

Quarto e Quinto Rapporto della Svizzera concernente l'attuazione della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW)

Indice

Quarto e Quinto Rapporto della Svizzera concernente l'attuazione della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW)

Indice 1

| | |
|--|----------|
| A) Introduzione | 3 |
| B) Progressi e sfide nell'attuazione della Convenzione..... | 4 |
| Art. 1 – 4 Obblighi generali nella lotta contro la discriminazione e nella promozione della donna | 4 |
| Maggiore impegno politico | 4 |
| Il lavoro costante delle istituzioni preposte all'uguaglianza | 5 |
| Cresce l'importanza della CEDAW nella prassi amministrativa e giuridica | 6 |
| Gender mainstreaming..... | 9 |
| Imposizione fiscale | 10 |
| Misure per la promozione dell'uguaglianza tra uomo e donna..... | 11 |
| Miglioramento dei dati statistici sull'uguaglianza..... | 12 |
| Lotta contro la discriminazione nei confronti delle donne straniere e altre categorie | 13 |
| Art. 5 Stereotipi..... | 15 |
| Art. 6 Abolizione della tratta delle donne e dello sfruttamento della prostituzione..... | 17 |
| Tratta di essere umani..... | 17 |
| Misure relative al ramo erotico e in particolare allo statuto di artista di cabaret..... | 19 |
| Lotta alla violenza contro le donne | 20 |
| Violenza domestica..... | 20 |
| Matrimoni forzati..... | 24 |
| Mutilazioni genitali | 25 |
| Art. 7 Vita politica e pubblica | 26 |
| Art. 8 Rappresentanza e collaborazione a livello internazionale | 27 |
| Art. 9 Cittadinanza..... | 28 |
| Art. 10 Educazione..... | 28 |
| Art. 11 Vita professionale (tema prioritario) | 33 |
| Attività lucrativa e posizione professionale | 33 |

| | |
|--|------------------|
| Parità salariale..... | 41 |
| Conciliabilità tra lavoro e famiglia..... | 45 |
| Sicurezza sociale..... | 52 |
| Art. 12 Sanità | 54 |
| Art. 13 Altri campi della vita economica e sociale..... | 55 |
| Uguaglianza e povertà..... | 55 |
| Art. 14 Donne delle zone rurali | 57 |
| Art. 15 Parità di fronte alla legge | 58 |
| Art. 16 Questioni coniugali e familiari..... | 59 |
| Evoluzione delle forme di famiglia | 59 |
| Riforma del diritto del cognome e scioglimento della riserva | 60 |
| Novità in merito alle conseguenze del divorzio..... | 60 |
| <u>Allegato I: Parte statistica (cfr. documento separato).....</u> | <u>63</u> |
| <u>Allegato II: Elenco delle abbreviazioni</u> | <u>63</u> |
| <u>Allegato III: Elenco dei testi legislativi determinanti.....</u> | <u>66</u> |

A) Introduzione

1. La Convenzione del 1979 sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW) è entrata in vigore in Svizzera il 26 aprile 1997 (RS 0.108). In adempimento al suo dovere di informare sull'attuazione degli obblighi derivanti dalla Convenzione, la Svizzera ha presentato il Primo e Secondo Rapporto nel 2001, il Terzo Rapporto nel 2008 e, sulla scorta delle raccomandazioni del Comitato, un Rapporto intermedio nel 2012 sulle tematiche della violenza, della migrazione e delle minoranze. Nel corso del 2014 scade il termine per la presentazione al Comitato del Quarto e Quinto Rapporto della Svizzera.
2. Il presente Rapporto è periodico. Si concentra sui mutamenti e sulle tendenze degli ultimi anni e riassume le misure adottate dal 2008 a questa parte. Per attenersi ai limiti di lunghezza imposti dal Comitato, si limita ai nuovi elementi importanti e alle tematiche essenziali, in particolare negli ambiti menzionati dal Comitato nelle sue raccomandazioni del 2009. Il Quarto e Quinto Rapporto si focalizza pertanto sulla situazione attuale e sulle misure adottate nell'ambito della professione e del lavoro (art. 11), dove il Comitato nelle sue osservazioni finali aveva rilevato un notevole bisogno d'intervento. Si limita invece alle informazioni successive al 2012 sui temi della violenza e della migrazione, che sono già stati esaminati nel Rapporto intermedio del 2012.
3. L'assetto federalistico della Svizzera si riflette anche sulle competenze costituzionali nei settori rilevanti per la parità e di rimando anche sul presente Rapporto. Sono poche le tematiche che rientrano sotto la competenza esclusiva della Confederazione, mentre molte di quelle trattate in questa sede soggiacciono almeno in parte alla responsabilità dei Cantoni. La Conferenza dei governi cantonali così come alcune conferenze cantonali dei direttori che si occupano di tematiche particolarmente rilevanti per la parità (Conferenza delle diretrici e dei direttori cantonali delle opere sociali CDOS, Conferenza svizzera delle diretrici e dei direttori cantonali della sanità CDS, Conferenza dei direttori cantonali delle finanze CDF) hanno svolto un ruolo centrale nell'ottenimento delle informazioni di alcuni Cantoni necessarie ai fini del presente Rapporto. Grazie a questa collaborazione è ora disponibile una panoramica esemplare della situazione nei singoli Cantoni. A livello federale, ci si è avvalsi di un nuovo sistema di monitoraggio delle misure adottate nell'Amministrazione federale così come dei progressi compiuti dall'Ufficio federale di statistica nella raccolta e nell'elaborazione dei dati statistici rilevanti.
4. Nelle prossime pagine sono presentati i progressi compiuti e le sfide incontrate nell'attuazione della CEDAW, articolo per articolo, con un'attenzione particolare al contenuto dell'articolo 11 (parità sul lavoro e nella professione). Un allegato statistico presenta dati riguardanti gli indicatori particolarmente rilevanti per l'attuazione della Convenzione.

B) Progressi e sfide nell'attuazione della Convenzione

Art. 1 – 4 Obblighi generali nella lotta contro la discriminazione e nella promozione della donna

Maggiore impegno politico

5. Per gli anni 2011-2015 il Parlamento ha adottato un **Programma di legislatura** che contiene per la prima volta un **indirizzo politico sull'uguaglianza tra uomo e donna**. Esso prevede di potenziare le misure tese a contrastare la discriminazione salariale e la violenza domestica, di promuovere l'aumento della quota di donne nelle discipline MINT¹, di osservare l'evoluzione della rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione delle aziende e di incrementare la proporzione delle donne nei quadri dell'Amministrazione federale e nei consigli d' amministrazione delle aziende statali e parastatali.

6. Sette **indicatori di uguaglianza** sul Programma di legislatura permettono al Consiglio federale di monitorare i risultati in questo ambito.² Grazie alla sua integrazione esplicita negli obiettivi di legislatura, la questione dell'uguaglianza tra uomo e donna acquisisce maggiore visibilità e trasparenza nel processo ufficiale di comunicazione della Confederazione: dal 2013 figura infatti sia tra gli obiettivi annuali sia nel Rapporto di gestione del Consiglio federale.

7. Il **Piano d'azione «parità tra donna e uomo»**, approvato nel 1999 dal Consiglio federale in attuazione della piattaforma d'azione della conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne di Pechino, è stato concepito come strumento di lavoro per le autorità federali e numerosi altri attori statali e privati a livello nazionale, cantonale e comunale. In seguito a un intervento parlamentare, la Confederazione ha chiesto di verificarne lo stato dell'attuazione e nell'ottobre 2014 ha pubblicato un bilancio a Berna.

8. In 17 Cantoni³ sono stati messi a punto piani o strategie comunali o cantonali per l'uguaglianza, già operativi o in fase di concretizzazione. Gli indicatori di uguaglianza utilizzati da taluni Cantoni sono spesso analoghi e riguardano in genere la ripartizione dei sessi tra i collaboratori, la quota femminile tra i quadri, il livello dei salari di donne e uomini o il numero delle misure tese a migliorare la pianificazione familiare. Numerosi Cantoni dispongono di raccolte di dati rilevanti ai fini dell'uguaglianza curate da autorità interne, come gli uffici di statistica.

1 Matematica, informatica, scienze naturali e tecnica.

2 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/00/10/blank/ind30.approach.3007.html>.

3 Appenzello Esterno, Basilea Città, Basilea Campagna, Berna, Friburgo, Ginevra, Glarona, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Obvaldo, Svitto, Soletta, San Gallo, Vallese, Zugo, Zurigo. Cfr. in particolare i piani d'azione delle Città di Zurigo <https://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan> e Berna www.aktionsplan.bern.ch.

Il lavoro costante delle istituzioni preposte all'uguaglianza

9. Sul piano federale, l'**Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU**, subordinato al Dipartimento federale dell'interno, nell'ambito del suo mandato si occupa di promuovere costantemente l'uguaglianza dei sessi in tutti gli ambiti vitali e di eliminare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta. Tra le tematiche prioritarie dell'UFU rientrano **le pari opportunità e la parità salariale nella vita professionale, l'uguaglianza giuridica, la ripartizione equa dei compiti nella famiglia e la lotta contro la violenza nei rapporti di coppia**. L'UFU non interviene nei singoli casi, ma mira a modificare le strutture mediante un'azione di sensibilizzazione. Dove possibile cerca di cooperare con altri uffici federali, con le organizzazioni femminili e maschili, con le organizzazioni per la parità e altri servizi specializzati, con le parti sociali e le imprese. Da un punto di vista metodologico si concentra sull'elaborazione e sulla diffusione di informazioni e pareri circa temi rilevanti e progetti (di legge) così come sul sostegno finanziario di programmi di promozione e di consultori, conformemente alla legge sulla parità dei sessi, nonché sui controlli della parità salariale nell'ambito degli acquisti pubblici. In seno all'UFU sono stati creati due posti di lavoro supplementari in modo da poter intensificare i lavori nell'ambito della **parità salariale**, in vista dell'attuazione dei nuovi obiettivi di legislatura della Confederazione specifici alla parità di genere (cfr. n. 136 sotto). Diversi dipartimenti e uffici, come l'Ufficio federale del personale e la Segreteria generale del Dipartimento federale degli affari esteri, hanno inoltre affidato a servizi interni il compito di promuovere l'uguaglianza dei sessi.

10. La **Commissione federale per le questioni femminili CFQF** (organo consultivo della Confederazione) si occupa di tutte le questioni che riguardano la situazione delle donne in Svizzera e la parità dei sessi. Osserva e analizza gli sviluppi della politica svizzera in materia di questioni femminili e uguaglianza e valuta le misure adottate in tale ambito. Durante le procedure di consultazione prende posizione su oggetti federali ed elabora raccomandazioni. Informa e sensibilizza gli ambienti politici, le autorità e l'opinione pubblica. Tra le sue priorità vi sono: l'impegno per l'introduzione di una ripartizione dell'ammanco e di un contributo di mantenimento minimo per i bambini nell'ambito del diritto in materia di mantenimento dopo la separazione o il divorzio dei genitori, una riforma della previdenza vecchiaia 2020 attenta all'uguaglianza di genere e socialmente sostenibile nonché l'introduzione nella legislazione di quote di genere nell'economia. La CFQF ha sviluppato e pubblicato una **Guida online per l'applicazione della CEDAW** nella pratica giuridica e pubblica la rivista «*Questioni femminili*» dedicata di volta in volta a una tematica diversa: violenza domestica, ruolo della CEDAW nell'ordinamento giuridico svizzero, contraddizioni tra diritti della donna da un lato e cultura e religione dall'altro, trasformazione dei ruoli di genere, sessismo, partecipazione politica e congedo parentale sono gli argomenti trattati negli ultimi anni.

11. Praticamente tutti i **Cantoni⁴** e **alcuni grossi Comuni** dispongono di istituzioni preposte all'uguaglianza che rivestono diversi mandati, alcune sotto forma di servizi, altre di commissioni consultive. Attualmente 17 servizi cantonali⁵ e cinque servizi comunali⁶ sono membri

4 Ad eccezione di Zugo e Nidvaldo.

5 Argovia, Appenzello Esterno, Basilea Campagna, Basilea Città, Berna, Friburgo, Ginevra, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Obvaldo, San Gallo, Ticino, Vallese, Vaud, Zurigo.

della **Conferenza svizzera delle delegate alla parità tra donne e uomini (CSP)**, nella quale sono rappresentati servizi federali, cantonali e comunali. La CSP sostiene, coordina, pianifica e realizza attività su scala nazionale al fine di garantire a lungo termine una politica delle pari opportunità coerente. L'UFU collabora intensamente con la CSP, di cui assume la vice-presidenza. Inoltre diversi servizi delle amministrazioni cantonali e comunali si confrontano con le questioni di genere in un preciso abito politico, come la formazione o il settore del personale. La decisione adottata nel 2010 dal parlamento del Cantone di Zugo di sopprimere definitivamente la commissione per l'uguaglianza dimostra che l'importanza delle istituzioni cantonali e comunali per l'uguaglianza e delle relative risorse dev'essere ribadita costantemente e non può essere data ovunque per scontata (cfr. decisione del Tribunale federale n. 15 sotto). Nella realtà dei fatti, vi sono grosse differenze tra Cantoni e Comuni riguardo alle risorse di cui dispongono le istituzioni preposte all'uguaglianza.

12. Nell'autunno del 2010 è stato fondato su mandato della Confederazione il **Centro svizzero di competenza per i diritti umani** (CSDU). Il progetto, finanziato dalla Confederazione, si trova in una fase pilota della durata di cinque anni. In qualità di centro di prestazioni, il CSDU ha il compito di favorire e semplificare il processo di attuazione degli impegni internazionali della Svizzera nell'ambito dei diritti umani a tutti i livelli dello Stato. Il CSDU concentra le sue attività sui sei settori tematici migrazione, polizia e giustizia, politica di genere, politica dell'infanzia e della gioventù, questioni istituzionali, diritti umani ed economia. Su mandato delle cerchie interessate (autorità federali, cantonali e comunali, istituzioni private, aziende e organizzazioni) il settore tematico politica di genere documenta e valuta la prassi di attuazione delle norme sui diritti dell'uomo in Svizzera, fornisce informazioni su standard e buone prassi, elabora studi rilevanti nella pratica e ricerche applicate e offre formazione permanente e consulenza.⁷

Cresce l'importanza della CEDAW nella prassi amministrativa e giuridica

13. L'UFU e il DFAE sfruttano diversi canali per **informare e sensibilizzare** l'opinione pubblica sull'importanza centrale della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW). La CEDAW con le osservazioni finali del Comitato e i Rapporti sullo stato dell'attuazione sono disponibili sul sito Internet dell'UFU e su quello del DFAE. I contributi vengono aggiornati regolarmente. Queste informazioni sono accessibili specialmente alle autorità cantonali anche attraverso la CSP. Inoltre alcuni Cantoni⁸ profondono sforzi specifici per informare attivamente attraverso diversi canali il governo, l'amministrazione e i tribunali sulla Convenzione e la sua attuazione nonché sulle raccomandazioni emanate dal Comitato.

14. Per accompagnare l'attuazione delle raccomandazioni del Comitato CEDAW all'interno dell'Amministrazione federale, sotto la direzione dell'UFU è stato istituito un gruppo di lavoro interdipartimentale denominato «Follow-up raccomandazioni CEDAW». Il gruppo di lavoro

6 Berna, Ginevra, Losanna, Winterthur, Zurigo.

7 Cfr. <http://www.skmr.ch/it/settore/genere/settore-tematico-politica-di-genere.html>.

8 Berna, Lucerna, Svitto, Obvaldo, Glarona, Soletta, Basilea Campagna, Turgovia, Vallese, Ginevra e Giura.

esprime l'impegno profuso dai servizi dell'amministrazione responsabili nell'attuazione delle raccomandazioni. Un **piano d'azione interno all'amministrazione** illustra obiettivi e priorità, individua le misure e serve a monitorare regolarmente l'attuazione degli obblighi derivanti dalla Convenzione.

15. In una sentenza del 2011 concernente un ricorso contro la soppressione della commissione per l'uguaglianza del Cantone di Zugo, il **Tribunale federale** si è pronunciato esplicitamente sugli **obblighi dei Cantoni** derivanti dalla Convenzione CEDAW. Il Tribunale federale è entrato nel merito del ricorso sostenendo che le norme relative a diritti fondamentali determinano un dovere d'agire da parte del legislatore e il diritto (impugnabile) a un'azione da parte dello Stato (sul piano legislativo; consid. 2.4). Il Tribunale federale ha poi finito per respingere il ricorso, dopo aver esaminato approfonditamente gli obblighi degli organi cantonali sulla scorta dell'uguaglianza sancita dalla Costituzione e del **divieto di discriminazione statuito dal diritto internazionale**. Secondo il Tribunale federale, dall'articolo 8 capoverso 3, secondo periodo, della Costituzione occorre desumere un «mandato di pianificazione sociale», il cui scopo è di sopprimere gli stereotipi e le strutture discriminanti esistenti. I poteri pubblici hanno tuttavia un ampio margine discrezionale nella scelta dei mezzi da mettere in atto a tale scopo e spetta alle autorità politiche e non ai tribunali operare delle scelte (consid. 3.1). Il Tribunale federale illustra inoltre come la CEDAW «concretizzi e completi» il mandato di uguaglianza descritto molto genericamente dall'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale. Si esprime inoltre sulla questione seguente: dall'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale e dalla CEDAW scaturisce un obbligo d'intervento concreto per il parlamento cantonale di Zugo (consid. 3.3)? Considerato che **l'uguaglianza di fatto tra donna e uomo** non è stata raggiunta, il Tribunale constata (facendo riferimento tra l'altro al Terzo Rapporto della Svizzera sulla Convenzione CEDAW) che occorre adottare delle misure in particolare nel Cantone di Zugo. Pur non essendo tenuto a creare una commissione o un ufficio per l'uguaglianza, il Cantone di Zugo deve trovare una soluzione alternativa che preveda «chi, come e con quali mezzi attuerà in futuro il mandato di uguaglianza. Rinunciare a misure statali (o promosse dallo Stato) **finalizzate all'uguaglianza** sarebbe contrario alla Costituzione» (consid. 5.5). Infine, il Tribunale federale analizza nei dettagli gli obblighi della Svizzera derivanti dall'articolo 2 lettera a CEDAW, dalle raccomandazioni generali del Comitato e dalle sue osservazioni finali sul Rapporto periodico della Svizzera (consid. 6). Giunge alla conclusione che «**tutti i livelli dello Stato**», quindi non solo la Confederazione, ma anche tutti i Cantoni sono tenuti ad attuare la Convenzione e ad adottare i provvedimenti organizzativi adeguati a tale scopo. Devono disporre di servizi con le conoscenze specifiche, le competenze e le risorse necessarie per svolgere adeguatamente i compiti richiesti dalla Convenzione. (...) (...)» (consid. 6.6).⁹ La sentenza del Tribunale federale è stata accolta positivamente soprattutto dai servizi cantonali e dalla letteratura giuridica, che le ha dedicato ampio spazio.¹⁰ C'è quindi da attendersi che avrà un'influenza sulla prassi giuridica.

⁹ DTF 137 I 305; cfr. la presentazione dettagliata della sentenza nella Guida per l'uso della CEDAW nella prassi giuridica (in tedesco e in francese), parte 5, La jurisprudence et la pratique administrative en Suisse, <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00596/index.html?lang=it>.

¹⁰ Cfr. i rimandi alla Guida per l'uso della CEDAW nella prassi giuridica della CFQF, parte 5, pag. 2 segg.

16. Uno degli obiettivi del piano d’azione del gruppo di lavoro «Follow-up raccomandazioni CEDAW» è di accrescere la consapevolezza in seno all’amministrazione riguardo al **significato giuridico della CEDAW**. L’UFU informa regolarmente sugli sviluppi gli uffici dell’amministrazione (attraverso i gruppi di lavoro interni), i parlamentari, la CSP e le conferenze cantonali delle diretrici e dei direttori. Anche la CSP si prodiga per diffondere regolarmente informazioni e sensibilizzare in particolare i servizi cantonali competenti sull’importanza della Convenzione nella pratica. Per esempio l’UFU e la CSP hanno organizzato un convegno nell’ottobre 2011 sul tema **Opportunità e sfide dell’attuazione degli standard CEDAW a livello cantonale e comunale**.

17. Negli ultimi anni la CFQF si è dedicata soprattutto alla **sensibilizzazione degli avvocati** nei confronti della Convenzione, affinché potessero integrarne meglio gli obblighi nella prassi giuridica dei tribunali e delle amministrazioni in Svizzera. Ha organizzato convegni e workshop incentrati prevalentemente sull’applicazione del diritto e, nel 2012, in collaborazione con avvocate in esercizio ha sviluppato una **Guida elettronica per l’uso della CEDAW nella prassi giuridica svizzera**,¹¹ allo scopo di semplificare concretamente a legali e tribunali l’argomentazione con gli obblighi CEDAW in tutti gli ambiti vitali. La Guida viene aggiornata regolarmente.

18. La scarsa applicazione della CEDAW nella prassi giuridica svizzera va ricondotta anche alla carenza di letteratura giuridica in lingua tedesca e francese al riguardo. Pertanto, l’UFU ha contribuito finanziariamente e concettualmente alla stesura di un **commento alla Convenzione in lingua tedesca**, che uscirà all’inizio del 2015. Il commento illustra gli obblighi derivanti dalla Convenzione e le sfide che la loro attuazione implica sul piano giuridico per la Svizzera e l’Austria.

19. La lotta contro la discriminazione è una tematica importante non solo riferita alla dimensione di genere. Negli ultimi anni la Svizzera è stata sollecitata più volte nell’ambito del processo di Esame Periodico Universale (UPR), ma anche dal Comitato dei diritti economici, sociali e culturali dell’ONU a esaminare la possibilità di emanare una **legge esaustiva sulla lotta contro la discriminazione**. Finora però le autorità federali hanno respinto la richiesta appellandosi alle regolamentazioni già in vigore. La Confederazione ha tuttavia deciso di esaminare da vicino l’effettiva efficacia delle disposizioni vigenti contro la discriminazioni e di elaborare uno **studio sull’accesso alla giustizia in casi di discriminazione**. In riferimento alla discriminazione di genere dovranno essere esaminati i seguenti settori: discriminazione per gravidanza e maternità, discriminazione legata alla violenza domestica, discriminazione per orientamento sessuale, discriminazione dei transessuali e discriminazione multipla (donne disabili, straniere, lesbiche). Lo studio dovrebbe essere disponibile nel 2015.

20. Infine resta da menzionare che la Svizzera ha **sciolto** la sua **riserva** circa l’articolo 16 paragrafo 1 lettera g CEDAW sul cognome e quindi ha ampliato l’ambito d’applicazione della Convenzione (cfr. n. 191 sotto sull’art. 16).

11 <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00596/index.html?lang=it>.

Gender mainstreaming

21. L'integrazione sistematica della prospettiva di genere in tutti gli ambiti politici è un tema dibattuto a livello sia federale sia cantonale. L'Amministrazione federale ha dedicato un'attenzione particolare al tema dell'uguaglianza in diversi ambiti di sua competenza. Più avanti sono menzionati numerosi esempi legati alle disposizioni specifiche della Convenzione in vari ambiti: partecipazione politica, educazione e formazione, professione e lavoro, salute, migrazione, agricoltura e matrimonio/famiglia. L'UFU si avvale regolarmente della Convenzione e delle raccomandazioni del Comitato per richiamare altri servizi amministrativi ai loro obblighi nei confronti dell'uguaglianza. Inoltre, la maggior parte dei Cantoni¹² riferisce di sforzi concreti per integrare le questioni di genere in altri ambiti politici.

22. Un aspetto importante di un gender mainstreaming efficace è un linguaggio attento alla dimensione di genere. L'Amministrazione federale e alcune amministrazioni cantonali e comunali si danno da fare esplicitamente per utilizzare **un linguaggio e un tipo di comunicazione rispettosi della parità di genere**. La Guida della Cancelleria federale al **pari trattamento linguistico di donna e uomo** viene utilizzata sistematicamente per verificare la qualità e la comprensibilità dei testi ufficiali della Confederazione e in particolare dei testi di legge. Essa viene diffusa e raccomandata sia all'interno sia all'esterno della Confederazione. Le nuove Istruzioni sulle prestazioni linguistiche della Cancelleria federale la menzionano esplicitamente come criterio di qualità.¹³

23. L'Amministrazione federale sta esaminando come migliorare il controllo delle **ripercussioni sulla parità dei sessi** nell'elaborazione delle leggi, in virtù dell'articolo 141 capoverso 2 lettera i della legge sul Parlamento.¹⁴

24. La Svizzera **pratica** il gender mainstreaming anche in materia di cooperazione **internazionale**. Attribuisce da sempre una notevole importanza alla parità delle donne nella sua politica umanitaria e riserva un'attenzione particolare agli aspetti di genere anche nella cooperazione allo sviluppo. Nelle discussioni e nelle trattative internazionali, la Svizzera s'impegna attivamente affinché la tematica dell'uguaglianza dei sessi diventi un obiettivo a sé stante e le finalità specifiche di genere vengano integrate in altri obiettivi nell'ottica di un approccio trasversale, conformemente alla sua posizione concernente l'agenda di sviluppo sostenibile post-2015 approvata dal Consiglio federale nel giugno 2014.

25. Nell'ambito della sua ormai decennale politica di genere, la Direzione della cooperazione e dello sviluppo analizza le proprie spese per questo programma e gli effetti ottenuti nella parità di genere e verifica regolarmente, con l'ausilio di rapporti e valutazioni annuali, in che modo pianificare e attuare i progetti seguendo un approccio di genere.

12 Argovia, Appenzello Esterno, Basilea Città, Basilea Campagna, Berna, Friburgo, Glarona, Giura, Neuchâtel, Obvaldo, Soletta, Ticino, Turgovia, Vallese, Vaud, Zugo.

13 N. 2.4 delle Istruzioni sulle prestazioni linguistiche, FF 2013 1394.

14 Cfr. interrogazione Leutenegger Oberholzer 13.1011 del 13 marzo 2013 «Messaggi del Consiglio federale. Esame della rilevanza in materia di parità dei sessi»: http://www.parlament.ch/i/suche/Pagine/geschaefte.aspx?gesch_id=20131011.

Imposizione fiscale

26. Da anni l'imposizione equa dei coniugi, delle coppie di fatto e delle famiglie monoparentali è oggetto di discussioni politiche sia a livello federale sia a livello cantonale (cfr. il Terzo Rapporto, n. 90, 327). In vista di un'ampia revisione della legge, nel 2007 il Consiglio federale ha svolto una consultazione sul passaggio dal sistema dell'imposizione comune all'imposizione individuale dei coniugi. Secondo i pareri pervenuti la **riforma dell'imposizione dei coniugi** viene considerata necessaria, ma le opinioni sul modello da adottare in futuro divergono fortemente. La Confederazione continua quindi a concentrare i propri sforzi sullo sgravio fiscale delle famiglie con figli.

27. Il primo gennaio 2011 è entrata in vigore la legge federale sullo sgravio fiscale delle famiglie con figli. Per meglio considerare i costi per i figli è stata introdotta una **tariffa per i genitori e una deduzione per la cura prestata da terzi ai figli**. Queste nuove disposizioni migliorano in particolare l'equità fiscale tra le persone con e senza figli. Inoltre, le famiglie che affidano a terzi la cura dei figli perché svolgono un'attività professionale e quelle in cui un genitore si occupa della cura della prole devono godere per quanto possibile di un trattamento fiscale paritario, a seconda della loro disponibilità economica. Parallelamente la nuova legge migliora la conciliabilità tra famiglia e lavoro.

28. Nonostante le modifiche entrate in vigore negli ultimi anni, i coniugi con doppio reddito e introiti elevati e i coniugi al beneficio di una rendita con introiti medi e alti continuano a essere discriminati in materia di imposta federale diretta rispetto ai concubini nella stessa situazione economica. A volte il rapporto di imposizione tra i coniugi con reddito unico e quelli con doppio reddito è considerato disequilibrato. Pertanto, nel 2012 il Consiglio federale ha sottoposto a consultazione presso i Cantoni e le associazioni un disegno di legge per l'**equità dell'imposizione delle coppie e delle famiglie**. Diverse sono state le misure proposte per ridurre sensibilmente le differenze nell'imposizione tra coniugi con reddito doppio e quelli con reddito singolo e per tassare le coppie sposate alla stessa stregua dei concubini o per lo meno in maniera più moderata rispetto a oggi. Il Consiglio federale ha però accantonato momentaneamente il progetto di legge per mancanza di consensi da parte dei partecipanti alla consultazione. In alternativa, raccomanda al Parlamento di accogliere l'iniziativa popolare presentata nel 2012 dal PPD «Per il matrimonio e la famiglia - No agli svantaggi per le coppie sposate». L'iniziativa prevede **di abolire gli svantaggi per le coppie sposate**, ancorando nella Costituzione federale l'imposizione comune dei coniugi. Qualora questo progetto fosse accettato dal popolo in votazione non sarebbe più possibile procedere alla tassazione individuale senza una nuova modifica costituzionale. L'iniziativa sarà sottoposta a scrutinio popolare probabilmente nel 2015.

29. Tutte le **leggi fiscali cantonali** contengono oggi correttivi per tassare adeguatamente le coppie sposate e le famiglie, tuttavia con notevoli differenze riguardo al tipo di sgravi. Per evitare di discriminare le coppie sposate rispetto ai concubini, la maggioranza dei Cantoni ha introdotto uno splitting parziale o totale, mentre altri si basano su un sistema a doppia tariffa. Il Cantone di Vaud dispone del sistema di quoienti familiari (imposizione per unità di consumo): per determinare l'aliquota fiscale, il reddito totale viene ripartito in base a un divisore che varia a seconda del numero di membri della famiglia. I Cantoni tengono conto dei costi per i figli innanzitutto attraverso le deduzioni per i figli, le deduzioni dei premi di assicurazione per i figli e le deduzioni per la cura dei figli da parte di terzi dalla base di calcolo. Dal 2013 i

Cantoni sono tenuti, in virtù del diritto federale, a consentire la deduzione delle spese per la custodia dei bambini complementare alla famiglia fino a un importo massimo. In passato, 24 Cantoni avevano già disciplinato in forme diverse nelle proprie leggi fiscali la possibilità di dedurre i costi per la custodia dei bambini da parte di terzi. La deduzione massima autorizzata è fissata dagli stessi Cantoni.

Bilancio di genere

30. Finora il Consiglio federale ha respinto l'introduzione di un **bilancio di genere (gender budgeting)** per le finanze della Confederazione, in ragione del cattivo rapporto costi-benefici e del fatto che il bilancio della Confederazione è in gran parte incentrato sui riversamenti.¹⁵

31. La maggior parte dei Cantoni non ha ancora affrontato il tema del bilancio di genere, mentre alcuni di essi affermano di attribuire una certa importanza a questo tema nella formulazione degli obiettivi e nella rilevazione degli indicatori della gestione politico-finanziaria.

Misure per la promozione dell'uguaglianza tra uomo e donna

32. Il Rapporto elenca una serie di misure finalizzate all'uguaglianza tra uomo e donna in numerosi settori caratterizzati da disparità di genere. Tali misure si riferiscono a riforme giuridiche, a nuovi orientamenti politici strategici, alla creazione di nuove istituzioni e alla mobilitazione di risorse finanziarie e di personale che incidono direttamente o indirettamente sulla parità dei sessi in diversi ambiti vitali. Un esempio concreto è costituito dagli aiuti finanziari dell'UFU, accordati a istituzioni e aziende per la promozione dell'uguaglianza di genere e delle condizioni quadro favorevoli alla famiglia sul mercato del lavoro (cfr. art. 11, n. 113).

33. Nell'ambito del processo di Esame Periodico Universale (UPR), il Consiglio federale ha accettato una raccomandazione della Norvegia e della Giordania concernente l'adozione di **misure temporanee speciali** per accrescere la rappresentanza femminile.¹⁶ Analogamente a quanto avvenuto in seno all'UE, negli ultimi anni si è discusso effettivamente di misure temporanee speciali soprattutto nel mondo del lavoro, in relazione alla forte sottorappresentanza delle donne negli organi direttivi dell'economia e nei posti quadro dell'amministrazione (cfr. art. 11, n. 118).¹⁷

34. Si discute dell'adozione di misure speciali anche rispetto alla rappresentanza delle donne nei processi decisionali politici. Al riguardo sono state introdotte per esempio quote di genere per la composizione delle **commissioni extraparlamentari**: tenuto conto dei loro compiti devono garantire una rappresentanza dei sessi e delle regioni linguistiche equilibrata,

15 Cfr. mozione Kiener Nellen 09.3706 del 12 giugno 2009, «Parità dei sessi e politica budgetaria. Progetto pilota gender budgeting»: http://www.parlament.ch/i/suche/pagine/geschaefte.aspx?gesch_id=20093706 (tolta dal ruolo). Cfr. anche la mozione del Gruppo dei Verdi del 7 marzo 2011 respinta dal Consiglio federale «Bilancio di genere all'UFFT e all'UFAS»: http://www.parlament.ch/i/suche/Pagine/geschaefte.aspx?gesch_id=20113060 (tolta dal ruolo)

16 Cfr. Presa di posizione della Svizzera sulle raccomandazioni UPR, 27 febbraio 2013, Raccomandazioni UPR 123.72.

17 Cfr. CSDU, Settore tematico Politica del genere, Quotas femmes-hommes dans la vie professionnelle (in tedesco e in francese), <http://www.skmr.ch/it/settore/genere/articoli/articoli.html> (stato: 29 agosto 2013)

inoltre la presenza dell'uno e dell'altro sesso in una commissione dev'essere almeno del 30 per cento.¹⁸ Secondo il Rapporto del 25 aprile 2012 sul rinnovo integrale degli organi extra-parlamentari nominati dal Consiglio federale per il periodo 2012–2015¹⁹ la quota femminile ammonta complessivamente al 31 per cento. Gli uomini sono rappresentati in tutte le commissioni almeno al 30 per cento, mentre le donne sono sottorappresentate in 55 commissioni su 120. Un gruppo di lavoro interdipartimentale ha allestito su mandato del Consiglio federale un catalogo di misure teso a sostenere i dipartimenti competenti nell'analisi dei motivi della sottorappresentanza femminile, nelle decisioni concernenti l'adozione di misure concrete e nella redazione dei rapporti sulla rappresentanza dei sessi e delle comunità linguistiche.²⁰

35. Le **donne con disabilità** rischiano maggiormente di essere penalizzate e discriminate. Per sensibilizzare l'opinione pubblica a questo problema, il 10 dicembre 2013, in occasione della Giornata internazionale dei diritti dell'uomo, l'UFPD con il sostegno dell'UFU, ha pubblicato un dossier tematico che esamina i settori della formazione, dell'attività professionale, della salute, della rappresentanza degli interessi e dei media. Il dossier intende promuovere la **prospettiva di genere** sulla scia dell'**adesione della Svizzera alla Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità**, avvenuta il 15 aprile 2014, evidenziando le lacune, menzionando i gruppi di donne particolarmente vulnerabili e formulando numerose raccomandazioni d'intervento nei settori citati.²¹

Miglioramento dei dati statistici sull'uguaglianza

36. L'Ufficio federale di statistica (UST) si prodiga per **aggiornare e ampliare** costantemente i dati sull'uguaglianza tra uomo e donna. Negli ultimi anni, l'UST ha ampliato notevolmente la base di dati relativa alla violenza contro le donne e alla situazione delle straniere. Nel suo portale statistico, nel limite delle risorse disponibili, presenta indicatori come quelli sulla violenza domestica²² e sulla sottoccupazione²³ e ne ha in programma altri. Conformemente all'indirizzo politico 7 dell'attuale Programma di legislatura, gli **indicatori dell'uguaglianza** sono parte anche del monitoraggio del Programma di legislatura condotto dall'UST.²⁴ Nel 2013 l'UST ha rielaborato inoltre un **opuscolo sullo stato e l'evoluzione dell'uguaglianza tra i sessi**, che presenta dati aggiornati sulla formazione, l'attività professionale, la conciliazione tra vita professionale e familiare, il lavoro non remunerato, i salari, la

18 Cfr. art. 57e cpv. 2 della legge sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione (LOGA), RS 172.010, art. 8c bis OLOGA, RS 172.010.1.

19 Cfr. Rapporto del 25 aprile 2012, http://www.admin.ch/bundesrecht/ko/index.html#sprungmarke10_36.

20 Rapporto concernente misure atte a migliorare la rappresentanza dei sessi e delle comunità linguistiche nelle commissioni extraparlamentari, <http://www.admin.ch/bundesrecht/ko/index.html?lang=it>.

21 <http://www.edi.admin.ch/ebgb/index.html?lang=it>.

22 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/08/01.html>.

23 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/erwerbsttaetigkeit/05.html>.

24 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/00/10/blank/ind30.approach.3007.html>.

povertà, la violenza domestica e la politica, illustrando i progressi raggiunti e le lacune persistenti.²⁵

Lotta contro la discriminazione nei confronti delle donne straniere e altre categorie

37. Come illustrato dettagliatamente nel Rapporto intermedio (cfr. Rapporto intermedio, n. 4.3), la **politica d'integrazione della Svizzera** si basa sui principi volti a permettere agli stranieri **un accesso paritario**, a consentire loro di sfruttare il proprio potenziale, di essere considerati nella loro alterità e di poter assumere le proprie responsabilità. In cooperazione con i partner dei diversi livelli politici e ambiti sociali occorre eliminare gli ostacoli e i timori che impediscono agli stranieri di concretizzare questi principi. Le cittadine straniere devono fare i conti con diverse difficoltà, come le barriere linguistiche e gli ostacoli nella comunicazione, gli stereotipi di genere o il mancato riconoscimento delle formazioni (cfr. Rapporto intermedio, n. 4.4.1). Il Consiglio federale sta affrontando concretamente questa problematica nell'ambito delle misure (piano d'integrazione) messe in atto per promuovere l'integrazione e **proteggere le straniere e gli stranieri dalla discriminazione**.

