



# AGENDA 54 BILANCIO

LEGISLATURA 2015 - 2019

# SOMMARIO

Un laboratorio di cittadinanza _____	1
Il contesto _____	2
L'agenda politica per la parità _____	4
I punti cardinali dell'Agenda _____	6
Obiettivo 1 _____	7
Obiettivo 2 _____	8
Obiettivo 3 _____	9
Obiettivo 4 _____	12
Obiettivo 5 _____	13
Obiettivo 6 _____	14
Obiettivo 7 _____	17
Extra Agenda _____	20
Bilancio Legislatura 2015-2019 _____	24
Sintesi _____	32
Prospettive _____	34
Priorità e azioni chiave 2019-2023 _____	37
Il bilancio della prima cittadina: quattro anni vissuti pienamente _____	39

## UN LABORATORIO DI CITTADINANZA

**Agenda 54 donne elettrici** ha come obiettivo principale quello di riunire cittadine, associazioni femminili e donne attualmente elette nei parlamenti cantonali e federali di tutti gli orientamenti politici, così da dar luogo ad un confronto aperto e propositivo che consenta di identificare alcune proposte concrete per favorire la cittadinanza attiva femminile.

Questa iniziativa è al momento un laboratorio politico, uno spazio di dialogo, di confronto e di concertazione, di crescita e consapevolezza, per sperimentare e agire la soggettività politica delle donne, sia in termini di presenza, sia di proposta.

Siamo infatti convinte che lo sviluppo della nostra comunità, generatore di ricchezza e di coesione sociale, non sia concepibile senza l'apporto e la partecipazione attiva delle donne, nell'ambito di un nuovo contratto sociale che supera la tradizionale dicotomia tra spazi pubblici e privati.



### Per informazioni

[donneelettrici@gmail.com](mailto:donneelettrici@gmail.com)

[www.faftplus.ch](http://www.faftplus.ch)

[www.facebook.com/www.agenda54.ch](http://www.facebook.com/www.agenda54.ch)

## IL CONTESTO

Nonostante i traguardi raggiunti negli ultimi anni grazie all'intenso lavoro effettuato a livello locale e nazionale, la parità di genere resta un'opera incompiuta. Siamo infatti ben lontane dall'aver raggiunto l'uguaglianza, in particolare, in settori quali la partecipazione al mercato del lavoro, l'indipendenza economica, le retribuzioni e le pensioni, l'eguaglianza nelle posizioni dirigenziali e la lotta alla violenza di genere.

Le cifre della parità<sup>1</sup> offrono un quadro a tinte chiaro-scure: se in ambito formativo l'uguaglianza è pienamente raggiunta al punto che le donne evidenziano livelli di performance uguali e superiori a quelli dei colleghi uomini, in molti altri ambiti la situazione è stagnante.

La disparità salariale tra uomo e donna persiste sia nel settore pubblico, sia in quello privato; le donne accedono più difficilmente a ruoli di responsabilità o di direzione; sono maggiormente occupate a tempo parziale; sono meno presenti nelle istituzioni politiche e dedicano maggiore tempo al lavoro domestico. Le donne sono inoltre maggiormente colpite dalla povertà e, nel caso delle famiglie monoparentali costituite principalmente da madri, ricorrono alle prestazioni sociali in maggior misura. Infine, le donne sono maggiormente vittime, mentre maggioritari sono gli autori uomini coinvolti nel fenomeno della violenza domestica.

Gli stessi trend demografici e, in particolare modo, l'invecchiamento progressivo e inarrestabile della popolazione sono all'origine di profondi mutamenti sociali i cui effetti condizionano il raggiungimento della parità effettiva tra uomo e donna. Si consideri ad esempio la conciliazione lavoro-famiglia non più solo limitata alla cura dei figli, ma anche degli anziani e/o dei familiari a carico.

Il maggiore carico continua a essere supportato dalle donne con la conseguenza che, in termini di accesso alle risorse finanziarie nell'arco della vita, la percentuale di reddito prodotta nel mercato del lavoro risulta molto inferiore rispetto a quella degli uomini. A differenza di questi, infatti, è più probabile che le donne attive, in particolare le madri, siano assunte a tempo parziale e la loro retribuzione oraria media è inferiore a quella degli uomini. Il divario nei redditi complessivi tra donne e uomini in età attiva comporta successivamente un divario di genere nelle pensioni estremamente ampio e una maggiore esposizione al rischio di povertà ed esclusione sociale delle donne rispetto agli uomini della stessa età.

---

<sup>1</sup> Le cifre della parità. Un quadro statistico delle pari opportunità fra i sessi in Ticino, Ed. 2018, USTAT

Il superamento dei molteplici ostacoli che ancora si frappongono al raggiungimento di una parità piena e compiuta tra uomini e donne abbisogna di un patto di cooperazione tra le istituzioni, la società civile e i media e di un piano d'azione concertato.

E' in tale solco che si colloca l'iniziativa Agenda 54 Donne elettrici lanciata nel 2014 dalla Commissione delle Pari Opportunità, da BPW (Business Professional Women) Ticino, da COOPAR e da un gruppo di associazioni femminili con l'intento di concertare, al termine di un processo di lavoro strutturato nella massima trasparenza, un'Agenda Politica delle Pari opportunità da sottoporre a candidati e candidate al Parlamento cantonale in occasione delle elezioni.

E' stato così inaugurato un nuovo spazio politico di dialogo, di formazione e di partecipazione civica in cui sono confluite sensibilità diverse animate dalla volontà di avviare un'alleanza ampia, larga che promuova assieme alla parità un cambio di paradigma culturale con al centro le persone, l'uguaglianza, la democrazia.

## L'AGENDA POLITICA PER LA PARITÀ

L'Agenda politica per la parità è la risultante di un intenso processo partecipativo che ha visto l'adesione di numerose organizzazioni sociali e singole cittadine all'interno di un percorso partecipativo.

Tale percorso, ancorato ad uno schema teorico strutturato e articolato che ha consentito di disegnare l'azione strategica, è stato concepito in modo tale da raccogliere idee, esperienze e expertise; avviare un percorso qualitativo di analisi del contesto in una prospettiva di genere (grazie anche alla prima edizione delle Cifre della parità, USTAT 2014); stimolare il dialogo e il confronto dialettico in una prospettiva costruttiva; promuovere processi di empowerment.

L'impianto concettuale sulle cui basi è stata strutturata l'Agenda per la Parità presuppone il riconoscimento della non neutralità delle politiche per cui ogni azione dello Stato può avere un impatto differente sulla situazione degli uomini e delle donne e produrre, sebbene in modo indiretto, un impatto tale da pregiudicare l'equità di genere.

Parallelamente alla dimensione orizzontale, l'Agenda ha consentito di sviluppare anche una dimensione verticale di dialogo con le istituzioni, di interlocuzione con i parlamentari e, per il loro tramite, con i partiti. Ciò che ha permesso alle associazioni femminili di identificare alcuni strumenti per cercare di incidere nell'attività legislativa, orientandola secondo una prospettiva di genere a istanze specifiche delle pari opportunità. Infatti, se singoli atti erano già oggetto nel passato di istanze orientate alla parità ad opera di singole o di gruppi, si è trattato di stimolare, tra le altre iniziative, un lavoro di rete parlamentare orientato su istanze riconosciute importanti per la comunità politica che è andata a crearsi nel processo dell'Agenda 54.

Ai/alle firmatari/e dell'Agenda, candidati/e al Gran Consiglio, è stato infatti chiesto di sottoscrivere una Carta di Impegno così da rendere manifesta la volontà di:

- aderire all'agenda nella sua totalità;
- promuovere le proposte dell'agenda e sostenere quelle che perseguono i medesimi obiettivi nel Parlamento ticinese;
- garantire la trasparenza del proprio voto, chiedendo il voto nominale per le votazioni che hanno quali oggetto le proposte dell'agenda politica;

- garantire uno scambio di informazioni con le responsabili del Forum 54 Donne Elettrici.

La cerimonia di sottoscrizione della Carta di Impegno da parte di candidate-ti alle elezioni Cantionali ha avuto luogo il 9 marzo 2015 a Bellinzona.

### Agenda politica per le pari opportunità

1. Piano d'Azione cantonale per le pari opportunità
2. Oltre gli stereotipi: attenzione e sensibilizzazione nelle scuole
3. Trasparenza dei diritti e dei doveri sul posto di lavoro
4. Parità salariale negli appalti pubblici
5. Congedo di paternità per promuovere la condivisione delle responsabilità familiari
6. Tempi di lavoro parziali per uomini e donne
7. Potenziamento delle strutture di accoglienza per l'infanzia
8. Migliore equilibrio nelle misure di sostegno alle famiglie



## Forum 54 Donne elettrici

**Sostengono l'Agenda del Forum 54:**  
**Candidati al Consiglio di Stato:**  
 Ay Massimiliano Arif, Bang Henrik, Cappelletti Edoardo, Durisch Ivo, Ferrara Micocci Natalia, Fonio Giorgio, Gendotti Sabrina, Lurati Grassi Tatiana, Maggi Francesco, Meho Tamara, Mirante Amalia, Mobiglia Massimo, Patuzzi Maristella, Pini Nicola, Rückert Amanda.

