

TESTO DELL'INTERROGAZIONE

A quando la vera parità?

A trent'anni dall'entrata in vigore della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar), la piena uguaglianza tra uomini e donne in Svizzera rimane un obiettivo lontano. Sebbene siano stati fatti timidi progressi in termini di rappresentanza femminile nelle istituzioni e nella sensibilizzazione sulle tematiche di genere, le disparità persistono in diversi ambiti chiave: dal gender pay gap alle difficoltà di conciliazione tra lavoro e vita familiare, fino alla scarsa presenza delle donne nei ruoli decisionali. Anche in Ticino, la situazione non è diversa e richiede un impegno concreto da parte delle istituzioni e del settore privato.

Uno dei problemi più evidenti è la persistente disuguaglianza salariale. Secondo l'Unione Sindacale Svizzera (USS), le donne in Svizzera guadagnano in media 1'354 franchi in meno al mese rispetto agli uomini, con una differenza retributiva del 16,2%. Ancora più preoccupante è il fatto che quasi la metà di questo divario (48,2%) non sia spiegabile da fattori oggettivi come formazione, settore o anzianità di servizio. Questi dati dimostrano che la discriminazione salariale è tutt'altro che superata e che le misure adottate finora sono insufficienti. In questo senso, con l'obiettivo di promuovere la parità salariale e garantire una concorrenza efficace, a partire dal 1° luglio 2022 ha preso avvio nel Cantone Ticino un progetto pilota volto ad introdurre i controlli della parità salariale nel settore delle commesse pubbliche. Le aziende che nel corso dell'ultimo anno si sono aggiudicate una commessa pubblica da parte del Cantone potranno pertanto essere sottoposte ad un controllo da parte di un organo esterno composto da esperti/e certificati/e dalla Confederazione. Del progetto ad oggi non se ne sa più nulla.

In generale, a livello cantonale, mancano dati dettagliati e aggiornati sul divario retributivo, rendendo ancora più difficile monitorare e affrontare efficacemente il problema.

Per porre rimedio a questa situazione, con la revisione della LPar nel 2020 si è imposto alle aziende con più di 100 dipendenti di effettuare analisi interne sulla parità salariale. In Ticino, però, le imprese che superano questa soglia sono poche. Di conseguenza, la stragrande maggioranza delle lavoratrici resta esclusa da qualsiasi verifica sistematica sulle retribuzioni, rendendo difficile monitorare e contrastare le ingiustizie economiche che ancora le penalizzano. Per questo motivo, sarebbe auspicabile estendere questi controlli anche alle PMI, attraverso incentivi o obblighi proporzionati alla loro dimensione.

Un altro ostacolo significativo alla piena parità di genere è la difficoltà di conciliazione tra lavoro e vita familiare. In Ticino, i servizi di accudimento per l'infanzia sono ancora limitati e spesso troppo costosi, costringendo molte donne a ridurre il proprio impiego o ad abbandonare il mercato del lavoro. La carenza di misure efficaci a supporto della genitorialità, come congedi parentali più lunghi e flessibili o incentivi alle aziende che favoriscono orari di lavoro adattabili, rappresenta un freno concreto alla partecipazione equa delle donne nel mondo del lavoro.

Inoltre, le leggi svizzere obbligano i/le datori/trici di lavoro ad adottare misure preventive contro le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro, proteggere i/le dipendenti e intervenire laddove si dovesse verificare un caso concreto. In quest'ottica, i servizi cantonali, attraverso il progetto "PMI Azione+" offrono gratuitamente alle PMI che aderiscono al programma consulenza e formazione sul tema della prevenzione delle violazioni dell'integrità personale. Il programma fornisce supporto alle direzioni, al personale dirigente, ai collaboratori e alle collaboratrici, oltre a un accompagnamento individualizzato nell'elaborazione di strumenti di prevenzione e regolamenti aziendali. Tuttavia, l'adesione a queste iniziative è ancora limitata e sarebbe opportuno incentivarla con campagne di sensibilizzazione più mirate.

Oltre agli ambiti economici e lavorativi, anche la rappresentanza femminile in politica e nei settori strategici dell'economia ticinese rimane insufficiente. Le donne continuano ad essere sottorappresentate nei ruoli decisionali sia nelle istituzioni che nelle aziende private, limitando la possibilità di promuovere un cambiamento strutturale duraturo. Sarebbe quindi utile adottare misure che favoriscano una maggiore partecipazione femminile, come programmi di mentoring e formazione per le giovani professioniste.

Di fronte a questo scenario, è essenziale capire come il Governo valuti la situazione della parità di genere nel Cantone e quali misure concrete intenda mettere in atto per colmare le lacune ancora esistenti. Per questo motivo poniamo al Consiglio di Stato le seguenti domande:

1. poiché molte aziende ticinesi non rientrano nell'obbligo federale di analisi salariali, il Governo sta valutando misure più vincolanti, come certificazioni salariali obbligatorie o incentivi per le aziende che garantiscono parità retributiva?
2. A che punto è il progetto pilota in ambito di controlli della parità del settore delle commesse pubbliche? Quante aziende sono state controllate, quali i risultati? Il progetto continua?
3. Come valuta il Governo la presenza femminile nei ruoli decisionali dell'amministrazione pubblica e delle aziende partecipate dal Cantone? Quali dati sono disponibili in merito?
4. Esistono politiche attive o misure concrete per incrementare la rappresentanza femminile, al di là delle iniziative volontarie?
5. Il Ticino ha ancora un'offerta limitata di congedi parentali e servizi per l'infanzia: sono previsti investimenti strutturali per migliorare queste misure?
6. Il Governo intende intervenire sui costi elevati dei servizi di cura per l'infanzia, che penalizzano soprattutto le donne e ne condizionano la partecipazione al mercato del lavoro?
7. Sono previste agevolazioni fiscali o incentivi per le aziende che adottano modelli di lavoro più flessibili e favorevoli alla conciliazione tra vita professionale e familiare?
8. Quante aziende in Ticino hanno aderito al progetto "PMI Azione +"? Come si intende raggiungere le aziende che fino ad oggi non hanno usufruito del progetto?
9. Sono previsti dei controlli in merito allo svolgimento delle formazioni interne in ambito di mobbing e molestie presso le PMI?
10. Il Governo ritiene adeguati gli attuali meccanismi di tutela per le vittime di molestie e discriminazioni o considera necessario rafforzare le sanzioni per i datori di lavoro che non rispettano la LPar? Per esempio per chi non dispone di una persona di fiducia. In generale, sono previsti aggiornamenti normativi o miglioramenti?
11. Sono in programma ulteriori campagne di sensibilizzazione rivolte alle aziende per prevenire e contrastare molestie e discriminazioni in ambito lavorativo?
12. Il Ticino è disposto a sperimentare politiche più ambiziose rispetto alla normativa federale, per superare le attuali lacune e accelerare il cambiamento in merito alla parità?

Giulia Petralli
Boscolo - Buri - Mossi Nembrini - Valsangiacomo