38. L'UST ha sviluppato una serie di **indicatori per il monitoraggio dell'integrazione**. Tali indicatori riguardano numerosi ambiti come l'aiuto sociale e la povertà, la cultura, la religione e i media, la formazione, la famiglia e la demografia, la lingua, l'alloggio, il mercato del lavoro, la politica e la salute, la criminalità, la sicurezza, il razzismo e la discriminazione. L'obiettivo del monitoraggio dell'integrazione è di misurare le opportunità di accedere e prendere parte ai diversi ambiti della vita sociale. I numerosi nuovi risultati pubblicati evidenziano significative differenze rispetto alla partecipazione al mercato del lavoro e all'uso delle lingue nazionali tra le persone con e senza passato migratorio, ma anche tra le persone di sesso diverso.²⁶ Questi risultati vengono utilizzati nell'ambito del piano d'integrazione del Consiglio federale, per affrontare in modo più mirato l'integrazione delle cittadine straniere, per **riconoscere e contrastare la loro discriminazione indiretta** e per prevenire il rischio di discriminazione intersetoriale, con cui si vedono confrontate le donne a causa del genere, della religione e dello statuto di migranti.

39. Nell'ambito **della sua politica d'integrazione** il Consiglio federale prevede lo **sviluppo di un sistema di promozione dell'integrazione coerente per tutta la Svizzera**. Dal 2014 ogni Cantone attua un **Programma d'integrazione** cofinanziato da Confederazione e Cantone nell'ambito di una strategia congiunta. Questi Programmi prevedono misure negli ambiti prioritari «informazione e consulenza», «formazione e lavoro» e «comprensione e integrazione sociale». In particolare è previsto l'approfondimento della prima informazione per i nuovi arrivati. Già oggi la Confederazione e la maggior parte dei Cantoni dispongono di prospetti di prima informazione, nei quali si fa riferimento ai principi dell'uguaglianza tra uomo e donna vigenti in Svizzera. Attraverso una prima informazione mirata possono venir trasmes-

25 Ufficio federale di statistica (UST), Verso l'uguaglianza tra donna e uomo: stato ed evoluzione, Neuchâtel 2013, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5214> (di seguito opuscolo sull'uguaglianza).

26 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.html>.

se tempestivamente indicazioni per esempio sul riconoscimento delle competenze e dei diplomi che consentono di indirizzare i nuovi arrivati ai servizi competenti come per esempio l'ufficio dell'orientamento professionale. Specialmente le donne risultano spesso sovraqualificate nel lavoro che si ritrovano a svolgere al loro arrivo in Svizzera. Migliorando la **strategia d'informazione** il Consiglio federale intende creare le basi per un'integrazione sostenibile, in particolare nella formazione e nel lavoro. È in corso anche la revisione del diritto in materia d'integrazione, che prevede tra l'altro che i familiari di cittadini di Stati terzi (non UE/AELS) che desiderano raggiungere la Svizzera in seguito al riconciliazione familiare debbano conoscere la lingua nazionale parlata nel luogo di residenza o manifestare la volontà di apprenderla partecipando a un corso di lingue. Si tratta di un importante presupposto all'integrazione specialmente per le donne che giungono in Svizzera in seguito al riconciliazione familiare e non si integrano nel mercato del lavoro. La politica d'integrazione della Confederazione continua a puntare **sulle strutture ordinarie** consolidate: l'integrazione deve avvenire anzitutto nella formazione, nella professione e nei quartieri. Il progetto di modifica contiene pertanto l'adeguamento mirato della legge sulla formazione professionale, della legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, della legge su l'assicurazione per l'invalidità e della legge sulla pianificazione del territorio. In tal modo in questi settori fondamentali per l'integrazione si rafforza il ricorso a misure e strategie che rispondono anche alle **esigenze delle straniere** (mentorati per le giovani donne, ecc.).

40. L'assenza o l'insufficienza di un'offerta nel quadro delle strutture ordinarie viene colmata da programmi e progetti finalizzati specificamente alla promozione dell'integrazione. A questo riguardo è stato sviluppato per esempio un **progetto quadro per la promozione linguistica** che stabilisce standard comuni a livello degli obiettivi e dei contenuti di apprendimento nonché della valutazione delle competenze linguistiche, basandosi sulle esigenze quotidiane (progetto di promozione linguistica fide).

41. Tutti i Cantoni dispongono oggi di servizi ai quali uomini e donne interessati possono rivolgersi. Si tratta di uffici per l'integrazione, delegati all'integrazione, consultori sociali, servizi di consulenza alle vittime, commissioni dell'uguaglianza e strutture private. Vale la pena segnalare che, nell'ambito dei loro programmi d'integrazione, i Cantoni sono tenuti a tenere conto del rischio di discriminazione dei cittadini stranieri e a porre l'accento sul **rafforzamento della protezione contro la discriminazione**. In questo modo si riconosce esplicitamente la reciprocità dell'integrazione: per integrarsi qui, i migranti devono poter contare sull'apertura e la correttezza della popolazione residente. Concretamente i Cantoni devono proteggerli dalle discriminazioni razziste e informare e sensibilizzare le proprie autorità e strutture ordinarie affinché **riconoscano, controllino e modifichino** eventuali **comportamenti discriminanti**. Devono garantire in particolare che l'accesso alle loro prestazioni sia garantito a tutti senza ostacoli supplementari. Dato che anche le misure tese a contrastare la discriminazione devono essere attuate nelle strutture ordinarie, ne beneficiano tutti i gruppi della popolazione che sono discriminati a causa del colore della pelle, del nome, della religione, dello stile di vita o che subiscono discriminazioni multiple per la loro appartenenza di genere e altre caratteristiche socioeconomiche.

42. Parallelamente, nel Programma dei punti fondamentali 2008 – 2014 sono stati proposti provvedimenti e progetti innovativi che **vanno in ampia misura a vantaggio delle donne**. Una parte considerevole degli importi destinati alla promozione linguistica nel 2012 (8 milioni di franchi) e nel 2013 (13,4 milioni di franchi) sono stati stanziati a favore di madri e figli. So-

no stati inoltre sostenuti programmi per la **promozione precoce dei figli di migranti** e per **l'empowerment dei genitori** e si è continuato a sostenere i servizi d'intermediazione interculturale e interlinguistica (p. es. a scuola, negli ospedali, nei contatti con le autorità). La Conferenza tripartita sugli agglomerati (piattaforma politica della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni) ha lanciato nel 2013 il dialogo sull'integrazione intitolato Crescere – affrontare la vita in piena salute (Aufwachsen – Gesund ins Leben gestartet), nell'ambito del quale ha definito delle raccomandazioni tese prevalentemente a migliorare la salute di madri e figli migranti in collaborazione con partner e specialisti che entrano in contatto con queste famiglie con un passato migratorio durante la gravidanza, la nascita e il primo anno di vita dei figli. Tutti i partecipanti al dialogo stanno attuando progetti concreti in risposta alle raccomandazioni, come p. es. corsi di lingue per migranti incinte strutturati in funzione delle loro esigenze. Nell'ambito dello sviluppo della politica d'integrazione svizzera, le diverse autorità e i partner della Confederazione, dei Cantoni, dei Comuni e della società civile si adoperano nell'ambito di una strategia comune per **promuovere le pari opportunità ed eliminare la discriminazione in particolare delle migranti**.

Art. 5 Stereotipi

43. Benché i ruoli di genere cambino continuamente e il sesso sia solo uno dei fattori che influenzano il ruolo sociale degli individui, gli stereotipi sessisti restano un argomento di discussione. La CFQF ha dedicato l'edizione 2011 della sua prestigiosa rivista «Questioni femminili» al tema **«Ruoli di genere in evoluzione»**, evidenziando un quadro differenziato della discussione sui ruoli e sugli stereotipi in Svizzera. Nel novembre 2013 «Questioni femminili» si è occupata della questione del sessismo nel mondo e della sua correlazione con gli stereotipi di genere e i rapporti di potere tra uomo e donna.

44. L'Amministrazione federale ha adottato diverse misure finalizzate all'uguaglianza dei sessi, le quali consentono di **lottare** direttamente e indirettamente **contro gli stereotipi di genere**. Un esempio su tutti: gli sforzi della Cancelleria federale per il pari trattamento linguistico di donna e uomo, specialmente in tedesco. Un ambito particolarmente delicato in questo senso è quello della formazione e più precisamente della **formazione professionale**, dove gli stereotipi di genere emergono chiaramente già nella scelta della professione. Consapevole di questo aspetto, la SEFRI ha iniziato ad analizzare la legislazione e la sua applicazione negli ambiti della formazione e del lavoro, proprio nell'ottica dell'uso degli stereotipi di genere e dei loro effetti discriminanti, allo scopo di contrastarli. Ha esaminato una trentina di ordinanze sulla formazione e una ventina di regolamenti d'esame vigenti, prestando attenzione all'eliminazione degli stereotipi di genere. Il conseguimento dell'obiettivo viene monitorato da Segreteria di Stato, Dipartimento, Consiglio federale e Parlamento nell'ambito dell'elaborazione degli atti normativi in materia di formazione. L'attenzione viene incentrata sulla formazione professionale di base e sulle questioni legislative nell'ambito della formazione permanente e della salute. Anche una serie di misure relative alla scelta della professione e della formazione professionale persegue l'abolizione degli stereotipi di genere (cfr. art. 10, n. 92 sotto).

45. Anche la **scuola pubblica** affronta gli stereotipi di genere a diversi livelli. Il progetto *Ecole de l'égalité*, condotto congiuntamente dagli uffici dell'uguaglianza e dalle direzioni della pubblica educazione dei Cantoni romandi, sensibilizza dal 2006 gli operatori del settore sull'argomento con una serie di informazioni di base e di materiali destinati agli insegnanti. Nel 2010 il Cantone di Ginevra ha pubblicato una serie di ausili pedagogici dal titolo *Balayons les clichés* (Spazziamo via i cliché) distribuiti nella Svizzera romanda dai servizi preposti alla parità ai docenti dei diversi livelli.²⁷ Anche altri Cantoni dispongono di analisi, corsi di perfezionamento,²⁸ campagne informative²⁹ e pubblicazioni pensate per sensibilizzare le direzioni delle scuole e gli insegnanti.³⁰

46. Un altro importante canale di riproduzione o di lotta per gli stereotipi di genere sono i **media**, nei quali le donne continuano a essere nettamente sottorappresentate. Dal 1995, viene condotta ogni cinque anni un'analisi su scala mondiale delle notizie di un giorno nella prospettiva di genere. L'analisi, intitolata Global Media Monitoring Projekt (GMMP) fornisce una panoramica del lavoro dei media limitandosi a un'unica giornata normale. La quarta edizione della GMMP, che ha analizzato i contenuti dei mezzi di comunicazione del 10 novembre 2009, ha visto per la prima volta la partecipazione delle tre principali regioni linguistiche della Svizzera sotto la direzione della Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini CSP. Come emerge dal Rapporto aggiuntivo svizzero, le donne sono ancora rappresentate (22%) tra le personalità menzionate e intervistate. Solo il 34 per cento dei servizi presentati sono firmati da donne e questo vale per tutti i media della giornata esaminata. La situazione varia però da una regione all'altra: la quota di donne tra le personalità menzionate e tra i giornalisti che hanno firmato un contributo è più elevata nella Svizzera romanda che nella Svizzera tedesca.³¹ Nel 2010 e nel 2013 gli uffici dell'uguaglianza della Svizzera romanda hanno assegnato il premio *femmes & médias* ai giornalisti che portano avanti con motivazione etica il dibattito sull'uguaglianza tra uomo e donna.

47. Le misure adottate e sostenute insieme ai Cantoni nell'ambito della politica svizzera per la promozione dell'integrazione, passate e future, come il sostegno a progetti di promozione linguistica fondata sulla necessità, di protezione contro la discriminazione, di promozione precoce e consulenza ai genitori, di lotta contro i matrimoni forzati e di mentorato nella formazione professionale, o ai progetti pilota per il riconoscimento dei percorsi formativi dei rifugiati e delle persone ammesse provvisoriamente racchiudono un elemento di lotta contro la concezione stereotipata dei ruoli delle cittadine straniere. Per esempio, il Cantone di Ginevra, nell'ambito del progetto modello per l'eliminazione dei matrimoni forzati, ha organizzato attività per i giovani, in occasione delle quali sono stati tematizzati anche i ruoli stereotipati. Il

27 Cfr. <http://www.egalite.ch/balayons.html>.

28 Cfr. il Gender-Modul nella formazione per direttori delle scuole del Cantone di Berna.

29 Cfr. «Nuovo futuro: Prospettive diverse per ragazze e ragazzi», condotto in 16 Cantoni: <http://www.nuovofuturo.ch/it/home/>.

30 Cfr. AMV Heft 2013, Lehrpersonen Mittelschule Aargau, Gender an der Mittelschule, http://a-m-v.ch/Dokumente/amv_heft/amv_heft_2013.pdf.

31 CSDE, Qui fait les nouvelles en Suisse? Supplément au Projet mondial de monitorage des médias Carolina Carvalho Arruda et Sylvie Durrer, Lausanne (Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes) 2010, http://www.equality.ch/pdf/f/GMMP2010_CH_Rapport_fr.pdf.

Servizio per la lotta al razzismo (SLR) sostiene regolarmente progetti che tematizzano la discriminazione multipla delle donne immigrate. Dal 2001 il SLR ha sostenuto una cinquantina di questi progetti per un importo totale di circa 700'000 franchi.

Art. 6 Abolizione della tratta delle donne e dello sfruttamento della prostituzione

Tratta di essere umani

48. La Svizzera è un Paese di transito, ma soprattutto una meta ambita nella tratta di esseri umani. Il quadro giuridico liberale in materia di prostituzione e le scarse risorse della polizia permettono ai trafficanti di esseri umani di fare buoni affari sul mercato elvetico senza correre troppi rischi di essere perseguiti penalmente. In Svizzera, la **tratta di esseri umani** avviene prevalentemente **a scopo di sfruttamento sessuale delle donne**. In seguito all'aumento del numero delle procedure d'inchiesta e delle sentenze giudiziarie per tratta di esseri umani registrato negli ultimi anni, è stata notevolmente intensificata la cooperazione intercantonale ma anche quella internazionale. In Svizzera i casi di tratta di esseri umani finalizzata allo sfruttamento della forza lavoro sono raramente perseguiti penalmente eppure si presume che si tratti di un fenomeno sommerso. Dalle informazioni della polizia si desume che siano esposti a questa forma di sfruttamento soprattutto i settori delle cure, dei lavori domestici, dell'agricoltura, della ristorazione e dell'edilizia. I provvedimenti adottati contro la tratta di esseri umani finalizzata allo sfruttamento della forza lavoro si concentrano sulle leggi tese a prevenire il fenomeno, come quella contro il lavoro nero e il dumping salariale oppure sulla responsabilità solidale dell'appaltatore primario per il mancato rispetto da parte dei subappaltatori delle condizioni lavorative e salariali minime, introdotta nel 2013.

49. Sono diverse le autorità federali e cantonali coinvolte nella lotta contro la tratta di esseri umani. Il **Servizio di coordinazione contro la tratta di essere umani e il traffico di migranti** coordina gli sforzi in tal senso ed elabora strumenti e strategie. Nel 2012 ha emanato il primo **Piano nazionale d'azione** della Svizzera contro la tratta di esseri umani (2012-2014). Esso descrive la strategia globale perseguita dalla Svizzera nella lotta contro la tratta di esseri umani e attribuisce ai servizi competenti per l'attuazione 23 misure negli ambiti della prevenzione, del perseguimento penale, della protezione delle vittime e della cooperazione.³²

50. Nell'aprile 2013 è entrata in vigore la **Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta di esseri umani**, che impone alla Svizzera di prevenire e contrastare questo fenomeno in tutte le sue forme, di proteggere le vittime, di perseguire sistematicamente i colpevoli e di potenziare la cooperazione internazionale in tal senso. Sull'onda della ratifica della Convenzione sono entrate in vigore nel 2013 nuove disposizioni sulla **protezione ex-**

32 Piano nazionale d'azione contro la tratta di esseri umani 2012 – 2014, approvato il 1° ottobre 2012 dall'organo direttivo di SCOTT, http://www.ksmm.admin.ch/content/dam/data/ksmm/dokumentation/nap_mh/NAP%20MH%20it.pdf.

traprocessuale dei testimoni.³³ All'inizio del 2013 è inoltre diventato operativo il Servizio nazionale di protezione dei testimoni (cfr. Rapporto intermedio, n. 3.7). Dal gennaio 2011 la protezione dei testimoni nella procedura penale in generale viene garantita in maniera unitaria dagli articoli 149 segg. del nuovo Codice di diritto processuale penale svizzero.

51. A **tutela delle vittime** sono state adottate diverse altre misure. Le istruzioni dell'Ufficio federale della migrazione (UFM) concernenti la legge del 2009 sugli stranieri illustrano l'applicazione delle disposizioni sul soggiorno delle vittime della tratta di esseri umani. Spiegano esplicitamente che queste vittime hanno diritto al permesso di soggiorno per casi di rigore, semplicemente in base alla loro situazione personale, anche se non sono disposte a collaborare con le autorità di perseguimento penale. In una circolare del 2012 concernente l'applicazione delle disposizioni inerenti al diritto di soggiorno per il lavoro nel settore a luci rosse, indirizzata alle autorità cantonali competenti in materia di migrazione e mercato del lavoro, l'UFM affermava che nel quadro dei controlli effettuati in virtù del diritto in materia di stranieri negli ambienti legati alla prostituzione occorre esaminare sistematicamente se esistono indizi di sfruttamento sessuale e di tratta di esseri umani. In tal caso, occorre informare la persona interessata delle possibilità di ricorrere all'aiuto alle vittime e qualora soggiorni illegalmente nel Paese concederle un periodo di riflessione. In tal modo si conferma **il cambiamento di paradigma**, secondo cui in caso di sospetti circa la tratta di esseri umani la protezione delle vittime debba prevalere sulle misure di diritto degli stranieri. Nel 2011 il Centro di assistenza alle migranti e alle vittime della tratta delle donne (FIZ) ha inaugurato la prima casa per le vittime della tratta delle donne in Svizzera. Il 1° gennaio 2014 è entrata in vigore l'ordinanza contro la tratta di esseri umani, che consente di versare contributi finanziari supplementari a ONG per l'aiuto specializzato alle vittime e funge da base legale per l'attuazione di campagne di sensibilizzazione nazionali da parte della Confederazione. Nel settore dell'asilo, nel 2013 l'UFM ha adottato diverse misure che consentono di meglio considerare la situazione delle potenziali vittime della tratta di esseri umani nella procedura d'asilo (sistema di Dublino e procedura nazionale).

52. Dopo una fase pilota, dal 2010 l'UFM fornisce **aiuto al ritorno e alla reintegrazione** alle vittime e ai testimoni della tratta di esseri umani nonché alle artiste e agli artisti di cabaret che hanno subito situazioni di sfruttamento. Dal 2012 questo programma è accessibile anche alle persone legate al settore dell'asilo. Il Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE) sostiene la **lotta contro la tratta di esseri umani nei Paesi d'origine delle vittime** con numerosi progetti e misure (cfr. Rapporto intermedio, n. 3.9).

53. Infine, sono state organizzate diverse **manifestazioni** volte in particolare a sensibilizzare a questa problematica le autorità di polizia e degli stranieri nonché i servizi di aiuto alle vittime e di metterli in condizione di adottare le misure adeguate.

33 Legge federale e ordinanza sulla protezione extraprocessuale dei testimoni (LPTes e OPTes), RS 312.2, RS 312.21.

Misure relative al ramo erotico e in particolare allo statuto di artista di cabaret

54. **Le artiste di cabaret** provenienti da Stati terzi sono ammesse in Svizzera da oltre 40 anni allo scopo di esercitare un'attività professionale. Lo statuto di artista di cabaret è stato istituito nel 1995 al fine di proteggere le lavoratrici dallo sfruttamento e costituisce una deroga in relazione all'ammissione di lavoratori non qualificati da Paesi terzi (non membri dell'UE/AELS). Nell'ambito del suo mandato di verificare periodicamente l'efficacia dello statuto, nel 2010 l'UFM è giunto alla conclusione che esso non esplicava più alcun effetto protettivo. Nonostante la grande quantità di istruzioni che disciplinano questo settore, i rapporti di lavoro delle artiste di cabaret risultano complessivamente precari. Capita che debbano corrispondere affitti gonfiati, che i giorni di lavoro e di riposo non vengano rispettati e che siano sottopagate. Alcuni datori di lavoro impongono loro di incitare i clienti al consumo di alcol, contravvenendo alla legge. Anche l'esercizio della prostituzione è ampiamente diffuso in questi stabilimenti nonostante il divieto esplicito. In simili contesti aumenta anche il rischio che queste donne siano vittime della tratta di esseri umani. Considerate anche le critiche subite dalla Svizzera a livello internazionale a causa dello statuto, specialmente da parte dei Paesi d'origine delle lavoratrici, nel 2012 il Consiglio federale ha svolto una procedura di consultazione nell'idea di abrogarlo.

55. Dai pareri inoltrati è emerso un quadro controverso. I Cantoni, le Città e i Comuni hanno praticamente fatto quadrato attorno alla proposta del Consiglio federale, mentre la maggioranza delle organizzazioni a tutela delle donne, le associazioni di categoria interessate e la Commissione federale della migrazione (CFM) hanno caldeggiato lo status quo, sostenendo che con l'abrogazione dello statuto queste attività sarebbero passate all'illegalità, mentre un soggiorno legale in virtù di tale statuto offriva una protezione e una sicurezza maggiori, ulteriormente migliorabili attraverso controlli più approfonditi. Dalle prese di posizione pervenute è emerso inoltre che le **irregolarità** e i rischi legati alla tratta delle donne e allo sfruttamento della prostituzione sono presenti **nell'intero ramo erotico** e non unicamente nei cabaret.

56. Nell'estate del 2013 il Dipartimento federale di giustizia e polizia (DFGP) ha istituito un gruppo di esperti allo scopo di tutelare meglio tutte le **donne attive nel settore a luci rosse**. Nel marzo 2014 questo gruppo di esperti ha pubblicato un rapporto contenente una serie di raccomandazioni per l'adozione di una politica nazionale liberale sul lavoro sessuale (non un modello coercitivo), la creazione di un servizio di coordinazione a livello federale e cantonale, l'erogazione di risorse supplementari per rafforzare la prevenzione e l'applicazione e l'abrogazione dello statuto di artista di cabaret.³⁴

Sulla scorta dei risultati della procedura di consultazione condotta nel 2012 e del Rapporto del gruppo peritale del 2014, il 22 ottobre 2014 il Consiglio federale ha deciso infine di **abrogare lo statuto di artista di cabaret**. L'abrogazione è stata seguita da diverse misure di tutela a favore delle lavoratrici: maggiore sensibilizzazione del personale delle rappresentanze svizzere all'estero nei confronti di questa tematica, rafforzamento dell'informazione in loco. In Svizzera il sostegno al lavoro di prevenzione delle organizzazioni a tutela delle donne

³⁴ Rapporto del gruppo nazionale di esperti sulle misure per tutelare meglio le lavoratrici nel settore a luci rosse, marzo 2014: <https://www.bfm.admin.ch/bfm/it/home/aktuell/news/2014/2014-03-24.html>.

è potenziato grazie a una nuova ordinanza sulle misure di prevenzione dei reati nell'ambito della prostituzione. Infine è stata avviata una revisione della legge federale sugli stranieri, in virtù della quale le persone che nell'esercizio della loro attività lucrativa sono vittime di reati ai sensi della legge concernente l'aiuto alle vittime di reati avranno la possibilità di chiedere l'aiuto al ritorno e un permesso di soggiorno legale.

57. Il Parlamento ha inoltre incaricato il Consiglio federale di illustrare in un rapporto come migliorare la tutela delle donne attive nell'industria del sesso contro lo sfruttamento e la tratta di esseri umani. Il rapporto, che dovrebbe essere pubblicato nel 2015, prenderà in esame anche il «modello svedese» (punizione dei clienti).³⁵

Lotta alla violenza contro le donne

Violenza domestica

58. Il Rapporto intermedio del 2012 illustra già la situazione nei dettagli, perciò in questa sede ci si limiterà a fornire unicamente le ultimissime informazioni, senza ripetere tutti gli aspetti rilevanti. Dal 2009 l'UST mette regolarmente a disposizione i dati della **statistica criminale di polizia (SCP)** per le analisi. Tuttavia, le cifre danno solo un'idea limitata della portata effettiva di questo fenomeno. Quel che è certo è che il 75 per cento di tutte le persone che nel 2013 sono state vittime di un reato di violenza registrato dalla polizia sono donne. Per 10'000 abitanti (uomini e donne) la polizia ha registrato 5,9 uomini vittime di violenza domestica a fronte di 17,1 donne. Stando alla SCP, le donne subiscono atti di violenza domestica 2,9 volte più degli uomini. Tra gli autori, i ruoli si invertono: 17,7 uomini e 4,6 donne per 10'000 abitanti (uomini e donne). Ne risulta che gli uomini commettono 3,8 volte più spesso violenza domestica rispetto alle donne.³⁶ L'UST prevede di pubblicare i dati di altri indicatori rilevanti. Alla fine del 2014 sarà disponibile in Internet una nuova statistica dettagliata sulla violenza domestica, che verrà aggiornata di anno in anno.

59. Secondo la **statistica dell'aiuto alle vittime**, nel 2013 il 74 per cento dei casi trattati dai consultori per le vittime riguardavano vittime femminili, l'81 per cento dei casi era da ricondurre ad autori maschili e nel 49 per cento dei casi vi era un rapporto di parentela tra vittima e presunto autore. Le prestazioni fornite dai consultori alle vittime femminili consistono nella maggior parte dei casi in protezione e alloggio, aiuti sociali e psicologici e sostegno finanziario.³⁷

60. La prosecuzione delle misure per la prevenzione e la lotta della violenza domestica è una **priorità del Programma di legislatura 2011-2015**.³⁸ Come emerge dal Rapporto intermedio indirizzato dal Consiglio federale alla Commissione degli affari giuridici del Consiglio

35 Cfr. postulato 12.4162 Streiff-Feller - Fermare la tratta di esseri umani a scopo di sfruttamento sessuale; postulato 13.3332 Caroni - Rafforzare lo statuto giuridico degli operatori del sesso.

36 Riguardo al comportamento in materia di denunce, ripartite in base alle fattispecie penali e ad altri dati statistici cfr. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/19/03/02/key/02/04.html>.

37 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/01/key/ueberblick/01.html>.

38 <http://www.admin.ch/opc/it/federal-gazette/2012/6413.pdf>.

nazionale sulle **misure adottate contro la violenza nei rapporti di coppia**,³⁹ il gruppo di lavoro interdipartimentale permanente si è riunito annualmente dal 2009 per coordinare l'attuazione delle 20 misure stabilite già nell'ambito del Rapporto del Consiglio federale del 13 maggio 2009. Il mese di ottobre 2014, quattro delle 20 misure complessive erano state attuate e portate a termine, dieci sono state attuate e proseguono sotto forma di compiti permanenti nei sette Uffici federali coinvolti, quattro verranno attuate entro la fine del 2015 e due sono state accantonate dopo attento esame.

61. Attualmente, l'Ufficio federale di giustizia verifica le condizioni e i presupposti per la ratifica della **Convenzione del Consiglio d'Europa** sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, firmata dalla Svizzera l'11 settembre 2013.⁴⁰ Nella prima metà del 2015 verrà condotta una procedura di consultazione nei Cantoni.

62. L'UFU⁴¹ e i servizi cantonali d'intervento contribuiscono costantemente grazie ad **analisi, convegni, pubblicazioni, mostre, corsi di formazione, attività in rete e scambi di informazioni** a mantenere vivo l'interesse dell'opinione pubblica svizzera nei confronti della lotta contro i diversi generi di violenza perpetrati ai danni delle donne. A questo riguardo, il 20 novembre 2014 l'UFU ha dedicato la propria conferenza annuale sulla violenza domestica al tema: «Violenza domestica: un problema di sanità pubblica».⁴²

63. Da uno studio condotto su mandato dell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) e pubblicato nel 2013 affiora che alla base di quasi un caso su due di violenza domestica ai danni delle donne vi è un **consumo problematico di alcol** all'interno della coppia. In nove casi su dieci è l'uomo a bere. Nel 25 per cento delle situazioni di violenza uno dei partner aveva bevuto al momento dell'aggressione e questa percentuale aumenta notevolmente quando sussiste anche un consumo problematico di alcol nella coppia (problematica duale). Queste osservazioni riguardano tutti gli strati sociali e tutte le fasce di età. La cooperazione tra i consultori per le dipendenze e quelli dell'aiuto alle vittime dev'essere rafforzata, com'è avvenuto nel Cantone di Basilea Campagna, dove quest'approccio è già stato istituzionalizzato.

64. Il catalogo di misure approvato dal Consiglio federale contiene tra l'altro uno **studio sui costi economici** della violenza domestica, condotto sotto la direzione dell'UFU e i cui risultati sono stati pubblicati nel novembre 2013. Secondo questa ricerca, i costi della violenza nei rapporti di coppia vanno dai 164 ai 287 milioni di franchi all'anno. Essa fornisce un importante contributo per le decisioni politiche relative all'impiego di mezzi pubblici per misure di prevenzione e intervento e nel contempo illustra dove sono le lacune nella rilevazione statistica del fenomeno in Svizzera.⁴³

39 FF 2012 2099. Il 7 novembre 2013 la Commissione degli affari giuridici del Consiglio nazionale (CAG-N) ha preso conoscenza del Rapporto intermedio.

40 http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/default_en.asp.

41 <http://www.ebg.admin.ch/themen/00466/00485/index.html?lang=it>.

42 La Conferenza nazionale del 2013 era stata dedicata al tema «Violenza di genere: accordi internazionali come opportunità per la Svizzera».

43 <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00196/index.html?lang=it>.

65. Un Rapporto pubblicato dal Consiglio federale nel febbraio 2013⁴⁴ analizza **il comportamento delle vittime in materia di denuncia** dei reati. Emerge che spesso le vittime di atti di violenza evitano di denunciare i fatti alla polizia per diversi motivi. Statisticamente il comportamento delle vittime in materia di denuncia dei reati è difficilmente rilevabile, poiché evidentemente non esistono dati sui delitti non denunciati. Complessivamente la quota di denunce rispetto alla totalità dei delitti dovrebbe essere inferiore al 50 per cento. Si suppone che in Svizzera meno del 20 per cento delle vittime di violenza sessuale denuncino l'accaduto. Nella violenza domestica il quadro è analogo con una quota di denunce pari a un buon 20 per cento. Il Consiglio federale sta esaminando, insieme ai Cantoni, diversi provvedimenti che potrebbero contribuire a innalzare la quota delle denunce e a migliorare l'assistenza delle vittime. Inoltre, nell'ambito di una valutazione della LAV esaminerà tra l'altro alcune disposizioni rilevanti ai fini della protezione delle vittime.

66. Il Consiglio federale verifica in collaborazione con i Cantoni la possibilità di rafforzare il ruolo dei **consultori di aiuto alle vittime** e di ottimizzare l'accompagnamento delle vittime nei procedimenti penali. Il suo obiettivo è di potenziare il margine di valutazione delle autorità, di alleggerire le vittime e di coinvolgere maggiormente gli accusati nel procedimento penale. Il Consiglio federale attuerà la revisione dell'articolo 55a del Codice penale nell'ambito dei lavori legislativi concernenti la mozione 12.4025 Keller-Sutter «Proteggere meglio le vittime di violenza domestica».

67. Diversi Cantoni stanno esaminando progetti di **gestione delle minacce** nella violenza domestica. La prevenzione svizzera della criminalità (PSC) sta pianificando, su mandato della Conferenza delle direttive e dei direttori dei dipartimenti cantonali di giustizia e polizia (CDDGP), la creazione di una Rete per la gestione delle minacce in Svizzera, una piattaforma finalizzata allo scambio di informazioni e di esperienze tra i Cantoni. Nel 2013 si è tenuto un primo incontro. Presso il Parlamento federale sono pendenti diversi interventi che chiedono alla Confederazione di cooperare con i Cantoni nello sviluppo di una gestione delle minacce.

68. I Cantoni, che secondo il sistema federalistico svizzero, sono competenti per il sistema di polizia sono consapevoli della loro responsabilità riguardo alla protezione delle vittime, al perseguimento degli autori e alla prevenzione e sensibilizzazione. Perciò attribuiscono da anni grande importanza a questa tematica. Le autorità cantonali di polizia s'impegnano per un pronto intervento e dispongono di varie misure per tenere le persone violente lontane dalle vittime. Diverse strutture offrono consulenza, assistenza e aiuto, come i consultori di aiuto alle vittime, i servizi di assistenza per la violenza domestica e le case delle donne. Negli ultimi anni anche il lavoro con le persone (potenzialmente) violente si è rivelato una misura di prevenzione molto efficace. Particolare importanza riveste la sensibilizzazione delle istituzioni e degli attori coinvolti, per esempio dei collaboratori di polizia nell'ambito dei loro corsi di formazione e perfezionamento, e del vasto pubblico con il motto «la violenza domestica non è una questione privata». Per sensibilizzare le autorità giudiziarie alla tematica della violenza domestica, l'Università di San Gallo su impulso dell'Ufficio federale di giustizia e

44 Rapporto del Consiglio federale del 27.02.2013 in adempimento al postulato Fehr 09.3878 «Più denunce, maggiore effetto deterrente»: <http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/it/home/aktuell/news/2013/2013-02-270.html>.

dell'UFU ha istituito un **seminario di formazione permanente per giudici e avvocati** e organizzato, nel 2012/2013, un incontro introduttivo e un seminario d'approfondimento di due giorni. Nel 2014 ha organizzato altre manifestazioni.

69. Al termine di una procedura di consultazione condotta nei Cantoni, in occasione della sua conferenza d'autunno, la CDDGP ha deciso di concludere il progetto di sviluppo di una **helpline nazionale contro la violenza domestica**: la maggioranza dei Cantoni si è infatti espressa contro il proseguimento del progetto. Nel suo Rapporto del febbraio 2013 (cfr. n. 65 sopra) il Consiglio federale ha affidato al DFGP diversi compiti di verifica da condurre in collaborazione con i Cantoni. Uno di questi compiti riguarda l'esame approfondito dell'introduzione di una consulenza telefonica su scala svizzera.

70. Il 1° luglio 2013 è entrata in vigore una **modifica dell'articolo 50 capoverso 2 della legge federale sugli stranieri (LStr)**. In base alle nuove disposizioni può sussistere un grave motivo personale che dà diritto al rilascio e alla proroga del permesso di dimora se il matrimonio contratto non è espressione della libera volontà di uno degli sposi. È stata inoltre integrata la **giurisprudenza del Tribunale federale**, secondo cui la violenza nel rapporto coniugale e la compromissione della reintegrazione sociale nel Paese d'origine non devono forzatamente essere cumulate (la congiunzione «e» è stata sostituita da «o»). L'istruzione corrispondente è stata completata in tal senso. Nella sua circolare sulla violenza domestica indirizzata il 12 aprile 2013 ai servizi cantonali della migrazione e ai servizi specializzati, l'Ufficio federale della migrazione (UFM) rende conto approfonditamente della nuova giurisprudenza, dell'attuazione nella prassi, della cooperazione tra servizi coinvolti, dell'estensione del concetto di violenza ai matrimoni forzati e delle misure di diritto degli stranieri contro gli autori di violenze domestiche. Per ottimizzare la cooperazione tra gli uffici della migrazione coinvolti e i consultori specializzati nella rendicontazione nell'ambito dell'**esame delle domande per casi di rigore da parte delle vittime di violenza coniugale**, l'UFU e l'UFM hanno organizzato inoltre quattro **workshop regionali** sull'attuazione dell'articolo 50 capoverso 2 LStr destinati alle autorità cantonali della migrazione, alle case delle donne, ai consultori dell'aiuto alle vittime nonché ai servizi dell'integrazione. In base a un'analisi della situazione emerge tuttavia che le vittime straniere di violenza coniugale devono affrontare tutta una serie di sfide concrete se desiderano richiedere il diritto indipendente a rimanere.

71. Nel **Rapporto sulla protezione dei minori dalla violenza in famiglia** pubblicato nel giugno 2012, il Consiglio federale sottolinea l'importanza di un moderno sistema di aiuto all'infanzia e alla gioventù, che offre a bambini e adolescenti coinvolti nella violenza domestica consulenza e assistenza e, in caso di necessità, preveda interventi e/o alloggi d'emergenza. Il Consiglio federale si è detto disposto a sostenere finanziariamente i Cantoni nello sviluppo del sistema di aiuto all'infanzia e alla gioventù.⁴⁵ Numerosi Cantoni profondono un grande impegno nella protezione dei minori nell'ambito della violenza domestica, non da ultimo per evitare che si tramandino di generazione in generazione modelli violenti.