**Candidate al Gran Consiglio:**  
**Legha del Ticinesi:** Aidi Sabrina, PLR: Boissonnat Nathalie, Gianella Alessandra, Käppeli Fabio, Meyer Marianna, Musso Mariano, Quadranti Matteo. **PS:** Agustoni Fabio, Bedolla-Ranzi Lara, Bernasconi Claudio, Mixaris Bianchera Pérez Concepcion, Bianchi Gian Piero, Bosia Lisa, Buletti Giacomo, Caroli Ennio, Chiesa Damiana, Cima Igor, Cortesi Linda, De Biasi Myriam, Del Don Gabriele, Dosi Davide, Felix Francesca, Frigerio Ferruccio, Garobbio Milena, Gerosa Giancarlo, Ghisletta Raoul, Giussani-Gotti Sonja, Joray Lydia, Kandemir Bordoli Pelin, Kappenberger Giovanni, La Mantia Gina, Lepori Abächerli Chiara, Lupi Monica, Lurati Saverio, Martinelli Raffaella, Mellini Pier, Ndombele Antonio, Patullo Anna Maria, Pestalozzi Dazio Martina, Pintus Patrizia, Plebani Zappa Angela, Plutino Brigitte, Pugno Ghirlanda Daniela, Reimann Beatrice, Remy Lauria Jeanne-Françoise, Righini Igor, Robertini Alessandro, Roic Sergio, Storni Bruno, Tettamanzi Mauro, Tognali Mauro, Uzuner Sophie, Zoppi Carlo, Barella Renata, Boscolo Lisa, Bozzini Giulio, Ducry Jacques, Ghisletta Andrea, Gianini Aramis, Merzaghi Livio, Roncolli Evaristo, Tettamanzi Claudio. **I Verdi del Ticino:** Bianchi Daniele, Botinelli Jessica, Cappellini Taroli Claudia, Carrara Daniela, Crivelli Barella Claudia, Delco Petralli Michela, Destefani Paride, Franc Erika, Fusi Cristina, Gianini Raoul, Grazian Giuliano, Jaikonen Melitta, Killer Sandra, Machado-Zorrilla Francesca, Manna Claudia, Pedrini Caterina, Petralli Neva, Pittà Buetli Nadia, Rudin Marco, Scheidegger Ivan, Stephani Andrea, Trabucco Simona, Venturini Michel. **PPD+GG:** Battaglia-Richi Evelynne, Beretta Piccoli Sara, Casini Muccio Ernestina, Demir Sara, Ghisolfi Nadia, La Puma Cinzia, Maiorano Elisa, Pejman Oreste, Rusconi Adriana, Snider Michela, Trento Fiorenza, Wagner Rahel. **Partito Operaio e Popolare:** Crivelli Sonja.

**Associazioni e sostenitrici del Forum 54:**  
 Associazione Archivi riuniti delle donne Ticino, Associazione donne popolari democratiche, Associazione Donne USS Ticino e Moesa, Associazione Franca, Associazione ticinese delle famiglie monoparentali e ricostituite, BPW Club Ticino, Colazione da Tiffany (women in digital #WRRestart), COOPAR, Coordinamento donne della sinistra, D.A.I.S.I., Dialogare-Incontri, Donne Ingegnere, Federazione Associazioni Femminili Ticino (FAFT), OCST donna-lavoro, OSA, Raita Girls Ticino, Scriptmist Lugano, Swiss Beekeeping for Development, Zonta Club Lugano

Marina Carobbio, Consigliera Nazionale, Chiara Simoneschi Cortesi, già Consigliera Nazionale e già Presidente Commissione Federale Questioni Femminili

Con il contributo di: Fondazione per la Formazione Civica, Ufficio della legislazione, delle pari opportunità e della trasparenza.

 [www.facebook.com/www.forum54.ch](http://www.facebook.com/www.forum54.ch)
 [http://bpw-ticino.ch/forum\\_](http://bpw-ticino.ch/forum_)

## I PUNTI CARDINALI DELL'AGENDA

Sono state sette le priorità individuate al termine del lavoro di approfondimento, di negoziazione e di concertazione sviluppato dal gruppo di lavoro Forum 54 Donne elettrici (oggi Agenda 54 Donne elettrici):

1. Un Piano d'azione cantonale per le pari opportunità
2. Oltre gli stereotipi: attenzione e sensibilizzazione nelle scuole
3. Trasparenza dei diritti e dei doveri in materia di pari opportunità e conciliazione sul posto di lavoro
4. Parità salariale negli appalti pubblici: fatti, non parole
5. Congedo paternità per la promozione della condivisione delle responsabilità familiari
6. Famiglia e lavoro: riconciliare è possibile
7. Migliore equilibrio nelle misure di sostegno alle famiglie

Sette proposte concrete che dimostrano come lo sviluppo di un'efficace azione strategica a favore della parità di genere non possa prescindere dai seguenti settori d'intervento:

- accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e garantire pari indipendenza economica per donne e uomini;
- ridurre il divario di genere in termini di retribuzioni, introiti e pensioni e combattere quindi la marginalizzazione socio-economica e la povertà delle donne;
- promuovere la parità tra donne e uomini nel processo decisionale;
- integrare in un quadro coerente e organico le politiche pubbliche relative alla parità di genere

L'uguaglianza di opportunità è una strategia che ha avuto molti successi, ma non ha raggiunto gli obiettivi che si proponeva perché ha incontrato ostacoli, quali i ruoli che gli uomini e le donne occupano nell'ambito privato oppure le situazioni di discriminazione che continuano a sussistere come dimostrano le statistiche.

Sono dunque necessari cambiamenti legislativi di superamento delle discriminazioni e a favore dell'equità per dare impulso all'eliminazione di barriere giuridiche, economiche, sociali, culturali e di potere che impediscono alle donne di partecipare in condizioni di parità a tutti gli ambiti della vita, pubblica e privata.

## OBIETTIVO 1

### UN PIANO D'AZIONE CANTONALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ

**Adozione da parte del Cantone di una strategia integrale per dare attuazione al mandato costituzionale federale e cantonale sulla parità tra i sessi.**

## RISULTATI

**MOZIONE nr. 1135 del 14.12.2015**

**Evasa il 12.03.2018**

### **Adozione di un Piano d'azione cantonale per la parità**

Presentata da: **Garobbio Milena**

Cofirmatari: *Aldi - Ay - Bang - Beretta Piccoli - Bosia Mirra - Delcò Petralli - Ducry - Durisch - Ferrara Micocci - Fonio - Gendotti - Ghisletta - Ghisolfi - Gianella - Kandemir Bordoli - Käppeli - Kappenberger - La Mantia - Lurati S. - Lurati Grassi - Maggi - Merlo - Patuzzi - Pini - Quadranti - Rückert - Savoia - Storni*

La risposta del Consiglio di Stato alla mozione indica che "intende accogliere la mozione ai sensi dei considerandi, pianificando la realizzazione di un piano d'azione sulla base dei risultati scaturiti dai progetti in corso." . Nello specifico si riferisce alla realizzazione del bilancio di genere. Infatti, nel suo messaggio n. 7160 del 20 gennaio 2016 il Consiglio di Stato, accogliendo la mozione presentata da Pelin Kandemir Bordoli il 10.03.2014, ha 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.

## OBIETTIVO 2

### OLTRE GLI STEREOTIPI: ATTENZIONE E SENSIBILIZZAZIONE NELLE SCUOLE

**Promozione della cultura dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità attraverso il coordinamento di progetti didattici e l'offerta di strumenti scientifici per il corpo docenti.**

**MOZIONE nr. 1386 del 14.03.2019**

**Non evasa**

**Scuola: riflettere e formare sulla parità di genere**

Presentata da: **Merlo Tamara**

Al momento sono in atto misure (Gruppo di lavoro per l'educazione sessuale) e progetti (vedi [www.bilzobalzo.ch](http://www.bilzobalzo.ch)) che lavorano su modalità e contenuti didattici orientati alla parità tra i sessi da parte del Dipartimento dell'educazione della cultura e dello sport.

## OBIETTIVO 3

TRASPARENZA DEI DIRITTI E DEI DOVERI IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ  
E CONCILIAZIONE SUL POSTO DI LAVORO

**Obbligo per datori e datrici di lavoro di informare sui diritti e i doveri di legge e sulle condizioni aziendali in termini di pari opportunità e conciliazione famiglia/lavoro.**

### RISULTATI

INTERROGAZIONE nr. 31.18 del 08.03.2018

**Evasa il 27.06.2018**

**Molestie sessuali sul posto di lavoro: il Ticino può fare di più?**

Presentata da: **La Mantia Gina - Lurati Grassi Tatiana**

Cofirmatari: *Ay - Beretta Piccoli - Corti - Crugnola - Ducry - Garobbio - Gendotti - Ghisletta - Ghisolfi - Kandemir Bordoli - Lepori - Pedrazzini - Pini - Pugno Ghirlanda - Quadranti - Seitz*

La risposta del CdS afferma che al momento non ci sono dati attendibili e certi sul fenomeno. Dal 2008 non sono state organizzate campagne di sensibilizzazione in questo ambito, e pur riconoscendo che "*il fenomeno delle molestie sessuali sul posto di lavoro è sommerso e le difficoltà nel denunciare delle situazioni simili sono numerose*", come pure sia necessario "*agire nell'ambito della prevenzione e a stretto contatto con le aziende*" non sono previste al momento campagne specifiche. È l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) l'organo d'esecuzione della legge federale sul lavoro (LL) che ha il compito di tutelare, tra le altre cose, l'integrità personale delle collaboratrici e collaboratori. L'Amministrazione cantonale è dotata di un servizio interno "Gruppo stop molestie" e di direttive specifiche in merito.

INTERROGAZIONE del 08.02.2019

**NON EVASA**

**Molestie sessuali sul posto di lavoro: il Ticino può fare di più? Interrogazione bis**

Presentata da: **La Mantia Gina - Lurati Grassi Tatiana**

Non soddisfatte della risposta del CdS, e a seguito degli eventi intercorsi, viene riproposta una interrogazione mirante a verificare la formazione e informazione dei/delle collaboratrici e dei quadri dirigenti dell'amministrazione.

**INTERROGAZIONE nr. 32.18 del 08.03.2018**

**Evasa il 13.06.2018**

**È migliorata la situazione della parità salariale all'interno dell'Amministrazione cantonale?**

Presentata da: **La Mantia Gina - Lurati Grassi Tatiana**

Cofirmatari: *Agustoni - Ay - Beretta Piccoli - Corti - Crugnola - Ducry - Galeazzi - Garobbio - Gendotti - Ghisletta - Ghisolfi - Kandemir Bordoli - Lepori - Pedrazzini - Pini - Pugno Ghirlanda - Quadranti - Rückert - Seitz*

La risposta del CdS ribadisce che l'analisi Logib sulla parità salariale non ha rilevato significative differenze. Senza entrare nel merito specifico per quanto attiene alle carriere, al 12.2017 la rappresentanza femminile nei quadri dell'amministrazione si attestava al 17,8%. Da sottolineare l'intento di costituire un gruppo interno che concretizzi gli intenti sottoscritti dalla carta per quanto attiene la parità salariale, sia interna, sia per le commesse pubbliche (autodichiarazione).

