

Terzo rapporto della Svizzera concernente l'attuazione della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW)

Indice

<u>Terzo rapporto della Svizzera concernente l'attuazione della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW).....</u>	<u>1</u>
<u>Indice</u>	<u>1</u>
<u>A) Introduzione</u>	<u>4</u>
<u>B) Sintesi delle principali tendenze in atto dal 2001</u>	<u>5</u>
Evoluzione demografica	5
Economia e mondo del lavoro	7
Educazione.....	9
Sanità.....	11
Vita pubblica	12
Conciliare professione e famiglia	13
Situazioni particolari	14
Violenza nei confronti delle donne.....	15
Tratta delle donne	16
Parità dei sessi: istituzioni e strumenti statali	17
<u>C) Le disposizioni della Convenzione e la loro attuazione in Svizzera.....</u>	<u>19</u>
Art. 1 Divieto di discriminazione	19
1. Riconoscimento del principio del divieto di discriminazione ai sensi dell'articolo 1 CEDAW	19
2. Uguaglianza giuridica e uguaglianza tra donna e uomo	20
3. Divieto simmetrico di discriminazione	21
4. Attuazione della parità: mandato al legislatore.....	23
5. Divieto generale di discriminazione.....	24
Art. 2 Provvedimenti volti a lottare contro la discriminazione nella legislazione e nella giurisprudenza.....	25
1. Disparità regionali ed effetto unificante del divieto di discriminazione	25
2. Attuazione del divieto di discriminazione nelle procedure giudiziarie	28
3. Integrazione della parità nelle istituzioni federali e cantonali.....	30
4. Gender Mainstreaming e Gender Budgeting.....	32

5. Analisi e statistica.....	37
6. Lotta contro la discriminazione delle migranti e di altri gruppi.....	38
7. Combattere la violenza contro le donne.....	39
Art. 3 Misure atte a garantire il pieno sviluppo e la promozione della donna	52
Art. 4 Misure speciali temporanee.....	54
Art. 5 Combattere i ruoli stereotipati, riconoscere la responsabilità congiunta dell'uomo e della donna nell'educazione dei figli.....	58
1. Combattere i ruoli stereotipati nei media	59
2. Combattere i ruoli stereotipati nella scuola e nella formazione	60
3. Diffusione di una suddivisione paritaria dei lavori domestici e degli impegni familiari.....	61
4. «Zora la Rossa»	64
5. La Giornata nazionale delle ragazze	65
6. Sensibilizzazione alla parità dei sessi.....	65
Art. 6 Abolizione della tratta delle donne e dello sfruttamento della prostituzione.....	67
1. Tendenze attuali nel dettaglio	67
2. Provvedimenti della Confederazione.....	68
3. Protezione delle artiste straniere di locali notturni.....	71
Art. 7 Eliminazione della discriminazione nella vita politica e pubblica	74
1. Promuovere la partecipazione politica delle donne.....	74
2. Migliorare l'accesso delle donne all'amministrazione e ai tribunali	76
3. Ritiro della riserva relativa all'articolo 7.....	77
4. Promuovere la partecipazione delle donne in altri Stati.....	77
Art. 8 Rappresentanza e collaborazione a livello internazionale	79
1. Le donne nel servizio diplomatico	80
2. Donne nelle delegazioni negoziali e nelle organizzazioni internazionali.....	81
Art. 9 Cittadinanza	82
Art. 10 Educazione.....	83
1. Grado di formazione e accesso ai programmi e agli istituti di insegnamento, lotta agli stereotipi maschili e femminili nella scelta della formazione e della professione	84
2. Accesso alle borse di studio e ai sussidi	96
3. Accesso ai programmi di perfezionamento	97
4. Abbandono della formazione	98
5. Categorie particolarmente svantaggiate	98
6. Cooperazione allo sviluppo	100
Art. 11 Vita professionale.....	101
1. Accesso al mercato del lavoro e parità salariale: presentazione dettagliata delle tendenze statistiche.....	101
2. Provvedimenti della Confederazione.....	108
3. Sicurezza sociale.....	112
4. Protezione della salute e sicurezza delle condizioni di lavoro.....	116
5. Conciliare famiglia e professione.....	116
6. Provvedimenti della Confederazione e dei Cantoni in veste di datori di lavoro.....	121
7. Categorie particolarmente svantaggiate	126
Art. 12 Sanità.....	127
1. Tendenze attuali.....	127
2. Accesso ai servizi sanitari di base: provvedimenti della Confederazione.....	130
3. Accesso ai servizi sanitari specializzati nella salute sessuale e riproduttiva femminile.....	132

4. Accesso ai servizi sanitari per le categorie particolarmente svantaggiate.....	135
5. Mutilazioni genitali in Svizzera.....	139
6. Cooperazione allo sviluppo	141
Art. 13 Altri campi della vita economica e sociale	142
1. Donne e povertà	142
2. Assegni familiari	145
3. Accesso al tempo libero, allo sport e alla cultura	146
4. Ambiente e sviluppo sostenibile	149
Art. 14 Donne delle zone rurali.....	150
1. Differenze tra città e campagna.....	150
2. Contadine.....	153
Art. 15 Parità di fronte alla legge	153
1. Capacità giuridica.....	153
2. Libera scelta della residenza e del domicilio, in particolare delle straniere.....	154
Art. 16 Questioni coniugali e familiari	158
1. Tendenze attuali.....	158
2. La prassi dei tribunali concernente il nuovo diritto del divorzio.....	160
3. Diritto civile, scelta del cognome coniugale	161
4. Matrimoni forzati	162
Art. 24 Provvedimenti per la piena attuazione della Convenzione.....	163
1. Relazioni pubbliche ed attuazione	163
2. La questione della ratifica del Protocollo aggiuntivo alla Convenzione (2000).....	164