45 Rapporto del Consiglio federale del 27 giugno 2012 in adempimento del Postulato Fehr 07.3725 «Protezione dei bambini e degli adolescenti dalla violenza e dalla negligenza in famiglia»: http://www.bsv.admin.ch/themen/kinder_jugend_alter/00066/index.html?lang=it.

Matrimoni forzati

72. Nel 2012 il Consiglio federale ha commissionato per la prima volta uno **studio** sulle cause, le forme e la diffusione dei matrimoni forzati.⁴⁶ Lo studio, basato su un'indagine condotta presso varie istituzioni, ha rilevato che negli ultimi due anni in Svizzera sono stati registrati più di 700 matrimoni forzati. In tutti questi casi una persona è stata costretta a sposarsi oppure le è stato impedito di vivere una relazione sentimentale di sua scelta. In altri 700 casi, una persona è stata costretta a portare avanti una relazione coniugale contro la sua volontà. Il profilo socioeconomico delle persone che si rivolgono alle istituzioni in cerca di aiuto per questo problema varia a seconda della situazione coercitiva. Ad essere costrette a sposarsi sono principalmente giovani donne straniere dai 18 ai 25 anni. Sono ben integrate nel mondo del lavoro e nel sistema scolastico. Leggermente diverso è il profilo delle persone obbligate a rinunciare alla propria relazione sentimentale. Anche in questo caso sono prevalentemente giovani donne dai 18 ai 25 anni, di cui però il 69 per cento è di nazionalità straniera. Si tratta per lo più di persone che provengono dai Paesi balcanici, dalla Turchia e dallo Sri Lanka, ma tra di loro si trovano anche cittadine naturalizzate e svizzere di nascita. Il profilo delle persone a cui viene impedito di chiedere il divorzio si differenzia invece chiaramente dalle altre tipologie. In questi casi le donne sono di età più avanzata (in genere oltre i 25 anni), sono nate in gran parte all'estero, sono meno spesso in possesso della cittadinanza svizzera e la loro situazione riguardo allo statuto di soggiorno è decisamente più precaria. Provengono soprattutto dai Paesi balcanici, dalla Turchia e dallo Sri Lanka, ma anche dall'America del Sud e da altri Paesi. Queste donne sono integrate solo in parte nel mercato del lavoro, sono meno istruite e la metà di loro si trova in condizioni di dipendenza economica. Le persone a cui è stato impedito di divorziare sono di gran lunga le più numerose ad essersi rivolte alle istituzioni interpellate (scuole, uffici preposti all'integrazione, uffici dello stato civile, solidarité femmes, consultori dell'aiuto alle vittime, ONG, ecc.), benché il dibattito sui matrimoni forzati ruoti soprattutto attorno ai primi due gruppi. Lo studio propone pertanto di adottare provvedimenti che tengano conto anche di quest'ultimo gruppo. Molte istituzioni si ritrovano a dover assistere e consigliare le vittime, confrontandosi con problemi che spesso non rientrano nel loro ambito di competenza. Lo studio mette in luce un **grande bisogno di sensibilizzazione e di formazione** all'interno delle istituzioni.

73. La **nuova legge federale sulle misure contro i matrimoni forzati** è entrata in vigore il 1° luglio 2013 (cfr. Rapporto intermedio, n. 3.3). Essa prevede modifiche di diverse leggi federali concernenti il diritto civile, la legislazione sugli stranieri, il diritto d'asilo e il diritto penale. Essenzialmente comporta le seguenti modifiche: il matrimonio forzato diventa una fatti-specie penale a sé, punibile con una pena detentiva fino a cinque anni, in Svizzera i matrimoni possono essere contratti unicamente secondo il diritto svizzero, non saranno più tollerati i matrimoni con minori, le vittime di matrimonio forzato avranno diritto di soggiorno (art. 50 cpv. 2 LStr, cfr. n. 70 sopra), il matrimonio potrà essere annullato (d'ufficio) senza limiti di tempo anche nel caso di unioni con minorenni (con riserva della ponderazione degli interes-

46 DFJP/ODM, « Mariages forcés » en Suisse : causes, formes et ampleur. Anna Neubauer et Janine Dahinden, Berne 2012, <http://www.ejpd.admin.ch/dam/data/bfm/publiservice/publikationen/zwangsheirat/studie-zwangsheirat-f.pdf>. A dare l'impulso a questo studio è stata la mozione Tschümperlin 09.4229 dell'11 dicembre 2009 «Matrimoni forzati. Un aiuto efficace per le vittime».

si). L'esecuzione della procedura di preparazione e di celebrazione del matrimonio spetta agli uffici dello stato civile, i quali nell'attuazione della nuova legge federale sulle misure contro i matrimoni forzati assumono nuovi compiti, per i quali saranno adeguatamente istruiti e sensibilizzati.

74. Sulla scorta dei risultati emersi dallo studio citato, il 14 settembre 2012 il Consiglio federale ha lanciato un **Programma federale di lotta ai matrimoni forzati (2013-2017)**, che funge da complemento alla nuova legge sulle misure contro i matrimoni forzati. Il Programma ha lo scopo di sviluppare misure preventive e offerte concrete di accompagnamento, assistenza e protezione delle persone (potenzialmente) coinvolte e delle loro famiglie e di proporre corsi per i professionisti.⁴⁷ Si prevede inoltre di creare sull'intero territorio nazionale delle reti contro il matrimonio forzato. Per questo Programma della durata di cinque anni vengono investiti 2 milioni di franchi del credito per la promozione dell'integrazione.

Mutilazioni genitali

75. Negli ultimi anni, il numero delle donne residenti in Svizzera provenienti da Paesi in cui sono praticate le mutilazioni genitali femminili (MGF) è aumentato costantemente. Si stima pertanto che nel nostro Paese sia cresciuto di pari passo anche il numero di donne e bambine che sono state sottoposte o rischiano di essere sottoposte a mutilazioni genitali. Stando alle stime statistiche, in Svizzera sono soprattutto le donne provenienti da Eritrea, Somalia, Etiopia ed Egitto ad essere coinvolte nelle pratiche di MGF.⁴⁸

76. Il 1° luglio 2012 è entrata in vigore una **norma penale esplicita** contro la mutilazione genitale femminile. Ai sensi dell'articolo 124 del Codice penale svizzero (CP), infatti, chiunque mutila gli organi genitali di una persona di sesso femminile, pregiudica considerevolmente e in modo permanente la loro funzione naturale o li danneggia in altro modo è punito con una pena detentiva sino a dieci anni. Secondo il capoverso 2 è punibile anche chi commette il reato all'estero, si trova in Svizzera e non è estradato.

77. Il **Gruppo nazionale di lavoro** contro le mutilazioni genitali femminili (GL MGF)⁴⁹, istituito nel 2012, elabora fondamenti e raccomandazioni per future misure di prevenzione, di cura e d'intervento e coordina la messa in rete di tutti gli attori.⁵⁰

78. La Confederazione continua inoltre ad impegnarsi nella **prevenzione e nella sensibilizzazione**. Collaborando con diverse organizzazioni o fornendo il proprio sostegno finanziario ha contribuito a sviluppare diverso materiale informativo destinato agli operatori della sanità e della socialità o direttamente alla popolazione migrante.⁵¹ Gli sforzi profusi per prevenire le

47 Decreto del Consiglio federale del 14 settembre 2012.

48 <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/14074/index.html?lang=it>.

49 Fanno parte del GL nazionale: UFSP (direzione), UFM, SG-DFAE, UFAS, Terre des Femmes, Caritas Svizzera, UNICEF, Iamaneh, Centro svizzero di competenza per i diritti umani CSDU, Istituto internazionale per i diritti del fanciullo.

50 <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/14074/index.html?lang=it>.

51 Cfr. <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/13670/index.html?lang=it>.

mutilazioni genitali femminili verranno proseguiti nell'ambito del **Programma nazionale migrazione e salute 2014-2017**.⁵²

Art. 7 Vita politica e pubblica

79. Le donne rappresentano oggi la maggioranza (53%) degli aventi diritto di voto in Svizzera.⁵³ L'analisi dettagliata dei **risultati delle elezioni parlamentari federali del 2011** pubblicata dalla CFQF mostra per la prima volta dall'introduzione del diritto di voto alle donne una stagnazione della quota delle consigliere nazionali al 29 per cento. Questo, nonostante l'impegno congiunto della Commissione per le questioni femminili e delle organizzazioni femminili svizzere che, insieme a consigliere federali e parlamentari, si sono prodigate per incrementare il numero di deputate in Parlamento nell'ambito del progetto «Frauen bauen Zukunft» (Le donne per il futuro).⁵⁴ Dalle elezioni del Consiglio nazionale del 1995 in poi, la quota di candidate era rimasta stabile o era aumentata solo lievemente, mentre è scesa dal 35,2 al 32,8 per cento⁵⁵ in occasione del rinnovo del Parlamento del 2011, poiché è stata eletta una donna in meno rispetto al 2007. Tra i 46 membri del Consiglio degli Stati, dopo le elezioni del 2011 la proporzione di donne era del 19,6 per cento. Nei **parlamenti cantonali**, la rappresentanza femminile è del 25 per cento (stato: 5 ottobre 2014). La presenza femminile più cospicua si registra nei Cantoni di Basilea Campagna (36%) e Zurigo (33%), quella più esigua nel Cantone del Ticino (13%).⁵⁶ Il modello di rappresentazione partitica del Consiglio nazionale si riflette anche nei parlamenti cantonali.

80. Negli **esecutivi svizzeri** il quadro si presenta eterogeneo. Nel 2010 le donne hanno raggiunto per la prima volta la **maggioranza nel governo federale** occupando quattro dei sette seggi del Consiglio federale. Dal 2011 le consigliere federali sono tre. Nei governi cantonali la quota di donne si attesta al 23 per cento (stato: 5 ottobre 2014). La maggiore proporzione femminile (4 su 7) la detiene il Consiglio di Stato del Cantone di Vaud, mentre in tutti gli altri esecutivi cantonali siede almeno una donna, ma in oltre due terzi dei Cantoni è solo una su cinque o sette.

81. Il **miglioramento della partecipazione politica delle donne** resta un obiettivo della CFQF, la quale prevede di condurre una ricerca mediatica sulle elezioni del Consiglio nazionale e del Consiglio degli Stati che si terranno nell'ottobre 2015. L'obiettivo della CFQF è di favorire, attraverso il monitoraggio dei mezzi di comunicazione, una copertura mediatica paritaria delle elezioni che offre alle candidate femminili le stesse opportunità degli uomini e sensibilizzi nel contempo l'opinione pubblica nei confronti delle disparità presenti nella politica e

52 <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/14002/index.html?lang=it>

53 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 31.

54 Cfr. Etienne Verrey, Eidgenössische Wahlen 2011: Frauen bauen Zukunft, Chancen und Grenzen, in: Questioni femminili 2012, „Politisch am Ball“, pag. 44 segg; cfr. anche <http://www.frauenbauenzukunft.ch/francais.html>.

55 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/17/02/blank/dos/02.html>. Nel 2003 la quota di candidate alle elezioni del Consiglio nazionale era del 35% e nel 1999 del 34,6%.

56 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 33. e http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/17/02/blank/key/frauen_und_politik/kantone.html.

nei media svizzeri. In occasione delle elezioni federali del 2015, la CFQF e le organizzazioni femminili prevedono inoltre il lancio del progetto «Frauen wählen» (Eleggere le donne) i cui elementi chiave sono una cartolina pubblicitaria, l'attivazione di un sito web con testimonianze di politiche e un gadget. Dal canto suo, anche la Cancelleria federale, responsabile della preparazione delle elezioni federali, cerca di tematizzare le questioni legate alla politica dell'uguaglianza, curando per esempio un capitolo nella circolare che il Consiglio federale trasmette ai governi cantonali in tali occasioni. Nel Prontuario per gruppi candidati si illustra in che modo favorire le candidature femminili. La Cancelleria federale ha inoltre fatto opera di sensibilizzazione nei confronti delle pari opportunità politiche delle donne in occasione di varie manifestazioni che hanno preceduto le elezioni del 2011.

82. 18 Cantoni⁵⁷ riferiscono di sforzi a vari livelli per rafforzare la presenza femminile in politica, in genere sotto forma di provvedimenti tesi ad aumentare la partecipazione al voto delle donne. 16 Cantoni⁵⁸ indicano inoltre di essersi attivati con diverse misure per incrementare le quote femminili negli esecutivi e nelle amministrazioni, nei legislativi e nel settore giudiziario, in particolare attraverso gli strumenti della politica cantonale del personale.⁵⁹ Singoli Cantoni⁶⁰ si sono prefissati obiettivi specifici per potenziare le quote di donne nelle posizioni quadro, nell'amministrazione in generale o in ambiti specifici. Altri⁶¹ hanno fissato degli obiettivi riguardanti la presenza delle donne nelle commissioni.

83. Per le misure di promozione della rappresentanza femminile nell'Amministrazione federale si rimanda all'articolo 11, n. 116.

Art. 8 Rappresentanza e collaborazione a livello internazionale

84. Attualmente la **quota di donne nel corpo diplomatico** è del 31 per cento e tra il personale consolare del 49 per cento (stato: 30.06.2014). Con l'avvicendamento alla testa del Dipartimento degli affari esteri nel 2011 è stato riconsiderato il principio della parità nell'assunzione dei giovani diplomatici. Dal 2009, la quota di donne è mediamente del 45 per cento nelle carriere diplomatiche (2014: 53%) e del 67 per cento nelle carriere consolari (2014: 50%).

85. Non è stato possibile rilevare la quota di donne presenti nelle delegazioni negoziali degli ultimi anni. Le direttive del Consiglio federale concernenti l'invio di delegazioni a conferenze internazionali entrate in vigore nel 2012 prevedono esplicitamente al numero 34 che l'ufficio federale responsabile debba provvedere affinché le donne siano adeguatamente rappresen-

57 Argovia, Appenzello Esterno, Appenzello Interno, Basilea Campagna, Berna, Friburgo, Ginevra, Glarona, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Obvaldo, Svitto, Ticino, Turgovia, Vaud, Vallese.

58 Appenzello Esterno, Basilea Campagna, Basilea Città, Berna, Friburgo, Ginevra, Glarona, Lucerna, Obvaldo, Svitto, San Gallo, Ticino, Turgovia, Vallese, Vaud, Zugo.

59 Basilea Città, Berna, Lucerna, Obvaldo, Turgovia, Zugo.

60 Basilea Città, Zugo.

61 Ticino, Vallese.

tate nella delegazione. L'obiettivo perseguito è **la parità** fra membri di sesso femminile e membri di sesso maschile.⁶²

Art. 9 Cittadinanza

86. Le disposizioni del Codice civile svizzero sul cognome e la cittadinanza dei coniugi sono state rivedute. La nuova regolamentazione non prevede più distinzioni di genere tra marito e moglie: entrambi conservano la propria cittadinanza cantonale e attinenza comunale (cfr. art. 16, n. 191 sotto). Tuttavia le modifiche si riferiscono alla cittadinanza interna (cantonale e comunale) che oggi non ha praticamente più valenza giuridica e non si ripercuotono invece sull'ottenimento o sulla perdita della nazionalità svizzera.

87. Nel giugno 2014 il Parlamento ha approvato la revisione totale della legge sulla cittadinanza, il cui scopo è tra l'altro quello di fissare, in sintonia con la legge sugli stranieri, il grado di integrazione e di conoscenze linguistiche necessario alla naturalizzazione degli stranieri. In futuro la cittadinanza svizzera verrà pertanto concessa solo ai cittadini stranieri ben integrati.

Art. 10 Educazione

88. Gli attuali dati statistici confermano che con gli anni **le differenze di formazione** tra i sessi diminuiscono. La quota di persone senza formazione postobbligatoria è regredita, specialmente tra le donne, che oggi frequentano più spesso di un tempo formazioni professionali superiori. La proporzione di donne tra i 25 e i 64 anni senza formazione postobbligatoria è però superiore a quella degli uomini della stessa fascia d'età. La quota di persone con una formazione universitaria ha segnato un forte aumento in entrambi i sessi: nella fascia d'età 25-34 anni la percentuale di donne con un diploma universitario o di scuola universitaria professionale è superiore a quella degli uomini loro coetanei.⁶³

89. Nel grado secondario II si registra un'elevata **percentuale di diplomi** nelle formazioni generali tra le donne e nelle formazioni professionali tra gli uomini.⁶⁴ Anche il tasso di diplomi universitari è aumentato continuamente, in particolare tra le donne, le quali a partire dal 2008 hanno superato gli uomini. Il raffronto statistico tra cittadini svizzeri e cittadini stranieri nati in Svizzera o all'estero mostra differenze di genere in riferimento alla formazione professionale conclusa più elevata.⁶⁵

62 Direttive del 7 dicembre 2012 concernenti l'invio di delegazioni a conferenze internazionali, <http://www.admin.ch/opc/it/federal-gazette/2012/8341.pdf>.

63 http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/bildungsstand.html; Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 5, G1.

64 http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/abschlussquoten.html.

65 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43022.430104.html>.

90. La **scelta della professione e dell'indirizzo di studio** continuano ad essere fortemente caratterizzate da differenze di genere.⁶⁶ In generale le formazioni professionali e i cicli di studio più apprezzati sono quelli in ambito economico. La quota di donne nelle formazioni professionali pluriennali in economia e amministrazione ammonta al 60 per cento. I giovani uomini optano molto spesso e nettamente più sovente delle giovani donne per professioni e studi universitari di natura tecnica. Dal canto loro, le giovani donne scelgono invece molto spesso e nettamente più sovente dei giovani uomini formazioni professionali e studi universitari nel campo della salute, delle scienze umane e sociali, del lavoro sociale e dell'insegnamento.⁶⁷ Negli ultimi due decenni le scelte della professione e degli studi legati all'appartenenza di genere sono meno nette. Nel grado secondario è aumentata la quota di giovani uomini che seguono gli studi in ambiti tipicamente femminili come quello sociale. La percentuale di studentesse è progredita in tutte le materie universitarie e nei settori formativi tipicamente maschili del grado secondario II e delle scuole universitarie professionali.⁶⁸ Come indica un nuovo studio dell'UST sul **personale specializzato nel settore MINT**, la quota di donne in questo ambito della formazione professionale rimane relativamente bassa, specialmente nelle scuole universitarie professionali. Nelle discipline MINT a livello universitario ammonta comunque al 36,3 per cento, mentre nelle scuole universitarie professionali raggiunge solo il 14,4 per cento. Questa quota varia inoltre fortemente a seconda della disciplina MINT considerata. La chimica e le scienze della vita registrano la presenza femminile più cospicua (università 59,7%; scuole universitarie professionali 38,2%), seguite dalle altre discipline MINT e dalle costruzioni, nelle quali la quota di donne si situa tra il 20 e il 40 per cento. Nell'informatica e nella tecnica la proporzione di diplomate era invece marginale.⁶⁹

91. Per incrementare la quota di donne nelle professioni tecniche, in occasione della **Conferenza nazionale sui posti di tirocinio 2012** i vertici della Confederazione, dei Cantoni e dell'economia hanno deciso di sensibilizzare maggiormente le ragazze e le giovani donne (migranti e non) alle professioni tecniche e di promuovere la formazione di recupero in modo da favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. La Confederazione sostiene le iniziative corrispondenti nell'ambito della sua promozione dei progetti nella formazione professionale. Si avvale inoltre della campagna Berufsbildungplus.ch per informare e sensibilizzare riguardo alle professioni tecniche.

92. Oggi, nell'ambito delle **informazioni sulla scelta della professione e della consulenza professionale**, si presta attenzione affinché nei media, nelle campagne e nel materiale

⁶⁶ Cfr. Rapporto sul sistema educativo svizzero, 2010, pag. 153 segg. sulla segregazione di genere nella formazione professionale: <http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper-bildungsbericht2014it/index.html#/202>. Sulla segregazione di genere nella scelta degli studi cfr. Rapporto sul sistema educativo svizzero 2014, pag. 203 segg.: <http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper-bildungsbericht2014it/index.html#/202>.

⁶⁷

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/eintritte_in_berufsbildungen.html.

⁶⁸ Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 9, G 7

⁶⁹ UST, Les titulaires d'un diplôme MINT sur le marché du travail. Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles: domaines mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique, Neuchâtel 2013 (Rapporto MINT), pag. 10, T.1.3.1.

informativo si utilizzi un linguaggio e una presentazione neutri. Sono in corso diversi progetti di **ricerca sulla formazione professionale**, che si concentrano sui motivi che spingono a operare scelte professionali basate su stereotipi di genere. Anche numerosi studi in atto nell'ambito del Programma nazionale di ricerca (PNR) 60 approfondiscono l'aspetto della scelta professionale (cfr. n. 101 sotto).⁷⁰ Dal 2010, 16 Cantoni organizzano ogni anno una giornata dedicata al tema «Nuovo futuro: prospettive diverse per ragazze e ragazzi» allo scopo di allentare gli stereotipi di genere nella scelta della professione.⁷¹

93. Un **Rapporto sulla carenza di personale specializzato MINT in Svizzera** pubblicato nel 2010 afferma che, stando alle analisi, gli interessi e l'orientamento professionale dei giovani si formano molto presto.⁷² Diversi attori si attivano da anni per motivare bambini e adolescenti a interessarsi al mondo delle MINT, anche proponendo agli insegnanti manifestazioni e materiale in tal senso.⁷³ Nel settore terziario vengono inoltre messe a punto misure mirate per rendere attraenti gli studi nelle discipline MINT e aumentare la **quota di studentesse**, attraverso l'informazione alle allieve e la creazione di nuovi curriculi e mentorati per le ragazze. Negli ultimi anni diversi convegni, specialmente quelli organizzati dai Politecnici federali di Zurigo e Losanna, si sono occupati della presenza femminile nelle MINT.

94. Nel 2009 in un rapporto sulla situazione degli studenti rispetto alla **conciliabilità tra famiglia e studi**, il Consiglio federale ha illustrato in che misura il sistema formativo influenzò l'andamento degli studi e **la carriera accademica delle donne**.⁷⁴ Grazie al rapporto, l'UST ha ripreso e analizzato la tematica nell'ambito della nuova indagine condotta presso gli studenti. Pur non essendo emersi motivi evidenti per l'interruzione degli studi, si è appurato che per le studentesse con figli è più difficile proseguire gli studi di master dopo il bachelor. La statistica non rileva praticamente studentesse con figli di età inferiore ai sei anni, per cui si desume che per una donna conciliare famiglia e studio sia molto difficolioso.⁷⁵

95. Più il livello scolastico è elevato e più la quota di **insegnanti** donne è bassa. Nel grado prescolastico, il corpo insegnante è composto quasi esclusivamente da donne, mentre nelle università si osserva la situazione opposta. Va comunque detto che oggi le donne sono più rappresentate nel corpo insegnante universitario rispetto al passato. Per esempio, la quota di professoresse negli atenei è aumentata sensibilmente rispetto al 1980, anche se nel 2013 costituiva ancora una minoranza (19,2%; 1980: 1,8%).⁷⁶ Solo alcune università hanno raggiunto l'obiettivo del 25 per cento di professoresse.

70 Cfr. http://www.nfp60.ch/F/projets/formation_carriere/Pages/default.aspx. Cfr. anche PNR 60 Rapporto di sintesi, pag. 19 segg.: http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_vereinbarkeit_synthesebericht_it.pdf.

71 «Nuovo futuro» ha sostituito nel 2010 la Giornata delle ragazze: <http://www.nuovofuturo.ch/it/home/>

72 Matthias Gehrig, Lucien Gardiol, Markus Schaerrer, Carenza di personale specializzato MINT in Svizzera. Dimensione e cause della penuria di diplomati nel settore MINT (scienze matematiche, informatiche, naturali e tecniche), Berna 2010, <http://www.sbfi.admin.ch/dokumentation/00335/01737/01738/index.html?lang=it>.

73 Cfr. <http://mint.educa.ch/it>.

74 UST: Etudes et famille: Situation des personnes étudiant dans une haute école suisse et élevant des enfants, en 2009. Neuchâtel, 2012; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/15/22/publ.html>

75 <http://www.sbfi.admin.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=it&msg-id=29273>

76 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 9/10, G 8, G 9, http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/lehrkraefte.html.

96. Come emerge dai dati statistici, le donne sono sottorappresentate ai massimi livelli della **ricerca scientifica**. La loro quota tra i professori delle università svizzere con incarichi di ricerca (livello A) ammontava a circa un quarto (26%) nel 2010. La media europea si situava al 20 per cento. La quota svizzera risulta qui particolarmente elevata perché diversamente da altri Paesi (p. es. Austria e Germania) sono state considerate anche le professoresse delle scuole universitarie professionali. La proporzione di professoresse universitarie è invece nettamente inferiore alla media europea. Il numero di ricercatrici cresce però più velocemente di quello dei ricercatori. In Svizzera, le istituzioni attive in ambito scientifico sono dirette prevalentemente da uomini. Nel 2010, le donne erano presenti nei consigli della ricerca in proporzione del 21 per cento e dirigevano il 16 per cento degli istituti universitari (media europea 36% e 15,5%). Va inoltre rilevato che i fondi alla ricerca assegnati dalle agenzie di promozione sono versati relativamente più spesso a uomini che a donne e che questo divario tende addirittura ad aumentare. La differenza a favore degli uomini ammontava al 6,7 per cento nel 2002 e al 7,8 per cento nel 2010.⁷⁷

97. La lentissima progressione della quota di donne tra i professori e l'assenza di nuove scienziate sono state analizzate anche nello studio ***Sexes et encouragement de la recherche*** (GEFO), condotto nel 2008 su mandato del Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica (FNS).⁷⁸ Pur non avendo rilevato discriminazioni di genere nell'ambito della promozione della ricerca del FNS, è emerso che gli ostacoli nel passaggio dagli studi al dottorato, la carenza di un sostegno specifico alla carriera e le difficoltà nel conciliare scienza e famiglia spingono le donne ad abbandonare il settore della ricerca e dunque l'università con una frequenza superiore alla media, in special modo nella fase postdottorato. Una delle ragioni va ricercata nella pressione alla mobilità che caratterizza questa fase. Il Fondo nazionale svizzero ha reagito relativizzando fortemente il criterio di soggiorno all'estero nei suoi strumenti di promozione.

98. La **valutazione del Programma federale per le pari opportunità** tra uomini e donne presso le università (fase 2008-2011)⁷⁹ ha dimostrato che le differenze di genere si acuiscono nel corso della carriera scientifica. Più le donne salgono nella gerarchia accademica e più spesso rientrano tra le coppie «dual-career». Tra gli uomini si osserva la situazione opposta. Le donne (51%) fanno più compromessi degli uomini (41%) rispetto alla mobilità, cioè si adeguano al partner o si muovono meno a causa dei figli. Anche le separazioni dovute alla carriera sono più frequenti tra le donne rispetto agli uomini. Dalla valutazione emerge che il Programma federale ha contribuito alla messa in atto di strutture, all'istituzionalizzazione di servizi preposti all'uguaglianza nelle università e a una migliore legittimazione delle pari opportunità. Le misure attuate nel Programma sono molto efficaci e contemplano un potenziale

77 Cfr. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/15/22/press.html>, Il grafico è visibile scaricando il comunicato stampa, ***; cfr. anche i grafici per disciplina nel rapporto dell'UST Femmes et hommes dans les hautes écoles suisses, Neuchâtel 2011, pag. 56 segg., <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=4543>.

78 http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/Web-News/news_081125_D_Summary_GEFO_def.pdf.

79 <http://www.sbfi.admin.ch/dokumentation/00335/01737/01738/index.htm?lang=it>.

innovativo per le università nell'impostazione della promozione delle nuove leve in generale e dello sviluppo sistematico del personale.⁸⁰

99. Il nuovo Programma *Egalité des chances entre Femmes et Hommes dans les Universités / Etudes genre 2013-2016*⁸¹ dovrebbe consentire di aumentare la quota di professoresse, dal 17,8 in media nel 2011 al 25 per cento entro il 2016, come pure la quota di donne nelle discipline MINT. Per strutturare i servizi per l'uguaglianza presso le università svizzere e integrare le misure già consolidate, ogni università ha approntato il proprio piano d'azione per gli anni 2013-2016 con obiettivi vincolanti in riferimento a cinque diversi ambiti d'azione (tra cui aumento della quota di donne nel corpo professorale, negli organismi direttivi e decisionali, promozione delle nuove leve attenta alla dimensione di genere, condizioni quadro per studenti e collaboratori con famiglia ed eliminazione di qualsiasi forma di segregazione orizzontale e verticale). I delegati all'uguaglianza delle università e di Gender Campus, una piattaforma di informazione e comunicazione per gli studi di genere e l'uguaglianza presso università e scuole universitarie professionali⁸², svolgono un ruolo importante nella promozione e della messa in rete della parità.

100. Nella nuova fase del Programma federale per le pari opportunità per donne e uomini nelle scuole universitarie professionali 2013-2016⁸³ si punterà prevalentemente sull'aumento della quota di donne a tutti i livelli delle discipline MINT. L'attenzione sarà focalizzata sui piani d'azione elaborati dalle singole scuole universitarie professionali allo scopo di aumentare il numero di studentesse e di professoresse nonché di abbattere gli stereotipi relativi ai ruoli di genere e di conseguenza alla scelta degli studi. Per raggiungere la quota minima del 30 per cento di presenze dell'uno e dell'altro sesso a tutti i livelli, che permette di considerare una disciplina relativamente equilibrata nella prospettiva di genere, occorre perseguire una politica del personale e una promozione delle nuove leve che tengano conto della dimensione di genere e favoriscano l'interesse delle studentesse per le discipline MINT. Le proposte e i contenuti dei programmi d'insegnamento devono essere attenti alle specificità di genere e promuovere le conoscenze e le competenze nella ricerca di genere applicata.

101. Nell'ambito del PNR 60 «Parità dei sessi», il Fondo nazionale svizzero ha finanziato 21 progetti di ricerca sulle cause delle persistenti discriminazioni nella famiglia, nel sistema scolastico e nella vita professionale.⁸⁴ Per la prima volta questi progetti forniscono conoscenze sistematiche sull'efficacia delle strategie, dei programmi e dei provvedimenti che dovrebbero contribuire all'uguaglianza dei sessi nella vita sociale di tutti i giorni, in famiglia, negli istituti di formazione e nelle organizzazioni professionali. Vengono individuate e valutate le complesse condizioni che determinano la riuscita o il fallimento dei processi di parità anche rispetto ad altri Paesi europei. I risultati del Programma sono stati presentati in un

80 Cfr. SBF News 02/12, http://edudoc.ch/record/101939/files/0212SBFNews_de.pdf.

81 <http://www.crus.ch/information-programmes/egalite-des-chances-etudes-genre-programme-cus-p-4.html?L=1>.

82 <https://www.gendercampus.ch/fr>.

83 <http://www.sbf.admin.ch/fh/02141/02152/index.html?lang=it>.

84 I progetti sono stati ripartiti in base a tre aree d'intervento: lavoro e organizzazione, formazione e carriere, famiglia e economia domestica privata. Cfr. <http://www.nfp60.ch/F/Pages/home.aspx>.

Rapporto di sintesi (2014)⁸⁵ e, oltre a fornire dati scientificamente attendibili, elargiscono anche raccomandazioni per impostare una politica dell'uguaglianza innovativa, efficace e sostenibile.

Art. 11 Vita professionale (tema prioritario)

Attività lucrativa e posizione professionale

La situazione oggi

102. Nel 2013 il **tasso di attività** degli uomini resta nettamente superiore a quello delle donne: sono occupati o in cerca di lavoro il 75 per cento della popolazione maschile di 15 e più anni e il 62 per cento di quella femminile. Tra i 30 e i 45 anni circa nonché a partire dai 55 anni, il tasso di attività delle donne è nettamente inferiore a quello degli uomini. Il motivo va ricercato nel fatto che molte donne si ritirano (temporaneamente) dall'attività lucrativa durante la fase di costituzione di una famiglia per dedicarsi all'educazione dei figli. Le donne abbandonano poi definitivamente la vita professionale prima degli uomini. Negli ultimi due decenni, tuttavia, le differenze tra il tasso di attività professionale degli uomini e delle donne nelle varie fasi della vita si sono fortemente assottigliate. Dal 1991 il tasso di attività degli uomini è in calo indipendentemente dall'età. Tra le donne, invece, è aumentato in quasi tutte le fasce di età, in particolare tra i 55 e i 64 anni. In questa fascia di età, all'aumento ha contribuito l'innalzamento progressivo dell'età legale di pensionamento delle donne negli scorsi anni. Anche il tasso di attività delle madri con figli minori di 15 anni è cresciuto sensibilmente. Il tasso di attività è diminuito solo tra le donne più giovani (15-24 anni) e tra quelle più anziane (a partire dai 65 anni), presumibilmente a causa dell'allungamento dei periodi di formazione e della riduzione dell'attività lucrativa in età di pensionamento.⁸⁶

103. Il 59 per cento delle donne occupate e il 14 per cento degli uomini occupati esercitano un **lavoro a tempo parziale**. Tra le donne i piccoli impieghi a tempo parziale sono nettamente più diffusi che tra gli uomini: ha un grado di occupazione inferiore al 50 per cento oltre una donna occupata su quattro e quasi un uomo su 20. Il lavoro part-time è quindi una caratteristica tipica dell'occupazione femminile. Un impiego a tempo parziale può andare di pari passo con condizioni di lavoro precarie, prestazioni sociali più scarse (p. es. per la cassa pensioni) o minori possibilità di perfezionamento e di carriera. D'altro canto offre la possibilità di svolgere altri compiti, come educare i figli, prestare assistenza a terzi e svolgere le faccende domestiche. Dal 1991 il lavoro a tempo parziale con un grado di occupazione tra il 50 e l'89 per cento è aumentato sia tra gli uomini che tra le donne. Non vi sono state invece varia-

85 PNR 60: Uguaglianza fra donna e uomo. Risultati e impulsi. Rapporti di sintesi.
http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_bildung_synthesebericht_it.pdf.
http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_arbeit_synthesebericht_it.pdf.
http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_vereinbarkeit_synthesebericht_it.pdf.
http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_sicherheit_synthesebericht_it.pdf.

86 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 11 segg., G 10;
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaeigkeit/erwerbsbeteiligung.html>

zioni significative negli impieghi a tempo parziale più piccoli, inferiori al 50 per cento. Dal 1991, tuttavia, i contratti di lavoro a tempo parziale con un grado di occupazione inferiore al 20 per cento sono in forte calo tra le madri, soprattutto a favore degli impieghi a tempo parziale del 50 per cento e oltre.⁸⁷

104. Del 6,3 per cento di **sottoccupati**, ossia delle persone occupate a tempo parziale desiderose di lavorare di più (p. es. a tempo pieno invece che a tempo parziale), tre quarti sono donne. Ciò significa che non sempre il lavoro a tempo parziale rappresenta una soluzione soddisfacente: quattro donne sottoccupate su 10 vorrebbero infatti lavorare a tempo pieno (2004: 3 su 10) e le altre sei desidererebbero lavorare a un grado di occupazione superiore (2004: 7 su 10). Il fenomeno della sottoccupazione interessa soprattutto le madri con partner e figli e le madri sole con figli a carico.⁸⁸

105. In generale le donne occupano **posizioni professionali** inferiori rispetto agli uomini: sono infatti più frequenti tra le persone senza funzioni dirigenziali. Gli uomini sono nettamente più spesso indipendenti oppure impiegati di direzione o con funzioni dirigenziali. Questa diversità di genere sussiste anche a parità di grado di formazione. Le differenze sono dovute a molteplici fattori, come per esempio requisiti distinti per fare carriera per uomini e donne con le stesse qualifiche, seppur non dichiarati apertamente. Inoltre le donne beneficiano di offerte di perfezionamento più tardi degli uomini. Dalla metà degli anni 1990, la quota di lavoratrici indipendenti è leggermente aumentata. Tra gli uomini non si osserva alcuna variazione particolare nella distribuzione delle posizioni professionali.⁸⁹

106. Le donne rappresentano un terzo dei lavoratori con **funzioni dirigenziali**. Questa quota non ha registrato variazioni significative dal 1996,⁹⁰ mentre il confronto della quota di donne negli organi dirigenti delle 100 maggiori aziende svizzere mostra pur sempre una tendenza positiva negli ultimi dieci anni. Le cifre attuali restano tuttavia modeste: secondo una rilevazione privata, nel 2014 era di sesso femminile solo il 13 per cento dei membri dei consigli di amministrazione e addirittura solo il sei per cento dei membri di direzione e meno del tre per cento dei CEO. Tra i membri di direzione reclutati di recente, le donne erano poco di più (9%), di esse oltre due terzi erano straniere.⁹¹ La quota di donne nei consigli di ammini-

87 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 12 segg., G 12;

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaeigkeit/teilzeitarbeit.html>.

88 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 13 segg., G 13;

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaeigkeit/05.html>.