**INTERROGAZIONE nr. 58.17 del 08.03.2017**

**Evasa il 13.09.2017**

**Parità e conciliabilità: impegno costante non solo l'8 marzo**

Presentata da: **Ferrara Natalia**

Cofirmatari: *Badasci - Bang - Beretta Piccoli - Bosia Mirra - Corti - Crivelli Barella - Crugnola - Dadò - Delcò Petralli - Ducry - Fonio - Gaffuri - Galusero - Garobbio - Garzoli - Gendotti - Ghisletta - Ghisolfi - Gianella - Giudici - Kandemir Bordoli - Käppeli - La Mantia - Lepori - Lurati Grassi - Maggi - Mattei - Merlo - Pagnamenta - Pedrazzini - Pini - Pugno Ghirlanda - Quadranti - Rückert - Seitz - Storni - Viscardi*

Il CdS risponde in merito ad alcuni atti inevasi e fa il punto sullo stato di alcuni atti parlamentari evasi di cui non si conoscono lo sviluppo al momento dell'inoltro.

INTERROGAZIONE nr. 183.15 del 27.11.2015

**Evasa il 20.04.2016**

**Congedi maternità/paternità - rischi di mobbing nell'Amministrazione cantonale e nella Magistratura**

Presentata da: **Quadranti Matteo**

Cofirmatari: *Beretta Piccoli - Bosia Mirra - Ferrara Micocci - Garobbio - Ghisletta - Gianella - Kandemir Bordoli - Käppeli - Maggi - Pini*

Nello specifico il CdS spiega come il personale dirigente conosca le procedure per la concessione di congedi (oggetto anche della formazione dei dirigenti). La/il collaboratore ha comunque facoltà di ricorso. La sezione delle risorse umane cura tutti gli atti procedurali.

## OBIETTIVO 4

PARITÀ SALARIALE NEGLI APPALTI PUBBLICI: FATTI, NON PAROLE

**Adozione di strumenti specifici di controllo della parità salariale nella concessione di mandati e appalti pubblici alle aziende.**

### RISULTATI

INTERROGAZIONE nr. 30.18 del 08.03.2018

**Evasa il 06.06.2018**

**8 marzo: occasione anche per ricordare al Governo gli impegni presi con le sue dipendenti!**

Presentata da: **Jelmini Lorenzo**

Annualmente circa un centinaio di dipendenti riducono il grado d'occupazione e circa l'80% di essi è costituito da personale femminile. Altri aspetti relativi alle procedure e ai diritti (esempio prolungamento del congedo) rimandano alla LORD.

INTERROGAZIONE nr. 44.16 del 08.03.2016

**Evasa il 25.01.2017**

**8 marzo: occasione anche per ricordare al Governo gli impegni presi con le sue dipendenti!**

Presentata da: **Delcò Petralli Michela**

Cofirmatari: *Beretta Piccoli - Bosia Mirra - Crivelli Barella - Ferrara Micocci - Gendotti - Ghisolfi - Rückert*

L'amministrazione cantonale, come richiesto dalle interroganti, fornisce informazioni statistiche sulle questioni relative alla presenza sul lavoro delle donne, in base ai dati forniti da UST.

## OBIETTIVO 5

CONGEDO PATERNITÀ PER LA PROMOZIONE DELLA CONDIVISIONE DELLE RESPONSABILITÀ FAMILIARI

**Congedo di paternità di almeno due settimane in vista di una più ampia condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne.**

### RISULTATI

**INIZIATIVA PARLAMENTARE ELABORATA nr. 30.18 del 23.02.2015**

**Evasa il 13.12.2017**

**Modifica della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) (modifica degli art. 10 cpv. 2 e 3, 46 cpv. 1 e introduzione del nuovo art. 48a)**

Presentata da: **Martinelli Peter Raffaella**

Cofirmatari: *Bonacina-Rossi - Cozzaglio - Garobbio - Kandemir Bordoli*

Il Rapporto del 21.11.2017, relatore Nicola Pini, approva parzialmente le richieste dell'iniziativa, adottando le seguenti modifiche della LORD, approvate dal Parlamento:

Art. 46 cpv. 1 lett. i) e l) i) per malattia dei figli in età inferiore ai 15 anni, al massimo 5 giorni lavorativi all'anno, con presentazione di un certificato medico a partire dal 4° evento nell'anno o in caso di un singolo evento che duri più di 3 giorni; l) per nascite di figli 10 giorni lavorativi (congedo paternità);

Importante sottolineare come sia stata abrogata la soglia minima dell'80% per l'occupazione di funzioni dirigenziali (art. 10 cpv. 3), che limitava l'accesso alle posizioni dirigenti in particolare al personale femminile.

## OBIETTIVO 6

### FAMIGLIA E LAVORO: RICONCILIARE È POSSIBILE

**Incentivi per le aziende ad accordare i tempi parziali a uomini e donne.  
Potenziamento delle strutture di accoglienza per l'infanzia.**

### RISULTATI

INTERROGAZIONE nr. 82.16 del 10.05.2016

**Evasa il 13.09.2017**

**Tutela delle mamme lavoratrici e misure per la conciliabilità lavoro e famiglia**

Presentata da: **Kandemir Bordoli Pelin - Garobbio Milena**

Cofirmatari: *Bang - Bosia Mirra - Corti - Durisch - Ghisletta - Kappenberger - La Mantia - Lurati S. - Lurati Grassi*

Il CdS illustra le iniziative adottate per sensibilizzare (a cura della Commissione e della delegata per le pari opportunità, così come di Travail suisse), come pure per migliorare l'integrazione di madri lavoratrici (sostegno per le famiglie, progetto reinserimento delle madri a beneficio di API/AFI). In particolare grazie al relativo "Pacchetto di misure per il riequilibrio delle finanze cantonali" (n. 7184) nel quale sono contenute diverse misure a sostegno dell'autonomia delle famiglie e a favore della conciliabilità famiglia-lavoro.

INTERROGAZIONE nr. 45.16 del 08.03.2016

**Evasa il 22.02.2017**

**L'8 marzo continua: quale sostegno alle famiglie?**

Presentata da: **Delcò Petralli Michela**

Cofirmatari: *Beretta Piccoli - Bosia Mirra - Crivelli Barella - Ferrara Micocci - Gendotti - Ghisolfi - Rückert*

Il CdS, oltre a fornire dati sulla presenza nel mondo del lavoro e la stratificazione dei salari, alla questione relativa all'adeguatezza del lavoro ottenuto in base alla formazione conseguita dichiara "Per rispondere a tale domanda andrebbe quindi fatta

*un'inchiesta ad hoc presso un campione di neodiplomate e neodiplomati, concentrando la stessa su coloro che dispongono di un diploma di formazione terziaria. Per quel che riguarda il divario salariale tra uomini e donne l'Ufficio di statistica (Ustat) sta lavorando a una serie di articoli di approfondimento."*

**MOZIONE nr. MO1169 del 20.06.2016**

**Evasa il 23.08.2017**

**Per una scuola al passo con i tempi. Per una vera conciliazione lavoro e famiglia**

Presentata da: **Ghisolfi Nadia e Gendotti Sabrina**

Il CdS pur riconoscendo la questione dell'armonizzazione dei tempi scolastici importanti ricorda come la soluzione ipotizzata (4 giornate di scuola invece delle 4 giornate e mezza di oggi) non siano attuabili e non in linea con i bisogni pedagogici didattici di bambini e bambine. L'obiettivo é pienamente condiviso, ma non può essere raggiunto intervenendo sull'orario scolastico. Esso implica piuttosto una migliore articolazione tra la scuola e i servizi para ed extrascolastici.

**MOZIONE nr. MO1152 del 21.09.2016**

**Evasa il 10.10.2016**

**Meno traffico e costi, più sviluppo, qualità di vita e migliore conciliabilità tra lavoro e famiglia grazie al telelavoro**

Presentata da: **Pini Nicola - Ferrara Micocci Natalia**

Cofirmatari: *Ay - Bang - Beretta Piccoli - Bosia Mirra - Cavadini - Fonio - Garobbio - Gendotti - Ghisolfi - Gianella - Kandemir Bordoli - Käppeli - Kappenberger - La Mantia - Lurati Grassi - Maggi - Merlo - Quadranti - Rückert*

La mozione é accolta dal CdS che *"intende istituire un gruppo di lavoro interdipartimentale, coordinato dalla Sezione delle risorse umane, che si occupi di attuare una valutazione approfondita sulla fattibilità del progetto, in particolare attraverso l'identificazione dei servizi più idonei e successivamente una fase di test."*

MOZIONE nr. 1288 del 12.03.2018

**Evasa il 2.10.2018**

**Per la modifica delle direttive sulla frequenza nella scuola dell'infanzia: per un vero accesso dei bambini di 3 anni alla scuola dell'infanzia**

Presentata da: **Ghisolfi Nadia**

Cofirmatari: *Beretta Piccoli - Dadò - Gendotti*

Il CdS accoglie parzialmente le proposte della mozione, con l'impegno da parte del DECS di rivedere la direttiva che sarà adeguatamente pubblicata e la sua applicazione dopo consultazione secondo i seguenti principi:

- l'obiettivo della frequenza a tempo pieno entro la fine di ottobre/gennaio debba valere anche per gli allievi dell'anno facoltativo;
- l'opzione di una frequenza parziale per gli allievi di tre anni, comunque non inferiore a 4 mezzeggiornate a settimana, deve scaturire da un dialogo tra scuola e famiglia con al centro l'interesse dell'allievo.