A) Introduzione

1. La Convenzione del 1979 sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW) è entrata in vigore per la Svizzera il 26 aprile 1997 (RS 0.108). Concepita nel 1979 nel quadro delle Nazioni Unite, da allora è stata ratificata da 185 Stati. Essa sancisce il divieto di discriminazione in vari ambiti e obbliga gli Stati contraenti ad adottare provvedimenti al fine di eliminare ogni discriminazione nei confronti della donna. Gli Stati contraenti sono tenuti a presentare rapporti periodici sui progressi realizzati nell'attuazione degli obblighi derivanti dalla Convenzione. Il Comitato di esperti competente discute di tali rapporti con i rappresentanti degli Stati contraenti e formula raccomandazioni sotto forma di proposte volte a migliorare l'attuazione della Convenzione e l'elaborazione dei relativi rapporti.

2. Nel 2001, la Svizzera ha presentato un primo rapporto sulla suddetta Convenzione, che illustrava in modo dettagliato la situazione nel nostro Paese e i vari provvedimenti finora adottati. Poiché la presentazione è stata ritardata, tale rapporto è considerato la combinazione di un primo e un secondo rapporto (di seguito: Primo e Secondo rapporto)¹. Il Comitato di esperti competente l'ha esaminato nel gennaio 2003, ha chiesto precisazioni ai rappresentanti svizzeri presenti e ha formulato una serie di raccomandazioni all'attenzione della Svizzera al fine di migliorare l'attuazione della Convenzione². Nell'aprile 2003, il Consiglio federale ha preso atto delle raccomandazioni del Comitato di esperti e le ha trasmesse ai servizi competenti, raccomandando a sua volta di darvi seguito.

3. Spetta ora alla Svizzera presentare periodicamente un nuovo rapporto. Il presente rapporto, il terzo, è dedicato principalmente ai cambiamenti effettivi avvenuti dopo la presentazione dell'ultimo rapporto e alle misure adottate per dare seguito alle disposizioni della CEDAW e alle raccomandazioni del Comitato. Esso si basa sulle informazioni fornite dall'Amministrazione federale, dai Cantoni e dalle organizzazioni specializzate ed è stato elaborato dalla Direzione del diritto internazionale pubblico in collaborazione con gli uffici competenti per le rispettive questioni specifiche.

¹ <http://www.eda.admin.ch/eda/de/home/topics/intla/humri/humrtr/humrep/women.html>

² <http://www.eda.admin.ch/eda/de/home/topics/intla/humri/humrtr/humrep/women.html>

4. Il presente rapporto dà una visione generale delle principali tendenze in atto dal 2001 (Capitolo B) e illustra in maniera particolareggiata i provvedimenti che la Confederazione e i Cantoni hanno adottato per conformarsi alle disposizioni della CEDAW e alle raccomandazioni del Comitato (Capitolo C). Quest'ultima parte contiene anche informazioni sul Piano d'azione della Svizzera per l'attuazione della Conferenza di Pechino. Il rapporto tiene conto degli sviluppi in corso fino al 1° gennaio 2008 e illustra nell'allegato i dati statistici relativi ai temi trattati. È inoltre completato da un *documento di base* (che va aggiornato), il quale affronta la tematica dell'attuazione dei diritti umani in Svizzera ed è già stato presentato ai vari comitati di controllo dell'ONU.³

B) Sintesi delle principali tendenze in atto dal 2001

Questo capitolo riassume le principali tendenze in atto e i provvedimenti adottati nei settori specifici contemplati dalle disposizioni della Convenzione.

Evoluzione demografica

5. In questi ultimi anni la popolazione residente della Svizzera è aumentata costantemente raggiungendo, alla fine del 2006, i 7,5 milioni di persone, di cui il 51 per cento è costituita da donne. Questa progressione demografica si spiega sostanzialmente con un saldo migratorio positivo e una netta eccedenza delle nascite nella popolazione straniera residente in Svizzera. Attualmente, la percentuale della popolazione di cittadinanza svizzera aumenta solo grazie alle naturalizzazioni. Nel raffronto con gli altri Paesi europei, in Svizzera la percentuale della popolazione straniera è fra le più elevate (20,6% al 31.08.2007). Il 47,2 per cento dei cittadini stranieri che vive in Svizzera sono donne.

6. La **piramide di età** è radicalmente mutata nel corso degli ultimi decenni. La percentuale dei giovani (al di sotto dei 20 anni) è nettamente diminuita, mentre quella delle persone di età superiore ai 64 anni è salita al 16,2 per cento e nelle persone molto anziane (al di sopra dei 79 anni) l'aumento è stato particolarmente accentuato (attualmente il 4,6%). Nella fascia degli anziani la percentuale delle donne è del 58,2 per cento e in quella delle persone molto anziane raggiunge addirittura il 66,2 per cento. Gli statistici spiegano questo fenomeno con l'aumento costante dell'aspettativa di vita: le donne vivono in media 4,9 anni più a lungo degli uomini.