89 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 14, G 14;

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaeigkeit/berufliche_stellung.html

90 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 14 segg., G 14, G 15; cfr. dati complementari sull'indicatore «posizione professionale»,
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaeigkeit/berufliche_stellung.html

91 Schillingreport 2014, Transparenz an der Spitze, Die Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der 100 grössten Unternehmen der Schweiz im Vergleich,
<http://www.schillingreport.ch/upload/public/5/4173/schillingreport%202014.pdf>.

strazione è inferiore anche alla media europea, come rileva la federazione delle imprese svizzere economiesuisse.⁹²

107. La partecipazione degli uomini e delle donne nell'ambito del **lavoro non remunerato** varia fortemente secondo il genere di attività non remunerata. Le donne investono più tempo degli uomini nei lavori domestici e familiari.⁹³ Gli uomini svolgono più spesso delle donne volontariato organizzato (22% contro il 18%).⁹⁴ Come rivela un opuscolo pubblicato dall'UFU nel 2010, il **lavoro di cura** non retribuito ha conseguenze sfavorevoli per la carriera professionale (minori opportunità sul mercato del lavoro, nessun riconoscimento delle qualifiche, meno opzioni di formazione) e le prestazioni sociali, si ripercuote negativamente sulle possibilità di scelta a livello della ripartizione del lavoro tra uomini e donne e aumenta il rischio di povertà. Il lavoro di cura retribuito in istituzioni pubbliche e private come ospedali, case di cura ed economie domestiche private è invece oggetto di crescenti pressioni al risparmio e alla razionalizzazione, il che comporta un degrado delle condizioni di lavoro. Poco importa se un lavoro di cura è retribuito o no, né se le persone che ne beneficiano sono adulti o bambini: dato che sono principalmente le donne a svolgerlo, sono soprattutto loro a essere penalizzate.⁹⁵

108. La **segregazione orizzontale** tra i sessi resta molto marcata. La quota di donne sul totale degli occupati varia a seconda del settore di attività economica e negli ultimi 20 anni (dal 1993) ha seguito un'evoluzione eterogenea. Dal 1993 nel settore dell'informazione e della comunicazione la quota di donne è diminuita (dal 36% al 28%), mentre è aumentata nettamente nella pubblica amministrazione (dal 32,1% al 45,5%) e nella ricerca e sviluppo (dal 32,3% al 40,7%). Vi è stata una crescita, seppur a un livello ancora basso, anche nel settore energetico (dal 12,9% al 18,2%) nonché nell'approvvigionamento idrico e nella protezione dell'ambiente (dall'8,9% al 15,7%). È invece rimasta praticamente invariata l'elevata quota di donne nel settore sanitario e sociale (2013: 77%).⁹⁶

109. Nell'**Amministrazione federale**, negli ultimi anni il numero di impiegate è aumentato. Concretamente la quota di donne è passata dal 41,9 per cento nel 2011 al 43,3 per cento nel 2014 (+1,4 punti percentuali). Tale aumento non riguarda il personale armato, a cui sono affidate direttamente la difesa e la protezione delle frontiere. La quota di donne è cresciuta anche tra i quadri, passando dal 27,8 per cento nel 2011 al 30,2 nel 2013 per i quadri medi e dal 14,3 per cento al 16,1 per cento per i quadri superiori. Nelle classi di stipendio più basse, nel 2013 la quota di donne era del 49,9 per cento. Il lavoro a tempo parziale si attesta sul

92 Economiesuisse dossierpolitik Nr. 26, 17. Dezember 2012, Mehr Frauen in Führungspositionen: Ziele statt Quoten, pag. 2.

93 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 20 segg., G 20; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html> nonché <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/06/blank/key/haus-und-familienarbeit/taetigkeiten.html>; cfr. in merito alla ripartizione del lavoro di cura anche n. 141 segg. sotto.

94 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/06/blank/key/freivilligen-arbeit/institutionalisierte.html>.

95 Cfr. UFU, Reconnaissance et revalorisation du travail de care. Agir pour l'égalité, Berna 2010, pag. 10 segg. Cfr. anche n. 168 sotto (rimando allo studio Care 2012).

96 Cfr. UST, grafico della quota di donne occupate a tempo pieno e a tempo parziale secondo il sesso dal 1992 al 2013.

23,4 per cento nella media dei due sessi; tra le donne è salito al 49,2 per cento (2011: 47,8%) e tra gli uomini al 10,6 per cento (2011: 9,4%).

110. La partecipazione attiva al mondo del lavoro è un fattore essenziale per l'integrazione sociale degli uomini e delle donne, in particolare per gli stranieri. L'Ufficio federale di statistica misura la riuscita del processo d'integrazione degli stranieri o della **popolazione con un passato migratorio** sul mercato del lavoro mediante vari indicatori.⁹⁷ In questo contesto sono particolarmente interessanti le cifre sulla corrispondenza tra il livello di formazione e l'attività effettivamente esercitata secondo il sesso. Le donne svolgono con maggior frequenza un lavoro per il quale sono sovraqualificate, indipendentemente dallo statuto migratorio. Con un tasso di sovraqualificazione del 20,4 per cento, le donne migranti della prima generazione sono la categoria più colpita da questa situazione.⁹⁸ Sia nella popolazione senza un passato migratorio sia tra i migranti della prima generazione il tasso di disoccupati ai sensi dell'ILO delle donne è superiore di 1,3 volte (2,6% contro il 2,0% rispettivamente 7,5% contro il 5,8%).⁹⁹ Nel raffronto dei tassi di attività e dei tassi di attività in equivalenti a tempo pieno, per gli uomini non emerge praticamente alcuna differenza in funzione dello statuto migratorio. Per le donne si osservano invece maggiori differenze: con il 79,1 per cento e il 61,3 per cento rispettivamente, infatti, sia i tassi di attività in generale sia i tassi di attività in equivalenti a tempo pieno delle donne migranti della seconda generazione o oltre di età compresa tra i 15 e i 64 anni sono superiori a quelli delle donne senza un passato migratorio (77,9% e 55,1% rispettivamente).¹⁰⁰

Misure di promozione delle pari opportunità sul mercato del lavoro

111. Come già menzionato nel Rapporto precedente, la **legge sulla parità dei sessi** del 1995 offre espressamente agli uomini e alle donne vittime di discriminazioni nella vita lavorativa la possibilità di contestare tali discriminazioni davanti a un tribunale. La prassi relativa alla legge sulla parità dei sessi mostra che gli strumenti giudiziari sono effettivamente utilizzati. Dal 2008 la piattaforma d'informazione dedicata alla legge sulla parità dei sessi, che comprende buona parte dei casi portati davanti a un tribunale, ha documentato 178 casi nei Cantoni di lingua tedesca, riguardanti prevalentemente discriminazioni a livello di salario e licenziamento nonché molestie sessuali.¹⁰¹ Nei Cantoni di lingua francese e italiana emerge lo stesso quadro, con 32 casi documentati.¹⁰² Il Tribunale federale si è occupato soprattutto di casi di discriminazione salariale.¹⁰³

112. Anche negli ultimi anni le **istituzioni della Confederazione e dei Cantoni per l'uguaglianza tra uomo e donna** hanno fatto vari sforzi per mettere a disposizione degli uomini e delle donne vittime di discriminazioni le informazioni necessarie sugli strumenti del-

97 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.approach.4302.html>.

98 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43047.430108.html>.

99 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43048.430108.html>.

100 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43049.430108.html>.

101 www.gleichstellungsgesetz.ch/cgi-bin/internetal.pl?d=1&a=p1320102&Tn=151&Sall=on&s=E&result=1#Tbegin (stato: 23.09.2014).

102 <http://www.leg.ch/jurisprudence>; <http://sentenzerparita.ch/category/sentenze-principali/>.

103 Cfr. DTF 136 II 393, 134 V 223 o 4A_261/2011, sentenza del 24 agosto 2011.

la legge sulla parità dei sessi. I siti web dell'UFU e delle istituzioni cantonali e comunali per l'uguaglianza tra uomo e donna informano in merito alle possibilità giuridiche esistenti. In particolare le piattaforme d'informazione specifiche www.gleichstellungsgesetz.ch e www.leg.ch forniscono indicazioni dettagliate sulla prassi giudiziaria relativa alla legge sulla parità dei sessi. Queste piattaforme sono aggiornate continuamente dalla CSP e dalle istituzioni cantonali per l'uguaglianza tra uomo e donna e sostenute, finanziariamente e materialmente, dalla Confederazione. Sono anche stati pubblicati **commenti giuridici alla legge sulla parità dei sessi** (in tedesco e francese). Inoltre l'UFU organizza e sostiene regolarmente convegni e corsi di perfezionamento sulla legge sulla parità dei sessi rivolti a un pubblico specializzato (tra cui uffici di conciliazione, avvocati, rappresentanti dell'amministrazione, della scienza e dei sindacati).¹⁰⁴

113. In virtù della legge sulla parità dei sessi, la Confederazione mette a disposizione **risorse finanziarie per progetti di promozione generali e consultori** in materia di uguaglianza tra uomo e donna nella vita professionale. L'UFU sostiene progetti che incentivano l'uguaglianza tra uomo e donna sul posto di lavoro e nelle imprese, favoriscono condizioni quadro favorevoli alle famiglie nella vita professionale e promuovono la parità nella carriera professionale. Dal 2009, nell'ambito di un progetto pilota l'UFU fornisce anche **aiuti finanziari per progetti** di promozione dell'uguaglianza tra uomo e donna all'interno delle imprese.¹⁰⁵ Il credito per gli aiuti finanziari secondo la legge sulla parità dei sessi è fissato annualmente dal Parlamento. Nel 2014 è stato stanziato un importo di oltre 4,4 milioni di franchi. Dei fondi disponibili nel 2014, circa 2,4 milioni di franchi sono stati destinati a progetti di promozione generali, 100'000 franchi a progetti all'interno delle imprese e circa 1,9 milioni di franchi a consultori. Ogni anno sono sostenuti tra 30 e 40 progetti e consultori, che affrontano temi come la parità salariale, la quota di donne nelle professioni tecniche, il lavoro a tempo parziale per uomini e donne, le molestie sessuali, l'integrazione professionale degli stranieri o la conciliabilità di lavoro e famiglia a vari livelli.¹⁰⁶

114. Secondo la legge sulla parità dei sessi, le **molestie sessuali** sul posto di lavoro sono un comportamento discriminante, che le vittime possono denunciare a un tribunale (art. 4 segg. LPar). Dal 2008 sulle piattaforme d'informazione menzionate sono stati documentati 72 casi.¹⁰⁷ Le pubblicazioni elaborate dall'UFU e dalla SECO nel periodo del Rapporto precedente, che sensibilizzano i lavoratori su questa tematica e informano sui meccanismi di prevenzione e d'intervento disponibili, restano a disposizione gratuitamente.¹⁰⁸ L'UFU presta

¹⁰⁴ Progetti di sostegno dell'UFU nell'ambito della legge sulla parità dei sessi: <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/suche/projekte/index.html?lang=it&frommonth=1&fromyear=1996&tomonth=12&toyear=2014&prioritaet=0&search=&send=true> (stato: 23.09.2014).

¹⁰⁵ Ordinanza su un progetto pilota concernente gli aiuti finanziari LPar: <http://www.admin.ch/ch/i/rs/1/151.18.it.pdf>.

¹⁰⁶ Cfr. <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/00117/index.html?lang=it>; in particolare il Rapporto annuale sugli aiuti finanziari.

¹⁰⁷ <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/cgi-bin/internetal.pl?d=1&a=p1320102&Tn=61&S11515=on&Sjahr2013=on&Sjahr2009=on&Sjahr2011=on&Sjahr2012=on&Sjahr2008=on&Sjahr2010=on&Sjahr2014=on&s=D&result=1#Tbegin> (stato: 23.9.2013); <http://www.leg.ch/jurisprudence/search&thematique=harcèlement%20sexuel/> (stato: 23.9..2014).

¹⁰⁸ <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00074/index.html?lang=it>.

inoltre regolarmente consulenza a privati, aziende e amministrazioni in merito ai diritti delle vittime e agli obblighi dei datori di lavoro in caso di molestie sessuali.

115. Quasi tutti i Cantoni¹⁰⁹ riferiscono in merito a misure specifiche di promozione delle pari opportunità sul mercato del lavoro e dell'uguaglianza tra uomo e donna nelle aziende. Vari Cantoni segnalano per esempio di assegnare un premio ai datori di lavoro che si distinguono nella promozione della conciliabilità di lavoro e famiglia. Altri sostengono le aziende con informazioni e prestazioni di consulenza per migliorare le pari opportunità.

116. In base al Rapporto di valutazione quadriennale presentato dall'Ufficio federale del personale al Parlamento, nel periodo 2008-2011 l'**Amministrazione federale** ha attuato importanti misure di **promozione delle pari opportunità**. La **Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2011-2015**, adottata dal Consiglio federale, fissa obiettivi concreti in materia di «diversità» in generale e per la promozione delle pari opportunità in particolare. Essa prevede tra l'altro offerte di formazione e sensibilizzazione in materia di diversità e pari opportunità destinate ai quadri. Nel 2011 il Consiglio federale ha fissato valori target per il personale. Si tratta in particolare della quota di donne sul totale dei dipendenti e all'interno dei gruppi di classi di stipendio. L'obiettivo perseguito dal Consiglio federale è una presenza di donne nell'Amministrazione federale del 44-48 per cento entro fine 2015 (escluso il settore Difesa del DDPS e il personale armato e in uniforme del Corpo delle guardie di confine). La quota di donne deve essere innalzata soprattutto nelle classi di stipendio 30-38 (quadri superiori) (valore target: 16-20%) e 24-29 (quadri medi) (valore target 29-34%). La politica di assunzione di diplomati delle scuole universitarie deve servire a promuovere le nuove leve femminili. Nel 2012 il 61,5 per cento dei praticanti universitari era effettivamente di sesso femminile. Le misure di promozione della carriera per le donne (corsi di aggiornamento specifici, programmi di mentorato e *coaching*) sono inoltre operative nell'intera amministrazione.

117. Un'altra tematica affrontata dall'Amministrazione federale è quella della **protezione contro le molestie sessuali**. Nel 2014 l'Ufficio federale del personale ha per esempio pubblicato un opuscolo dedicato alla prevenzione e alla procedura in caso di molestie sessuali nell'Amministrazione federale.¹¹⁰ Dal canto suo nel 2012 il Dipartimento federale degli affari esteri ha avviato una campagna di sensibilizzazione dei suoi collaboratori in Svizzera e all'estero¹¹¹ e designato persone di fiducia, a cui le vittime possono rivolgersi.

¹⁰⁹ Zurigo, Berna, Lucerna, Svitto, Obvaldo, Glarona, Zugo, Soletta, Basilea Città, Basilea Campagna, Appenzello Esterno, Appenzello Interno, San Gallo, Grigioni, Turgovia, Ticino, Vallese, Ginevra, Giura, Argovia, Friburgo, Vaud.

¹¹⁰

http://www.epa.admin.ch/dokumentation/publikationen/index.html?lang=it&ebook=NHzLpZeg7tInp6I0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDeHx9e2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--

¹¹¹ Cfr. <https://www.eda.admin.ch/respect/it/home.html>.

Misure federali, cantonali e comunali di promozione delle donne con funzioni dirigenziali

118. Negli ultimi anni la scarsa presenza di **donne con funzioni dirigenziali** è stata oggetto di discussioni politiche. Il Programma di legislatura 2011-2015 prevede, alla misura 113, il monitoraggio della situazione nelle imprese svizzere con riguardo all'evoluzione della percentuale di donne nei consigli di amministrazione. In un parere pubblicato nel marzo 2014, la CFQF si è schierata a favore dell'introduzione per legge di quote rosa nell'economia.¹¹² Dal canto suo nel 2011 la SECO ha pubblicato, assieme all'Unione svizzera degli imprenditori e all'Unione svizzera delle arti e mestieri, l'opuscolo «Donne in posizioni dirigenziali: la chiave del successo» (in tedesco e francese) allo scopo di sensibilizzare le aziende.¹¹³

119. Il Consiglio federale mira a un'**equa rappresentanza dei sessi nei massimi organi direttivi delle aziende e degli stabilimenti vicini alla Confederazione**. Nel novembre 2013 ha stabilito l'obiettivo di una quota di donne del 30 per cento. Oggi sono pochi i consigli di amministrazione e di istituto delle aziende e degli stabilimenti vicini alla Confederazione con una quota di donne superiore al 30 per cento. I valori di riferimento per la rappresentanza delle comunità linguistiche e la quota obiettivo per la rappresentanza dei sessi sono entrati in vigore il 1° gennaio 2014 e dovranno essere raggiunti entro la fine del 2020. Le quote delle lingue nazionali e dei sessi nei massimi organi direttivi delle aziende e degli stabilimenti sono illustrate ed esaminate annualmente nel Rapporto del Consiglio federale sulla retribuzione annuale dei quadri destinato alla Delegazione delle finanze delle Camere federali. In caso di nomina di un nuovo membro di un organo di direzione superiore, i dipartimenti sono tenuti a spiegare gli scostamenti dai valori di riferimento e dalla quota obiettivo.

120. Nell'ambito della **riforma del diritto della società anonima**, il Consiglio federale propone che nel consiglio di amministrazione e nella direzione delle società quotate in borsa ed economicamente importanti ciascuno dei due sessi sia rappresentato almeno al 30 per cento. Le società hanno cinque anni per adeguarsi a questo principio. Se il valore di riferimento non viene raggiunto si applica il principio *Comply or Explain*: nella relazione annuale sulle retribuzioni occorre indicare i motivi del mancato raggiungimento dell'obiettivo e illustrare le misure già attuate e pianificate. Il progetto è in consultazione presso i Cantoni, i partiti e le associazioni fino all'inizio di marzo 2015.

121. 14 Cantoni¹¹⁴ riferiscono di misure specifiche di promozione delle donne con funzioni dirigenziali presso le autorità cantonali e le istituzioni pubbliche. Alcuni Cantoni si sono posti obiettivi concreti per aumentare la quota di donne tra i quadri dell'amministrazione cantonale. Altri offrono alle collaboratrici corsi di direzione specifici.

122. Le quote dei sessi sono di attualità anche a **livello cantonale e comunale**. Le Città di Berna, Zurigo e Sciaffusa hanno deciso una quota rosa del 35 per cento per i propri quadri

112 <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00442/index.html?lang=it>.

113 SECO, Les femmes dans les fonctions dirigeantes: les clés de la réussite. Expériences de dix grandes entreprises et PME établies en Suisse, Berne 2011, <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/04612/index.html?lang=it>.

114 Basilea Città, Berna, Friburgo, Ginevra, Glarona, Lucerna, Neuchâtel, Obvaldo, Svitto, Soletta, Ticino, Turgovia, Vaud, Zugo.

amministrativi. Il 9 febbraio 2014, la popolazione di Basilea ha approvato alle urne la fissazione di un quota di un terzo per la nomina degli organi di vigilanza nel settore statale e parastatale.¹¹⁵

123. Vista la crescente domanda di personale qualificato da parte delle imprese svizzere, la Confederazione intende aumentare la presenza sul mercato del lavoro di donne con una buona o un'ottima formazione, segnatamente innalzando il grado di occupazione medio, attraverso misure per conciliare meglio lavoro e famiglia nell'ambito dell'**iniziativa sul personale qualificato (FKI)**, lanciata nel 2011. L'iniziativa sul personale qualificato ha acquistato ancora più centralità dopo l'accettazione dell'iniziativa popolare «contro l'immigrazione di massa» nel febbraio 2014. Per questo motivo, nel settembre 2014 il Consiglio federale ha deciso di intensificare i lavori relativi all'iniziativa sul personale qualificato segnatamente mediante le seguenti misure: eliminare gli incentivi finanziari negativi impliciti nell'attività lucrativa (supplementare) in particolare riformando l'imposizione delle coppie, offrire un maggior numero di posti di custodia per bambini in età prescolastica e scolastica e abbassare i costi delle strutture di custodia.¹¹⁶

Protezione e promozione dell'integrazione dei gruppi vulnerabili sul mercato del lavoro

124. Per rafforzare la protezione secondo il diritto del lavoro e la protezione sociale dei lavoratori particolarmente vulnerabili, nel giugno 2014 il Parlamento ha approvato l'adesione della Svizzera alla **Convenzione n. 189 dell'OIL sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici**.¹¹⁷ La Convenzione è stata ratificata il 12 novembre 2014 ed entrerà in vigore per la Svizzera il 12 novembre 2015. Su mandato del Parlamento è ora elaborato, sotto la guida della SECO, un rapporto che esplora come migliorare le condizioni giuridiche quadro per i migranti pendolari che assistono persone anziane in economie domestiche private.¹¹⁸

125. L'UFM sostiene misure d'**integrazione degli stranieri sul mercato del lavoro**. In Svizzera le possibilità di accesso e di utilizzo delle qualifiche e delle competenze acquisite all'estero sono spesso limitate dal fatto che i diplomi stranieri, altre prestazioni formative o attività professionali non sono riconosciuti o noti in Svizzera. Gli stranieri sono spesso colpiti da questa problematica. Il progetto «Sfruttare il potenziale», finanziato dall'UFM, mira a integrare i rifugiati riconosciuti qualificati sul mercato del lavoro conformemente alle loro qualifiche, a identificare gli ostacoli a un'integrazione adeguata sul mercato del lavoro e a formulare proposte di miglioramento. Il progetto è stato avviato nel luglio 2013 e ha una durata di cinque anni. I settori d'intervento a livello di formazione di recupero e riconoscimento dei diplomi sono definiti con i partner federali e cantonali competenti in base al monitoraggio e ai

115 <http://www.grosserrat.bs.ch/dokumente/100376/000000376381.pdf>.

116 <https://www.wbf.admin.ch/it/temi/educazione-ricerca-innovazione/personale-qualificato/>.

117 Messaggio del 28 agosto 2013, FF 2013 5969.

118 Postulato Schmid-Federer 12.3266 del 12 marzo 2012 «Condizioni quadro per le migranti pendolari impiegate nella cura degli anziani».

risultati del progetto, tenendo conto anche dell'aspetto di genere (in merito ai programmi cantonali d'integrazione nel 2014 cfr. n. 39 sopra).

Parità salariale

La situazione attuale

126. Le ultime cifre chiave della rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) mostrano che nel settore privato dopo una flessione temporanea (2008: 19,4%; 2010: 18,4%) tra il 2010 e il 2012 la differenza salariale tra uomini e donne nell'economia privata è aumentata nuovamente di 0,5 punti percentuali fino a raggiungere il 18,9 per cento (salario mensile lordo standardizzato [mediana]).¹¹⁹ Si riscontrano differenze salariali in tutti i comparti dell'economia, ma di entità variabile. Quanto più sono elevati la formazione, le qualifiche richieste o la funzione di quadro, inoltre, tanto più il divario aumenta.¹²⁰

127. Il divario salariale dipende da vari fattori, strettamente correlati alle differenze tra l'attività professionale maschile e quella femminile, in particolare dalla posizione professionale e dalle qualifiche richieste. Come rivela uno studio realizzato su mandato dell'UST, nel 2010 nell'economia privata la quota della disparità salariale che non può essere spiegata da motivi obiettivi (anni di servizio, livello di formazione, qualifiche richieste, comparto, regione), ma è dovuta a **discriminazioni salariali basate sul sesso** era dell'8,7 per cento (in media 677 franchi al mese).¹²¹ Per il 2010 la perdita di guadagno per le donne a causa di discriminazioni salariali è stimata complessivamente a 7,7 miliardi di franchi.

128. La parte discriminatoria delle differenze salariali è particolarmente alta nel comparto «trasporto e magazzinaggio» nonché nell'industria chimica. Le discriminazioni salariali sono invece inferiori alla media nei comparti «servizi di informazione e comunicazione» e «sanità e assistenza sociale» nonché nelle attività finanziarie e assicurative.¹²²

129. Nel 2010, inoltre, due terzi dei posti di lavoro nella categoria dei salari bassi nel settore privato come pure presso la Confederazione erano occupati da donne e quasi una donna su cinque (19,1%) aveva un posto di lavoro a basso salario, contro solo il 6,9 per cento degli uomini.¹²³ Il 73,4 per cento degli occupati che guadagnano bene è di sesso maschile.¹²⁴ Anche tra le persone che guadagnano bene le donne sono vittime di discriminazioni salariali e si registra addirittura la quota più elevata di disparità salariale dovuta unicamente al sesso.

¹¹⁹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/loehne/privatwirtschaft.html>. Cfr. anche DFI, UST/UFU, Verso la parità salariale! Fatti e tendenze, giugno 2013, pag. 5 (cifre per gli anni 1994-2010): <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=it>. Cfr. opuscolo sull'uguaglianza, pag. 23, G 23 (cifre per gli anni 1994-2010).

¹²⁰ Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 24, G 24, pag. 25, G 25.

¹²¹ Laurent Donzé, Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010, Université de Fribourg, Friburgo 2013.

¹²² Verso la parità salariale!, pag. 11 (grafico «Parte non spiegata (discriminatoria) in rapporto alla disparità salariale media del ramo economico, settore privato»).

¹²³ Verso la parità salariale!, pag. 13. Il salario basso corrisponde a due terzi del salario mediano lordo standardizzato, che nel 2010 era di 3986 franchi lordi al mese per una settimana di 40 ore.

¹²⁴ Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 27, G.28. Le persone che guadagnano bene percepiscono un salario lordo standardizzato (a tempo pieno) di oltre 8000 franchi al mese.

Gli uomini beneficiano inoltre nettamente più spesso di pagamenti speciali come premi, commissioni e partecipazioni agli utili e al fatturato.¹²⁵

130. Nel settore pubblico le differenze salariali di genere sono minori. Anche qui, tra il 2010 e il 2012 si assiste tuttavia a un incremento dal 12,1 al 13,6 per cento (salario mensile lordo standardizzato [mediana]). Nel 2010, nel settore pubblico, a livello della Confederazione, con il 3,3 per cento la discriminazione salariale basata sul sesso era nettamente inferiore a quella del settore privato (8,7%).¹²⁶

Misure di promozione della parità salariale

131. Il diritto alla parità salariale, rivendicabile davanti a un tribunale, è sancito da tempo dalla Costituzione federale (art. 8 cpv. 3, terzo periodo: salario uguale per un lavoro di uguale valore) e concretizzato nella legge sulla parità dei sessi. Nella **documentazione online relativa alla legge sulla parità dei sessi** dal 2008 sono stati documentati oltre 40 casi che si riferiscono ad azioni giudiziarie concernenti discriminazioni salariali.¹²⁷ Negli ultimi anni varie decisioni dei massimi organi giudiziari riguardanti il diritto alla parità salariale hanno chiarito aspetti metodologici e procedurali del confronto dei salari.¹²⁸

132. Non da ultimo per aiutare i dipendenti interessati a far valere il loro diritto alla parità salariale, negli ultimi anni sono stati fatti sforzi d'**informazione e sensibilizzazione** su questa tematica. Sul sito web dell'UFU è liberamente accessibile una breve guida del 2008 per l'elaborazione di perizie giudiziarie sulla discriminazione salariale. L'UST e l'UFU hanno anche fatto elaborare varie analisi dettagliate delle strutture salariali in funzione del sesso, in base ai dati sulla struttura dei salari.¹²⁹ Nel 2012 la *Conférence romande de l'égalité* ha svolto una campagna contro la discriminazione salariale, sostenuta mediante aiuti finanziari della Confederazione. Le misure d'informazione erano indirizzate al pubblico e in particolare alle vittime di discriminazioni salariali effettive o presunte. Mediante manifesti e spot televisivi, le vittime sono state sensibilizzate e incoraggiate a informarsi presso l'ufficio per l'uguaglianza tra uomo e donna del proprio Cantone. I punti principali della legge sulla parità dei sessi sono stati illustrati in termini semplici in un nuovo opuscolo ed è stato spiegato ai lavoratori come rivendicare i propri diritti. Gli specialisti hanno ottenuto informazioni approfondite durante uno speciale incontro di formazione.

125 Verso la parità salariale!, pag. 14 segg.

126 Cfr. altre tabelle e indicazioni sulle differenze salariali nell'ambito degli indicatori dell'UST sull'uguaglianza tra i sessi, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/loehne.html>; tabelle sulla discriminazione salariale (parte spiegabile e non spiegabile (discriminatoria) della disparità salariale tra donna e uomo, evoluzione temporale), http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html.

127 www.gleichstellungsgesetz.ch (per le decisioni in tedesco); www.leg.ch (per le decisioni in francese e in italiano).

128 Cfr. DTF 136 II 393, 131 II 339, 130 III 145 e altri, cfr. <http://www.ebg.admin.ch./themen/00007/00069/00116/index.html?lang=it>. Cfr. anche DTF 4A_261/2011; 4A_449/2008 del 25 febbraio 2009; 4A 614/2011 del 20 marzo 2012.

129 Laurent Donzé, Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010, Université de Fribourg, Friburgo 2013. Cfr. http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html.

133. Nell'ambito della promozione delle pari opportunità nella vita professionale, basandosi sulla legge sulla parità dei sessi l'UFU ha sostenuto finanziariamente numerosi **progetti di lotta contro le discriminazioni salariali**: campagne, corsi di perfezionamento sulla valutazione non discriminatoria del lavoro e sui sistemi salariali per i lavoratori e i sindacati, sviluppo di competenze per analisi statistiche, certificazione equal-salary,¹³⁰ strumenti per gli acquisti cantonali nonché rilevazione delle competenze chiave nella selezione del personale.¹³¹ Un progetto della CSP ha elaborato uno strumento di formazione accessibile a tutti volto a promuovere la parità salariale, formato da vari moduli dedicati a singole tematiche prioritarie.¹³²

134. L'UFU ha inoltre sviluppato vari **strumenti** destinati ad aiutare i datori di lavoro a realizzare la parità salariale. Per verificare la parità salariale per un lavoro equivalente, le aziende con più di 50 collaboratori possono utilizzare lo **strumento di autocontrollo Logib** (cfr. il Terzo Rapporto, n. 338).¹³³ Logib si basa sull'analisi di regressione, riconosciuta a livello internazionale, ammessa quale metodo in caso di controversie salariali anche dal Tribunale federale. Vari Paesi hanno adottato Logib (Germania, Lussemburgo) o manifestato un interesse per lo strumento (Portogallo, Israele, Cile). A più riprese l'UE ha inserito Logib tra gli esempi di buone prassi. Solo nel 2013 Logib è stato scaricato dal sito Internet dell'UFU più di 5000 volte. L'UFU mette inoltre a disposizione gratuitamente guide metodologiche per analizzare le disparità salariali.¹³⁴ Attualmente si sta sviluppando e testando uno strumento per le organizzazioni e le imprese più piccole.

135. Per accelerare l'attuazione della parità salariale, nel 2009 le associazioni svizzere di datori di lavoro e lavoratori hanno avviato, con il sostegno della Confederazione, un «**dialogo sulla parità salariale**». Nella convenzione costitutiva, le associazioni promotrici si sono impegnate a intervenire attivamente per eliminare al più presto le disparità salariali discriminatorie tra uomini e donne, motivando le imprese a verificare i loro salari e ad adottare spontaneamente misure contro eventuali discriminazioni. Al termine del progetto, a fine febbraio 2014, avevano aderito al dialogo sulla parità salariale 51 aziende con 230'000 collaboratori. 21 di esse hanno già verificato i loro salari, eliminato le eventuali discriminazioni identificate e presentato il rapporto finale. Le altre 30 aziende hanno ancora tempo fino al 2018 per completare la procedura. Non è però stato raggiunto lo scopo perseguito di 100 aziende partecipanti al dialogo sulla parità salariale.

136. Nell'ambito degli acquisti pubblici, la Confederazione spende oltre 5 miliardi di franchi all'anno per infrastruttura, beni e servizi. Come già menzionato nel Rapporto precedente, oggi la Confederazione aggiudica commesse per prestazioni in Svizzera solo a imprese che garantiscono il rispetto delle disposizioni della legge federale sugli acquisti pubblici (LAPub) – tra cui la parità salariale (art. 8 LAPub). La Confederazione può effettuare controlli corri-

130 Cfr. <http://www.equalsalary.org/de/about-equal-salary>.

131 Cfr.

<http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/suche/projekte/index.html?lang=it&frommonth=1&fromyear=1996&tomonth=12&toyear=2013&prioritaet=0&search=&kategorie%5B2%5D=on&send=true>.

132 Filmato e materiale didattico all'indirizzo <http://www.equality-salario.ch/i/home.htm>.

133 <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=it>.

134 <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=it>.

spondenti e affidarli in particolare all'UFU o agli uffici cantonali o comunali per l'uguaglianza tra uomo e donna (art. 6 cpv. 4 OAPub). Se all'interno di un'impresa sono rilevate discriminazioni salariali, è possibile revocare l'aggiudicazione o imporre una pena convenzionale (art. 6 cpv. 5 OAPub). Nell'ambito delle future aggiudicazioni di commesse, inoltre, l'impresa entra in considerazione unicamente se dimostra di garantire la parità salariale (art. 11 LAPub). Tra il 2006 e il 2010, l'UFU e la Commissione degli acquisti della Confederazione (CA) hanno sottoposto i **controlli relativi alla parità salariale negli acquisti della Confederazione** a una valutazione esterna. Tale valutazione e un'audizione di esperti realizzata nel 2011 giungono alla conclusione che gli strumenti e i processi esistenti permettono di identificare in modo affidabile le discriminazioni salariali sistematiche nelle imprese con più di 50 collaboratori.¹³⁵

137. Il controllo di 28 imprese scelte a caso tra il 2006 e il 2014 (stato giugno) ha rivelato che in nove imprese non vi erano discriminazioni salariali sistematiche. In 16 imprese è stata riscontrata una discriminazione salariale, che però non è stata sanzionata essendo inferiore alla soglia di tolleranza del 5 per cento vigente nell'ambito degli acquisti oppure superiore alla soglia di tolleranza, ma in misura non statisticamente significativa. Tre imprese hanno dovuto adottare correttivi poiché al loro interno era stata identificata una discriminazione salariale superiore al 5 per cento statisticamente significativa.

138. Nell'ambito della loro prassi di aggiudicazione delle commesse pubbliche, anche molti Cantoni chiedono il rispetto di disposizioni in materia di protezione del lavoro e prestano attenzione alla parità salariale. Nel 2011/2012, il Cantone di Berna ha realizzato un progetto pilota «Logib negli acquisti» e in futuro effettuerà controlli per campione presso aziende con più di 50 collaboratori a cui è stata aggiudicata una commessa.

139. **Nella sua funzione di datore di lavoro, l'Amministrazione federale** considera il principio «salario uguale per un lavoro di uguale valore» un elemento fondamentale. Nel 2010 l'Amministrazione federale ha convenuto con le associazioni del personale una partecipazione al dialogo sulla parità salariale. In seguito, tra il 2010 e il 2013, nell'intera Amministrazione federale sono state effettuate analisi salariali mediante Logib. Il rapporto finale, pubblicato nell'ottobre 2013, rileva che la parità salariale è rispettata: le differenze salariali emerse sono infatti inferiori al 5 per cento.¹³⁶

140. Nel **Programma di legislatura 2011-2015**, le autorità federali si sono poste l'obiettivo di promuovere le **pari opportunità in particolare per i salari**. Il relativo provvedimento 112 ha il seguente tenore: «rafforzare le misure di lotta alle discriminazioni salariali basate sul sesso e vagliare l'adozione di strumenti statutari supplementari». All'inizio del 2014 l'UFU ha così ottenuto **risorse supplementari** per effettuare più controlli sulla parità salariale negli acquisti pubblici, sviluppare nuovi strumenti e intensificare il lavoro d'informazione e di perfezionamento. Nel 2013 sono stati realizzati, su mandato dell'UFG e dell'UFU, uno studio sui meccanismi d'intervento statale e sulla loro idoneità per realizzare la parità salariale nonché

¹³⁵ Judith Trageser, Susanne Stern, Rolf Iten, Evaluation der Kontrollen im Beschaffungswesen, Rapporto finale elaborato su mandato dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e della Commissione degli acquisti della Confederazione (CA), Zurigo, 15 agosto 2011, <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00079/index.html?lang=it>.

¹³⁶ <http://www.epa.admin.ch/aktuell/news/00004/index.html?lang=it&msg-id=50532>.

una sintesi di diritto comparato degli strumenti statali adottati per realizzare la parità salariale in 14 Stati distinti.¹³⁷ Sulla scorta di questi studi e dei risultati del dialogo sulla parità salariale, il 22 ottobre 2014 il Consiglio federale ha deciso di adottare misure statali supplementari per contrastare la discriminazione salariale. Esso intende obbligare per legge i datori di lavoro a svolgere periodicamente un'analisi dei salari, supervisionata da terzi. Entro la metà del 2015 sarà elaborato un progetto corrispondente da porre in consultazione.¹³⁸

Conciliabilità tra lavoro e famiglia

La situazione attuale

141. Il nuovo opuscolo sull'uguaglianza tra uomo e donna dell'UST rileva che, benché l'attività professionale di entrambi i genitori sia una realtà diffusa, in Svizzera una **conciliabilità soddisfacente tra lavoro e famiglia** non è ancora garantita – né per le madri né per i padri.¹³⁹ Come destreggiarsi tra attività professionale e famiglia? Questo interrogativo ha ampie conseguenze per entrambi i sessi: siccome in genere la responsabilità principale per l'educazione e la cura dei figli è ancora affidata alle donne, queste ultime sono meno flessibili in relazione all'attività professionale. Gli uomini che per esempio vorrebbero lavorare a tempo parziale per occuparsi maggiormente della famiglia continuano ad avere difficoltà a essere accettati nel mondo del lavoro. In caso di impiego a tempo parziale, le possibilità di carriera limitate sono ancora una realtà sia per gli uomini sia per le donne.