INIZIATIVA nr. IG 645 del 14.12.2017

**NON EVASA**

**Per un congedo maternità cantonale**

Presentata da: **Ghisletta Raoul**

Cofirmatari: *Beretta Piccoli - Crivelli Barella - Delcò Petralli - Kandemir Bordoli - La Mantia - Lurati Grassi - Merlo*

## OBIETTIVO 7

### MIGLIORE EQUILIBRIO NELLE MISURE DI SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE

**Mantenere gli strumenti di sostegno alle famiglie (la Legge sugli assegni di famiglia) rivedendone i meccanismi per agevolare il reinserimento lavorativo delle donne.**

### RISULTATI

A seguito delle misure di risparmio del 2017 decise dal parlamento e in votazione popolare sono stati presentati alcuni atti parlamentari a verifica degli effetti prodotti in particolare sulle famiglie a beneficio di aiuti sociali. Non entriamo nei dettagli delle articolate risposte agli atti parlamentari del Governo, che possono essere visionati direttamente online (v. link per ogni atto parlamentare).

È pure da segnalare che molti atti presentati nell'ambito delle politiche a sostegno della famiglia, sono indicati negli atti correlati al Messaggio 7417 ( p. 17, 18) con il quale il Governo ha dato risposta.

**INTERROGAZIONE nr. 136.18 del 14.09.2018**

**Evasa il 21.11.2018**

**“Riorientamento” della politica sociale: quanto ha risparmiato effettivamente il Cantone sulle spalle delle famiglie?**

Presentata da: **Pronzini Matteo**

Il CdS entra nel merito delle singole richieste indicando le cifre della manovra di risparmio nel settore sociale e concludendo che *“con risoluzione governativa n. 3858 del 29 agosto 2018 il Consiglio di Stato ha istituito un gruppo di lavoro interdipartimentale (DFE-DSS-DECS) il cui compito è di coordinare le misure e gli strumenti a sostegno del mercato del lavoro. Il gruppo interdipartimentale è stato incaricato di presentare entro fine novembre 2018 al Consiglio di Stato le indicazioni su come i Dipartimenti interessati intendono implementare le misure a sostegno dell'occupazione previste”*.

INIZIATIVA nr. IG 502 del 09.09.2018

**Evasa il 19.2.2019**

**Modifica della Legge cantonale sugli assegni di famiglia**

Presentata da: **Pronzini Matteo**

Il CdS nel suo messaggio e la maggioranza dei membri della Commissione della gestione e delle finanze invita il Gran Consiglio a respingere l'iniziativa che chiede un aumento degli assegni per figli e di formazione. Il GC non ha accolto l'iniziativa parlamentare nella seduta del 19.2.2019.

INTERROGAZIONE nr. 137.17 del 23.06.2017

**Evasa il 17.01.2018**

**Assistenza, assegni famigliari integrativi e assegni famigliari di prima infanzia**

Presentata da: **Durisch Ivo**

INIZIATIVA PARLAMENTARE ELABORATA 470 del 23.01.2017

**Evasa il 18.09.2017**

**Modifica della Legge sugli assegni di famiglia del 18 dicembre 2008**

Presentata da: **Kandemir Bordoli Pelin - Durisch Ivo**

A seguito di una decisione del Tribunale federale contro le misure del 2016, i mozionanti chiedono l'adeguamento della Legge sugli assegni di famiglia, a cui il Rapporto, relatore Matteo Quadranti, da seguito.

INTERROGAZIONE nr. 137.17 del 22.01.2017

**Evasa il 14.06.2017**

**Tagli sugli assegni di prima infanzia (API) e sugli assegni famigliari integrativi (AFI): richiesta di dati**

Presentata da: **Durisch Ivo**

Cofirmatari: *Garobbio - Kandemir Bordoli*

Le due precedenti interrogazioni chiedono conto al Consiglio di Stato degli effetti sulle famiglie delle misure di risparmio introdotte nel 2016 in particolare per quanto

concerne gli API e AFI. La risposta del CdS illustra l'evoluzione delle famiglie a beneficio degli API/AFI nel corso degli anni dalla loro introduzione, mostrando gli effetti delle modifiche legislative intercorse (cambiamento Legge sull'assicurazione disoccupazione e modifiche della Legge assegni famigliari sull'accesso agli assegni) e relativo trasferimento di beneficiari di prestazioni assistenziali.

MOZIONE nr. MO1180 del 19.09.2016

**Evasa il 12.12.2017**

**Affiancare gli sgravi fiscali previsti dalla Riforma III della fiscalità per le imprese, con misure sociali a favore delle famiglie residenti**

Presentata da: **Delcò Petralli Michela**

Cofirmatari: *Gruppo dei Verdi Ticino*

INIZIATIVA IE 446 del 21.09.2015

**RITIRATA**

**Modifica degli art. 47, 51 e 52 della Legge sugli assegni di famiglia "Un occhio di riguardo per i ticinesi provenienti da fuori Cantone nella LAF"**

Presentata da: **Ghisletta Raoul**

Cofirmatari: *Bang - Lurati Grassi*

## EXTRA AGENDA

Gli atti parlamentari indicati come extra agenda, riguardano gli atti segnalati direttamente dai/dalle parlamentari (non necessariamente firmatari) che riguardano temi inerenti la parità e le pari opportunità. Non sono riconducibili direttamente alle proposte dell'Agenda 2015-2019 sottoscritta dalle e dai firmatari.

(in ordine dalla più recente)

**Iniziativa generica no. 676 del 14.03.2019**

**non evaso**

**Per una Legge sull'esercizio dei diritti politici (LEDP) tutta al femminile**

Presentata da: **Merlo Tamara**

Cofirmatari: *Aldi - Beretta Piccoli - Crivelli Barella - Denti - La Mantia - Maggi - Patuzzi - Pronzini*

**Mozione no. 1377 del 12.03.2019**

**non evasa**

**Deputata al Gran Consiglio: le parole sono importanti, anche sul sito del Cantone**

Presentata da: **Merlo Tamara**

**Interrogazione 36.19 del 08.3.2019**

**non evasa**

**Parità di genere nel linguaggio burocratico**

Presentata da: **Quadranti Matteo**

Cofirmatari: *Sara Beretta Piccoli, Nicola Pini, Tamara Merlo, Natalia Ferrara, Fabio Käppeli*

**Mozione 1351 del 18.02.2019**

**non evasa**

**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**

Presentata da: **Ghisletta Raoul**

Cofirmatari: *Bang - Corti - Ducry - Durisch - Garobbio La Mantia - Lurati Grassi - Pugno Ghirlanda*

Iniziativa cantonale (art. 106 LGC) del 27.02.2019

**Per un prolungamento della protezione dalla disdetta al termine del congedo maternità**

**Presentata da: Fonio Giorgio**

Cofirmatari: *Sara Beretta Piccoli, Claudio Franscella, Nadia Ghisolfi, Lorenzo Jelmini, Luca Pagani*

**Mozione 1346 del 21.01.2019**

**non evasa**

**14 giugno 2019 sciopero delle donne!**

Presentata da: **Pronzini Matteo**

**Mozione 1336 del 10.12.2018**

**non evasa**

**Vietare la pubblicità sessista, razzista e omofoba**

Presentata da: **Pronzini Matteo**

**Interpellanza 1806 del 26.11.2018**

**Evaso: 12.12.2018**

**Pubblicità Philipp Plein: un grave affronto alle donne, un grave affronto alle vittime di violenza**

Presentata da: **La Mantia Gina**

Cofirmatari: *Ay - Bang - Crivelli Barella - Durisch - Ferrara - Fonio - Garobbio - Gendotti - Ghisletta - Ghisolfi - Lepori - Lurati Grassi - Maggi - Merlo - Pugno Ghirlanda - Quadranti*

**Interrogazione 174.18 del 23.11.2018**

**non evasa**

**Contro la violenza sulle donne: a che punto è la messa in atto in Ticino della Convenzione d'Istanbul?**

Presentata da: **Lurati Grassi Tatiana - La Mantia Gina**

Cofirmatari: *Corti - Ghisletta - Lepori - Pugno Ghirlanda*

**Mozione 1331 del 19.11.2018**

**non evasa**

**Per un sostegno fattivo ai parti naturali e alla riduzione dei costi della sanità**

Presentata da: **Pini Nicola**

Cofirmatari: *Durisch - Fonio - Rückert*

**Interpellanza 1798 del 05.11.2018**

**evasa: 19.11.2018**

**Mobbing, bossing, ecc. (2)**

Riprende l'interpellanza del 28.5.2018

Presentata da: **Ramsauer Patrizia**

**Interrogazione 160.18 del 29.10.2018**

**evasa 8.1.2019**

**Quante schiave ci sono nelle case ticinesi?**

Presentata da: **Ghisletta Raoul e Lepori Carlo**

Il CdS si dice particolarmente attento al fenomeno dello sfruttamento e della tratta degli esseri umani, pur ammettendo di non avere dati in merito. Confida che, con l'approccio preventivo e repressivo, siano stati individuati i giusti strumenti per affrontare anche la tematica. Inoltre il Cantone Ticino aderisce ai provvedimenti e alle azioni previste nel piano Nazionale del servizio di polizia federale SCOTT.