³ <http://tb.ohchr.org/default.aspx>

L'aspettativa media di vita alla nascita è di 84,0 anni per le donne e di 79,1 anni per gli uomini. A lungo termine, la progressione costante dell'aspettativa di vita tenderà tuttavia ad attenuarsi. Dagli anni Novanta, inoltre, lo scarto tra i due sessi si è ridotto. Fra i giovani le donne rappresentano una minoranza, poiché sono nati più maschi che femmine (106 maschi contro 100 femmine).

7. Negli ultimi decenni, **il numero delle nascite in Svizzera è calato drasticamente**. In media, 100 donne di età compresa tra i 15 e i 49 anni mettono al mondo 144 figli, ma ne sarebbero necessari 210 per garantire il ricambio generazionale. Parallelamente, l'età media della madre al momento della nascita di un figlio è in aumento: solo il 10,9 per cento dei figli nasce prima che la loro madre abbia compiuto 25 anni. Le famiglie numerose sono sempre più rare e le famiglie con figli hanno, in media, sempre meno figli.

8. Negli ultimi decenni, **il numero delle economie domestiche** è aumentato molto più rapidamente della popolazione. Oltre un terzo della popolazione vive oggi in un'economia domestica costituita da una sola persona. Ciononostante, la famiglia rimane la forma principale di convivenza: nel 2000, il 79 per cento della popolazione viveva in nuclei familiari. Le economie domestiche formate da coppie senza figli sono nettamente aumentate rispetto a quelle con figli. Parallelamente all'incremento dei divorzi, dal 1990 anche le famiglie monoparentali sono aumentate dell'11,2 per cento: il 15,2 per cento delle economie domestiche con figli sono famiglie monoparentali e la stragrande maggioranza di esse è costituita da donne con i propri figli, di cui solo la metà è divorziata. Sul totale delle economie domestiche con e senza figli la percentuale delle coppie di fatto è soltanto del 10 per cento. Tuttavia, la maggioranza di esse rimane senza figli e solo un quinto ne ha. Questo tipo di unione è molto diffuso soprattutto nelle generazioni giovani. Per molti, il concubinato sfocia prima o poi in un matrimonio, al più tardi quando la coppia aspetta un figlio. Le nascite fuori dal matrimonio sono dunque relativamente rare (circa una su sette nel 2006).

9. Il numero di **matrimoni è in netto calo**: nel 2006 era di 5,3 matrimoni ogni 1000 abitanti. L'età media alla quale è contratto il primo matrimonio è sempre più avanzata sia per gli uomini che per le donne e il tasso dei divorzi ha seguito la medesima tendenza: secondo i dati statistici, se la divorzialità si mantiene al livello attuale, il 52 per cento dei matrimoni celebrati nel 2006 terminerà con un divorzio, tanto più che il rischio di divorzio è in costante aumento.

Economia e mondo del lavoro

10. Dall'inizio degli anni Novanta, il **tasso di attività lucrativa** femminile è aumentato in maniera quasi costante, mentre quello maschile è diminuito. Nel 2007, il 76 per cento della popolazione maschile (1991: 81%) e il 60 per cento della popolazione femminile (1991: 57%) esercitava un'attività lucrativa a partire dai 15 anni o era alla ricerca di un impiego. In media, la presenza femminile fra la popolazione attiva è inferiore del 15 per cento a quella maschile. Il tasso di attività lucrativa delle donne di età compresa tra i 15 e i 24 anni è leggermente inferiore a quello degli uomini, mentre il divario è più marcato nelle classi di età più avanzata: a partire dai 25 anni la presenza femminile fra la popolazione attiva in tutte le fasce di età è nettamente più bassa di quella maschile. Tuttavia, la differenza principale tra uomini e donne per quanto riguarda la loro posizione nei confronti dell'impiego sta soprattutto nel tasso di occupazione: nel 2007, oltre la metà delle donne attive (57%) **lavorava a tempo parziale** contro il 12 per cento soltanto degli uomini. Il lavoro a tempo parziale continua dunque a essere una forma di occupazione tipicamente femminile.⁴

11. In generale, le donne occupano tuttora una **posizione professionale inferiore** rispetto agli uomini: spesso sono salariate senza funzioni dirigenziali mentre gli uomini sono più frequentemente lavoratori indipendenti e salariati, membri di direzione o con funzioni dirigenziali. Questa disuguaglianza sussiste anche a pari livello di formazione.⁵

12. In proporzione, le donne sono più colpite dalla **disoccupazione** rispetto agli uomini: nel 2007, il tasso di disoccupazione era del 4,8 per cento per le donne contro il 3,4 per cento per gli uomini. La percentuale più elevata di disoccupati si registra nella fascia di età compresa tra i 15 e i 24 anni.⁶

13. I salari delle donne sono, in media, molto più bassi di quelli degli uomini. Nel 2006, il **divario salariale** nel settore privato era del 19,1 per cento. Tra il 1998 e il 2002 la situazione è rimasta quasi immutata, dal 2002 al 2004 la differenza è scesa dell'1 per cento e tra il 2004 e il 2006 dello 0,8 per cento. Ciò è dovuto in parte alle diverse strutture dei posti di lavoro. Le disparità salariali tra i sessi esistono in tutti i settori economici, ma i salari variano notevolmente tra le varie branche. Se si considerano i settori economici con i salari più bassi, le diffe-

4 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit.html>

5 idem

6 idem

renze salariali tra i sessi oscillano tra l'8 e il 28 per cento. Nel settore alberghiero e della ristorazione, in cui il 58 per cento del personale è femminile, le disparità salariali sono minime, mentre nel settore della pelletteria e delle calzature, che conta una percentuale femminile del 57 per cento, sono le più marcate.⁷