142. Oggi la maggior parte delle donne lavora: il **tasso di attività delle madri** con figli di meno di 15 anni si è avvicinato a quello delle donne senza figli (2013: 78% per entrambe le categorie; 1991: 60% risp. 71%). Esse sono tuttavia occupate **prevalentemente a tempo parziale** e se in casa vivono bambini piccoli hanno un po' più spesso un grado di occupazione basso (meno del 50%). L'età del figlio più giovane e la situazione familiare influiscono in maniera piuttosto rilevante sulla situazione occupazionale delle madri. Quelle il cui figlio più giovane ha meno di sette anni sono nettamente più spesso senza attività professionale rispetto a quelle il cui figlio minore ha tra i sette e i 14 anni. Le madri sole con figli a carico svolgono con più frequenza un'attività professionale rispetto alle madri che vivono in coppia e il loro grado di occupazione è spesso più elevato. Gli uomini adattano la propria situazione professionale alla situazione familiare in modo diverso rispetto alle donne. Se hanno figli di meno di 15 anni, lavorano a tempo pieno più spesso degli uomini senza figli di meno di 15 anni. Le donne con figli di meno di 15 anni sono invece occupate a tempo parziale nettamente più spesso delle donne senza figli di meno di 15 anni. La quota di padri occupati a tempo pieno è però in calo dal 1991; parallelamente è aumentata la quota di padri che esercitano un'attività a tempo parziale con un grado di occupazione tra il 50 e l'89 per cento.¹⁴⁰ Come

137 <http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/it/home/aktuell/news/2013/2013-12-130.html>.

138 <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=it&msg-id=54905>.

139 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 15 segg. Cfr. dati complementari e analisi approfondite in: Ufficio federale di statistica, Les familles en Suisse. Rapport statistique 2008, Neuchâtel 2008, pag. 65 segg. Nonché lo studio «Was Männer wollen! – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben», lanciato da Pro Familia e realizzato dal Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte di San Gallo, San Gallo 2011.

140 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 16, G 16;
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html>.

mostra il rapporto statistico sulla situazione delle famiglie in Svizzera, gli orari di lavoro delle madri sembrano inoltre meno flessibili e più irregolari di quelli dei padri.¹⁴¹

143. Oltre tre donne su quattro che vivono in economie domestiche composte da coppie con figli di età inferiore a 15 anni assumono da sole la **responsabilità principale per i lavori domestici**. L'età del figlio più giovane non influisce in modo rilevante su tale situazione. Nelle economie domestiche familiari, queste quote sono nettamente superiori che nelle economie domestiche formate da semplici coppie. La gestione comune dell'economia domestica è praticata da circa un sesto delle coppie con figli di meno di 15 anni, ossia nettamente più raramente rispetto alle coppie senza altri componenti dell'economia domestica, tra le quali la quota di coppie con responsabilità condivisa supera un terzo. Tra il 1997 e il 2013 in tutte le coppie si registra un cambiamento evidente: la gestione dell'economia domestica riservata alla donna diminuisce a favore della responsabilità condivisa.¹⁴²

144. I genitori con figli sotto i 15 anni, e soprattutto i genitori con il figlio più giovane di età prescolastica, devono spesso far fronte a un **carico** di lavoro professionale, domestico e familiare molto elevato. Sebbene nella nostra società i ruoli sul piano professionale e familiare siano ripartiti in maniera diseguale tra uomini e donne, l'onere di lavoro complessivo che incombe sui due sessi in situazioni familiari comparabili è più o meno uguale. Gli uomini investono tuttavia più tempo nel lavoro remunerato, le donne in quello non remunerato. La ripartizione disequilibrata del lavoro è rimasta praticamente invariata dal 1997. Occorre però rilevare l'incremento del tempo dedicato dai padri al lavoro domestico e familiare, in particolare da quelli che hanno una partner e un figlio di meno di sette anni: nel 1997 investivano 24 ore alla settimana contro 30,5 ore nel 2013. Questa evoluzione evidenzia un impegno accresciuto dei padri nel lavoro domestico e familiare.¹⁴³

145. Stime recenti mostrano che circa quattro quinti del **lavoro di cura** dei figli e di adulti bisognosi sono prestati senza alcuna remunerazione, soprattutto quello per i figli.¹⁴⁴ Nelle economie domestiche familiari, l'accudimento e la cura dei figli come pure la preparazione dei pasti e le pulizie sono tra i compiti che assorbono più tempo. Spicca il fatto che i padri con una compagna partecipano prevalentemente all'accudimento dei figli. Il maggior onere per la preparazione dei pasti e le pulizie nelle famiglie con figli rispetto alle coppie senza figli è assunto dalle donne. Le madri dedicano inoltre nettamente più tempo dei padri all'accudimento dei bambini piccoli.¹⁴⁵

146. Il 38 per cento delle economie domestiche formate da coppie e il 54 per cento delle famiglie monoparentali con figli di meno di 15 anni fa capo a una forma di **custodia esterna dei figli**. Se il figlio più giovane ha meno di sette anni, tali quote arrivano addirittura al 52 e al

141 Ufficio federale di statistica, Les familles en Suisse. Rapport statistique 2008, Neuchâtel 2008, pag. 73 segg.

142 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 17, G 17; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/02.html>.

143 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html>.

144 UFU, Reconnaissance et revalorisation du travail de care. Agir pour l'égalité, Berna 2010, pag. 7 segg.; con rimando a Mascha Madörin/Brigitte Schnegg/Nadia Baghdadi, Social and political Economy of Care in Switzerland, in: S. Razavi/S. Staab (ed.), Global Variations in the Political and Social Economy of Care: Worlds Apart. London (Routledge/UNRISD Research in Gender and Development) 2012.

145 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 20, G 20; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/06/blank/key/haus-und-familienarbeit/taetigkeiten.html>.

70 per cento rispettivamente. Circa un quinto delle economie domestiche formate da coppie con figli fa capo a forme di custodia dei bambini complementare alla famiglia fino a un giorno alla settimana e un sesto più di un giorno alla settimana. Le madri sole con figli a carico si avvalgono nettamente più spesso di più giorni di custodia dei figli alla settimana, il che è legato al maggiore grado di occupazione. Nella maggior parte dei casi, i figli sono accuditi da parenti, come i nonni, seguiti dagli asili nido oppure, al terzo posto, affidati a madri o famiglie diurne. Negli ultimi anni il ricorso a offerte di custodia dei bambini complementare alla famiglia è aumentato sensibilmente: nel 2009 riguardava quattro economie domestiche su 10, il cui figlio più giovane aveva meno di 15 anni contro solo tre nel 2001. Questo incremento si ripercuote soprattutto in un maggior ricorso alle offerte istituzionalizzate, come asili nido, scuole diurne, mense o doposcuola.

147. Nel 2014 un Rapporto della Commissione europea intitolato «Key data on Early Childhood Education and Care (ECEC) in Europe»¹⁴⁶ presenta per la prima volta dati completi sulla custodia complementare alla famiglia a livello di prima infanzia e di scuola dell'infanzia per la Svizzera nel raffronto europeo. I dati si basano su informazioni messe a disposizione dalla Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione e dalla Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali. Il rapporto contiene confronti internazionali sull'organizzazione (strutture, competenze, personale, requisiti di qualità), sulla partecipazione e sul finanziamento nonché su aspetti contenutistico-pedagogici.

Misure della Confederazione

148. Negli ultimi anni la **ripartizione diseguale del lavoro di cura retribuito e non retribuito** e le relative ripercussioni per i due sessi hanno suscitato un'attenzione particolare. Nel 2010 l'UFU ha pubblicato uno studio che analizza la situazione in Svizzera in dettaglio e formula proposte d'intervento per rafforzare il riconoscimento e la valorizzazione del lavoro di cura retribuito e non retribuito in vari settori politici.¹⁴⁷ Un altro studio, pubblicato nel 2012, ha esplorato, su mandato dell'UFU, la necessità di adattare lo Stato sociale per garantire il lavoro di cura non retribuito (cfr. n. 168 sotto).¹⁴⁸

149. La **conciliabilità tra lavoro e famiglia** e la questione del ruolo che dovrebbero svolgere la Confederazione e i Cantoni nel promuoverla sono state oggetto di discussioni politiche accese negli ultimi anni. Pur essendo stata approvata dal 54,3 per cento dei votanti nella votazione popolare del 13 marzo 2013, l'introduzione di un nuovo articolo nella Costituzione federale concernente la promozione della conciliabilità tra lavoro e famiglia da parte della Confederazione e dei Cantoni non ha superato lo scoglio della maggioranza dei Cantoni (13 contro 10). Le possibilità della Confederazione di intervenire in questo settore restano pertanto limitate. La tematica della conciliabilità tra lavoro e famiglia non è tuttavia scomparsa in

146 http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/key_data_en.php.

147 UFU, Reconnaissance et revalorisation du travail de care. Agir pour l'égalité, Berna 2010.

148 Heidi Stutz/Caroline Knupfer, Ansicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern: Anpassungsbedarf des Sozialstaats in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung, su mandato dell'UFU, Berna 2012.

seno al Parlamento, essendo oggetto di numerosi altri interventi parlamentari, depositati dopo la votazione.¹⁴⁹

150. Vi sono varie autorità federali che si dedicano da tempo alla tematica della conciliabilità tra lavoro e famiglia a vari livelli. Nell'ambito dei propri **aiuti finanziari**, negli ultimi anni l'UFU si è concentrato sulla promozione di condizioni quadro favorevoli nella vita professionale. Non si può non citare per esempio il progetto «Der Teilzeitmann», volto a sensibilizzare gli uomini sul lavoro a tempo parziale.¹⁵⁰ L'Ufficio UND, sussidiato dalla Confederazione, presta consulenza a imprese e organizzazioni su come **migliorare le condizioni quadro aziendali** per favorire la conciliabilità tra attività professionale e famiglia. Assieme alle istituzioni per l'uguaglianza tra uomo e donna dei Cantoni di Zurigo, Lucerna e Berna e all'Ufficio UND, l'UFU ha inoltre pubblicato tre opuscoli intitolati «Due registi per lo stesso film», che si rivolgono alle coppie e alle famiglie, fornendo loro consigli concreti per pianificare insieme la convivenza.¹⁵¹

151. Per tracciare una panoramica sulle molteplici misure di promozione e attività dei Cantoni e dei Comuni in materia di conciliabilità tra lavoro e famiglia (custodia di bambini complementare alla famiglia e condizioni di lavoro favorevoli alle famiglie), nel 2009 la SECO e l'UFAS hanno creato una **piattaforma informativa** online.¹⁵² L'obiettivo è di agevolare lo scambio di idee e di esperienze tra i Cantoni e i Comuni. La piattaforma informativa è uno strumento di lavoro e di sostegno per le autorità e i politici cantonali e comunali, che permette loro di reperire rapidamente informazioni chiare e concrete su basi giuridiche, strumenti e progetti.

152. Prosegue il sostegno della Confederazione alla creazione di nuovi posti per la custodia di bambini nell'ambito della legge federale sugli **aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia**.¹⁵³ Dal 2003 la Confederazione ha così sostenuto la creazione di 45 682 nuovi posti per la custodia di bambini. 25 193 **nuovi posti per la custodia di bambini** sono stati creati in strutture di custodia collettiva diurna e 20 489 in strutture di custodia parascolastica. Ciò corrisponde a un incremento dell'offerta di posti stimata a oltre il 90 per cento. Per quanto riguarda le famiglie diurne sono stati promossi misure di formazione e perfezionamento nonché 21 progetti di coordinamento e professionalizzazione della custodia. La Confederazione ha sostenuto anche tre progetti volti a introdurre **buoni di custodia**. Con il passaggio dal finanziamento delle strutture di custodia a quello dei beneficiari

149 Cfr. p. es. interpellanza 13.3129 Fehr (domande su un prolungamento del congedo maternità); postulato 13.3135 Tornare (il Consiglio federale è incaricato di presentare un rapporto in cui definisca la strategia che intende perseguire nella politica familiare); postulato 13.3218 Marina Carobbio (conseguenze della votazione sull'articolo costituzionale sulla promozione della famiglia, in particolare occorrerà verificare se ed eventualmente come una legge federale sulla famiglia potrebbe rafforzare – analogamente a quanto fatto con la politica agraria – la posizione sociale ed economica delle famiglie); postulato 13.3259 Bulliard-Marbach (moderare le tariffe degli asili nido e rendere più dinamico il settore); iniziativa parlamentare 13.451 Quadranti (prosecuzione ed estensione del programma di aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia); <http://www.parlament.ch/i/suche/Pagine/curia-vista.aspx>.

150 <http://www.teilzeitkarriere.ch/teilzeitmann.html>.

151 <http://www.realisez-votre-film-a-deux.ch/>.

152 <http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=it>.

153 Cfr. il sito Internet del competente Ufficio federale delle assicurazioni sociali con informazioni attuali, <http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=it>.

di prestazioni, i sussidi della mano pubblica non sono più versati direttamente agli offerenti, bensì alle famiglie (cfr. n. 160 sotto).

153. Nel 2013 il programma d'incentivazione della Confederazione è stato sottoposto a una nuova valutazione¹⁵⁴, che si è concentrata sull'efficacia a lungo termine degli aiuti finanziari e sul contributo alla conciliabilità tra lavoro e famiglia. L'**efficacia a lungo termine** degli aiuti finanziari è molto alta: il 98 per cento delle strutture di custodia collettiva diurna e il 95 per cento delle strutture di custodia parascolastica il cui sostegno finanziario era cessato da almeno un anno erano ancora in esercizio al momento dell'indagine. La maggior parte delle strutture era riuscita a mantenere costante o addirittura ad ampliare il volume e la qualità dell'offerta. La cessazione degli aiuti finanziari è stata compensata soprattutto grazie a un maggior tasso di occupazione e quindi a maggiori entrate. L'obiettivo di migliorare la **conciliabilità tra lavoro e famiglia** è stato raggiunto: la stragrande maggioranza dei genitori intervistati ritiene che il contributo delle strutture di custodia alla conciliabilità è da grande a molto grande. Il tempo guadagnato grazie alla custodia dei bambini istituzionale è impiegato principalmente per svolgere un'attività professionale o seguire una formazione. Senza la custodia, il 65 per cento dei genitori con figli in una struttura di custodia collettiva diurna e il 45 per cento dei genitori con figli in una struttura di custodia parascolastica dovrebbero interrompere o ridurre la propria attività professionale. Il 21 per cento (strutture di custodia collettiva diurna) e il 34 per cento (strutture di custodia parascolastica) dei genitori potrebbero far capo a un'altra forma di custodia, ma l'organizzazione sarebbe molto più complicata. Solo il 7 per cento dei genitori (per entrambi i tipi di struttura) potrebbero sostituire facilmente la custodia. In media i genitori dovrebbero ridurre il grado di occupazione di 34 (strutture di custodia collettiva diurna) e 20 punti percentuali (strutture di custodia parascolastica).

154. Benché il programma d'incentivazione della Confederazione abbia molto successo, il bisogno di posti supplementari per la custodia di bambini resta grande. Inoltre, poiché dopo l'accettazione dell'iniziativa popolare «contro l'immigrazione di massa» nel febbraio 2014 la situazione iniziale è mutata – limitazione dell'immigrazione; necessità di mobilitare le forze di lavoro interne (femminili) (cfr. n. 123 sopra) – nel settembre 2014 il Parlamento ha prorogato di altri quattro anni, nell'ambito di un'iniziativa parlamentare,¹⁵⁵ la legge federale sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia, che inizialmente aveva una durata limitata al 31 gennaio 2011.

155. Il 30 ottobre 2013 il Consiglio federale ha adottato un rapporto contenente un'analisi di vari modelli di **congedo di paternità e congedo parentale disciplinati nella legge**. Siccome ritiene che la priorità vada ad altre misure di conciliabilità tra lavoro e famiglia, segnatamente alla creazione di un'offerta di custodia dei bambini complementare alla famiglia e alla scuola corrispondente al bisogno nonché alla promozione di condizioni di lavoro favorevoli alle famiglie, il Consiglio federale ha rinunciato a sotoporre al Parlamento una proposta di congedo di paternità e congedo parentale, ma in cambio ha incaricato il DFI di vagliare un

¹⁵⁴ Ecoplan (2013). Evaluation «Anstossfinanzierung» – Nachhaltigkeit der Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit oder Ausbildung. Beiträge zur Sozialen Sicherheit, Forschungsbericht Nr. 15/13, Berna.

¹⁵⁵ Iniziativa parlamentare 13.451 Quadranti «Prosecuzione ed estensione del programma di aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia».

disciplinamento nel diritto federale che darebbe ai lavoratori il diritto di ridurre il proprio grado di occupazione dopo la nascita di un figlio.¹⁵⁶

156. Per rilanciare la discussione sul congedo parentale, nell'estate del 2014 la CFQF ha svolto un'indagine tra i partiti rappresentati nel Parlamento federale, i cui risultati sono stati pubblicati in un numero della rivista «*Questioni femminili*» dedicato al congedo parentale nel novembre 2014. Nel gennaio 2015, inoltre la CFQF organizza, assieme alla Commissione federale di coordinamento per le questioni familiari (COFF), una manifestazione apartitica a favore del congedo parentale.

157. Dato che l'Ufficio federale di statistica non dispone di dati aggiornati su scala nazionale circa la custodia di bambini complementare alla famiglia, sulla scorta dei risultati di uno studio di fattibilità ha avviato i lavori in vista della **creazione progressiva di una statistica della custodia di bambini complementare alla famiglia**.

158. Anche nell'**Amministrazione federale** sono state adottate varie misure per promuovere la conciliabilità tra lavoro e famiglia. Dal giugno 2010 tutti i nuovi posti a tempo pieno devono essere messi a concorso – se possibile – con un grado di occupazione dell'80-100 per cento. Inoltre le forme di lavoro a tempo parziale e di *job sharing* devono essere inserite nell'OPers. Gli impiegati federali ricevono **contributi per la custodia dei bambini complementare alla famiglia**. Dal 1° gennaio 2011 sono in vigore le basi giuridiche per la partecipazione finanziaria dell'Amministrazione federale alle strutture di custodia di bambini fuori della famiglia (per figli in età prescolastica di impiegati federali)¹⁵⁷ e ai costi a carico del personale per la custodia di bambini complementare alla famiglia.¹⁵⁸ Tali basi giuridiche definiscono in modo unitario le condizioni e l'ammontare dei contributi in seno all'Amministrazione federale. Ogni anno l'Amministrazione federale stanzia 6,5 milioni di franchi per il sostegno finanziario alla custodia di bambini complementare alla famiglia. Dal 1° luglio 2013 sono inoltre in vigore alcune modifiche della legge sul personale federale (LPers) e delle relative ordinanze, rilevanti anche dal punto di vista della conciliabilità. A entrambi i genitori è riconosciuto il **diritto di ridurre il grado di occupazione** al massimo del 20 per cento dopo la nascita o l'adozione di un figlio, a condizione che questa misura non faccia scendere il grado di occupazione al di sotto del 60 per cento. Il **congedo di paternità** è aumentato da cinque a dieci giorni. Le unità amministrative sono inoltre invitate a valutare le domande di proroga del congedo di paternità sotto forma di congedo non pagato in modo benevolo, a patto che le condizioni aziendali lo consentano.¹⁵⁹

156 Rapporto del Consiglio federale del 30 ottobre 2013 in adempimento del postulato Fetz 11.3492 del 6 maggio 2011 «Congedo parentale e previdenza familiare facoltativi» (in tedesco e francese).

157 Art. 75 dell'ordinanza sul personale federale (OPers), RS 172.220.111.3; art. 51 dell'ordinanza del DFF concernente l'ordinanza sul personale federale (O-OPers), RS 172.220.111.31.

158 Art. 75a dell'ordinanza sul personale federale.

159 Art. 40 cpv. 3 lett. d dell'ordinanza concernente l'ordinanza sul personale federale (O-OPers): raccomandazioni dell'Ufficio federale del personale (UFPER): [Gewährung eines zusätzlichen unbezahlten Vaterschaftsurlaubs](#).

Misure dei Cantoni e dei Comuni

159. Negli ultimi anni, molti Cantoni e Comuni hanno adottato misure per migliorare le **condizioni quadro per la custodia di bambini complementare alla famiglia**. Undici Cantoni su 26 hanno iscritto il miglioramento della conciliabilità quale obiettivo esplicito nella Costituzione, 17 Cantoni hanno formulato una politica corrispondente.¹⁶⁰ La Conferenza delle direttive e dei direttori cantonali delle opere sociali (CDOS) ha adottato, in occasione della conferenza annuale 2011, raccomandazioni indirizzate ai Cantoni concernenti la custodia complementare alla famiglia nella prima infanzia. Tali raccomandazioni si basavano tra l'altro su un rapporto elaborato su mandato della CDOS in base a dati estratti dalla piattaforma informativa della Confederazione, aggiornato all'inizio del 2013.¹⁶¹ Il rapporto mostra che, di norma, sono le autorità cantonali, da sole o assieme ai Comuni, a essere competenti per l'autorizzazione, la sorveglianza e la regolamentazione delle strutture di custodia collettiva diurna. Per quanto riguarda le famiglie diurne, i Comuni hanno maggiori competenze. In molti Cantoni i **dati disponibili** restano tuttavia lacunosi, soprattutto in relazione alle famiglie diurne. In singoli Cantoni e Città sono state condotte indagini sulla domanda di posti per la custodia di bambini, ma in base a metodi divergenti. La maggioranza dei Cantoni offre assistenza sotto forma di informazioni, coordinamento e consulenza per la creazione di strutture di custodia collettiva diurna. In tutti i Cantoni vi sono **requisiti di qualità**. Le strutture di custodia collettiva diurna e le famiglie diurne sono finanziate in primo luogo dai genitori. 15 Cantoni partecipano al finanziamento delle strutture di custodia collettiva diurna e (salvo in un caso) anche alle spese di custodia da parte di famiglie diurne. Dal 2013 tutti i Cantoni concedono inoltre una **deduzione fiscale** per le spese di custodia dei bambini da parte di terzi. L'ammontare della deduzione massima varia tuttavia notevolmente.¹⁶² L'ampia maggioranza dei Cantoni ha inoltre iscritto nella legislazione o addirittura nella costituzione cantonale il **principio dei blocchi orari** per la scuola dell'obbligo.¹⁶³

160. I Cantoni di Vaud, Neuchâtel e Friburgo dispongono di leggi sulla custodia dei bambini, che obbligano anche i **datori di lavoro** – oltre allo Stato e ai privati – a cofinanziare il fondo per la creazione di posti per la custodia di bambini. Nel Cantone di Vaud, per esempio, che dispone di una legge del genere dal 2006, tra il 2006 e il 2012 sono stati creati più di 6100 posti per la custodia di bambini. Anche la Città di Lucerna ha imboccato una nuova strada per quanto riguarda il sostegno finanziario per la custodia di bambini complementare alla famiglia passando dal finanziamento dei fornitori (sussidi alle strutture) al **finanziamento dei beneficiari di prestazioni** (versamento di buoni di custodia ai genitori). Dopo il successo della fase pilota 2009-2012 e l'approvazione popolare, nel 2013 il sistema dei buoni di custo-

¹⁶⁰ Piattaforma informativa <http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=it> (stato 25.06.2014).

¹⁶¹ Andrea Schultheiss/Susanne Stern (Infras), Familienergänzende Kinderbetreuung im Frühbereich: Stand in den Kantonen 2012, Auswertung der Daten der Informationsplattform des Bundes «Vereinbarkeit Beruf und Familie – Massnahmen der Kantone und Gemeinden» (dati al 01.09.2012), aggiornamento e principali novità dal 2010, su mandato della Conferenza delle direttive e dei direttori cantonali delle opere sociali (CDOS), Zurigo, maggio 2013.

¹⁶² Ibid., pag. 46 segg.

¹⁶³ Ibid., pag. 32.

dia è stato introdotto definitivamente.¹⁶⁴ Durante la fase pilota, il progetto è stato sostenuto dalla Confederazione mediante aiuti finanziari per un totale di 3,3 milioni di franchi.

Sicurezza sociale

161. Il 1° gennaio 2009 è entrata in vigore la legge federale del 24 marzo 2006 sugli **assegni familiari** (LAFam), che stabilisce l'importo minimo degli assegni familiari per tutta la Svizzera: almeno 200 franchi al mese per i figli in età compresa tra 0 e 16 anni (assegno per i figli) e almeno 250 franchi al mese per i figli in età compresa tra 16 e 25 anni in formazione (assegno di formazione). I Cantoni possono prevedere assegni superiori. Il campo d'applicazione della LAFam comprende tutti i lavoratori (indipendentemente dal grado di occupazione) e dal 1° gennaio 2013 anche i lavoratori indipendenti. Gli assegni familiari sono versati anche alle persone prive di attività lucrativa che non raggiungono il reddito minimo di 42 300 franchi all'anno.

162. Il primo pacchetto di misure della sesta revisione della legge federale su **l'assicurazione per l'invalidità** (revisione 6a) è entrato in vigore il 1° gennaio 2012. L'obiettivo principale della revisione è la reintegrazione professionale dei beneficiari di una rendita d'invalidità; sono stati introdotti vari strumenti per promuovere il loro rientro, parziale o completo, sul mercato del lavoro. Vi è anche una nuova prestazione, il cosiddetto «contributo per l'assistenza», grazie alla quale le persone che hanno diritto a un assegno per grandi invalidi, vivono o vorrebbero vivere a casa propria e hanno bisogno di un sostegno regolare, possono assumere una persona che presti loro l'aiuto necessario. Siccome spesso la cura di parenti spetta alle donne, questa nuova prestazione sgrava in particolare le donne.

163. La **previdenza per la vecchiaia** deve essere adattata all'evoluzione demografica. A tal fine, il 19 novembre 2014 il Consiglio federale ha adottato il disegno di riforma della previdenza per la vecchiaia 2020. Il Consiglio federale sostiene una strategia a tutto campo e intende quindi riformare simultaneamente il primo pilastro (assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti) e il secondo pilastro (previdenza professionale) della previdenza per la vecchiaia. La riforma deve garantire il mantenimento dell'attuale livello di prestazioni e al tempo stesso assicurare il finanziamento a lungo termine. Si prevede tra l'altro di armonizzare a 65 anni l'età di riferimento per il primo e il secondo pilastro per gli uomini e le donne. Il passaggio da 64 a 65 anni per le donne comporta un miglioramento delle prestazioni LPP. Va soprattutto a beneficio delle donne anche la prevista flessibilizzazione del pensionamento anticipato, destinata a consentire alle persone con redditi medio-bassi (reddito annuo fino a 50 000 franchi), che hanno già pagato contributi AVS tra il 1° gennaio dopo il compimento dei 17 anni e il 31 dicembre prima del compimento dei 21 anni (anni giovanili) di anticipare il versamento della rendita senza alcuna riduzione o con una riduzione contenuta. Lo stesso vale anche per la prevista abolizione della deduzione di coordinamento nella previdenza professionale a favore dei lavoratori con un reddito basso, più impieghi o un'occupazione a tempo parziale.¹⁶⁵

164 Indicazioni dettagliate sul progetto sono disponibili su Internet:
http://www.stadtluern.ch/de/onlinemain/dienstleistungen/?dienst_id=16190.

165 http://www.bsv.admin.ch/altersvorsorge_2020/index.html?lang=it.

164. In base a un'analisi dell'efficacia dell'**indennità di maternità**,¹⁶⁶ nel 2012 l'UFAS è giunto alla conclusione che già prima dell'introduzione dell'indennità di maternità obbligatoria la maggioranza delle dipendenti beneficiava di un congedo maternità pagato. L'obbligo è tuttavia importante: grazie a esso è infatti stata riconosciuta e coperta ufficialmente la perdita di guadagno associata alla maternità. Con l'introduzione dell'obbligo, al tempo stesso è stato creato uno standard minimo. Malgrado il rischio di livellamento verso il basso, la maggior parte delle donne non è stata privata delle prestazioni più generose. Non vi è alcun nesso di causalità tra l'aumento dell'attività lucrativa delle donne e l'indennità di maternità. Sono piuttosto altri i fattori che influenzano l'attività lucrativa delle giovani madri (come l'immagine mutata del ruolo della donna, motivi finanziari, la gratificazione offerta dal lavoro, la domanda di forze di lavoro). L'indennità di maternità è solo una tessera di un ampio mosaico e copre unicamente il periodo immediatamente successivo al parto. L'analisi dell'efficacia mostra tuttavia che l'indennità di maternità è un elemento ampiamente accettato e irrinunciabile nel sistema delle assicurazioni sociali della Svizzera.

165. In una sentenza del 15 settembre 2014, il Tribunale federale ha protetto la limitazione alle donne dell'indennità di perdita di guadagno in quanto non discriminatoria, respingendo il ricorso di un padre, che dopo la nascita del figlio aveva rivendicato il diritto a un'indennità di perdita di guadagno in caso di congedo di paternità. Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, un trattamento giuridico distinto degli uomini e delle donne non viola il principio della parità di trattamento, se si basa su differenze biologiche o funzionali. Il congedo di maternità di 14 settimane non è un congedo parentale, bensì esclusivamente una forma di protezione della madre.¹⁶⁷

166. Il 4 giugno 2014 la Svizzera ha ratificato la Convenzione n. 183 sulla **protezione della maternità** dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) e, sempre nel giugno 2014, è entrata in vigore la rispettiva revisione dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro (OLL 1).

167. Nell'**assicurazione contro la disoccupazione**, nel luglio 2012 le istruzioni concernenti l'idoneità al collocamento e la prova della custodia sono state adeguate in modo da ridurre il rischio di discriminazioni nei confronti delle donne disoccupate che hanno la custodia dei figli.

168. Allo scopo di garantire **migliori prestazioni sociali per il lavoro di cura non retribuito**, nel 2012 è stato pubblicato uno studio elaborato su mandato dell'UFU, che analizza le lacune nel sistema svizzero delle assicurazioni sociali e schizza possibilità di riforma. Lo studio non propone un potenziamento, bensì un **riorientamento dello Stato sociale** allo scopo di garantire l'accesso alla vita professionale, grazie a una conciliabilità efficace tra lavoro e famiglia, e di consentire opportunità proprie di guadagno e copertura. Con lo studio si vogliono mettere a disposizione delle istituzioni politiche e degli ambienti interessati basi e suggerimenti per ulteriori riflessioni e misure concrete (cfr. n. 148 sopra).¹⁶⁸

166 Daniel C. Aeppli, Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung, Schlussbericht, agosto 2012, <http://www.bsv.admin.ch/themen/eo/00049/index.html?lang=it>.

167 Sentenza del Tribunale federale, 9C_810/2013.

168 Heidi Stutz/Caroline Knupfer, Sicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern: Anpassungsbedarf des Sozialstaats in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung, su mandato dell'UFU, Berna 2012.

Art. 12 Sanità

169. Le cifre suddivise per specificità di genere della **statistica della salute 2012** e i risultati dell'indagine sulla salute in Svizzera 2012 continuano a evidenziare differenze tra i sessi a livello dei determinanti della salute, come l'alimentazione o il consumo di alcol e tabacco, nonché dello stato di salute e dei rischi per la salute in Svizzera.¹⁶⁹ Studi scientifici e il **monitoraggio della salute della popolazione migrante**, realizzato dall'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) nel 2010¹⁷⁰ mostrano che in vari settori la situazione sanitaria della popolazione migrante in Svizzera è peggiore rispetto a quella della popolazione autoctona. All'interno della popolazione migrante le donne sono confrontate con problemi di salute più degli uomini. Maggiore è l'età della popolazione migrante e maggiori sono le differenze tra uomini e donne. Per quanto riguarda l'accesso ai servizi sanitari, si osserva una differenza tra popolazione con e senza passato migratorio: tra le persone con un passato migratorio la quota di individui che rinunciano a rivolgersi a un dentista o a un medico per motivi finanziari è superiore. All'interno della popolazione migrante le donne rinunciano a una visita dentaria o medica per motivi finanziari più spesso degli uomini.¹⁷¹

170. Il Rapporto intermedio CEDAW conteneva già informazioni dettagliate sulle misure dell'UFSP in materia di migrazione e salute. Ora si può aggiungere che la valutazione del Programma federale migrazione e salute 2008-2013 ha confermato che il programma rappresenta un contributo importante, che non può essere fornito da nessun altro, alla garanzia della qualità, all'ottimizzazione dell'offerta di assistenza, al rafforzamento della responsabilità individuale nonché alle pari opportunità e alla protezione contro le discriminazioni in ambito sanitario. Lo scopo del nuovo Programma federale **migrazione e salute 2014-2017** è di raggiungere un radicamento durevole delle misure e di inserirle maggiormente nella politica nazionale in materia d'integrazione. Occorre promuovere l'impegno dei Cantoni a favore della popolazione migrante e andare verso importanti gruppi target (come la popolazione migrante più anziana), che finora non sono stati raggiunti in misura sufficiente.¹⁷²

171. Particolare attenzione è stata riservata alla **salute riproduttiva** degli stranieri. Come già menzionato nel Rapporto intermedio, vari studi hanno rivelato che per le donne straniere l'andamento della gravidanza è più precario che per quelle svizzere (cfr. Rapporto intermedio, n. 4.4.4.). Recentemente uno studio sulla letteratura disponibile ha mostrato che nel complesso lo stato di salute fisica e psichica delle straniere in Svizzera è peggiore di quello delle svizzere. Tra i fattori di rischio figurano uno statuto socioeconomico inferiore, il contesto sociale, un possibile trauma nonché elementi socioculturali legati allo stile di vita. Inoltre in

169 Statistiques de la santé 2012, Neuchâtel 2012: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=5027>; UST, Indagine sulla salute in Svizzera 2012, Neuchâtel 2013 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/news/publikationen.html?publicationID=5354>.

170 <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12533/13720/index.html?lang=it>.

171 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43064.430110.html>.

172 <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/14002/index.html?lang=it>.

Svizzera l'accesso a un'assistenza adeguata e di buona qualità durante la gravidanza non è garantito a tutte le straniere. Sono necessarie altre ricerche sulle cause.¹⁷³

172. Nell'ambito del Programma nazionale migrazione e salute dell'UFSP, negli ultimi anni sono state attuate alcune misure che hanno contribuito anche a migliorare la salute riproduttiva della popolazione migrante. Nel 2012, inoltre, il Consiglio federale è stato incaricato dal Parlamento di stilare un **rapporto sulla salute materna e infantile** in Svizzera, che tenga conto delle caratteristiche migratorie.¹⁷⁴ Il Rapporto dovrà analizzare le cause ed elaborare raccomandazioni concrete per migliorare la situazione delle madri e dei bambini in difficoltà e quindi anche dell'intera popolazione. Successivamente dovranno essere attuate misure concrete per migliorare la salute riproduttiva della popolazione migrante. L'UFSP partecipa anche al dialogo sull'integrazione nella prima infanzia della Conferenza tripartita sugli agglomerati (CTA). La CTA è una piattaforma politica, che riunisce la Confederazione, i Cantoni, le Città e i Comuni. Il dialogo deve servire ad avviare iniziative concrete con attori non istituzionali per avvicinarsi sempre di più all'obiettivo delle pari opportunità nell'ambito della salute in relazione alla gravidanza, al parto e ai primi anni di vita.¹⁷⁵

173. L'iniziativa popolare «Il finanziamento dell'aborto è una questione privata», posta in votazione il 9 febbraio 2014, chiedeva l'esclusione dei costi dell'**interruzione di gravidanza** dall'assicurazione di base obbligatoria. Nella votazione popolare l'iniziativa è stata respinta ad ampia maggioranza, con il 70 per cento di voti contrari (partecipazione al voto 55,5%).

174. I Cantoni così come istituzioni private e sostenute dalla mano pubblica si sforzano di orientare la prevenzione, la promozione della salute, la consulenza sanitaria, il trattamento delle malattie e le cure verso i deficit identificati nel settore della **migrazione**. S'iscrivono in questi sforzi documenti d'informazione, servizi di consulenza o offerte di assistenza speciali. Da menzionare in particolare il progetto «FemmesTische», rivolto alle donne con un passato migratorio.¹⁷⁶

Art. 13 Altri campi della vita economica e sociale

Uguaglianza e povertà

175. In Svizzera, nel 2012 il **tasso di povertà** della popolazione residente permanente in economie domestiche private era del 7,7 per cento: in altre parole, circa una persona su 13 era considerata povera.¹⁷⁷ Le donne sono maggiormente colpite dalla povertà rispetto agli uomini. I gruppi più esposti sono le famiglie monoparentali, le persone che vivono sole, le persone senza una formazione postobbligatoria, le persone disoccupate e senza un'attività professionale nonché le persone appartenenti a economie domestiche che partecipano in

¹⁷³ Cfr. la bibliografia di Merten et al. 2013.

¹⁷⁴ Postulato Maury-Pasquier 12.3966 del 28.09.2012 «Salute materna e infantile delle popolazioni migranti».

¹⁷⁵ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12533/13722/index.html?lang=it>.

¹⁷⁶ <http://femmestische.ch/>.

