

## 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 8 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 de charges molto pesante. Scelte di arretramento nella lotta alle discriminazioni di genere, di cui si pagano probabilmente le conseguenze ancor 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 sul 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 Lohnstrukturhebung 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%)**.

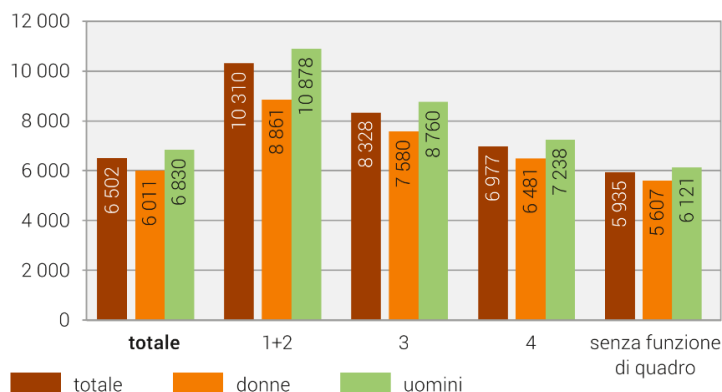
*Settore privato Fonte: Rilevazione svizzera della struttura dei salari; calcolo: Dipartimento di Economia Quantitativi, Università di Friburgo, Büro BASS, B.S.S.Volkswirtschaftliche Beratung AG*

#### **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:

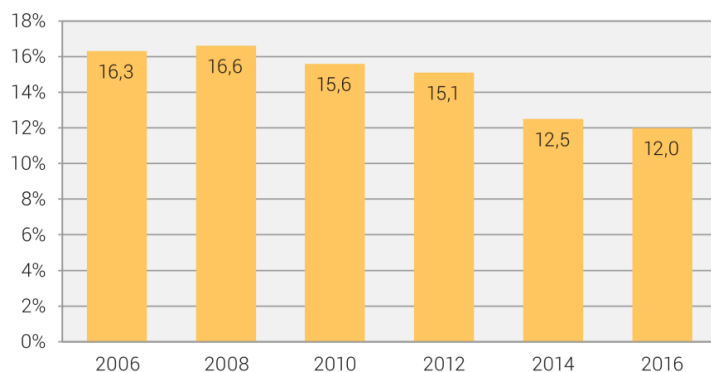
1+2 = quadro superiore o medio      4 = responsabile dell'esecuzione di lavori  
3 = quadro inferiore

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

© UST 2018

## Disparità salariale tra donna e uomo

Settore privato e settore pubblico insieme<sup>1</sup>



<sup>1</sup> 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 2006 dell'Università della Svizzera italiana (USI) sui laureati del decennio 1/2006-1/2016: **le laureate USI guadagnano il 20% in meno dei laureati a un anno dalla laurea e il 12% a 5 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 7261 della Commissione 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 7160 del 5 aprile 2016 sulla mozione 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 2 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 1 capoprogetto nell'ambito delle pari opportunità (piano per l'uguaglianza nell'amministrazione cantonale), 2 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), 1 capoprogetto nell'ambito della vita professionale (uguaglianza salariale, conciliazione famiglia-lavoro, accesso ai posti di responsabilità, molestie sessuali sul posto di lavoro) e 2 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 2 persone.

L'esame della mozione dovrà essere l'occasione:

- per fare **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, Henrik Bang, Gianrico Corti, Jacques Ducry, Ivo Durisch, Gina La Mantia, Milena Garobbio, Tatiana Lurati Grassi, Daniela Pugno Ghirlanda