14. Per le donne, il salario mensile lordo standardizzato nel settore privato è inferiore rispetto a quello maschile, anche in caso di formazione e posizione professionale equivalente. A seconda del livello di formazione, le donne guadagnano tra il 13 per cento (diploma d'insegnante) e il 23 per cento (università, scuole universitarie) in meno rispetto agli uomini e, a seconda della posizione professionale, guadagnano tra il 13 per cento (quadri inferiori) e il 24 per cento (quadri medi e superiori) in meno rispetto agli uomini.⁸

15. Nel 2006, nel settore pubblico dell'Amministrazione federale le disparità salariali tra i sessi erano ancora del 12,9 per cento, ma comunque nettamente inferiori al settore privato. Tra il 1994 e il 1998 sono calate dal 13 al 10 per cento e tra il 2000 e il 2004 hanno continuato a diminuire, seppure in maniera più lieve, ma nel 2006 sono nuovamente aumentate. Come nel settore privato, ciò è dovuto in parte alla struttura dei posti di lavoro. Nel settore pubblico dell'Amministrazione cantonale le disparità salariali sono paragonabili a quelle del settore privato.⁹

16. Circa otto donne su dieci che vivono in un'economia domestica costituita da una coppia con figli sotto i 15 anni assumono da sole la **responsabilità principale dei lavori domestici e della cura dei famigliari**. Nelle coppie di mezza età la ripartizione dei compiti domestici è più rara che nelle giovani coppie senza figli. La responsabilità comune per le faccende domestiche aumenta nuovamente solo a partire dall'età del pensionamento. Nel complesso, le donne dedicano ai lavori domestici e alla cura dei famigliari quasi il doppio del tempo rispetto agli uomini (in media 30 ore alla settimana contro 17 ore degli uomini). Contrariamente agli uomini, che preferiscono esercitare attività onorifiche o di carattere volontario per associazioni e organizzazioni, le donne forniscono più frequentemente assistenza gratuita a parenti o conoscenti (29% delle donne contro il 17% degli uomini).¹⁰

17. La **legge federale sulla parità dei sessi** è in vigore dal 1996. Da uno studio è emerso che essa ha migliorato la situazione delle persone che subiscono discriminazioni sul posto di lavoro e ha contribuito in maniera determinante all'attuazione concreta della parità. Fra i problemi

⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/loehne.html>

⁸ idem

⁹ idem

riscontrati in questo contesto vi è la paura delle vittime di denunciare le discriminazioni, ma anche le difficoltà a procurarsi le informazioni in caso di presunta discriminazione e l'incertezza del diritto dovuta alla mancanza di chiarezza nella giurisprudenza e a divergenze sostanziali d'interpretazione da parte dei tribunali riguardo a nozioni importanti e a norme procedurali.

18. A tale proposito e in merito ai provvedimenti adottati cfr. il numero 265 segg. ad art.11.

Educazione

19. Le disparità tra i sessi a livello di formazione sono andate scemando nel corso del tempo. La percentuale delle persone senza una formazione postobbligatoria si è dimezzata rispetto agli anni Ottanta e le donne concludono sempre più spesso una formazione professionale.

20. Dal punto di vista formale, l'accesso a tutti i curricula di formazione scolastica e professionale è garantito a entrambi i sessi in ugual misura. Di fatto, tuttavia, le prime differenze emergono già all'inizio della **scuola dell'obbligo**. Durante l'anno scolastico 2004/2005, nelle classi speciali e tra i bambini che dovevano ripetere l'anno scolastico i maschi erano in netta maggioranza. Nel passaggio dalla scuola elementare alla scuola media inferiore, il 65 per cento delle ragazze riesce a entrare in scuole con esigenze più elevate contro il 60 per cento dei ragazzi. Secondo i risultati scaturiti dallo studio PISA, in Svizzera vi sono grandi disparità tra i sessi a livello di prestazioni, diversamente da quanto accade in molti altri Paesi in cui le differenze sono meno marcate. In verità, tuttavia, altri fattori quali il «contesto socio-economico» o lo statuto migratorio influiscono sulle prestazioni scolastiche molto più del sesso.

21. Questa situazione di (lieve) vantaggio a favore delle ragazze ha suscitato negli anni scorsi critiche nei confronti della «femminizzazione» dell'istruzione scolastica obbligatoria, che lascerebbe poco spazio allo sviluppo dei ragazzi adolescenti. Per molto tempo, tuttavia, sono state le esigenze dei ragazzi a influenzare per molti aspetti il sistema scolastico pubblico. Alcuni provvedimenti di cui beneficiano soprattutto i ragazzi (p. es. educazione fisica) sono spesso percepiti come «sessualmente neutri», mentre altri che dovrebbero favorire in particolare le ragazze sono regolarmente oggetto di controversie (cfr. p. es. la «Giornata delle ragazze» n. 159 segg.).