¹⁷⁷ Per dati e indicatori sul tenore di vita, sulla situazione sociale e sulla povertà in Svizzera cfr. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/03/blank/key/07/01.html>.

minima parte al mercato del lavoro. Le madri sole con figli a carico sono confrontate con difficoltà finanziarie che spesso risultano da un accresciuto fabbisogno vitale delle due economie domestiche venutesi a formare con la separazione; al contempo le possibilità di svolgere un'attività lucrativa sono limitate a causa della necessità di occuparsi dei figli. Anche le famiglie numerose sono spesso minacciate dallo spettro della povertà. Rispetto al 2008, il tasso di povertà in Svizzera è tendenzialmente in calo (2008: 9,1%; 2012: 7,7%).¹⁷⁸ Come mostrano le più recenti analisi dell'UST dedicate alla povertà, vari fattori rilevanti per il rischio di povertà sono influenzati dal sesso. Rispetto agli uomini, in Svizzera le donne hanno meno spesso un titolo universitario, lavorano più sovente a tempo parziale e svolgono più lavoro familiare e domestico non remunerato. Questi (e altri) fattori possono portare a minori introiti e a una maggior esposizione alla povertà – in particolare se l'economia domestica non dispone di un altro reddito.¹⁷⁹

176. Nel 2012, in Svizzera la **quota di aiuto sociale** era del 3,1 per cento: in altre parole, circa 30 persone su 1000 della popolazione residente permanente hanno beneficiato di prestazioni dell'aiuto sociale. La quota di aiuto sociale raggiunge i valori più elevati tra i bambini, gli adolescenti e i giovani adulti fino ai 25 anni. I fattori di rischio per le giovani donne e i giovani uomini sono una formazione carente e la conseguente inoccupazione. Un fattore di rischio specifico delle donne è l'inoccupazione o sottoccupazione dovuta alla necessità di occuparsi dei figli. Per le donne è quindi più difficile uscire dalla morsa dell'aiuto sociale grazie a un miglioramento della situazione lavorativa rispetto agli uomini. Anche in questo caso sono le persone sole con figli a carico a essere particolarmente esposte al rischio di dipendere dall'aiuto sociale. Questo gruppo è composto per la maggior parte da donne: la loro quota sull'insieme delle economie domestiche assistite è pari a circa un quinto, mentre sul totale delle economie domestiche svizzere è solo di poco più del 5 per cento.¹⁸⁰ I motivi sono gli stessi di quelli alla base della sovrarappresentazione delle persone sole con figli a carico tra la popolazione povera: costi più elevati dovuti ai figli o a una separazione nonché possibilità limitate di esercitare un'attività lucrativa a causa della custodia dei figli, benché i genitori soli con figli a carico dipendenti dall'aiuto sociale siano attivi più spesso delle altre economie domestiche, ma con gradi di occupazione o redditi più bassi.¹⁸¹

177. Con il **Programma nazionale di prevenzione e lotta alla povertà 2014-2018**, la Confederazione intende rafforzare le misure volte a prevenire e a combattere la povertà e potenziarne il coordinamento. A tal fine collabora con i Cantoni, le Città e i Comuni (primi responsabili della lotta alla povertà). L'obiettivo prioritario è accrescere le **opportunità di istruzione** dei gruppi sfavoriti. Altri temi centrali sono l'integrazione sociale e professionale di persone che hanno poche opportunità sul mercato del lavoro, l'alloggio, il sostegno alle famiglie e la

178 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43003.430101.html>.

179 UST, Armut in der Schweiz, Konzepte, Resultate, Methoden, Neuchâtel 2012, pag. 15; UST, La povertà in Svizzera. Risultati 2007-2011, Neuchâtel 2013; UST, Poveri nonostante un lavoro. Risultati 2007-2011, Neuchâtel 2013.

180 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 29, G 30; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43005.430101.html>.

181 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 29, G 30.

messa a disposizione di informazioni sulle prestazioni di assistenza.¹⁸² Il Programma potrà quindi contrastare anche la povertà delle donne.

178. Nel rapporto «Strategia nazionale di lotta alla povertà» del marzo 2010, il Consiglio federale raccomanda ai Cantoni l'introduzione di **prestazioni integrative per le famiglie** con un reddito inferiore alla soglia di povertà in cui i genitori lavorano o sono in formazione. Il 25 giugno 2010 la Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali (CDOS) ha adottato le raccomandazioni indirizzate ai Cantoni sull'impostazione delle prestazioni complementari cantonali per le famiglie. Attualmente quattro Cantoni versano prestazioni complementari alle famiglie: Ticino, Soletta, Vaud e Ginevra. In vari altri Cantoni sono stati presentati interventi politici volti a introdurre prestazioni complementari per le famiglie.¹⁸³

179. Sulla scia del **tasso di divorzio in crescita**, in Svizzera sempre più bambini crescono in famiglie monoparentali, particolarmente colpite dalla povertà. Le madri sole con più figli a carico sono confrontate con particolare frequenza a un'insufficienza di mezzi. L'**anticipo degli alimenti** svolge un ruolo importante per garantire la sussistenza di queste famiglie. Si stima che una famiglia monoparentale su cinque dipenda dall'anticipo degli alimenti da parte dello Stato, perché uno dei genitori non adempie il proprio obbligo di mantenimento. L'anticipo degli alimenti non è disciplinato in modo uniforme nei singoli Cantoni, il che si traduce in notevoli disparità per gli interessati. Per questo motivo, nel 2013 i membri della Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali (CDOS) hanno adottato una serie di raccomandazioni concernenti l'impostazione dell'anticipo degli alimenti.

Art. 14 Donne delle zone rurali

180. Nell'ambito del Rapporto agricolo annuale, nel 2012 l'Ufficio federale dell'agricoltura ha pubblicato uno studio sulle **donne nell'agricoltura**.¹⁸⁴ Questa indagine rappresentativa è stata realizzata dieci anni dopo il primo studio su grande scala. La figura della donna nell'agricoltura svizzera era e resta importante e si contraddistingue per un'ampia poliedricità. Da un lato l'indagine conferma situazioni note e dall'altro mostra nuovi aspetti ed evoluzioni interessanti. Negli ultimi dieci anni sono aumentate le donne che svolgono un'attività lucrativa, ma per loro resta fondamentale anche il ruolo di madre e casalinga. Nelle aziende agricole vi sono sempre più donne che svolgono vari compiti come lavoratrici indipendenti, nell'ambito della vendita diretta o dell'agriturismo, e quasi la metà esercita un'attività al di fuori dell'azienda. In particolare oggi le donne più giovani dispongono di una solida formazione professionale e lavorano, in genere a tempo parziale, nella professione che hanno appreso.

181. Lo studio mostra inoltre che una netta maggioranza delle donne ha iniziato la propria vita in fattoria dopo il matrimonio. Sono poche quelle che gestiscono un'azienda agricola in

182 <http://www.bsv.admin.ch/themen/gesellschaft/00074/01973/index.html?lang=it>.

183 http://skos.ch/uploads/media/2014_FamEL_Stand_Gesamt%c3%bcbersichtKantone_f_03.pdf.

184 Ufficio federale dell'agricoltura, Rapporto agricolo 2012, pag. 54 segg., La donna nell'agricoltura, <http://www.blw.admin.ch/dokumentation/00018/00498/index.html?lang=it>

maniera indipendente. La maggior parte delle donne dichiara di lavorare in un'azienda in comproprietà o cogestione in virtù di un impegno finanziario, ma spesso non esiste alcuna iscrizione nel registro fondiario che le qualifichi come comproprietarie. È inoltre presumibile che solo pochissime donne possano comprovare l'investimento di denaro proprio nell'azienda per esempio mediante contratti di mutuo. In caso di divorzio, ciò potrebbe costituire uno **svantaggio per l'interessata**. Circa l'80 per cento delle donne provvede alla propria sicurezza sociale in particolare tramite un'attività lucrativa extraziendale, la gestione indipendente di un ramo dell'azienda o il lavoro remunerato all'interno della stessa. Tuttavia, tale sicurezza sociale spesso è esigua. In qualità di membro della famiglia, in genere la donna lavora gratuitamente e di conseguenza non è assoggettata obbligatoriamente ad alcuna assicurazione sociale (p. es. l'assicurazione contro gli infortuni). È per contro assoggettata obbligatoriamente per esempio all'AVS/AI e all'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie. Nell'AVS/AI, in generale si ritiene che la donna abbia pagato i propri contributi in qualità di familiare che lavora nell'azienda di famiglia (art. 3 cpv. 3 LAVS). Ciononostante, la maggior parte delle donne sposate non si preoccupa più di tanto della propria sicurezza sociale.

182. Sulla scorta dell'indagine menzionata, nel 2015 il Consiglio federale presenterà un rapporto in risposta a una richiesta del Parlamento:¹⁸⁵ si tratterà in particolare di **esaminare la situazione economica, sociale e giuridica delle donne attive nell'agricoltura** e di evidenziare un eventuale bisogno d'intervento.

183. Benché in Svizzera le differenze tra regioni rurali e urbane costituiscano una tematica di politica regionale, nell'ambito dell'uguaglianza tra uomo e donna non esiste praticamente nessun dato statistico che distingua tra **regioni rurali e urbane**. L'UST sta tuttavia pianificando di allestire, nei prossimi anni, un'offerta di indicatori regionalizzati sull'uguaglianza tra uomo e donna e nel farlo terrà conto, nei limiti del possibile, anche della prospettiva regioni rurali e urbane.

Art. 15 Parità di fronte alla legge

184. In Svizzera, l'uguaglianza tra uomo e donna è formalmente garantita di fronte alla legge, salvo poche eccezioni (p. es. in relazione all'età di pensionamento, cfr. n. 163 sopra).

185. In merito alla riforma del diritto del cognome cfr. n. 191 sotto.

186. Il 1° agosto 2014 è entrata in vigore la legge federale concernente la riabilitazione delle persone interne sulla base di una decisione amministrativa (FF 2014 2589). Tra le persone interne in un istituto senza un procedimento giudiziario prima del 1981 figuravano anche molte donne. Le autorità consideravano il loro comportamento deviante rispetto alla norma sociale (applicabile al loro sesso), per esempio perché avevano avuto contatti con uomini prima della maggiore età. Anche le gravidanze fuori dal matrimonio erano spesso motivo di un internamento sulla base di una decisione amministrativa. L'11 aprile 2013 a Berna si è

¹⁸⁵ Mozione 12.3990 della Commissione dell'economia e dei tributi del Consiglio degli Stati (CET-S) «Donne nell'agricoltura».

tenuta una cerimonia per tutte le vittime di misure coercitive a scopo assistenziale e collocamenti extrafamiliari (persone interne sulla base di una decisione amministrativa, sottoposte a sterilizzazione o a castrazione forzata, date in adozione forzata, bambini collocati a servizio, in affidamento o in istituto, nomadi) prima del 1981. Successivamente la Consigliera federale Simonetta Sommaruga ha istituito una tavola rotonda con una composizione paritetica di vittime e rappresentanti delle autorità coinvolte. Il 1° luglio 2014 la tavola rotonda ha presentato il suo rapporto contenente numerose proposte di misure, tra cui figura segnatamente la creazione di un fondo di solidarietà e aiuto immediato.

187. La Conferenza delle diretrici e dei direttori cantonali delle opere sociali (CDOS) ha assicurato il coordinamento dei Cantoni nel ricostruire la storia delle persone interne sulla base di una decisione amministrativa nonché di altre **vittime di misure coercitive a scopo assistenziale e di collocamenti extrafamiliari**. Tra i punti salienti figura la partecipazione dei Cantoni all'organizzazione delle ceremonie nazionali di commemorazione. La CDOS ha inoltre avviato la creazione di sportelli cantonali per gli interessati e si è adoperata per alimentare un fondo di aiuto immediato, mettere al sicuro i documenti e garantirne l'accesso.

Art. 16 Questioni coniugali e familiari

Evoluzione delle forme di famiglia

188. Il numero annuo di matrimoni è in calo. Nel 2013 si sono unite in matrimonio 39 800 coppie contro 42 700 l'anno precedente (-6,7%).¹⁸⁶ Nel 2013 quasi 700 coppie omosessuali hanno optato per un'unione domestica registrata, quasi tante quante l'anno precedente. La maggior parte di queste coppie è formata da due uomini (67%).¹⁸⁷

189. In seguito all'impiego di una nuova fonte di dati, a partire dal 2011 il **numero di divorzi** è sceso rispetto ai 22 100 nel 2010 e da allora oscilla tra 17 600 (2011) e 17 100 (2013), il che corrisponde a una flessione di più del 20 per cento. Secondo questa nuova base si stima che, se le tendenze osservate dal 2011 proseguiranno, più di quattro matrimoni su 10 (41,9%) potrebbero finire con un divorzio. In Svizzera la maggior parte dei divorzi interviene dopo circa sei anni di matrimonio. Si osserva inoltre un crescente rischio di divorzio anche nei matrimoni che durano da 20 o più anni. Nel 2013 il numero medio di anni di matrimonio al momento del divorzio si collocava a metà tra questi due estremi, ossia a 14,7 anni.¹⁸⁸

190. I dati statistici mostrano che le **forme di famiglia** evolvono. Il modello tradizionale con l'uomo che provvede al sostentamento della famiglia grazie a un impiego a tempo pieno, mentre la donna si dedica ai lavori casalinghi e alla famiglia è in progressivo declino. Tra le economie domestiche di coppie con bambini di meno di sette anni, negli ultimi 20 anni la sua quota è passata dal 61 al 29 per cento. D'altro canto il modello con entrambi i partner pro-

186 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/01/06/blank/key/05.html>.

187 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/01/06/blank/key/07.html>.

188 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/01/06/blank/key/06.html>.

fessionalmente attivi a tempo pieno rappresenta una quota analoga, ad eccezione di un lieve aumento per le coppie con figli di meno di sette anni.¹⁸⁹

Riforma del diritto del cognome e scioglimento della riserva

191. La Svizzera aveva formulato una riserva sull'articolo 16 paragrafo 1 lettera g CEDAW, poiché la legislazione svizzera non era in sintonia con il diritto di scegliere il cognome di famiglia previsto dalla convenzione. Con la revisione delle relative disposizioni del Codice civile svizzero, entrata in vigore nel 2013, il 20 settembre 2013 il Consiglio federale ha potuto notificare lo scioglimento della riserva. Le nuove disposizioni realizzano la **parità dei coniugi per quanto concerne il cognome e la cittadinanza (cantonale e comunale)**. Per principio, il matrimonio non influisce più sul cognome e sulla cittadinanza delle persone che lo contraggono. Ciascun coniuge conserva il proprio cognome e la propria cittadinanza. Al momento del matrimonio gli sposi possono però dichiarare di voler portare, quale cognome comune della famiglia, il cognome da nubile della moglie o il cognome da celibe del marito. Alle coppie omosessuali che fanno registrare la loro unione domestica è offerta la stessa possibilità. Il figlio di genitori sposati porta il cognome comune della famiglia oppure – se i genitori portano cognomi diversi – il cognome che hanno scelto quale cognome dei figli comuni al momento del matrimonio. Se i genitori non sono sposati, il bambino porta il nome da nubile della madre. In caso di autorità parentale congiunta, i genitori possono dichiarare che il figlio debba portare il cognome da celibe del padre.

192. Di conseguenza ora non resta che la **riserva della Svizzera sul regime dei beni fra i coniugi (riserva sull'art. 15 par. 2 e sull'art. 16 par. 1 lett. h CEDAW)**. Benché questa riserva riguardi solo un numero molto limitato e sempre più piccolo di matrimoni, celebrati prima del 1988, per ora viene mantenuta poiché la situazione giuridica non è sostanzialmente cambiata.

Novità in merito alle conseguenze del divorzio

193. Negli ultimi anni, il dibattito politico pubblico sul diritto matrimoniale e sul diritto di famiglia si è concentrato soprattutto sulle conseguenze giuridiche ed economiche del divorzio. Nel 2011 il Consiglio federale ha presentato al Parlamento un progetto di revisione delle disposizioni del diritto civile riguardanti l'autorità parentale, che il Parlamento ha adottato nel giugno 2013. Le modifiche legislative, entrate in vigore il 1° luglio 2014, fanno diventare l'**autorità parentale congiunta la regola, indipendentemente dallo stato civile dei genitori**, garantendo così l'uguaglianza tra uomo e donna. L'opportunità o meno di applicare le nuove disposizioni a tutte le coppie divorziate è stata oggetto di lunghi dibattiti. Alla fine è stato convenuto che possono chiedere a un tribunale il diritto di affidamento unicamente i padri e le madri che hanno divorziato non più di cinque anni prima dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni. Se uno dei genitori cambia domicilio, non è necessaria l'approvazione

189 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 18, G 18;
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/03.html>.

dell'altro, a condizione che il cambiamento di domicilio non abbia ripercussioni sostanziali sull'esercizio dell'autorità parentale.

194. Un'altra tappa della revisione riguarda il diritto al mantenimento. Il **diritto del figlio al mantenimento** va rafforzato. Al tempo stesso occorre eliminare la discriminazione dei figli di genitori non sposati. La responsabilità parentale comprende il diritto e il dovere di accudire il figlio e di provvedere congiuntamente al suo mantenimento. Per quanto riguarda questo secondo aspetto, il diritto vigente è lacunoso e obsoleto. Ciò vale segnatamente per le madri nubili, il cui mantenimento non è garantito – a differenza di quello delle donne divorziate. Indirettamente, a soffrirne sono anche i figli. Se il reddito non è sufficiente per due economie domestiche, secondo il diritto vigente l'ammacco finanziario colpisce unicamente il genitore che accudisce i figli (caso di carenza). Quest'ultimo deve far ricorso alle prestazioni dell'aiuto sociale, che deve rimborsare se in un secondo tempo il suo patrimonio aumenta. Il Tribunale federale ha definito insoddisfacente questa regolamentazione, rivendicandone una correzione.

195. In Parlamento è attualmente in discussione una riforma del mantenimento del figlio. Il Consiglio federale propone di rafforzare il **diritto del figlio al mantenimento a prescindere dallo stato civile dei genitori**.¹⁹⁰ In futuro, il contributo di mantenimento dei figli comprenderà anche i costi che sorgono per il genitore che li accudisce. Sinora ciò non era possibile per i figli di genitori non sposati. Questa discriminazione va pertanto eliminata. Inoltre il diritto al mantenimento dei figli dovrà prevalere su tutti gli altri diritti al mantenimento, per esempio quello del coniuge o di persone maggiorenni. È inoltre importante che i figli possano far valere in modo più efficace i loro diritti nei confronti del genitore che non versa il contributo di mantenimento fissato. Attualmente i Cantoni aiutano i figli e le persone che li accudiscono nell'incasso dei contributi, tuttavia la loro prassi non è uniforme. Nella sua proposta, il Consiglio federale ha tuttavia rinunciato all'introduzione della **ripartizione dell'ammacco** visto che nel settore dell'aiuto sociale non sono previste competenze federali. Il problema dell'addossamento unilaterale del deficit finanziario (ammacco) al genitore che accudisce principalmente i figli in caso di condizioni economiche difficili dopo il divorzio resta pertanto irrisolto. Di norma saranno quindi sempre le madri a dover far ricorso all'aiuto sociale. Se il Parlamento adotterà la proposta del Consiglio federale, a causa di questa rinuncia l'uguaglianza tra uomo e donna in caso di divorzio resterà lacunosa.

196. In particolare, occorre rivedere la regolamentazione vigente concernente il **conguaglio della previdenza professionale in caso di divorzio** per migliorare la situazione delle donne che hanno svolto compiti di accudimento durante il matrimonio e di conseguenza non dispongono di una previdenza professionale propria sufficiente. In futuro, le pretese nei confronti degli istituti di previdenza professionale saranno divise anche quando uno dei coniugi percepisce già una rendita della previdenza professionale al momento del divorzio. Il diritto vigente prevede che in questi casi il conguaglio della previdenza sia sostituito da un'indennità adeguata, spesso sotto forma di rendita di mantenimento. Ciò è problematico quando l'ex coniuge muore: al suo decesso, infatti, la rendita di mantenimento viene a mancare e siccome determinati istituti di previdenza limitano al minimo legale (parte obbligatoria)

190 Cfr. https://www.bj.admin.ch/bj/it/home/aktuell/news/2013/ref_2013-11-291.html, (15.04.2014)

le rendite per i superstiti versate alle persone divorziate, in molti casi non si tratta di un'alternativa equivalente alla rendita di mantenimento. Siccome in genere ciò riguarda le donne, si parla del problema delle «vedove divorziate». Per risolvere questo problema, il disegno di legge prevede una novità essenziale: al coniuge creditore può essere concessa una pretesa vitalizia a una parte della rendita del coniuge debitore. Attualmente l'oggetto è in discussione in Parlamento. In caso di adozione, la revisione dovrebbe poter entrare in vigore nel 2016.

197. In merito alle misure contro i matrimoni forzati cfr. n. 72 sopra.

Allegato I: Parte statistica (cfr. documento separato)

Allegato II: Elenco delle abbreviazioni

| | |
|---------|---|
| AELS | Associazione europea di libero scambio |
| AI | Assicurazione invalidità |
| art. | Articolo |
| AVS | Assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti |
| CA | Commissione degli acquisti della Confederazione |
| ca. | Circa |
| cap. | Capitolo |
| CC | Codice civile svizzero |
| CDPE | Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione |
| CEDAW | Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) |
| CEDU | Convenzione europea dei diritti dell'uomo |
| CFQF | Commissione federale per le questioni femminili |
| cfr. | Confronta |
| CHF | Franco svizzero |
| consid. | Considerando (in DTF) |
| Cost. | Costituzione federale della Confederazione Svizzera |
| CP | Codice penale svizzero |
| cpv. | Capoverso |
| CSDU | Centro svizzero di competenza per i diritti umani |
| CSP | Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini |
| DFAE | Dipartimento federale degli affari esteri |
| DFE | Dipartimento federale dell'economia |
| DFGP | Dipartimento federale di giustizia e polizia |
| DFI | Dipartimento federale dell'interno |
| DSC | Direzione dello sviluppo e della cooperazione |
| DTF | Raccolta ufficiale delle decisioni del Tribunale federale |
| ecc. | Eccetera |
| ed. | Editore |
| FF | Foglio federale svizzero |

| | |
|----------|---|
| FIZ | Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration (Centro d'informazione per le donne migranti e vittime della tratta) |
| FNS | Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica |
| LADI | Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione |
| LAFam | Legge sugli assegni familiari |
| LAPub | Legge federale sugli acquisti pubblici |
| LASi | Legge sull'asilo |
| LCit | Legge sulla cittadinanza |
| LDis | Legge sui disabili |
| lett. | Lettera |
| LPar | Legge sulla parità dei sessi |
| LPers | Legge sul personale federale |
| LPP | Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità |
| LStr | Legge federale sugli stranieri |
| MGF | Mutilazioni genitali femminili |
| mio. | Milione |
| n. | Nota |
| n. | Numero |
| n. marg. | Numero marginale |
| OAPub | Ordinanza sugli acquisti pubblici |
| OCSE | Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico |
| ODIHR | Ufficio per le istituzioni democratiche e i diritti dell'uomo (Office for Democratic Institutions and Human Rights) |
| OHS | Statistica degli aiuti alle vittime |
| OIM | Organizzazione internazionale per le migrazioni |
| OLS | Ordinanza che limita l'effettivo degli stranieri |
| ONG | Organizzazione non governativa |
| ONU | Organizzazione delle Nazioni Unite |
| OPers | Ordinanza sul personale federale |
| OSCE | Organizzazione per la sicurezza e la cooperazione in Europa |
| p. es. | Per esempio |
| pag. | Pagina |
| PF | Politecnico federale |
| PISA | Programma di valutazione internazionale degli studenti (Programme |

| | |
|-------------|--|
| | for International Student Assessment) |
| PNR | Programma nazionale di ricerca |
| PRN | Polo di ricerca nazionale |
| RIFOS | Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera |
| risp. | Rispettivamente |
| RS | Raccolta sistematica del diritto federale |
| SCOTT | Servizio di coordinazione contro la tratta di esseri umani e il traffico di migranti |
| SCP | Statistica criminale di polizia |
| SECO | Segreteria di Stato dell'economia |
| SEFRI | Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione |
| seg., segg. | Seguente, seguenti |
| SLR | Servizio per la lotta al razzismo |
| UE | Unione europea |
| UFAS | Ufficio federale delle assicurazioni sociali |
| UFFT | Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia |
| UFM | Ufficio federale della migrazione |
| UFPD | Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità |
| UFSP | Ufficio federale della sanità pubblica |
| UFU | Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo |
| UPR | Esame periodico universale (Universal Periodic Review) |
| UST | Ufficio federale di statistica |

Allegato III: Elenco dei testi legislativi determinanti

- RS 101 Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999 (Cost.)
- RS 141.0 Legge federale del 29 settembre 1952 su l'acquisto e la perdita della cittadinanza svizzera (Legge sulla cittadinanza, LCit)
- RS 142.20 Legge federale del 16 dicembre 2005 sugli stranieri (LStr) (entrata in vigore il 1° gennaio 2008)
- RS 142.31 Legge del 26 giugno 1998 sull'asilo (LASi)
- RS 151.1 Legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi (LPar)
- RS 151.3 Legge federale del 13 dicembre 2002 sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (Legge sui disabili, LDis)
- RS 161.1 Legge federale del 17 dicembre 1976 sui diritti politici (LDP)
- RS 172.056.1 Legge federale del 16 dicembre 1994 sugli acquisti pubblici (LAPub)
- RS 172.220.1 Legge del 24 marzo 2000 sul personale federale (LPers)
- RS 210 Codice civile svizzero del 10 dicembre 1907 (CC)
- RS 211.111.1 Legge federale del 17 dicembre 2004 sulle condizioni e le procedure per praticare le sterilizzazioni (Legge sulle sterilizzazioni)
- RS 311.0 Codice penale svizzero del 21 dicembre 1937 (CP)
- RS 412.10 Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale (Legge sulla formazione professionale, LFPr)
- RS 414.71 Legge federale del 6 ottobre 1995 sulle scuole universitarie professionali (LSUP)
- RS 831.10 Legge federale del 20 dicembre 1946 su l'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS)
- RS 832.10 Legge federale del 18 marzo 1994 sull'assicurazione malattie (LAMal)
- RS 837.0 Legge federale del 25 giugno 1982 sull'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e l'indennità per insolvenza (Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione, LADI)
- RS 857.5 Legge federale del 9 ottobre 1981 sui consultori di gravidanza
- RS 861 Legge federale del 4 ottobre 2002 sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia

Appendice I: parte statistica

Art. 6

Tratta di esseri umani e promovimento della prostituzione, dal 2009 al 2012

| Personne imputate | Tratta di esseri umani (Art. 182 del codice penale) | | | | | | Promovimento della prostituzione (Art. 195 del codice penale) | | | | | |
|--------------------------------|---|------|----------------|------|----------------|------|---|------|----------------|------|----------------|-------|
| | 2009 | | 2010 | | 2011 | | 2009 | | 2010 | | 2011 | |
| | cifre assolute | % | cifre assolute | % | cifre assolute | % | cifre assolute | % | cifre assolute | % | cifre assolute | % |
| sesso | | | | | | | | | | | | |
| femminile | 16 | 30.2 | 15 | 26.8 | 21 | 42.0 | 32 | 45.1 | 20 | 22.2 | 23 | 22.3 |
| maschile | 37 | 69.8 | 41 | 73.2 | 29 | 58.0 | 39 | 54.9 | 70 | 77.8 | 80 | 77.7 |
| gruppi di età | | | | | | | | | | | | |
| <10 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 10-14 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 15-17 | 2 | 3.8 | 1 | 1.8 | 0 | 0.0 | 1 | 1.4 | 2 | 2.2 | 1 | 1.0 |
| 18-19 | 3 | 5.7 | 1 | 1.8 | 1 | 2.0 | 1 | 1.4 | 5 | 5.6 | 4 | 3.9 |
| 20-24 | 6 | 11.3 | 6 | 10.7 | 3 | 6.0 | 11 | 15.5 | 9 | 10.0 | 7 | 6.8 |
| 25-29 | 9 | 17.0 | 5 | 8.9 | 10 | 20.0 | 8 | 11.3 | 14 | 15.6 | 10 | 9.7 |
| 30-34 | 6 | 11.3 | 11 | 19.6 | 9 | 18.0 | 17 | 23.9 | 13 | 14.4 | 23 | 22.3 |
| 35-39 | 12 | 22.6 | 12 | 21.4 | 6 | 12.0 | 7 | 9.9 | 15 | 16.7 | 17 | 16.5 |
| 40-49 | 8 | 15.1 | 14 | 25.0 | 9 | 18.0 | 18 | 25.4 | 23 | 25.6 | 24 | 23.3 |
| 50-59 | 4 | 7.5 | 3 | 5.4 | 6 | 12.0 | 6 | 8.5 | 7 | 7.8 | 12 | 11.7 |
| 60-69 | 1 | 1.9 | 2 | 3.6 | 4 | 8.0 | 1 | 1.4 | 1 | 1.1 | 4 | 3.9 |
| 70-99 | 1 | 1.9 | 1 | 1.8 | 1 | 2.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.0 |
| informazione mancante | 1 | 1.9 | 0 | 0.0 | 1 | 2.0 | 1 | 1.4 | 1 | 1.1 | 0 | 0.0 |
| stato di soggiorno | popolazione residente permanente svizzera | 5 | 9.4 | 8 | 14.3 | 12 | 24.0 | 11 | 15.5 | 27 | 30.0 | 29 |
| | popolazione residente permanente straniera | 15 | 28.3 | 17 | 30.4 | 13 | 26.0 | 19 | 26.8 | 26 | 28.9 | 24 |
| asilo I | | 2 | 3.8 | 0 | 0.0 | 1 | 2.0 | 0 | 0.0 | 2 | 2.2 | 0 |
| asilo II | | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 |
| popolazione straniera restante | | 31 | 58.5 | 31 | 55.4 | 21 | 42.0 | 41 | 57.7 | 34 | 37.8 | 50 |
| informazione mancante | | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 6.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.1 | 0 |
| Totali | | 53 | 100.0 | 56 | 100.0 | 50 | 100.0 | 71 | 100.0 | 90 | 100.0 | 103 |
| | | | | | | | | | | | | 75 |
| | | | | | | | | | | | | 100.0 |
| | | | | | | | | | | | | 130 |
| | | | | | | | | | | | | 100.0 |

Continuazione alla pagina seguente

| Persone danneggiate | Tratta di esseri umani (Art. 182 del codice penale) | | | | | | Promovimento della prostituzione (Art. 195 del codice penale) | | | | | |
|--|---|-------|----------------|-------|----------------|-------|---|-------|----------------|-------|----------------|-------|
| | 2009 | | 2010 | | 2011 | | 2012 | | 2009 | | 2010 | |
| | cifre assolute | % | cifre assolute | % | cifre assolute | % | cifre assolute | % | cifre assolute | % | cifre assolute | % |
| sesso | | | | | | | | | | | | |
| femminile | 27 | 81.8 | 40 | 87.0 | 33 | 91.7 | 58 | 96.7 | 67 | 97.1 | 62 | 96.9 |
| maschile | 6 | 18.2 | 6 | 13.0 | 3 | 8.3 | 2 | 3.3 | 2 | 2.9 | 2 | 3.1 |
| gruppi di età | | | | | | | | | | | | |
| <10 | 2 | 6.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.4 | 0 | 0.0 |
| 10-14 | 1 | 3.0 | 1 | 2.2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.6 |
| 15-17 | 1 | 3.0 | 5 | 10.9 | 1 | 2.8 | 1 | 1.7 | 5 | 7.2 | 7 | 10.9 |
| 18-19 | 4 | 12.1 | 7 | 15.2 | 4 | 11.1 | 7 | 11.7 | 13 | 18.8 | 11 | 17.2 |
| 20-24 | 12 | 36.4 | 15 | 32.6 | 9 | 25.0 | 12 | 20.0 | 30 | 43.5 | 22 | 34.4 |
| 25-29 | 5 | 15.2 | 10 | 21.7 | 11 | 30.6 | 15 | 25.0 | 13 | 18.8 | 15 | 23.4 |
| 30-34 | 5 | 15.2 | 7 | 15.2 | 9 | 25.0 | 16 | 26.7 | 4 | 5.8 | 4 | 6.3 |
| 35-39 | 1 | 3.0 | 0 | 0.0 | 2 | 5.6 | 6 | 10.0 | 1 | 1.4 | 1 | 1.6 |
| 40-49 | 2 | 6.1 | 1 | 2.2 | 0 | 0.0 | 3 | 5.0 | 1 | 1.4 | 3 | 4.7 |
| 50-59 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 60-69 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 70-99 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| informazione mancante | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.4 | 0 | 0.0 |
| stato di soggiorno | | | | | | | | | | | | |
| popolazione residente permanente svizzera | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 8.7 | 6 | 9.4 |
| popolazione residente permanente straniera | 2 | 6.1 | 6 | 13.0 | 6 | 16.7 | 6 | 10.0 | 5 | 7.2 | 5 | 7.8 |
| asilo I | 1 | 3.0 | 1 | 2.2 | 0 | 0.0 | 2 | 3.3 | 1 | 1.4 | 1 | 1.6 |
| asilo II | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| popolazione straniera restante | 27 | 81.8 | 34 | 73.9 | 28 | 77.8 | 50 | 83.3 | 47 | 68.1 | 50 | 78.1 |
| informazione mancante | 3 | 9.1 | 5 | 10.9 | 2 | 5.6 | 2 | 3.3 | 10 | 14.5 | 2 | 3.1 |
| Total | 33 | 100.0 | 46 | 100.0 | 36 | 100.0 | 60 | 100.0 | 69 | 100.0 | 64 | 100.0 |
| | | | | | | | | | | | | |

Asilo I = Persone nell'ambito dell'asilo I (permesso F, N e S)

Asilo II = Persone nell'ambito dell'asilo II (persone colpite da una decisione di non entrata in materia o richiedenti l'asilo respinti il cui termine di partenza è definitivamente scaduto)

Popolazione straniera restante:

– dimoranti temporanei (permesso L)

– frontaliere (permesso G)

– turista / presenza legale senza permesso di dimora o di soggiorno

– richiedente l'asilo con decisione di non entrata in materia

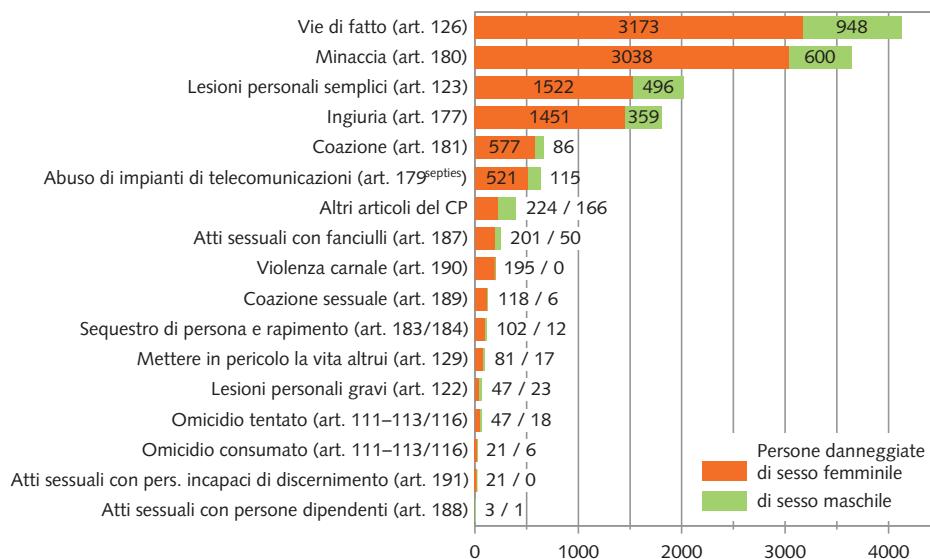
– richiedente l'asilo respinto con soppressione dell'autu sociale

– presenza illegale

Fonte: Statistica criminale di polizia (SCP)

Informazioni: Centro informazioni, sezione Demografia e migrazione, 032 713 67 11, info дем@bfs.admin.ch

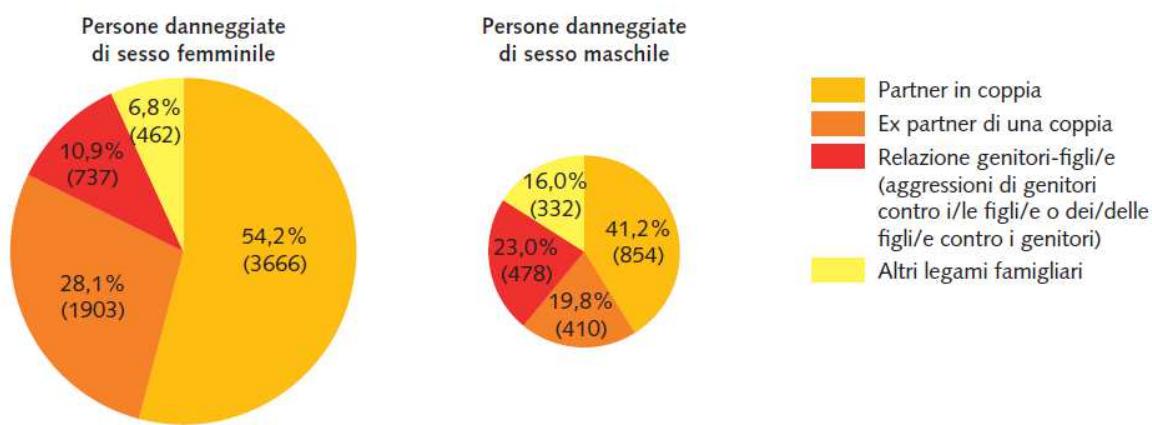
Violenza domestica: persone danneggiate secondo il reato e il sesso, 2011



Fonte: Statistica criminale di polizia (SCP)

© UST

Violenza domestica: persone danneggiate secondo il sesso e il tipo di relazione, 2011