**Mozione 1920 del 12.03.2018**

**non evasa**

**#HeForShe: contro la violenza sulle donne, lavorare con gli uomini**

Presentata da: **Ay Massimiliano**

Mozione nr. 1247 del 18.09.2017

**non evasa**

**Introdurre l'uso della sorveglianza elettronica per gli autori di violenza domestica**

Presentata da: Galusero Giorgio per Gruppo PLR

Messaggio 7417 del 15.9.2017

**Evasa: 12.12.2017**

**Riforma cantonale fiscale e sociale**

**Atti correlati**

[Mozione 650](#) Introduzione a livello cantonale di un assegno di nascita e di adozione

[Mozione 666](#) Minimo vitale garantito per tutte le famiglie con figli

[Mozione 752](#) Rivedere le modalità di finanziamento dei nidi d'infanzia

[Mozione 958](#) Per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per una politica familiare a 360 gradi

[Mozione 994](#) Attivare anche in Ticino una rete di nonni in affitto

[Mozione 1086](#) Sostenere le strutture di accoglienza per i bambini per favorire la conciliabilità tra lavoro e famiglia

[Messaggio 6587](#) Modifica della legge sugli assegni di famiglia del 18 dicembre 2008; assegno di nascita e di adozione

[Iniziativa parlamentare generica IG 535](#) Modifica della Legge sul sostegno alle attività delle famiglie e di protezione dei minorenni (Legge famiglie) e l'istituzione di un Fondo cantonale per le attività di accoglienza complementari alla famiglia e alla scuola

[Mozione MO 1175](#) Finanziamenti ai consultori femminili

[Mozione 1180](#) Affiancare gli sgravi fiscali previsti dalla Riforma III della fiscalità per le imprese, con misure sociali a favore delle famiglie residenti

[Iniziativa parlamentare generica IG 621](#) Più reddito a disposizione per le famiglie: creazione di un'indennità di fr. 2'000.- annui per famiglie residenti in Ticino con figli a carico

*La Riforma cantonale fiscale e sociale risponde, per quanto riguarda le proposte di politica familiare e di conciliazione, a diversi atti parlamentari presentati per la maggior parte nelle legislature precedenti.*

*Tali proposte rispondono agli indirizzi del punto 3 e 7 dell'Agenda per la parità e le pari opportunità.*

Interrogazione 59.17 del 08.03.2017

**Evasa: 21.02.2018**

**Donne e bambini in fuga: siamo coscienti degli abusi che subiscono?**

Presentata da: La Mantia Gina

Cofirmatari: Bang - Crivelli Barella - Ducry - Durisch - Ferrara - Garobbio - Ghisletta - Lepori - Quadranti

**Mozione 1177 del 19.09.2016**

**NON EVASA**

**Per un'ostetricia sicura e di qualità**

Presentata da: **La Mantia Gina**

Cofirmatari: *Bang - Beretta Piccoli - Bosia Mirra Celio - Corti - Crivelli Barella - Delcò Petralli - Denti - Garobbio - Lepori - Lurati Grassi*

**Interrogazione 140.16 del 01.09.2016**

**Evasa: 21.12.2016**

**Ospedale Civico e molestie sessuali**

Presentata da: **Pronzini Matteo**

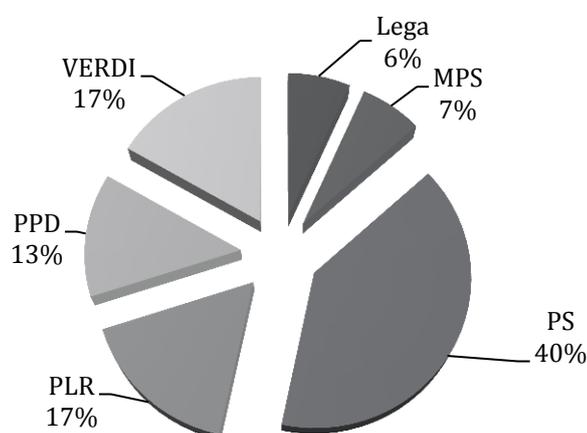
# BILANCIO LEGISLATURA 2015-2019

## L'IMPEGNO DEI PARTITI PER LA PARITÀ

All'Agenda 54 per la Parità hanno aderito 30 Parlamentari eletti (32,2%), vale a dire il 68% delle donne elette e il 20,6% degli uomini eletti.

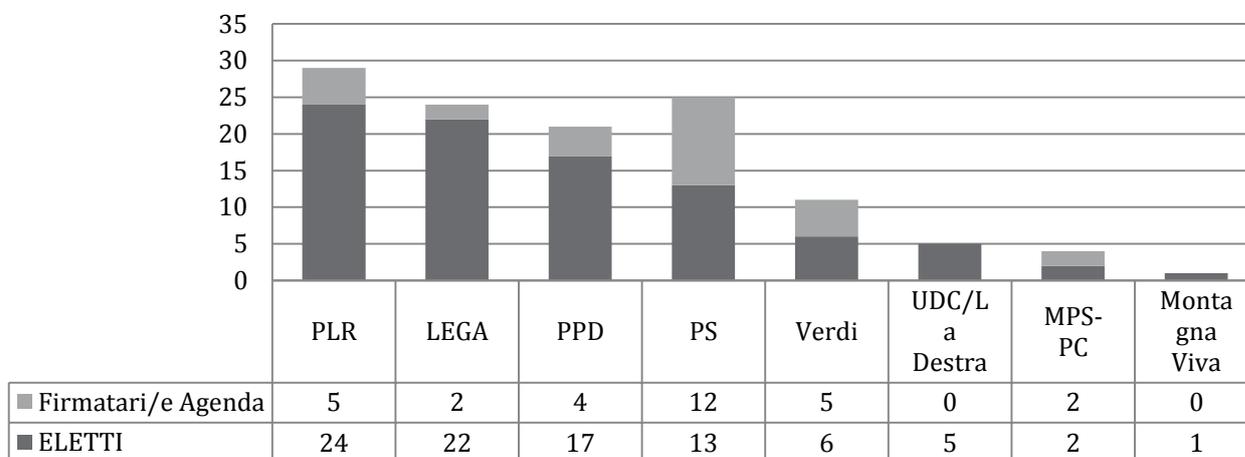
### Grafico 1

L'adesione dei partiti all'Agenda



### Grafico 2

Rapporto firmatari/e – eletti/e per partito



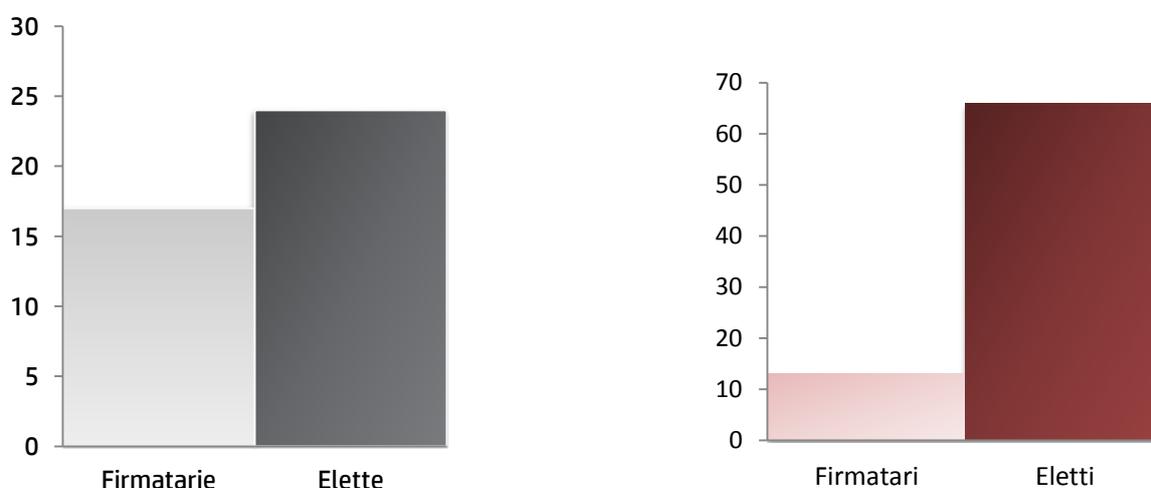
**Tabella 1**

Rapporto firmatari/e – eletti/e per partito

PLR	Lega	PPD	PS	Verdi	UDC/La Destra	MPS-PC	Montagna Viva
21%	9%	24%	92%	83%	0%	100%	0%

**Grafico 3**

L'adesione all'Agenda dal punto di vista del genere



Per quanto l'adesione all'Agenda per la parità sia stata ampia e sufficientemente trasversale a tutti gli schieramenti, i dati mostrano come la maggiore accoglienza si sia registrata **nei partiti tradizionalmente più sensibili alle istanze per la parità e per le pari opportunità dell'area rossoverde e dove più consistente (in termini quantitativi) risulti essere la rappresentanza femminile.**

Anche nel rapporto tra firmatari e firmatarie elette, l'Agenda ha trovato maggiore adesione e supporto da parte delle deputate.

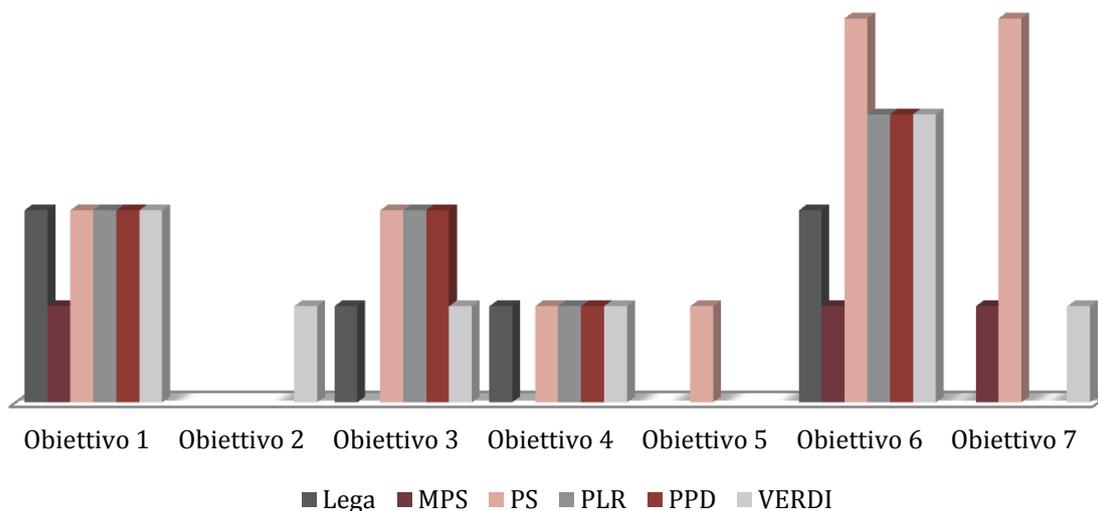
L'insieme di questi dati offre un'ulteriore evidenza dell'imprescindibilità dell'empowerment politico delle donne e della loro piena partecipazione in condizioni di eguaglianza ai processi decisionali per dare concreto compimento alla parità e alla democrazia paritaria.