¹⁰ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/unbezahlte_arbeit.html

22. In ogni caso, i vantaggi acquisiti dalle ragazze durante la scuola dell'obbligo non si ripercuotono sulla formazione (professionale) postobbligatoria e non sono bastati a compensare in maniera duratura le discriminazioni subite dalle donne nel mondo del lavoro. Al momento del passaggio alla **formazione postobbligatoria**, si constatano nette disparità tra ragazzi e ragazze: la percentuale delle donne di età compresa fra 25 e 64 anni senza formazione postobbligatoria continua a essere nettamente superiore a quella degli uomini della stessa fascia di età (nel 2006: 23% delle donne contro il 13% degli uomini), tuttavia le donne giovani stanno guadagnando terreno. Mentre negli anni Ottanta gli uomini che proseguivano la formazione al termine della scuola dell'obbligo erano nettamente più numerosi delle donne, negli ultimi anni queste disparità sono quasi completamente scomparse. I giovani optano piuttosto per una formazione professionale, mentre le giovani preferiscono di solito proseguire la propria formazione al liceo o in una scuola media di diploma. Si constatano tuttavia notevoli differenze tra le varie regioni. Gli uomini sono in netto sovrannumero nelle formazioni che si concludono con un esame professionale o un esame professionale superiore e che consentono dunque di ottenere una specializzazione, di approfondire il mestiere scelto o di ampliare le proprie capacità professionali. La proporzione femminile dei candidati agli esami professionali è di un terzo (34%) e tende ancora ad aumentare. Fra i candidati agli esami professionali superiori, che li abilitano alla direzione indipendente di un'azienda, la percentuale femminile rimane molto bassa (20% nel 2006), benché sia raddoppiata a partire dalla metà degli anni Ottanta. I diplomi di una scuola specializzata superiore dello stesso livello acquistano importanza. La percentuale di donne rappresenta attualmente il 32 per cento (con una netta tendenza al rialzo dovuta all'integrazione, a partire dal 2007, delle professioni sanitarie).

23. **Le scelte professionali degli uomini e delle donne** sono rimaste pressoché immutate dal 1990: nei giovani, siano essi uomini o donne, non si constata una vera e propria evoluzione delle preferenze professionali. Complessivamente, le professioni amministrative sono le più ambite, con una proporzione femminile che si avvicina ai due terzi. Gli uomini preferiscono le professioni tecniche o i mestieri dell'industria metallurgica e metalmeccanica, mentre le donne privilegiano i settori delle cure mediche, delle cure del corpo e della vendita. A livello universitario la situazione è analoga: il numero di diplomati di entrambi i sessi aumenta costantemente, ma le disparità tra di essi non diminuiscono e la scelta dell'indirizzo di studio continua a essere fortemente dipendente dal sesso degli studenti. Nei cicli di studio con orientamento tecnico e scientifico le donne sono ancora in netta minoranza.

24. La **percentuale femminile nel corpo insegnante** varia fortemente in funzione del grado scolastico: le donne sono in larga maggioranza nell'insegnamento prescolastico (95%) e primario (78,5%), ma sono meno numerose degli uomini nel grado secondario II, nel quale rappresentano solo il 40,2 per cento del corpo insegnante nelle scuole di cultura generale (anno scolastico 2004/2005), e sono ancora meno rappresentate nelle università e scuole universitarie (2006: 13,4%). Recenti studi hanno dimostrato che le donne, in un raffronto tra la situazione svizzera e quella di altri Paesi, sono nettamente sottorappresentate anche nei settori della **ricerca scientifica** e dello sviluppo (27% nel 2004).

25. Per quanto riguarda le misure adottate, cfr. il n. 221 segg. ad art. 10.

Sanità

26. Dalla terza indagine sulla salute in Svizzera 2002 è emerso che l'86 per cento della popolazione (84% delle donne e 88% degli uomini) gode di buona o di ottima salute. Mentre le disparità tra i sessi sono esigue tra i giovani (15-24 anni) e le persone anziane (più di 75 anni), le donne tra i 25 e i 74 anni stanno meno bene, a livello di salute, dei loro coetanei uomini. Il 16 per cento della popolazione (18% delle donne e 14% degli uomini) soffre di problemi cronici di salute fisica o psichica che ne limita gravemente la quotidianità della vita. Tra il 1992 e il 2002 il numero delle fumatrici è fortemente aumentato nella fascia di età tra i 15 e i 24 anni (dal 26% al 35%), mentre la progressione è stata meno pronunciata fra i loro coetanei di sesso maschile (dal 36% al 40%). Nello stesso periodo, la proporzione delle persone di ogni età che consumano quotidianamente bevande alcoliche è diminuita, ma quella delle persone che ne fanno uso da una a due volte alla settimana è aumentata, in maniera più netta negli uomini (dal 29% al 33%) che nelle donne (dal 26% al 27%). I disturbi del comportamento alimentare continuano a costituire un problema serio, soprattutto nelle giovani donne: il 43 per cento delle donne e circa il 14 per cento degli uomini fra i 19 e i 24 anni è sottopeso. La frequenza degli infortuni non è la stessa per entrambi i sessi: ad eccezione della fascia di età al di sopra dei 75 anni, gli uomini sono vittime di incidenti molto più spesso delle donne della stessa età.

27. La revisione del Codice penale volta a depenalizzare l'**aborto**, già menzionata nell'ultimo rapporto, è stata accettata nella votazione popolare del 2002 con una maggioranza del 72,2 per cento. Secondo i nuovi articoli 118-120 CP, l'interruzione della gravidanza è autorizzata a determinate condizioni (cfr. Primo e Secondo rapporto, n. 464): non è punibile se la donna incinta ne fa domanda per scritto e se l'interruzione è praticata da un medico nelle prime 12

settimane. In occasione della stessa votazione popolare, l'iniziativa che chiedeva l'introduzione nella Costituzione federale di una norma che vietasse l'aborto in linea generale è stata respinta con una maggioranza ancor più schiacciante (81,8% dei votanti e la totalità dei Cantoni).

