-2023.pdf