Infatti, una democrazia che si sviluppa senza la partecipazione attiva del 50% della cittadinanza non rappresenta unicamente un problema per le donne che sono escluse

dalle decisioni che le riguardano, ma per l'intera collettività perché la persistente esclusione di queste dall'ambito politico costituisce un fallimento concettuale e pratico della democrazia rappresentativa.

#### Grafico 4

La sensibilità dei partiti ( in termini di proposta di atti e di sostegno) rispetto ai singoli punti dell'Agenda



#### LEGENDA

- Obiettivo 1 Un Piano d'azione cantonale per le pari opportunità
- Obiettivo 2 Oltre gli stereotipi: attenzione e sensibilizzazione nelle scuole
- Obiettivo 3 Trasparenza dei diritti e dei doveri in materia di pari opportunità e conciliazione sul posto di lavoro
- Obiettivo 4 Parità salariale negli appalti pubblici: fatti, non parole
- Obiettivo 5 Congedo paternità per la promozione della condivisione delle responsabilità familiari
- Obiettivo 6 Famiglia e lavoro: riconciliare è possibile
- Obiettivo 7 Migliore equilibrio nelle misure di sostegno alle famiglie

Le mozioni aventi ad oggetto l'**Adozione di un Piano d'azione cantonale per la parità** e un impegno più deciso da parte del Governo per la **parità e la conciliabilità** hanno trovato il sostegno più ampio da parte dei/delle parlamentari (27 deputati firmatari e 1 non firmatario la prima mozione; la seconda 24 deputati firmatari e 14 non firmatari) di tutti gli schieramenti partitici, concordi dunque sulla necessità di individuare misure utili per lottare in modo coordinato e coerente contro le disparità. Impegno ribadito anche in sede di approvazione della Riforma fiscale e sociale.

Altrettanto significativo in termini di numeri e di rappresentatività sono il consenso e il sostegno alla mozione sul **telelavoro**.

## GLI STRUMENTI UTILIZZATI PER PROMUOVERE GLI OBIETTIVI DELL'AGENDA

### Interrogazione

Domanda formulata per iscritto da uno o più deputati, rivolta al Consiglio di Stato, su un oggetto d'interesse pubblico generale, che deve essere indicato nel testo.

Il Consiglio di Stato risponde all'interrogazione per iscritto entro 60 giorni. La risposta scritta è inviata in copia a tutti i deputati.

### Mozione

Proposta scritta fatta da uno o più deputati al Consiglio di Stato di adottare un provvedimento di interesse generale.

### Iniziativa parlamentare generica

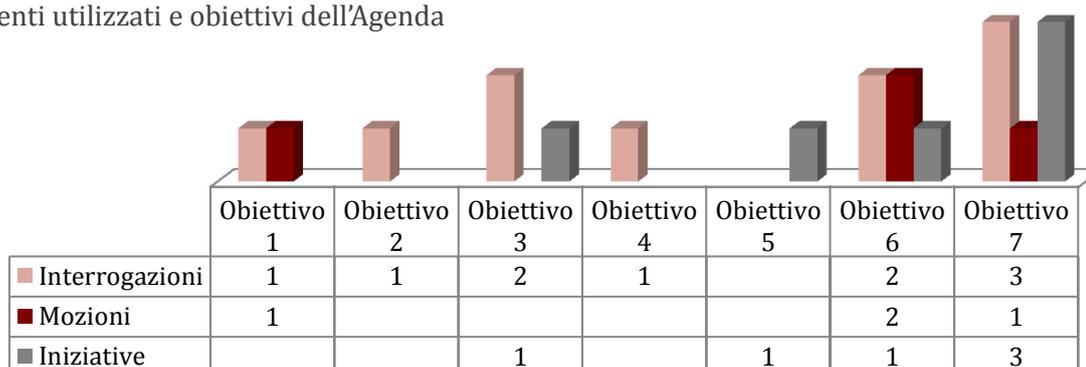
Proposta scritta presentata al Gran Consiglio da uno o più deputati con cui si invita il Consiglio di Stato a elaborare un progetto di articolo costituzionale, di legge o di decreto legislativo.

### Iniziativa parlamentare elaborata

Proposta scritta presentata da uno o più deputati per l'adozione di un progetto di articolo costituzionale, di legge o di decreto legislativo.

### Grafico 5

Strumenti utilizzati e obiettivi dell'Agenda



#### LEGENDA

- Obiettivo 1 Un Piano d'azione cantonale per le pari opportunità
- Obiettivo 2 Oltre gli stereotipi: attenzione e sensibilizzazione nelle scuole
- Obiettivo 3 Trasparenza dei diritti e dei doveri in materia di pari opportunità e conciliazione sul posto di lavoro
- Obiettivo 4 Parità salariale negli appalti pubblici: fatti, non parole
- Obiettivo 5 Congedo paternità per la promozione della condivisione delle responsabilità familiari
- Obiettivo 6 Famiglia e lavoro: riconciliare è possibile
- Obiettivo 7 Migliore equilibrio nelle misure di sostegno alle famiglie

Come si evince dal grafico 5 relativo alla tipologia degli atti parlamentari elaborati dal Gran Consiglio a sostegno dell'Agenda per le Parità, si registra una netta propensione per lo strumento dell'interrogazione, seguito dalle iniziative e dalle mozioni.

Ricordiamo che i deputati del Gran Consiglio, in aggiunta alle competenze decisionali nelle materie di spettanza del Parlamento, hanno la facoltà di presentare iniziative nella forma elaborata o in quella generica per proporre revisioni parziali della Costituzione cantonale (che se accolte richiedono il voto popolare) o modifiche legislative (soggette a referendum facoltativo). Nel caso di approvazione da parte del Gran Consiglio di un'iniziativa generica, il Consiglio di Stato è chiamato a elaborare un progetto di norma costituzionale, rispettivamente di norma legislativa (anche questo soggette a referendum facoltativo).

L'analisi degli atti parlamentari elaborati nel periodo considerato rivela come per le istanze contenute nell'Agenda e oggetto di interesse da parte dei/delle deputati/e (conciliazione famiglia/lavoro; Piano d'azione cantonale per le pari opportunità; parità salariale negli appalti pubblici), il Gran Consiglio abbia inteso coinvolgere direttamente il Consiglio di Stato, investendolo in questo modo della responsabilità di legiferare in materia. Una tendenza questa che da alcuni parlamentari viene giustificata in ragione di conoscenze e competenze parziali in tali ambiti per cui si è ritenuto pertinente l'intervento diretto dell'Esecutivo.

## I TEMI PRIORIZZATI

Dall'esame degli atti, si evince in primo luogo che l'attività parlamentare si è concentrata in via prioritaria sui temi della **conciliazione Famiglia e Lavoro**, tema colto secondo angolature diverse (telelavoro, strutture di accoglienza, impegno da parte delle aziende a tenere conto dei bisogni dei propri dipendenti), e di un migliore **equilibrio nell'offerta degli strumenti di sostegno alle famiglie** previsti dalla Legge sugli assegni e dalla Legge Famiglia con l'obiettivo di promuovere il reinserimento lavorativo delle donne.

Pari attenzione, seppure in misura minore, hanno ottenuto altre due istanze dell'Agenda, vale a dire il **Piano d'azione cantonale per le pari opportunità**, la cui mozione presentata a inizio legislatura è stata evasa senza ulteriori richieste, e **la parità salariale negli appalti pubblici**.

Alla luce di tali tendenze è possibile arguire che gli atti parlamentari elaborati in materia di conciliazione tra vita professionale e familiare e le soluzioni prospettate,

riverberano la volontà del legislativo di individuare risposte efficaci ai bisogni non solo di genitori, madri e padri lavoratori, ma anche delle aziende, interessate a mantenere nel proprio organico collaboratrici formate, evitando in questo modo di perdere risorse di valore.

L'affollarsi di atti parlamentari su tale istanza dell'Agenda è dunque rivelatrice di una forte e diffusa sensibilità e sollecitudine da parte del Parlamento, di cui lo studio commissionato dal Dipartimento della sanità e socialità sui bisogni e le soluzioni adottate dalle famiglie ticinesi con figli da 0 a 3 anni mette in luce criticità e spazi di azione ([v. studio](#)). Sensibilità confermata a più riprese anche in sede di approvazione della Riforma fiscale e sociale (Messaggio 7147).

## L'IMPEGNO DEI FIRMATARI

Per un'analisi dettagliata del comportamento dei/delle firmatari/e e dei partiti si veda la tabella seguente. Gli atti parlamentari indicati si riferiscono unicamente a quelli presentati nella legislatura 2015 -2019 relativi all'attività in favore dell'Agenda e non complessivamente all'attività parlamentare (sono esclusi gli atti inseriti nel capitolo EXTRA AGENDA (pag.20).