28. Per maggiori ragguagli, cfr. il n. 343 segg. ad art. 12.

Vita pubblica

29. Da quando il diritto di voto alle donne è stato introdotto a livello nazionale, **esse sono sempre più rappresentate nelle istituzioni politiche**. La percentuale di donne elette nel corso delle ultime elezioni nel 2007 è del 29,5 per cento nel Consiglio nazionale e del 21,7 per cento nel Consiglio degli Stati. Nel giugno 2007, nei parlamenti cantonali rappresentavano in media il 26,3 per cento e nei governi cantonali occupano in media circa un quinto dei seggi (19,2%). In un Cantone (Zurigo) sono in maggioranza, mentre altri sei esecutivi cantonali sono composti esclusivamente da uomini. Dall'elezione del Consiglio federale del dicembre 2007, tre dei sette seggi del governo federale sono occupati da donne. Nei parlamenti comunali la proporzione femminile è del 31,0 per cento e negli esecutivi comunali è del 24,9 per cento (stato: 01.06.2004, nelle città con più di 10 000 abitanti).

30. Da uno studio dell'Ufficio federale di statistica (UST) in merito alle elezioni del Consiglio nazionale del 2003 è emerso che le donne non solo erano designate quali candidate meno spesso degli uomini, ma erano anche elette meno frequentemente: le probabilità di essere elette come deputate nel Consiglio nazionale erano di 1,6 volte inferiori a quelle dei loro colleghi uomini. Nelle recenti elezioni del 2007, le loro probabilità di essere elette erano ancora inferiori dell'1,3 per cento rispetto agli uomini. Le donne che hanno riscontrato il successo maggiore nelle elezioni del 2007 sono quelle che si sono presentate per i Verdi, ottenendo lo stesso numero di voti dei loro colleghi uomini (50,0%), seguite da quelle che si sono presentate per il Partito socialista (42%) e per il Partito popolare democratico (39%). Più un partito si situa a destra e più la percentuale delle donne elette è bassa. L'Unione democratica di centro, che rappresenta la destra borghese, conta infatti solo il 12,9 per cento di donne fra i suoi deputati eletti in Consiglio nazionale (2007). Nel Consiglio degli Stati, la maggior parte delle donne appartiene al Partito socialista (5) e al Partito liberale radicale (3).

31. Nell'**Amministrazione** federale, la percentuale delle donne raggiunge il 29,2 per cento, con un aumento di 12,4 punti percentuali in 14 anni (1991: 17%). Questo risultato conferma il

successo ottenuto grazie agli sforzi intrapresi nel settore delle pari opportunità. Le donne continuano tuttavia a essere in netta minoranza nelle posizioni dirigenziali, benché anche in questo ambito inizi a profilarsi un'inversione di tendenza. Nei quadri superiori la loro percentuale è del 9,2 per cento (1991: 3,8%) e nei quadri medi è del 20,7 per cento (1991: 4,4%). Benché non sia possibile paragonare con esattezza le cifre corrispondenti nelle amministrazioni cantonali, la tendenza in atto in molti Cantoni è fondamentalmente positiva poiché la percentuale delle donne è in aumento. Tuttavia, nei quadri medi e soprattutto nei quadri superiori continuano a costituire una minoranza rispetto agli uomini.

32. Recenti studi hanno confermato che gli uomini e le donne sono presentati in maniera diversa nei **media svizzeri**. Da un'analisi quantitativa di vari quotidiani romandi è emerso che nella parte destinata all'informazione essi dedicano molto più spazio agli uomini che alle donne, pubblicano fotografie di uomini con una frequenza tre volte maggiore rispetto a quelle di donne e la presenza mediatica degli uomini politici supera largamente quella delle donne.¹¹

33. A tale proposito e per quanto concerne le misure adottate cfr. il n. 188 segg. ad art. 7 e 8.

Conciliare professione e famiglia

34. Nel 2004, l'OCSE ha pubblicato uno studio sulla conciliabilità tra professione e famiglia che si basa su un'analisi comparativa delle situazioni in Nuova Zelanda, Portogallo e Svizzera. Tra l'altro, raccomanda alla Svizzera di aumentare gli investimenti pubblici per le famiglie con bambini in età prescolare e scolare migliorandone l'accesso a strutture diurne per favorire il lavoro (a tempo pieno) delle donne. Suggerisce inoltre di introdurre l'imposizione individuale per incentivare entrambi i membri adulti di un'economia domestica a lavorare. Qualora dovesse essere introdotto un sistema di prestazioni complementari per le famiglie a livello nazionale, l'OCSE raccomanda di evitare disincentivi al lavoro. In sintesi, auspica che le esigenze delle famiglie siano tenute maggiormente in considerazione sul posto di lavoro.¹²

35. In Svizzera, lo sviluppo di provvedimenti a favore della conciliabilità tra professione e famiglia avanza lentamente. La realizzazione degli obiettivi nazionali in materia di conciliabilità tra professione e famiglia si scontra con numerosi ostacoli. Vanno menzionati in partico-

¹¹ Sylvie Durrer, Nicht einmal eine von fünf... Die Frauen im journalistischen Diskurs, in: Questioni femminili 1/2003, p. 44 segg.

¹² Conciliabilità tra professione e famiglia n. 11, (studio della Segreteria di Stato dell'economia e dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali), Figli e datori di lavoro – Conciliabilità tra professione e famiglia, riassunto del confronto internazionale svolto dall'OCSE tra Nuova Zelanda, Portogallo e Svizzera con un'attenzione particolare alla parte dedicata alla Svizzera, Berna, 2004.

lare tre fattori strettamente interconnessi: la frammentazione delle competenze, la mancanza d'informazione e i pregiudizi, nonché le esigue risorse finanziarie. Pur avendo competenze e possibilità limitate in questo ambito, negli scorsi anni la Confederazione ha adottato importanti provvedimenti.