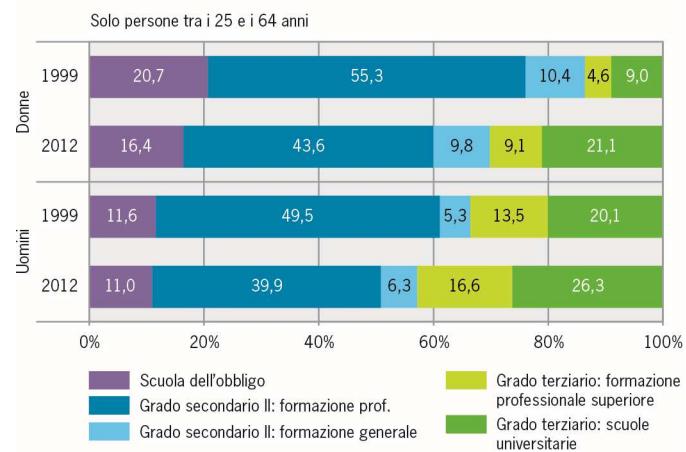
Fonte: Statistica criminale di polizia (SCP)

© UST

Art. 10

Grado di formazione della popolazione residente, 1999 e 2012

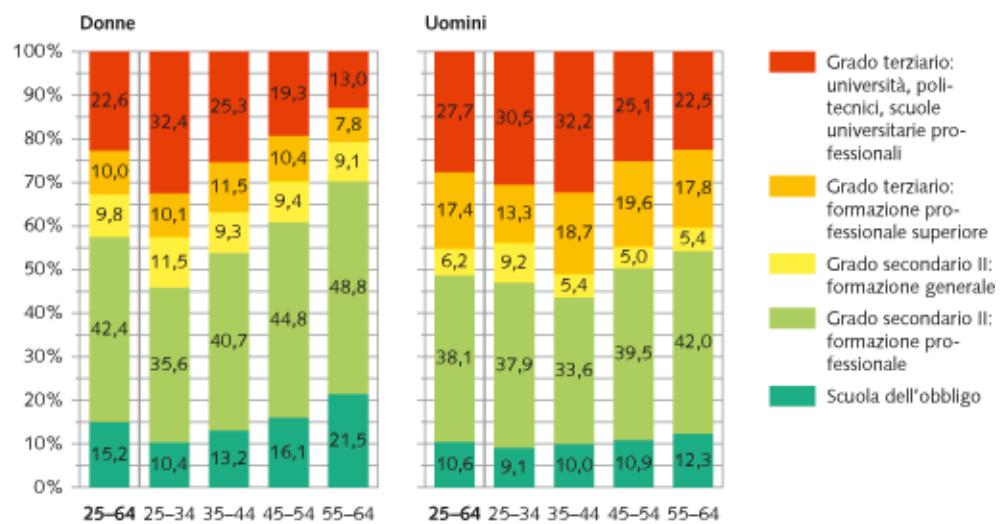
G 1



Fonte: Ufficio federale di statistica, RIFOS

© UST

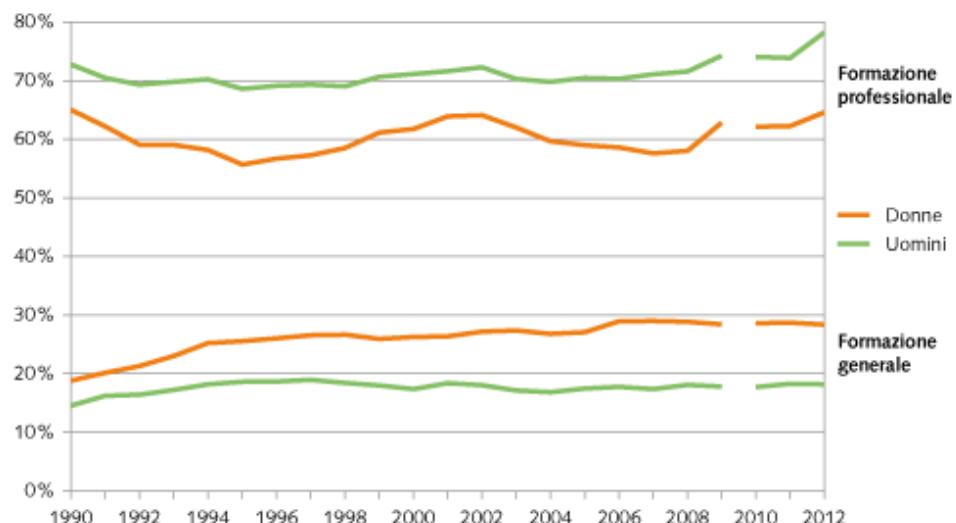
Grado di formazione della popolazione residente secondo i gruppi di età, 2013



Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

© UST, Neuchâtel 2014

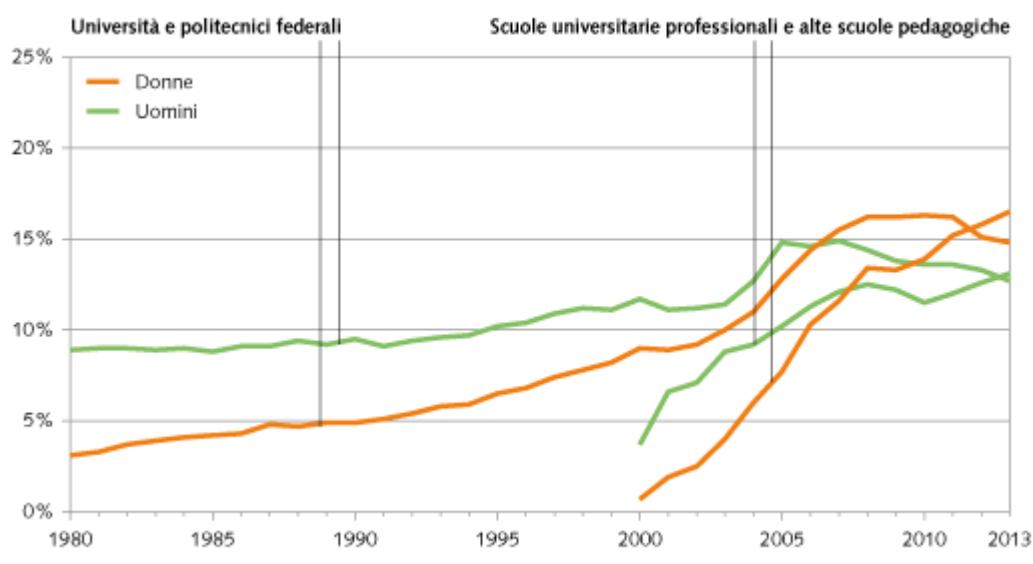
Formazioni conseguite di grado secondario II



Fonte: UST – Allievi e studenti, Diplomi finali, ESPPOP, STATPOP

© UST, Neuchâtel 2014

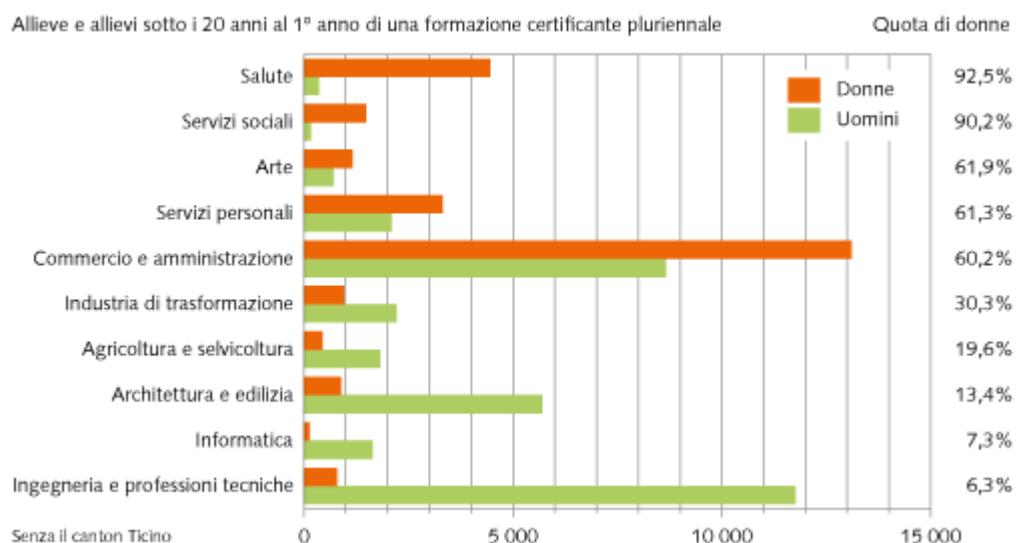
Tasso di diplomati delle scuole universitarie



Fonte: UST - SIUS, ESPOP, STATPOP

© UST, Neuchâtel 2014

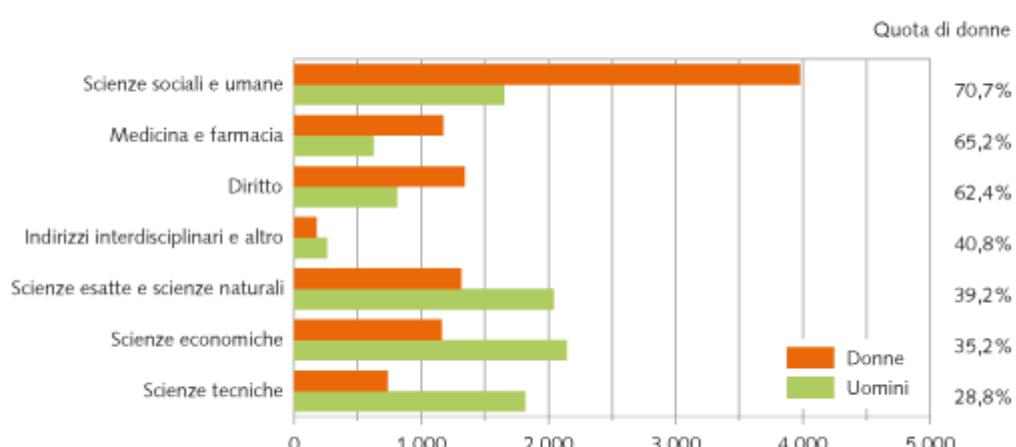
Campi di studio della formazione professionale di base secondo il sesso, 2012



Fonte: UST - Statistica degli allievi e degli studenti

© UST, Neuchâtel 2014

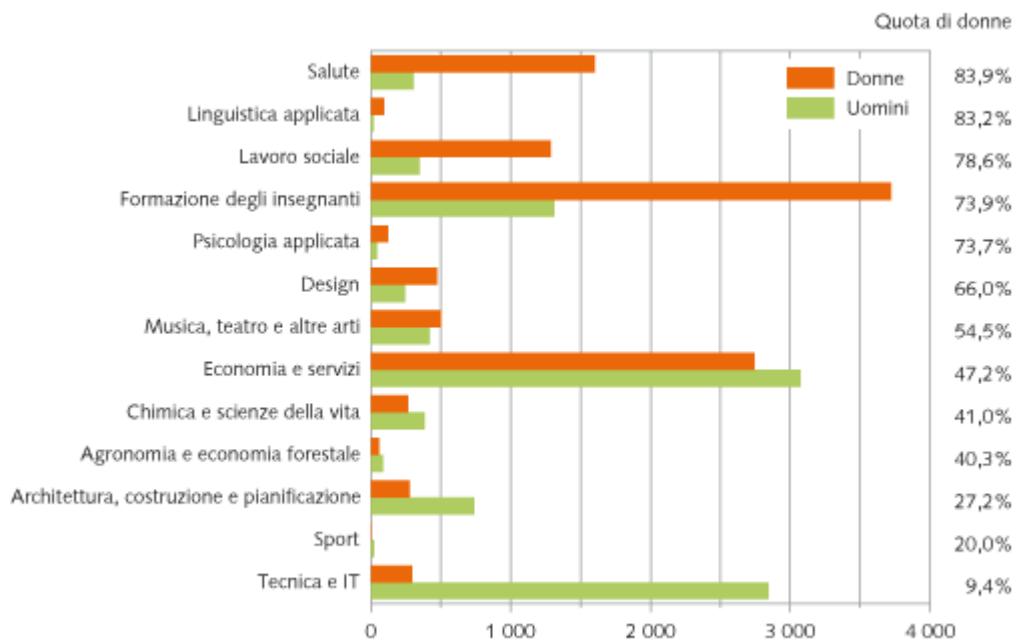
Nuovi iscritti nelle università e nei politecnici federali per settore di studio, 2013



Fonte: UST - SIUS

© UST, Neuchâtel 2014

Nuovi iscritti nelle scuole universitarie professionali per settore di studio, 2013

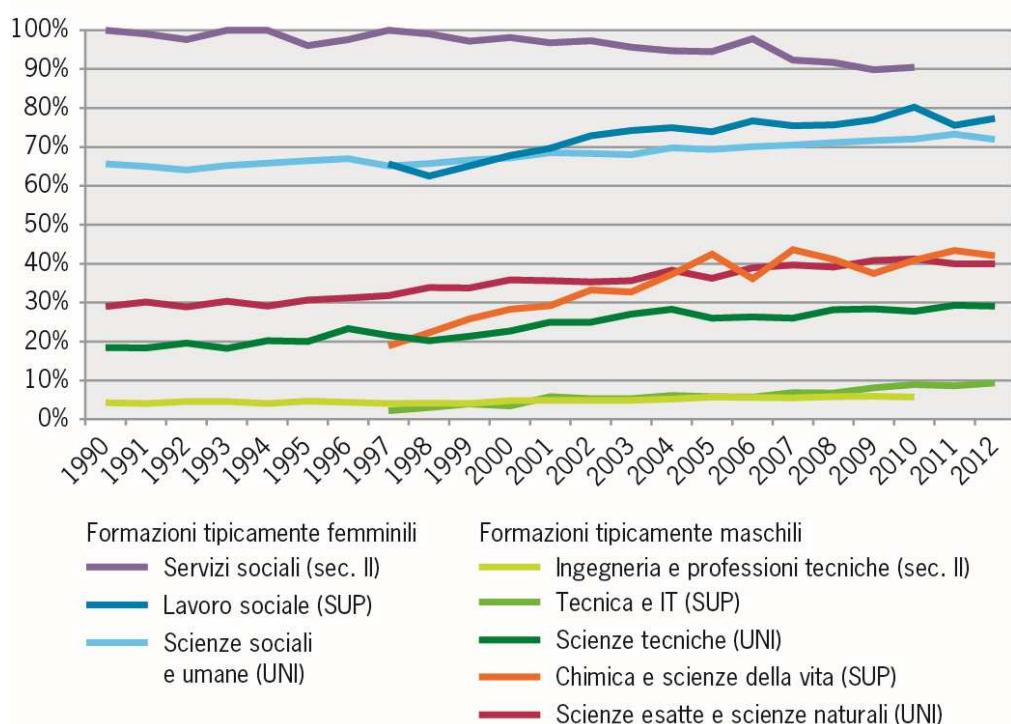


Fonte: SIUS

© UST

Quota di donne in alcuni settori di studio, dal 1990

G 7



- Formazioni tipicamente femminili
- Servizi sociali (sec. II)
 - Lavoro sociale (SUP)
 - Scienze sociali e umane (UNI)

- Formazioni tipicamente maschili
- Ingegneria e professioni tecniche (sec. II)
 - Tecnica e IT (SUP)
 - Scienze tecniche (UNI)
 - Chimica e scienze della vita (SUP)
 - Scienze esatte e scienze naturali (UNI)

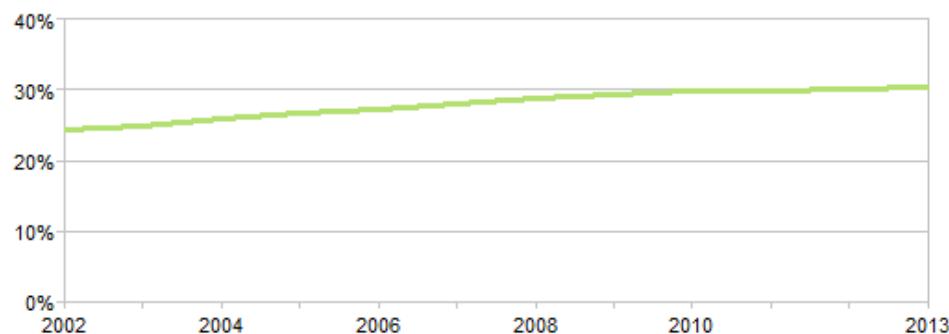
Sec. II: formazione professionale di base di grado secondario II; SUP: scuole universitarie professionali (grado terziario); UNI: università e politecnici federali (grado terziario)

Fonte: Ufficio federale di statistica, Statistica degli allievi e degli studenti, SIUS

© UST

Quota di donne nei corsi di studio scientifici MINT

Quota di studentesse iscritte a corsi di studio scientifici MINT
presso scuole universitarie o scuole universitarie professionali*



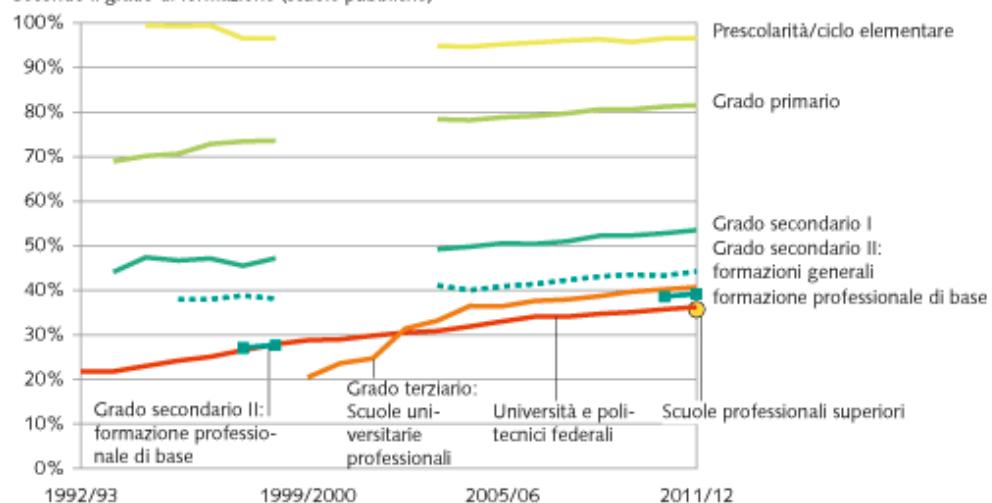
* nei livelli bachelor, master, licenza/diploma e dottorato

Fonte: UST - SIUS

© UST, Neuchâtel 2014

Quota di donne nel corpo insegnante

Secondo il grado di formazione (scuole pubbliche)

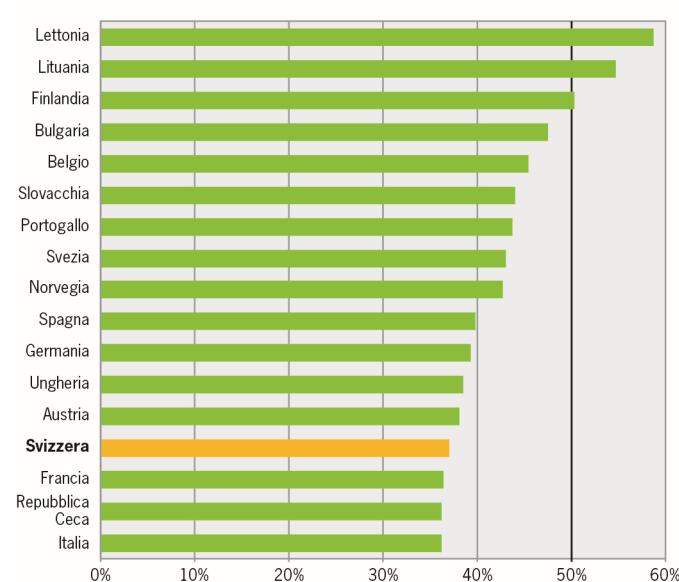


Fonte: Statistica del corpo insegnante e del personale delle scuole universitarie

© UST

Quota di donne nel corpo insegnante del grado terziario, 2010–2011

G 35

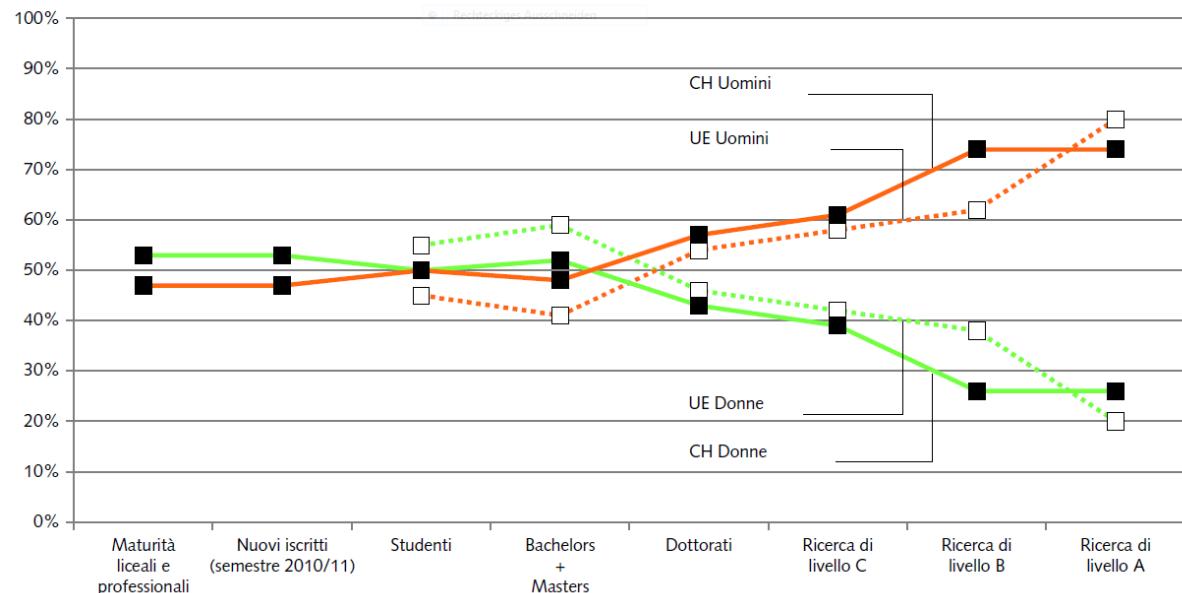


Fonte: UNECE Gender Statistics Database

© UST

Condotta difettosa in Svizzera, 2010
Carriera universitaria secondo lo stadio di avanzamento e il sesso

in % sul totale di ogni stadio di avanzamento

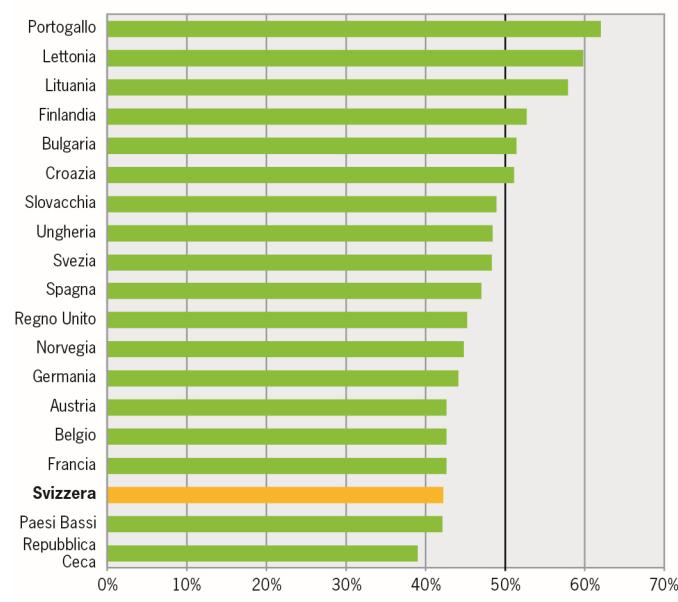


Fonte: UST, Neuchâtel

© UST

Quota di donne tra le persone che hanno conseguito un dottorato, 2010

G 34

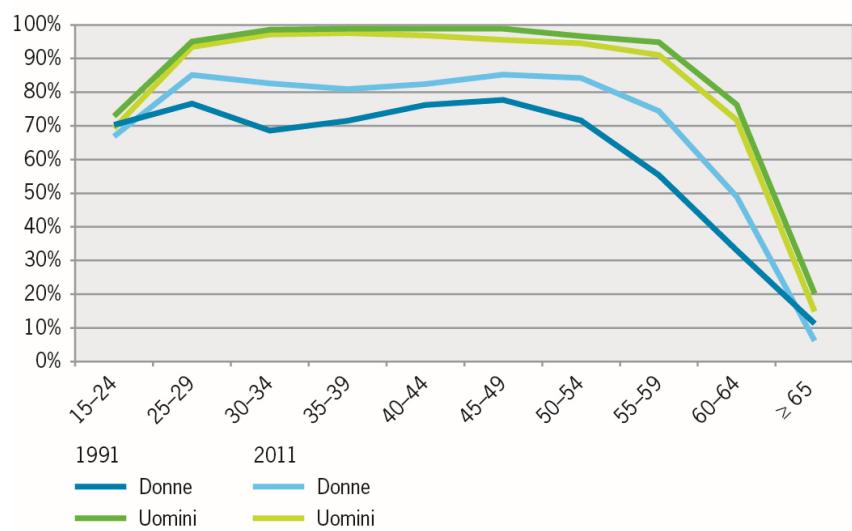


Fonte: UNECE Gender Statistics Database

© UST

Art. 11

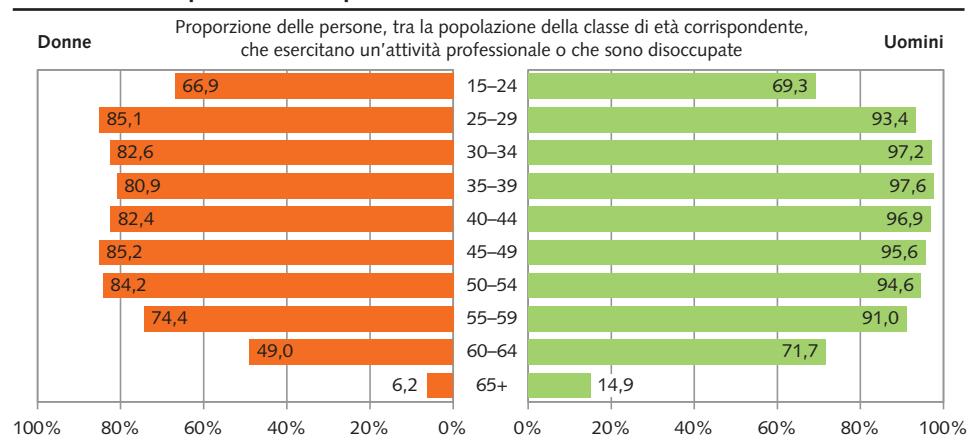
Tasso di attività professionale per gruppi di età, 1991 e 2011 G 10



Fonte: Ufficio federale di statistica, RIFOS

© UST

Tasso d'attività professionale per classi di età, 2011

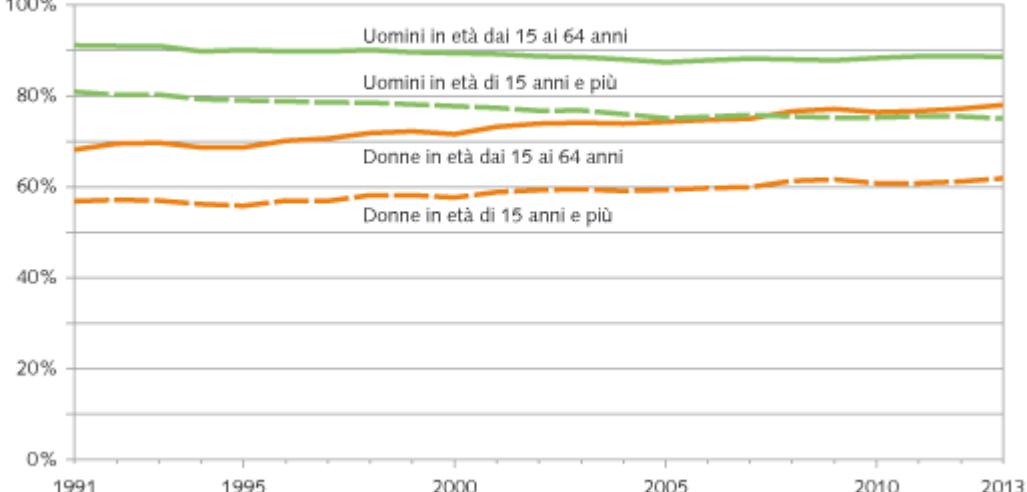


Fonte: RIFOS

© UST

Tasso d'attività professionale

Proporzione delle persone, tra la popolazione totale, che esercitano un'attività professionale o che sono disoccupate

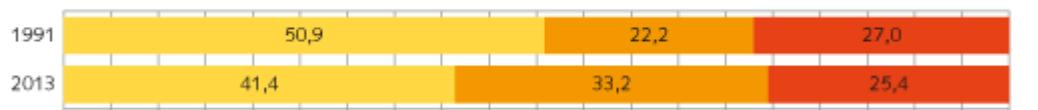


Fonte: UST - RIFOS

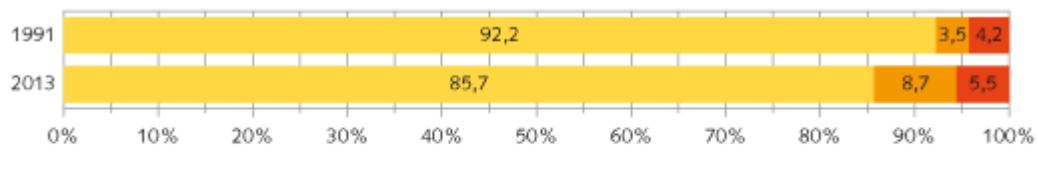
© UST, Neuchâtel 2014

Grado di occupazione

Donne



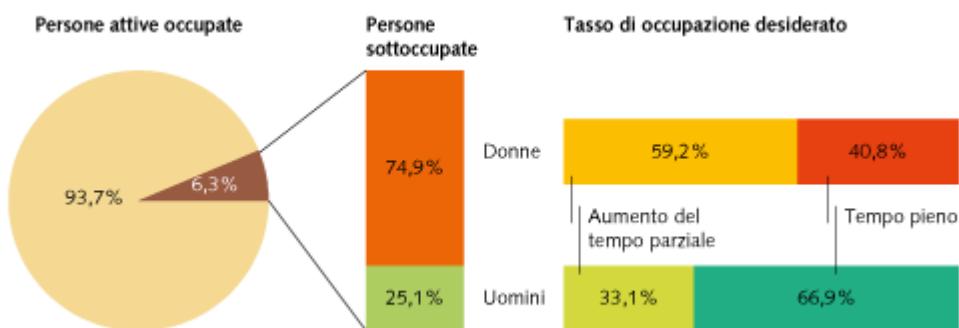
Uomini



Fonte: UST – RIFOS

© UST, Neuchâtel 2014

Sottoccupazione, 2013

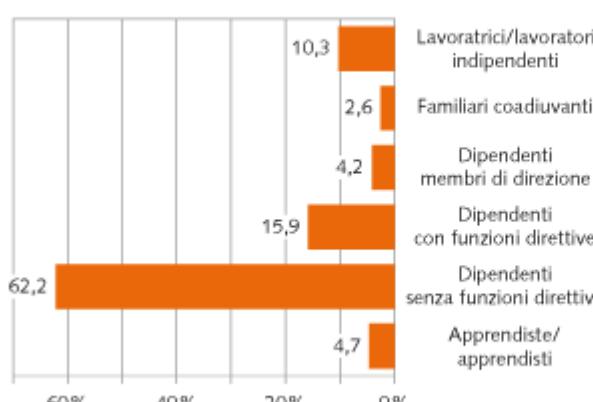


Fonte: UST – RIFOS

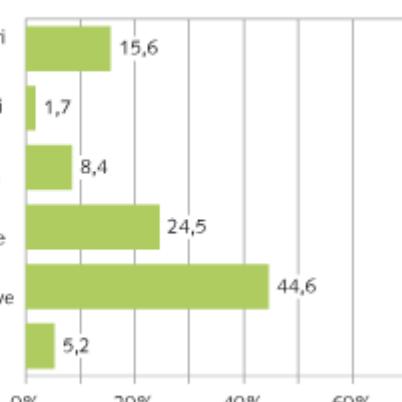
© UST, Neuchâtel 2014

Posizione professionale, 2013

Donne



Uomini

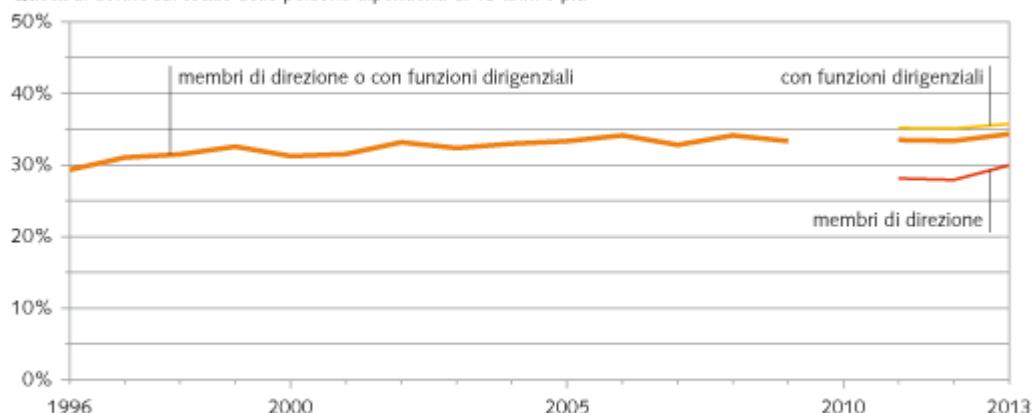


Fonte: UST – RIFOS

© UST, Neuchâtel 2014

Donne con funzioni dirigenziali

Quota di donne sul totale delle persone dipendenti di 15 anni e più



2010: Interruzione della serie riconducibile ad una nuova riformulazione della domanda relativa alla posizione professionale. Anche se tale riformulazione è stata introdotta all'inizio del 2010, essa si applica all'intero campione solo a partire dal 1° trimestre 2011. Pertanto i dati del 2010 non sono pubblicati. Dal 1996 al 2009: media del 2° trimestre, dal 2010: media annuale

Fonte: UST – RIFOS

© UST, Neuchâtel 2014

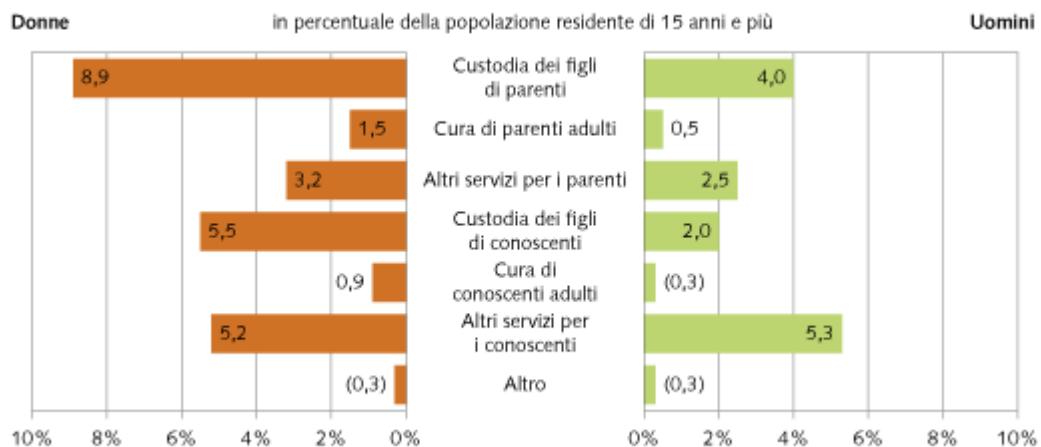
Lavori domestici e familiari secondo il tipo di attività, nel 2013

Ore in media alla settimana

| | Donne | Uomini |
|---|-------|--------|
| Tutte le economie domestiche: | | |
| Preparare i pasti | 6.8 | 3.4 |
| Lavare e riporre le stoviglie, apparecchiare la tavola | 2.5 | 1.7 |
| Fare la spesa | 2.5 | 1.8 |
| Pulire, riordinare la casa | 4.4 | 1.8 |
| Lavare e stirare il bucato | 2.3 | 0.6 |
| Lavori artigianali e manuali | 0.8 | 1.7 |
| Animali domestici, piante, giardino | 2.2 | 1.8 |
| Lavori amministrativi | 1.1 | 1.5 |
| Alimentare e lavare i bambini piccoli | 1.3 | 0.6 |
| Giocare con i figli, fare con loro i compiti | 3.2 | 2.3 |
| Accompagnare e trasportare i figli | 0.4 | 0.3 |
| Assistenza e cura di persone adulte | 0.2 | 0.1 |
| Solo economie domestiche con uno o più figli o persona adulta bisognosa di cure | | |
| Alimentare e lavare i bambini piccoli | 9.5 | 4.6 |
| Giocare con i figli, fare con loro i compiti | 10.7 | 7.2 |
| Accompagnare e trasportare i figli | 1.3 | 1.0 |
| Assistenza e cura di persone adulte | 11.4 | 4.5 |

Ufficio federale di statistica: rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS): lavoro non remunerato