**Tabella 2**

Deputato/a	Partito	Iniziative sostenute	Iniziative promosse
Aldi Sabrina	LEGA	1	
Rückert Amanda	LEGA	6	
Ay Massimiliano	MPS-PC	5	
Pronzini Matteo	MPS-PC		2
Ferrara Natalia	PLR	6	2
Gianella Alessandra	PLR	4	
Käppeli Fabio	PLR	4	
Pini Nicola	PLR	5	1
Quadranti Matteo	PLR	5	1
Beretta Piccoli Sara	PPD	10	
Fonio Giorgio	PPD	3	
Gendotti Sabrina	PPD	7	2
Ghisolfi Nadia	PPD	7	2
Bang Henrik	PS	5	
Bosia Mirra Lisa	PS	7	

Durisch Ivo	PS	2	3
Garobbio Milena	PS	7	2
Ghisletta Raoul	PS	6	2
Kandemir Bordoli Pelin	PS	9	2
La Mantia Luigina	PS	5	3
Lepori Carlo	PS	3	
Lurati Grassi Tatiana	PS	6	3
Pugno Ghirlanda Daniela	PS	3	
Storni Bruno	PS	2	
Ducry Jacques	PS - Indipendente	4	
Crivelli Barella Claudia	VERDI	4	
Delcò Petralli Michela	VERDI	3	3
Maggi Francesco	VERDI	4	
Merlo Tamara	VERDI	4	1
Patuzzi Maristella	VERDI	1	

La presentazione di atti parlamentari non esaurisce l'attività delle deputate e dei deputati in Gran Consiglio. Molto è svolto nell'ambito delle contrattazioni commissionali (proposte di modifiche, redazione dei rapporti di maggioranza e/o di minoranza) e nella discussione in parlamento durante le sedute (proposte di emendamenti, voto).

La qualità di approfondimento degli atti parlamentari come pure gli obiettivi dei singoli atti differiscono tra loro, sia per la forma scelta (interrogazione, mozioni, ecc.) sia per l'effetto prodotto in termini di cambiamenti legislativi, di pratiche amministrative e di realizzazioni sul territorio.

Il presente Bilancio non può dar conto dell'attività in questo senso delle/dei firmatari limitandosi a registrare l'attività svolta in ambito legislativo per il tramite degli atti parlamentari. Per le altre attività rimandiamo ai verbali delle sedute e al voto espresso dalle/dai singoli parlamentari sul sito dell'amministrazione cantonale: [www.ti.ch/gc](http://www.ti.ch/gc) -> archivio sedute.

## LA RISPOSTA DEL GOVERNO

Il Governo cantonale al momento del ricevimento di un atto parlamentare, ha un tempo per rispondere, stabilito dalla legge e specifico per tipologia di atto.

In questa legislatura sono state evase diverse iniziative parlamentari, mozioni e interpellanze relative alla parità salariale e alla conciliazione famiglia -lavoro (talune in

giacenza da tempo) attraverso alcune misure governative: mandato di verifica per il Bilancio di genere, la Riforma fiscale e sociale, l'analisi Logib sulla parità salariale nell'amministrazione e relativa adesione alla Carta della parità salariale nel settore pubblico).

L'attività governativa è pertanto chiamata ad attuare le misure decise dal Parlamento negli ambiti evidenziati da questo Bilancio. Per verificarne l'efficacia è necessario poter dotarsi di strumenti di misurazione.

L'attuazione del Piano di azione, la cui introduzione è prevista sulla base delle indicazioni che emergeranno dal Bilancio di genere in corso, potrebbe introdurre indicatori chiari per valutare l'impatto delle politiche attuate, garantendo così all'impulso propositivo del Parlamento una evidenza nella quotidianità per donne e uomini nella società.

## SINTESI

L'Agenda politica per la parità è la risultante di un intenso processo partecipativo che ha visto l'adesione di numerose organizzazioni sociali e singole cittadine. Sono state sette le priorità individuate al termine del lavoro di approfondimento, di negoziazione e di concertazione sviluppato dal gruppo di lavoro Forum 54 Donne elettrici (oggi Agenda 54 Donne elettrici).

Dei 120 candidati e candidate che hanno sottoscritto l'impegno nei confronti delle elettrici aderendo completamente ai punti contenuti dall'Agenda 54 per la Parità, 30 sono stati eletti (32,2%) nell'aprile 2015, vale a dire il 68% delle donne elette e il 20,6% degli uomini eletti.

Per quanto l'adesione all'Agenda per la parità sia stata ampia e sufficientemente trasversale a tutti gli schieramenti, i dati mostrano come la maggiore accoglienza si sia registrata nei partiti tradizionalmente più sensibili alle istanze per la parità e per le pari opportunità dell'area rossoverde e dove più consistente (in termini quantitativi) risulti essere la rappresentanza femminile.

Per quanto riguarda l'impegno delle e dei firmatari nel quadriennio per promuovere le politiche delle pari opportunità, gli strumenti utilizzati con maggior frequenza sono stati l'interrogazione, seguito dalle iniziative e dalle mozioni per un totale di 20 atti parlamentari.

Dall'esame degli atti, si evince in primo luogo che l'attività parlamentare si è concentrata in via prioritaria sui temi della conciliazione Famiglia e Lavoro, tema colto secondo angolature diverse (telelavoro, strutture di accoglienza, impegno da parte delle aziende a tenere conto dei bisogni dei propri dipendenti), e di un migliore equilibrio nell'offerta degli strumenti di sostegno alle famiglie previsti dalla Legge sugli assegni e dalla Legge Famiglia con l'obiettivo di promuovere il reinserimento lavorativo delle donne.

Pari attenzione, hanno ottenuto altre due istanze dell'Agenda, vale a dire il Piano d'azione cantonale per le pari opportunità, la cui mozione presentata a inizio legislatura è stata evasa senza ulteriori richieste, e la parità salariale negli appalti pubblici che purtroppo non ha trovato una sua attuazione nella revisione della Legge sugli appalti. Per quanto riguarda il congedo paternità, l'ampia discussione parlamentare attorno alla revisione sulla LORD (Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti) ha permesso di adottare due modifiche importanti per quanto riguarda l'aumento del congedo paternità a 10 giorni, e la possibilità di occupare un posto dirigenziale anche sotto la soglia dell'80%.

Nell'ambito della trasparenza dei diritti e doveri sul posto di lavoro, il focus si è concentrato sull'amministrazione pubblica, sia per quanto concerne la parità salariale, sia per l'attività di sensibilizzazione sul tema delle molestie sessuali, tema divenuto di scottante attualità negli ultimi mesi.

Da ultimo è da notare che nonostante il grande dibattito sulla scuola, poca attenzione è stata data sull'educazione delle parità.

Nel rapporto viene dato infine spazio anche all'impegno dei/delle firmatarie sul fronte di tematiche fondamentali per la parità di genere che non erano oggetto specifico delle istanze dell'Agenda 2015-2019.

Il Bilancio del quadriennio può considerarsi molto positivo: il laboratorio politico di cittadinanza attiva, inaugurato dal Forum 54 DE (oggi Agenda 54), ha dato tangibili risultati grazie al dialogo e alla concertazione instaurati con i soggetti coinvolti, parlamentari e associazioni, come pure in virtù della trasversalità dell'azione politica parlamentare.

## PROSPETTIVE

Il processo di interlocuzione sviluppato attorno alle istanze dell'Agenda 54 Donne elettrici, ha consentito di richiamare l'attenzione dei legislatori su una serie di istanze fondamentali per il progressivo compimento della parità e delle pari opportunità, in modo particolare per ciò che concerne la conciliazione famiglia e lavoro, l'adozione di un Piano d'azione e di una strategia integrata, la migliore armonizzazione delle misure di sostegno delle famiglie.

Molto tuttavia resta ancora da fare per superare ad esempio le disparità economiche, la violenza sulle donne e la scarsa presenza delle stesse negli organismi decisionali a livello politico e imprenditoriale, aspetti questi che i punti dell'Agenda non hanno contemplato integralmente nella sua prima edizione, sebbene siano stati in parte oggetto di atti parlamentari di cui si da conto nel capitolo EXTRA AGENDA.

Le cifre della parità offrono difatti un bilancio ancora negativo: nel 2017 i salari femminili nel settore privato sono del 15,8% inferiori a quelli maschili. Le donne settimanalmente dedicano in media 10,8 ore in più degli uomini ai lavori domestici. Il 41% delle donne con figli in età prescolastica non lavora. Nel 2016 la polizia ha effettuato 829 interventi per violenza domestica. La quota di donne nelle istituzioni politiche è del 18,3%.

**Il lavoro è uno dei punti dolenti.** Ancora oggi, uomini e donne scelgono campi di attività diversi, ciò che crea una «segregazione orizzontale». Vale a dire che gli uomini sono attivi soprattutto nell'industria, tecnica, commercio e trasporti, oltre che agricoltura e allevamento. Le donne sono molto più numerose nelle professioni della salute, della cura, dell'insegnamento, della ristorazione e dei servizi personali.

C'è invece equità nell'ambito delle professioni giuridiche o dei servizi, dalle banche alle assicurazioni. La differenza di opportunità di carriera tra i generi rivela una «segregazione verticale». Le cifre della parità<sup>2</sup> indicano che solo una donna su cinque esercita una funzione di responsabilità o è membro di direzione, mentre un uomo su tre fa carriera.

**Il salario rimane un dato critico.** Le donne guadagnano il 15,8% in meno nel settore privato, ma anche nel pubblico la situazione non è molto diversa: la differenza di stipendi si aggira sul 12,5%. Non solo osserviamo una differenza di salari tra uomini e donne che svolgono mansioni simili o uguali, ma osserviamo come la quota di le donne

---

<sup>2</sup> Le cifre della parità. Un quadro statistico delle pari opportunità fra i sessi in Ticino", USTAT, Edizione 2018

che riceve un salario basso, ovvero inferiore a 3.400 franchi per un impiego a tempo pieno, sono oltre il triplo degli uomini, mentre sono la metà ad avere un salario alto (superiore a 7.700 franchi). Per superare il divario il Canton Ticino ha provveduto a ratificare nel 2018 la carta per la parità salariale nel settore pubblico, prendendosi l'impegno di verificare regolarmente la parità salariale attraverso degli strumenti riconosciuti e di introdurre dei meccanismi di controllo nell'ambito delle commesse pubbliche e dei sussidi.