36. Nel 2003, la Confederazione ha avviato un programma d'incentivazione, della durata di otto anni, inteso a **promuovere la creazione di nuovi posti di custodia diurna per bambini** (asili nido, custodia parascolastica, strutture che coordinano la custodia in famiglie diurne). Per gli otto anni del programma, il Parlamento ha stanziato un credito di 320 milioni di franchi. Le domande di aiuto finanziario accolte fino al 31 gennaio 2007 hanno consentito di istituire 13 000 posti di accoglienza (a tale proposito, cfr. il n. 316 segg.).

37. La mancanza, per lungo tempo, di un congedo maternità pagato ha avuto senza dubbio ripercussioni negative sulla conciliabilità tra professione e famiglia. Dopo tre tentativi falliti, la nuova **indennità di maternità** è stata finalmente accettata nella votazione popolare del 26 settembre 2004 ed è entrata in vigore il 1° luglio 2005. Da allora, a tutte le donne che esercitano un'attività lucrativa in Svizzera spetta, per 14 settimane al massimo (98 giorni) a partire dalla nascita del figlio, un'indennità pari all'80 per cento del salario percepito prima della nascita, ma al massimo 172 franchi al giorno (importo raggiunto a partire da un salario determinante di 6 450 franchi). Le agricoltrici e le donne che lavorano nell'azienda del marito percepiscono l'indennità per perdita di guadagno se hanno un reddito proprio. La normativa federale costituisce uno standard minimo. I contratti individuali di lavoro, le convenzioni collettive di lavoro o altre disposizioni di diritto pubblico, come le assicurazioni cantonali per la maternità, possono prevedere disposizioni più favorevoli (indennità più elevate, periodo di riscossione più lungo). Le amministrazioni pubbliche, spesso più generose, hanno mantenuto le loro disposizioni previgenti. Anche nel settore privato, le prestazioni supplementari offerte dai datori di lavoro sono state generalmente mantenute.

Situazioni particolari

38. Ovviamente, la condizione femminile non è determinata unicamente dal sesso, bensì da una moltitudine di altri fattori, quali l'età, lo stato civile, la formazione, la professione, lo stato di salute, la nazionalità o l'attività professionale. Di conseguenza, è necessario differenziare i provvedimenti per raggiungere anche le donne più esposte al rischio di discriminazione. In questi ultimi anni, sembra che l'opinione pubblica abbia preso coscienza in modo partico-

lare della situazione e delle esigenze delle donne migranti in parecchi settori, quali la salute, la formazione, l'accesso al mondo del lavoro, la protezione contro lo sfruttamento economico e contro la violenza coniugale e il diritto d'asilo. A più livelli sono stati adottati provvedimenti concreti per a promuoverne l'integrazione.

39. Per maggiori ragguagli cfr. i numeri 97 segg. e 123 segg.

Violenza nei confronti delle donne

40. Recenti studi e sondaggi hanno confermato che in Svizzera un numero considerevole di donne subisce violenze fisiche, psichiche o sessuali in un momento o l'altro della propria vita. Ciò non significa tuttavia che gli uomini non siano a loro volta vittime di atti di violenza: se si considerano le lesioni corporali in tutti gli ambiti sociali, l'85 per cento delle persone indiziate e il 63 per cento delle vittime sono uomini. Da un'indagine speciale sugli omicidi e i tentativi di omicidio svolta dall'UST presso le autorità di polizia è emerso che fra il 2000 e il 2004 il 40 per cento delle vittime era di sesso femminile.¹³ Se si tiene conto solo di coloro che hanno perso la vita, la percentuale aumenta al 50 per cento. Il 71 per cento delle donne vittime di un omicidio aveva una relazione familiare o di coppia con l'autore: il 74 per cento è stato ucciso dal proprio partner o ex partner. Gli uomini vittime di omicidi sono molto più spesso uccisi da sconosciuti o da conoscenti (tempo libero/lavoro). Secondo un sondaggio rappresentativo condotto dall'Università di Losanna nel 2003¹⁴, il 26,6 per cento delle donne interrogate ha dichiarato di aver subito in età adulta violenze fisiche o minacce di violenza fisica da parte di persone conosciute o sconosciute. Il 25,2 per cento ha subito violenze sessuali, di cui il 10,7 per cento sotto forma di stupro o tentativo di stupro. Il 39,4 per cento ha subito violenze fisiche o sessuali almeno una volta nel corso della propria vita adulta, il 9,8 per cento ha subito violenze fisiche o minacce di violenza fisica da parte del proprio partner o ex partner e il 3,6 per cento ha subito violenze sessuali da parte del proprio ex partner.