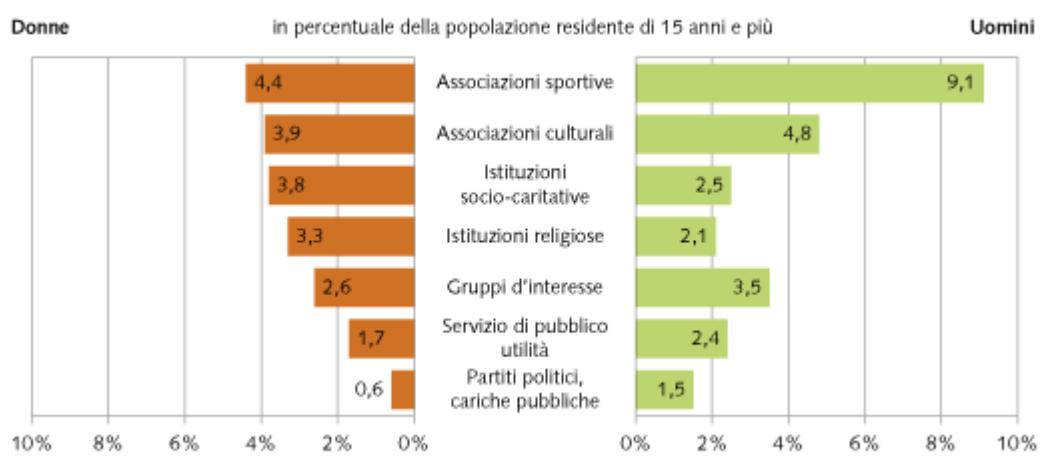
Partecipazione al volontariato informale, 2013



Fonte: UST – RIFOS

© UST, Neuchâtel 2014

Partecipazione al volontariato organizzato, 2013

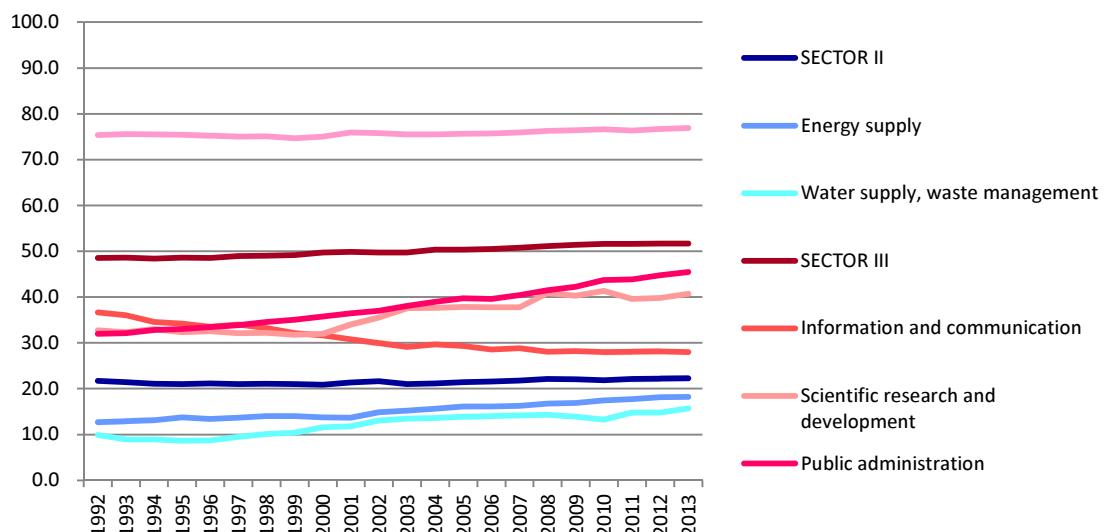


Fonte: UST – RIFOS

© UST, Neuchâtel 2014

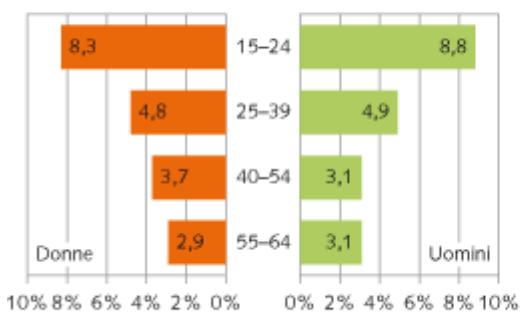
Proporzione di donne impiegate in alcune divisioni economiche dei settori II e III

Fonte: Ufficio federale di statistica, STATIMP

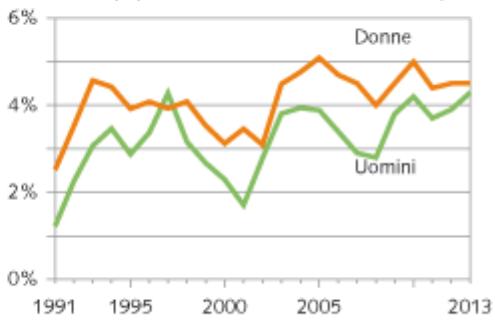


Tasso di disoccupazione ai sensi dell'ILO

Per classi di età, 2013



Evoluzione (popolazione totale in età di 15 anni e più)



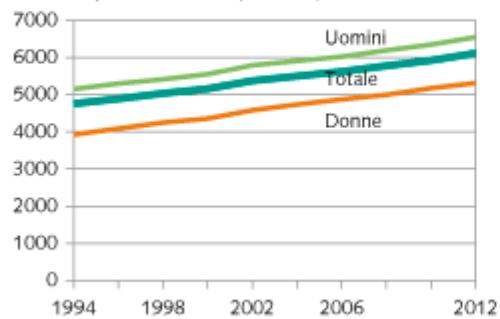
Fonte: UST – RIFOS

© UST, Neuchâtel 2014

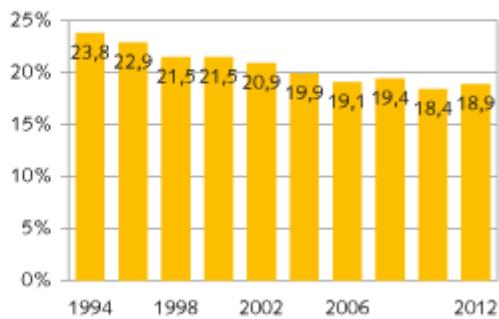
Salario mensile lordo

Settore privato

In franchi, standardizzato (mediana)



Differenze salariali



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

© UST, Neuchâtel 2014

Salario delle donne in % del salario degli uomini, 2012

Secondo alcuni rami economici, settore privato

Salario mensile lordo (mediana), in franchi

Rami economici con i salari più bassi

Servizi personali 75,6 3887

Servizi di alloggio e di ristorazione 92,2 4236

Servizi postali e attività di corriere 77,1 4642

Rami economici con i salari più alti

Industria farmaceutica 84,6 9775

Servizi finanziari; att. ausil. dei servizi fin. e delle att. assicurative 68,5 9667

Industria del tabacco 82,1 8939

Altri rami economici

Costruzioni 90,0 6024

Commercio al dettaglio 82,5 4691

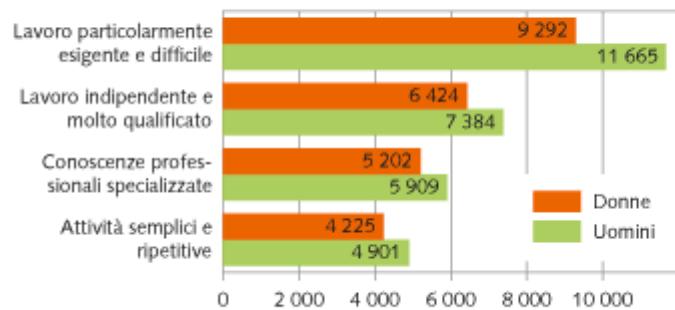
0% 20% 40% 60% 80% 100%

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

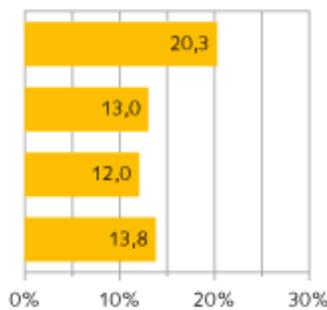
© UST, Neuchâtel 2014

Salario mensile lordo secondo il livello di qualifica richiesto dal posto di lavoro, 2010

Settore privato, mediana, in franchi



Differenze salariali

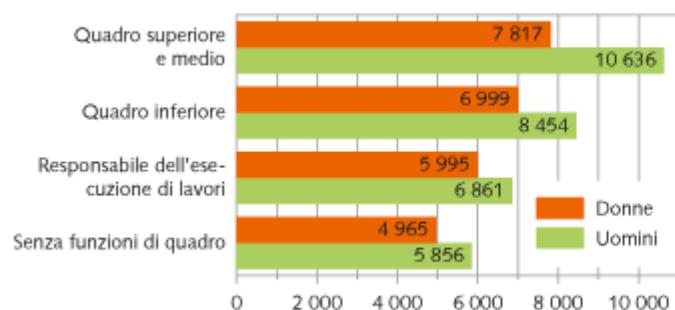


Fonte: RSS

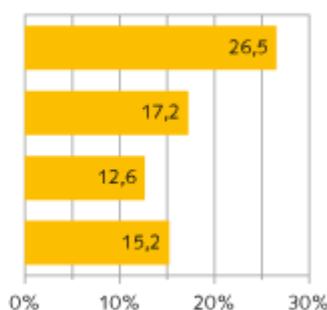
© UST

Salario mensile lordo secondo la posizione professionale, 2012

Settore privato, mediana, in franchi



Differenze salariali

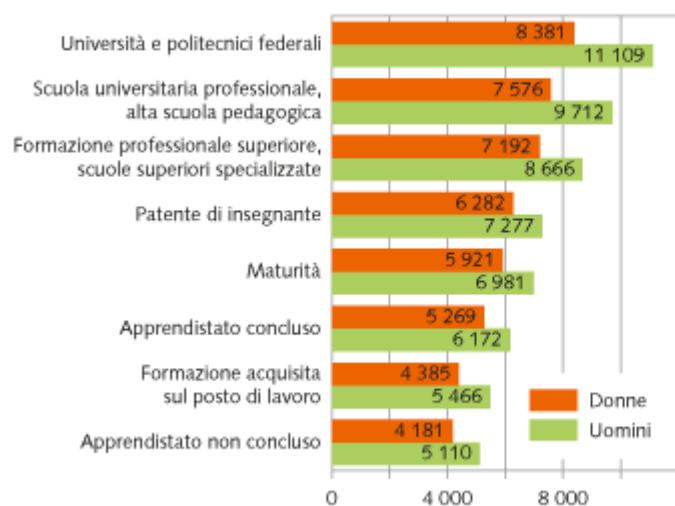


Fonte: UST – Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)

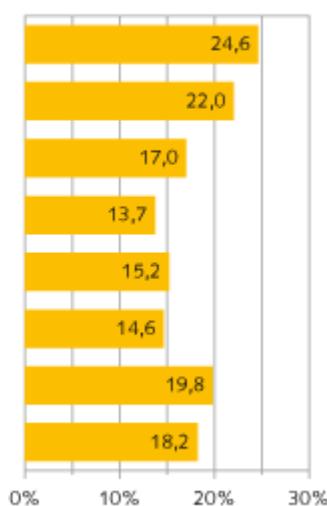
© UST, Neuchâtel 2014

Salario mensile lordo secondo la formazione, 2012

Settore privato, mediana, in franchi



Differenze salariali



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

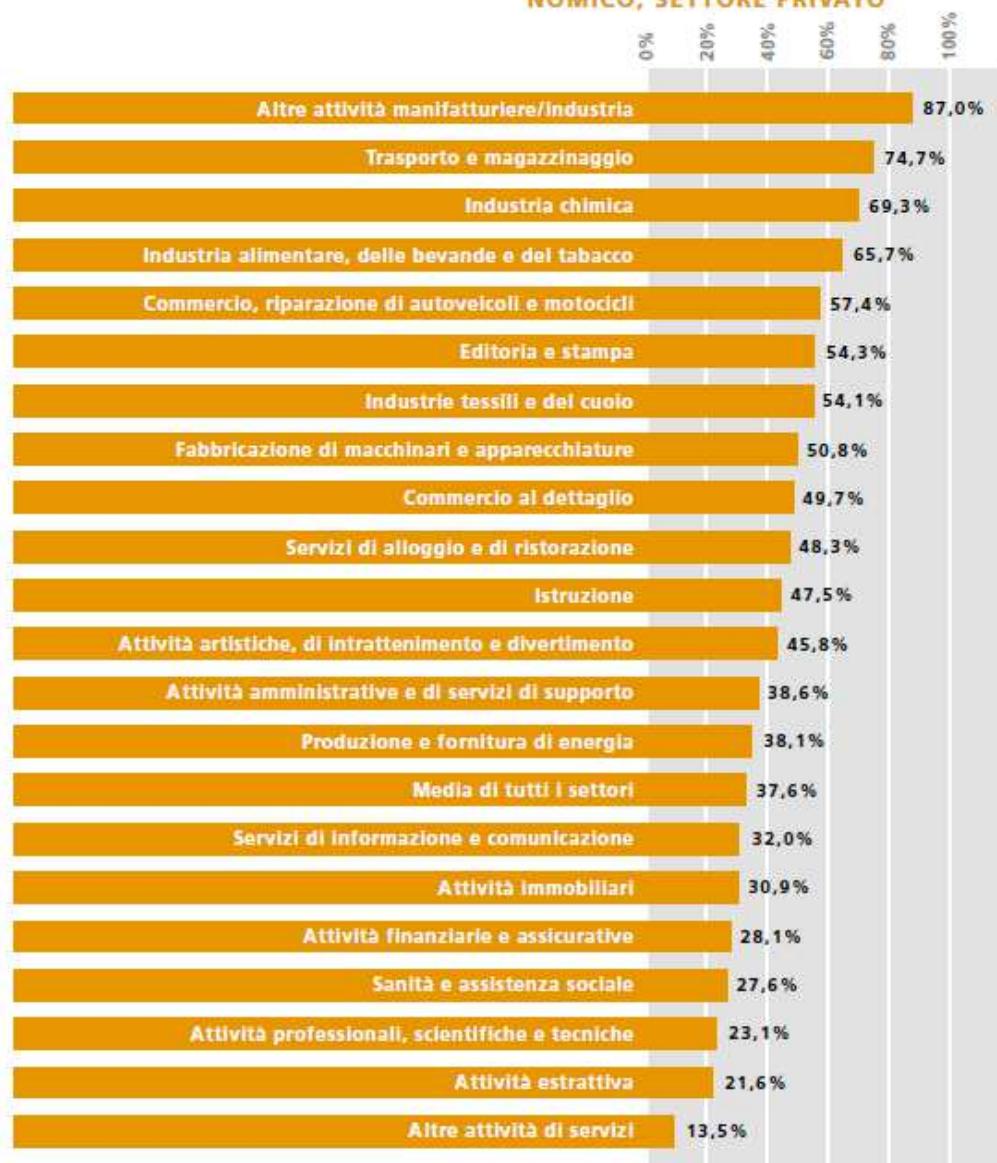
© UST, Neuchâtel 2014

Disparità salariale media tra uomini e donne, settore privato

| | 1998 | 2000 | 2006 | 2008 | 2010 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Parte spiegata: fondato su fattori oggettivi | 58,9% | 55,6% | 61,4% | 60,4% | 62,4% |
| Parte discriminatoria: senza motivazioni oggettive che spieghino le differenze; non conforme alla legge in vigore | 41,1% | 44,4% | 38,6% | 39,6% | 37,6% |

I valori 2008–2010 non sono direttamente raffrontabili a quelli degli anni 1998–2006, perché si basano su una nuova nomenclatura delle attività economiche (cfr. Glossario alla voce NOGA). Tuttavia, la tendenza alla diminuzione è osservabile nelle due serie.

PARTE NON SPIEGATA (DISCRIMINATORIA) IN RAPPORTO ALLA DISPARITÀ SALARIALE MEDIA DEL RAMO ECONOMICO, SETTORE PRIVATO

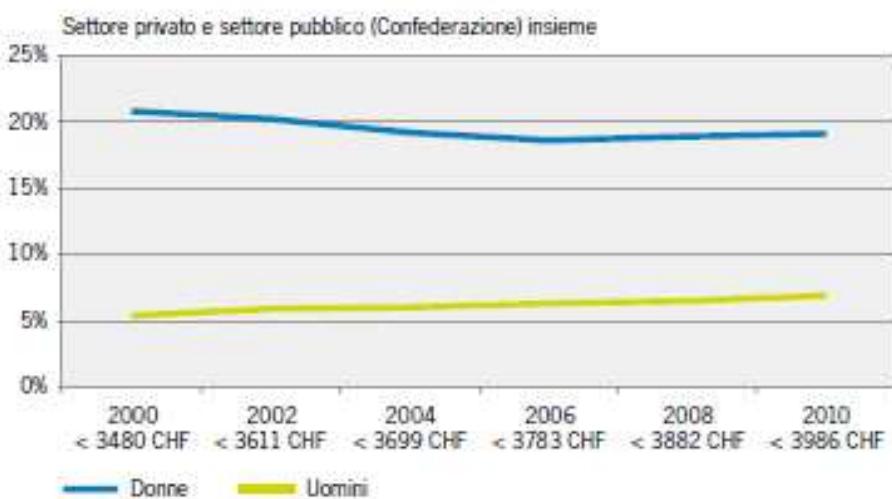


Mediamente, nel settore privato il 62,4% della disparità salariale è spiegata (si fonda su fattori oggettivi), mentre il rimanente 37,6% non si basa su fattori tangibili: si parla in questo caso di parte discriminatoria della disparità salariale. Quest'ultima

varia fortemente tra i rami economici. Nell'istruzione si situa per esempio al 47,5%, 10 punti in più rispetto alla media nazionale. I risultati dei rami costruzioni e fornitura di acqua, trattamento dei rifiuti sono in fase di consolidamento.

Dipendenti con un salario basso

G 27



Fonte: Ufficio federale di statistica, RSS

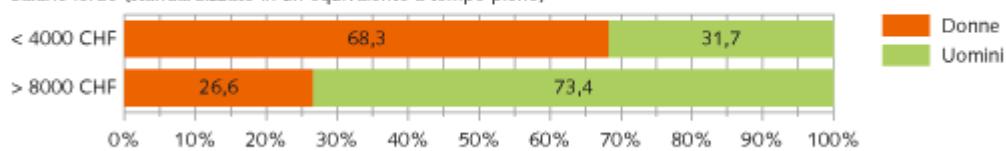
© UST

* Il salario basso corrisponde ai due terzi del salario lordo mediano standardizzato.

Dipendenti con salario basso e alto, 2010

Settore privato e settore pubblico (Confederazione) insieme

Salario lordo (standardizzato in un equivalente a tempo pieno)



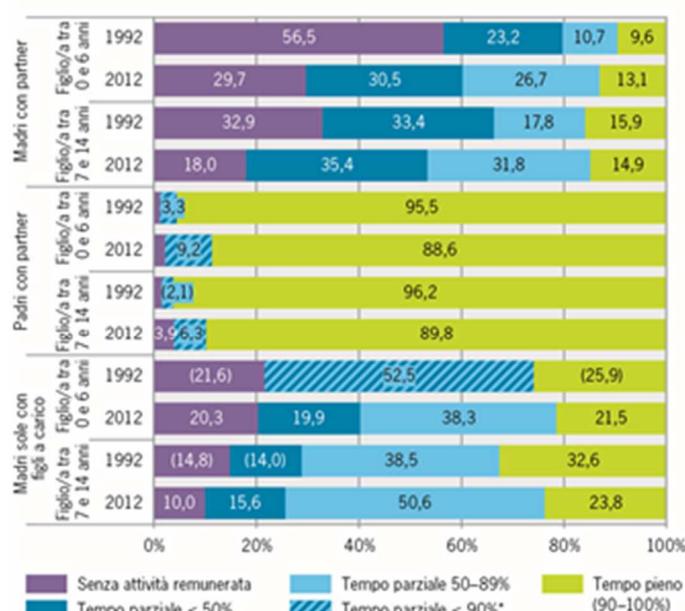
Fonte: RSS

© UST

Situazione professionale delle madri e dei padri secondo

l'età del/la figlio/a minore, 1992 e 2012

G 16



* Dato il basso numero di casi nel campione, non è possibile distinguere tra tempo parziale al di sotto del 50% e tempo parziale tra 50–89%.

(cifra): generalizzazione in base a meno di 50 osservazioni. I risultati vanno interpretati con molta prudenza.

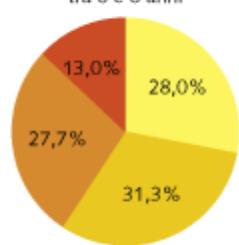
Fonte: Ufficio federale di statistica, RIFOS

© UST

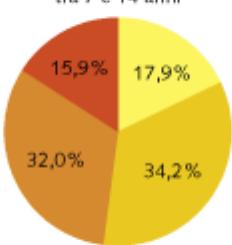
Situazione professionale delle madri con partner, 2013

Secondo l'età del/la figlio/a minore

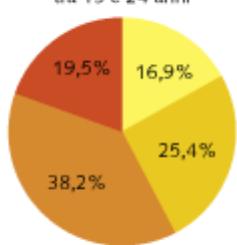
tra 0 e 6 anni



tra 7 e 14 anni



tra 15 e 24 anni



Senza attività professionale

Tempo parziale < 50%

50-89%

Tempo pieno 90-100%

Disoccupate ai sensi dell'ILO escluse

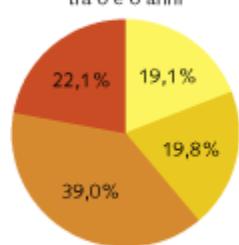
Fonte: UST – RIFOS

© UST, Neuchâtel 2014

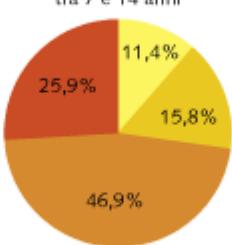
Situazione professionale delle madri sole, 2013

Secondo l'età del/la figlio/a minore

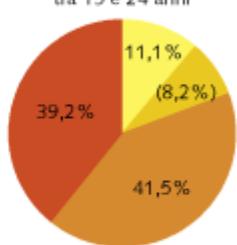
tra 0 e 6 anni



tra 7 e 14 anni



tra 15 e 24 anni



Senza attività professionale

Tempo parziale < 50%

50-89%

Tempo pieno 90-100%

Disoccupate ai sensi dell'ILO escluse

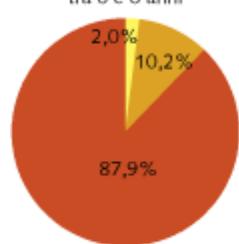
Fonte: UST – RIFOS

© UST, Neuchâtel 2014

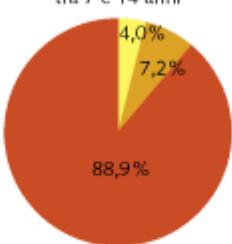
Situazione professionale dei padri con partner, 2013

Secondo l'età del/la figlio/a minore

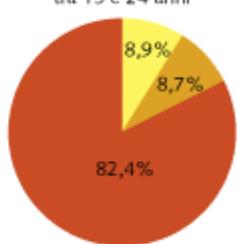
tra 0 e 6 anni



tra 7 e 14 anni



tra 15 e 24 anni



Senza attività professionale

Tempo parziale 1-89%

Tempo pieno 90-100%

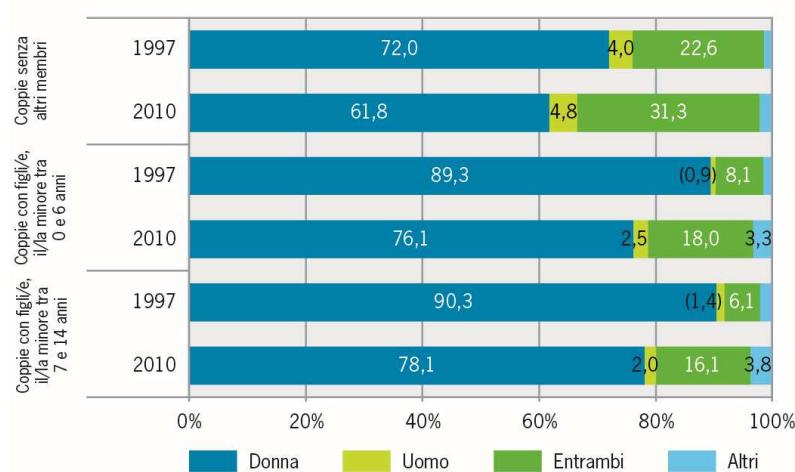
Disoccupati ai sensi dell'ILO esclusi

Fonte: UST – RIFOS

© UST, Neuchâtel 2014

Responsabilità principale per i lavori domestici nelle coppie, 1997 e 2010

G 17

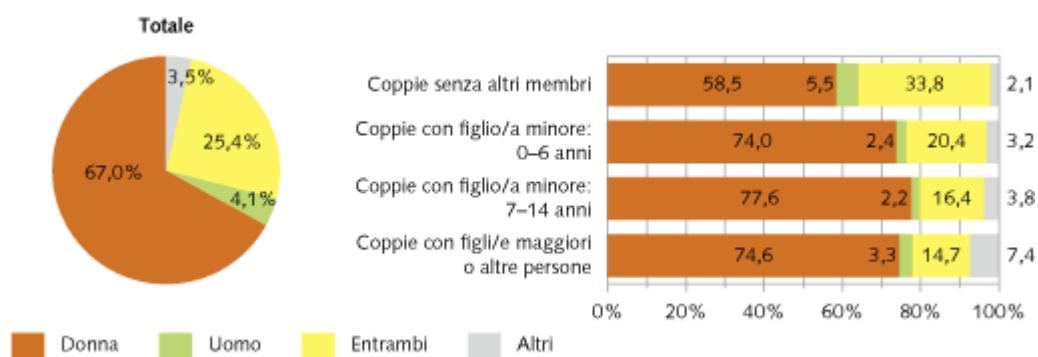


(cifra): generalizzazione in base a meno di 50 osservazioni. I risultati vanno interpretati con molta prudenza.

Fonte: Ufficio federale di statistica, RIFOS

© UST

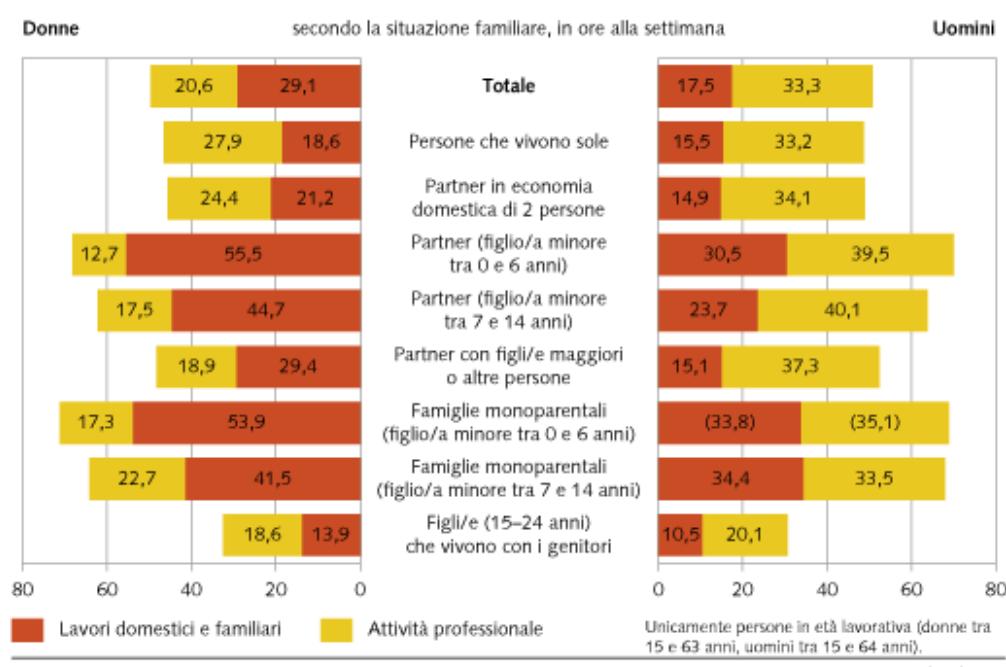
Responsabilità principale per i lavori domestici nelle coppie, 2013



Fonte: UST – RIFOS

© UST, Neuchâtel 2014

Tempo medio dedicato all'attività professionale e ai lavori domestici e familiari, 2013

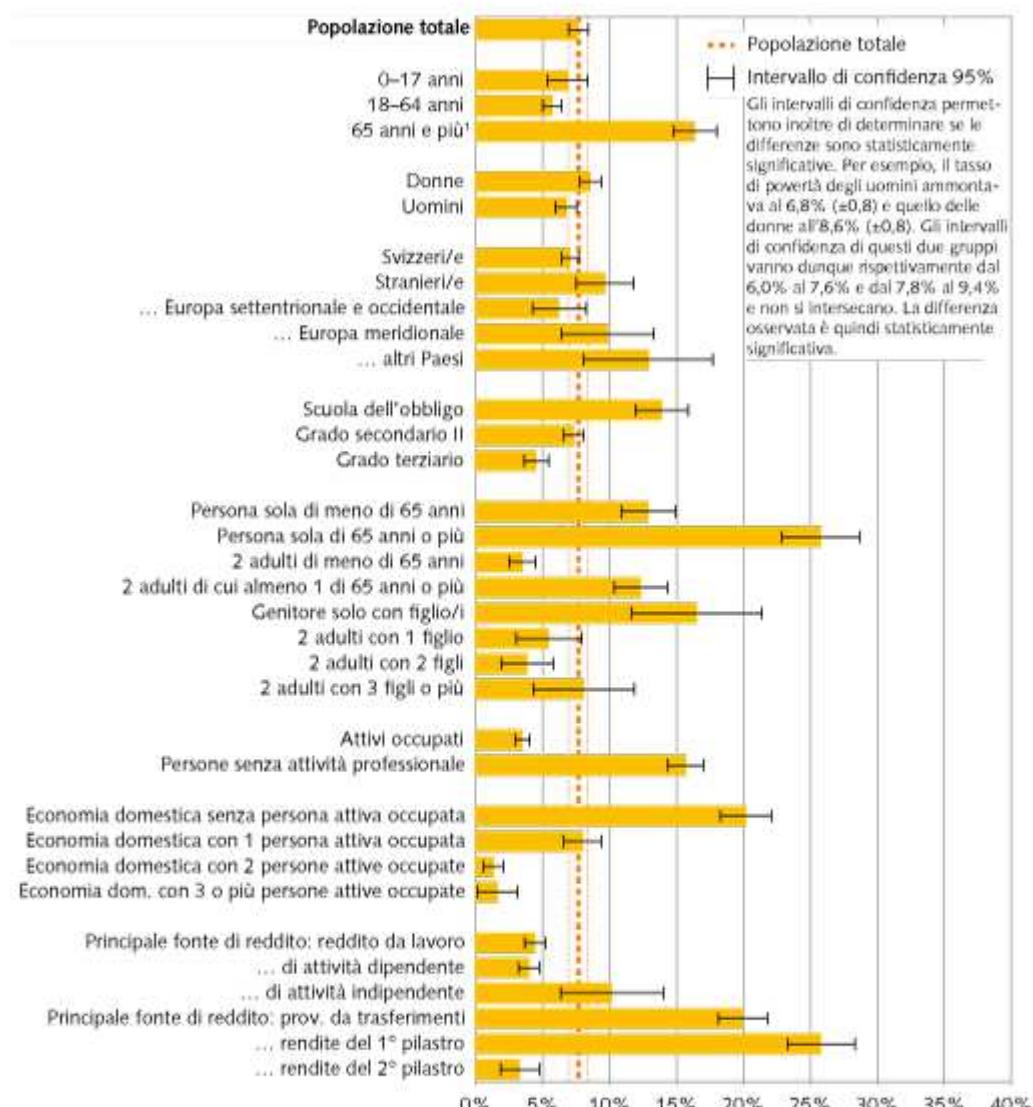


Fonte: UST – RIFOS

© UST, Neuchâtel 2014

Art. 13

Tassi di povertà, in base a varie caratteristiche, 2012

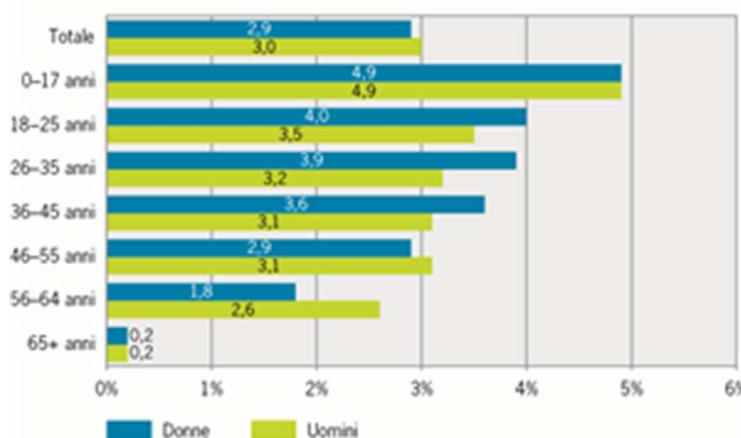


Risultati basati su una ripartizione di persone; le variabili riguardanti le economie domestiche si riferiscono ai membri di un'economia domestica con queste caratteristiche. Le variabili riguardanti la formazione e il mercato del lavoro sono rilevate solo per le persone di 18 anni o più. Sono considerate figli le persone di meno di 18 anni e quelle tra i 18 e i 24 anni che non svolgono un'attività lucrativa e vivono con il padre e/o la madre. Le persone occupate sono le persone di 18 anni e più che nell'anno precedente l'indagine hanno esercitato un'attività dipendente o indipendente durante più della metà dei mesi (attività più frequente). Nel campione sono rappresentati solo i gruppi di popolazione con almeno 200 osservazioni e un intervallo di confidenza di $\pm 10\%$ al massimo.

¹ Questa cifra va interpretata con cautela siccome questo tasso è calcolato unicamente in funzione dei redditi. Infatti le persone di 65 anni e più possono ricorrere più spesso al patrimonio accumulato rispetto alle altre classi di età.

Quota di aiuto sociale per classi di età, 2011

G 30

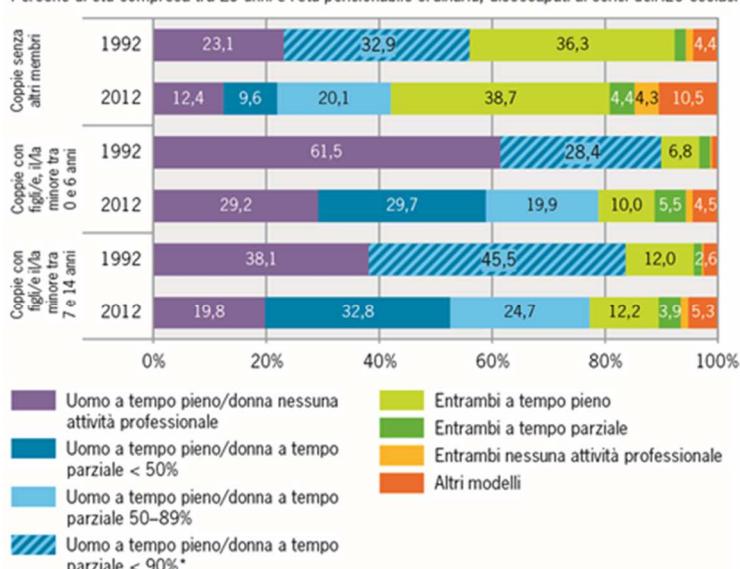


Fonte: Ufficio federale di statistica, Statistica dei beneficiari dell'aiuto sociale

© UST

Modelli di attività professionale nelle coppie, 1992 e 2012 G 18

Personi di età compresa tra 25 anni e l'età pensionabile ordinaria, disoccupati ai sensi dell'ILO esclusi

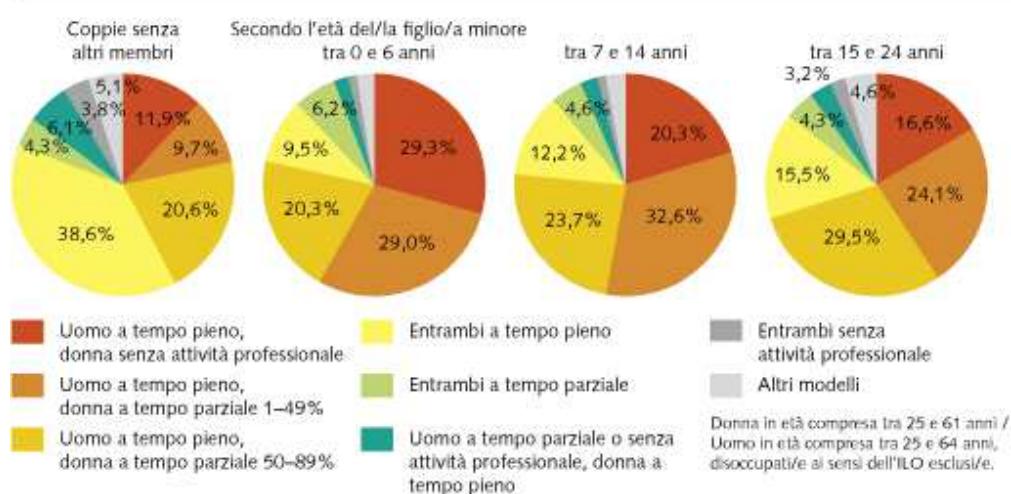


* Nel 1992 non si è fatta distinzione tra tempo parziale <50% e tempo parziale 50–89% per tutti i membri dell'economia domestica.

Fonte: Ufficio federale di statistica, RIFOS

© UST

Modelli di attività professionale nelle coppie con o senza figli, 2013



Fonte: UST – RIFOS

© UST, Neuchâtel 2014