**Altro aspetto critico è quello che afferisce al rapporto tra sfera lavorativa e familiare.** La conciliabilità viene tuttora vista e vissuta come una prerogativa femminile. Le donne lavorano infatti quanto gli uomini fino ai 30 anni, poi, con l'arrivo dei figli un numero importante di neomamme lascia la professione. Quelle che continuano a lavorare lo fanno a tempo ridotto. Nelle coppie senza figli le donne sono attive nella misura dell'85%, mentre si scende al 67% quando ci sono i bambini. La percentuale di uomini attivi non scende mai al di sotto del 90%. Le famiglie hanno sempre più difficoltà a gestire i figli. Nel 2004 il 26% delle coppie con almeno un figlio fino a cinque anni doveva ricorrere a un aiuto esterno, nel 2013 questa percentuale è salita al 44%. Le donne riducono l'attività professionale per dedicarsi, anche solo in parte, alla cura dei figli, e parallelamente aumenta il carico di lavoro domestico.

La recente riforma fiscale e sociale segna indubbiamente un importante passo avanti in vista del superamento di alcuni elementi di criticità strutturale dell'offerta di servizi di accudimento extra familiari e delle relative condizioni di accesso, rilanciando il ruolo dello Stato e della politica di promozione della conciliabilità. Altrettanto incoraggiante appare sotto questo profilo il patto inaugurato con le imprese che possono giocare un ruolo importante per favorire la conciliazione, permettendo ad esempio il lavoro a tempo parziale a uomini e donne in ugual misura, flessibilizzando maggiormente gli orari lavorativi oppure ancora ammettendo il telelavoro.

**Un altro fattore di criticità è rappresentato dalla povertà,** rischio questo cui risultano maggiormente esposte, tanto a livello nazionale che cantonale, le donne. Se in Svizzera le famiglie monoparentali sono le più esposte al rischio di povertà (85%, sono madri sole con figli), in Ticino, fra le persone al beneficio dell'AVS cui sono state riconosciute prestazioni complementari nel 2016, vi sono 5mila uomini e 10mila donne.

**Un forte allarme sociale è rappresentato dalla violenza domestica,** le cifre sono drammaticamente allarmanti. Il numero degli interventi di polizia per casi di violenza domestica superano gli 800 ogni anno (il fenomeno ha sicuramente dimensioni maggiori rispetto ai casi denunciati); in tre casi su quattro, le vittime di violenza domestica sono donne, mentre gli autori sono, al contrario, tre maschi su quattro. La Svizzera ha nel frattempo sottoscritto la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, detta Convenzione di Istanbul. I numerosi atti parlamentari su questa

tematica dimostrano come il Parlamento stia vigilando affinché vengano implementate le misure previste dal Piano nazionale.

Alla luce di questo quadro e degli sviluppi registrati nel corso della legislatura 2015-2019, si ritiene che la prossima Agenda 54 per la parità e le pari opportunità debba contenere proposte di lavoro che completino e rafforzino i processi già avviati nella precedente legislatura, in assonanza con le istanze contenute **nell'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'ONU per lo sviluppo sostenibile<sup>3</sup>**.

Tra queste, segnaliamo:

- *Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di donne e ragazze*
- *Eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne e bambine, sia nella sfera privata che in quella pubblica, compreso il traffico di donne e lo sfruttamento sessuale e di ogni altro tipo*
- *Riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito, fornendo un servizio pubblico, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione di responsabilità condivise all'interno delle famiglie, conformemente agli standard nazionali*
- *Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica*
- *Rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna*
- *Adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli.*

---

<sup>3</sup> L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite individua 17 obiettivi di sviluppo sostenibile. Vale per tutti i Paesi, al Nord come al Sud, e pone una serie di obiettivi da raggiungere entro il 2030. Intende contribuire allo sviluppo economico, promuovere il benessere dell'umanità e proteggere l'ambiente. Dedicando inoltre un'attenzione particolare ad aspetti quali la pace, lo Stato di diritto e il buongoverno, di primaria importanza per uno sviluppo sostenibile.

## PRIORITÀ E AZIONI CHIAVE 2019-2023

In vista dell'avvio della nuova legislatura, il gruppo di lavoro Agenda 54 conferma il proprio impegno a proseguire le attività di dialogo con il legislativo e di proposta per accelerare il raggiungimento dell'uguaglianza formale e sostanziale tra donne e uomini.

Si ritiene necessario continuare a incentrare la politica in materia di parità di genere sui seguenti settori tematici prioritari:

- accrescere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e garantire pari indipendenza economica per donne e uomini;
- ridurre il divario di genere in termini di retribuzioni, introiti e pensioni e combattere quindi la povertà delle donne;
- promuovere la parità tra donne e uomini nel processo decisionale;
- lottare contro la violenza di genere e proteggere e sostenere le vittime.

Dal punto di vista strategico, il varo e l'implementazione del **Piano d'Azione per la parità** rappresentano una tappa fondamentale.

Il gruppo di lavoro Agenda 54 confida che nella definizione degli obiettivi, dei contenuti, degli strumenti legislativi, dei finanziamenti del Piano d'Azione, Parlamento e Governo:

- definiscano una strategia di lungo periodo che integri la prospettiva di parità di genere in ogni aspetto di intervento (preparazione, progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione);
- delle politiche, misure giuridiche e programmi di spesa;
- pongano attenzione all'eliminazione degli stereotipi di genere e alla promozione di ruoli di genere non discriminatori; alle esigenze specifiche dei gruppi confrontati a molteplici svantaggi, ad esempio, le donne a capo di famiglie monoparentali, le donne anziane, migranti e disabili;
- prevedano la raccolta sistematica di dati statistici e di indicatori specifici per il monitoraggio e la valutazione d'impatto delle iniziative intraprese, con il sostegno e la collaborazione fattiva di USTAT;

- prevedano un sistema di analisi e di valutazione periodico delle azioni chiave poste in essere, di pari passo con la preparazione di relazioni annuali sui progressi riguardanti la parità tra donne e uomini, al fine di valutare le esigenze per ulteriori interventi in materia;
- dotino di maggiori risorse gli organismi preposti alla promozione della parità e delle pari opportunità (Delegata cantonale per la parità – Commissione per le pari opportunità)

## IL BILANCIO DELLA PRIMA CITTADINA: QUATTRO ANNI VISSUTI PIENAMENTE

È un piacere essere qui in questa occasione, non è la prima volta che partecipo agli incontri dall'Agenda e tutti i momenti proposti sono stati interessanti e utili.

Ho già avuto modo di esprimere il mio apprezzamento per il lavoro svolto con l'Agenda politica delle Pari Opportunità che ha certamente dato un importante contributo al dibattito politico, permettendo anche di velocizzare alcuni passi nell'ultima legislatura.

Sara Flaadt<sup>4</sup> prima ha detto "non è cambiato molto". Io, pur essendo giovane, sono una delle più "anziane" in Parlamento dal punto di vista della presenza. Penso che i passi compiuti sul fronte della parità non sono ancora sufficienti, ma va anche detto che abbiamo fatto qualche passo in avanti. Nell'ultima legislatura, grazie all'impulso dato dall'Agenda e grazie alla gentile pressione esercitata dalle promotrici, abbiamo potuto portare avanti alcuni temi importanti.

Penso ad esempio all'estensione dei giorni di congedo paternità per i collaboratori dell'Amministrazione cantonale, alla possibilità di assumere ruoli e funzioni dirigenziali anche lavorando a tempo parziale (abrogazione dalla Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti della soglia minima dell'80% per l'occupazione di funzioni dirigenziali). Temi e iniziative proposte insieme ad altre colleghe che in passato erano state bocciate e che finalmente sono state approvate in questa legislatura.

Penso al discorso sulla violenza, in modo particolare alla situazione di donne straniere vittime di violenza e a rischio di espulsione. Con Manuele Bertoli, quando era parlamentare, avevamo presentato insieme degli atti parlamentari su questi problemi. Per molti anni non ci sono state delle risposte e adesso finalmente qualcosa si è mosso e ci sono stati dei cambiamenti. Non sufficienti, non in grado di rispondere pienamente alle problematiche esistenti, ma comunque sono dei segnali nella giusta direzione.

Questo dimostra che i passi sono lenti ma se c'è unione, collaborazione e degli obiettivi concreti, come lo sono i punti proposti dall'Agenda, si riesce a passare dal principio generale delle pari opportunità alla loro concretizzazione. Quindi cerchiamo di mantenere la tenacia sapendo che ci saranno resistenze e che ci vorrà del tempo.

---

<sup>4</sup> Regista dell'intervento teatrale su Emilie Kempin Spyrli.

Colgo l'occasione per fare i miei migliori auguri alle candidate e ai candidati, dovrete mantenere alta la tensione e costruire una collaborazione tra tutte e tutti.

Questo è un altro elemento importante sottolineato anche da Cristina Zanini<sup>5</sup>. L'Agenda è stata sottoscritta da donne e uomini che hanno deciso di impegnarsi per le pari opportunità e hanno deciso di concretizzarle. Non abbiate paura quando sarete in Gran Consiglio. Se ci sono dei temi che riguardano la parità e qualcuno farà un po' di ostruzionismo, riprendete la lista di chi ha firmato e ricordate loro l'impegno che è stato assunto con la firma. Lo ammetto, io l'ho fatto in questa legislatura. Non abbiate paura e timore di ricordare a tutte e tutti gli impegni assunti, la necessità di passare dal principio alla concretizzazione della parità e che tutto ciò è nell'interesse della nostra democrazia e della sua qualità.

Grazie nuovamente a tutte e tutti per l'impegno, alle candidate e ai candidati che si sono messi a disposizione. E grazie a chi ha lavorato e contribuito alla preparazione dell'Agenda, un lavoro importante di documentazione, analisi, verifiche e argomentazione solida necessaria per convincere e che supporta in maniera importante il lavoro delle parlamentari e dei parlamentari.

Grazie dunque a Vanessa, Pepita e Marialuisa per il vostro importante lavoro e per il vostro supporto.

*Pelin Kandemir Bordoli*, Presidente del Gran Consiglio Ticino

Intervento di sabato 16 febbraio 2019 a Lugano, in occasione della presentazione dell'Agenda politica pari opportunità 2019 -2023

---

<sup>5</sup> Municipale di Lugano intervenuta a sottolineare l'importanza di costruire assieme, donne e uomini, consenso attorno a proposte concrete.