41. In Svizzera, la lotta contro la violenza coniugale non è più un tabù. Negli scorsi anni questo argomento è stato sempre più spesso oggetto di dibattiti sia nei media che nei parlamenti federale e cantonali. La **revisione del Codice penale**, che il Parlamento ha adottato nel 2004, riflette un'evoluzione del modo di concepire la violenza coniugale: fino ad allora, determinati

¹³ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen/Document.83618.pdf>

¹⁴ P. MARGOT, M. KILLIAS, *Gewalt gegen Frauen in der Schweiz – Resultate einer internationalen Befragung* in *Crimiscope*, n. 25, ESC-UNIL, Losanna, 2004.

reati di violenza tra coniugi erano reati perseguibili a querela di parte; in virtù delle nuove norme, sono ora perseguiti d'ufficio. In questi ultimi anni, quasi tutti i Cantoni hanno modificato le proprie **disposizioni che disciplinano gli interventi della polizia** destinati a tutelare le vittime delle violenze commesse in ambito familiare: attualmente, la polizia di quasi tutti i Cantoni può espellere dal domicilio comune l'autore degli atti di violenza. Inoltre, molti Cantoni hanno creato **nuove istituzioni** che si occupano anche di prevenire la violenza domestica e la Confederazione ha istituito un servizio per la lotta alla violenza attivo dal 2003 (per maggiori ragguagli sui provvedimenti adottati dalla Confederazione e dai Cantoni cfr. il n. 100 segg.).

Tratta delle donne

42. Nel 2002, basandosi su un sondaggio svolto a livello svizzero e sui valori di riferimento forniti da altri Paesi europei, il Servizio di analisi e prevenzione dell'Ufficio federale di polizia ha valutato che il numero delle potenziali vittime della tratta di esseri umani in Svizzera si aggirava fra le 1 500 e le 3 000 persone. A questa valutazione si contrapponevano in media, negli anni 2005-2006, da 20 a 50 denunce all'anno (con 12 condanne nel 2005 e 5 nel 2006) per la tratta di esseri umani (art. 182 CP) e circa il doppio delle denunce (con 15 condanne nel 2005 e 14 nel 2006) per incitamento alla prostituzione. Secondo i dati statistici concernenti l'aiuto alle vittime di reati, nel 2006 le consulenze in relazione con atti di traffico di esseri umani e di prostituzione illegale sono state 80. Nell'ambito della tratta delle donne, il numero dei casi non denunciati rimane dunque estremamente elevato. Il Servizio di coordinazione contro la tratta di esseri umani e il traffico di migranti (SCOTT), istituito dalla Confederazione nel 2003, ha constatato in questi ultimi anni una tendenza alla professionalizzazione in questo ambito: attualmente, le reti criminali all'origine di questo traffico consegnano alle donne che ne sono oggetto documenti ineccepibili. Nella maggioranza dei casi, le vittime entrano in Svizzera come turiste o col pretesto di voler assumere un impiego in qualità di collaboratrici domestiche o di cameriere. Per la polizia, le autorità di frontiera e le autorità preposte al controllo degli stranieri diventa dunque sempre più difficile riconoscere la natura illecita della loro entrata o assunzione in Svizzera. Fra le vittime di sfruttamento sessuale la polizia trova anche giovani minorenni. Le donne originarie di Paesi in transizione o in via di sviluppo che si prostituiscono illegalmente sono le prede preferite dei trafficanti di esseri umani.

43. Nel settembre 2001, il gruppo di lavoro interdipartimentale «Tratta degli esseri umani» ha pubblicato un **rapporto dal titolo «Tratta degli esseri umani in Svizzera»**. Gli autori fanno il punto della situazione in questo ambito e raccomandano l'adozione di varie misure volte a lottare contro la tratta di esseri umani, alcune delle quali sono state adottate e attuate dopo la presentazione del rapporto.

44. Per maggiori ragguagli cfr. il numero 167 segg. ad art. 6.

Parità dei sessi: istituzioni e strumenti statali

45. In questi ultimi anni, l'**Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo (UFU)** si è occupato soprattutto delle tematiche riguardanti la parità di diritti, le pari opportunità nella vita professionale, l'uguaglianza dei salari, la collaborazione internazionale e la lotta alla violenza contro le donne, ma continua a partecipare all'elaborazione di normative federali in questo ambito, consigliare le autorità, le imprese, le organizzazioni e i privati e a fungere da centro di competenza per le questioni in materia di parità in seno all'Amministrazione federale. Grazie alle pubblicazioni e alle manifestazioni periodiche e al suo servizio di documentazione, si adopera per informare e sensibilizzare il pubblico specializzato e l'opinione pubblica in generale. Infine, l'UFU sostiene progetti e servizi di consulenza che contribuiscono a promuovere la parità dei sessi nella vita professionale e partecipa a progetti d'interesse nazionale.

46. La **Commissione federale per le questioni femminili**¹⁵ è incaricata di consigliare il Consiglio federale sulle questioni inerenti alla parità. Si pronuncia regolarmente su temi di attualità e partecipa alle procedure di consultazione sui progetti di legge che hanno un impatto sull'uguaglianza. Tuttavia, solo raramente il Consiglio federale fa ricorso ai servizi della Commissione federale per le questioni femminili e, del resto, anche a quelli di altre commissioni consultive. La Commissione elabora modelli e formula raccomandazioni sui temi di attualità in materia di uguaglianza e si occupa di informare il pubblico.

47. Vari servizi dell'Amministrazione federale dispongono attualmente di collaboratori o di servizi specializzati nel campo della parità, che hanno tuttavia mezzi e obiettivi molto diversi tra loro e sono per lo più incaricati di promuovere le pari opportunità nel personale dell'Amministrazione federale.

48. La maggior parte dei Cantoni e alcuni Comuni urbani hanno istituito **servizi specializzati per la parità**, che si occupano principalmente delle questioni inerenti alla formazione (so-

prattutto professionale), alla vita professionale e al mercato del lavoro, della possibilità di conciliare vita professionale e vita familiare, della violenza contro le donne e dell'integrazione delle migranti. Gli uffici pubblici per la parità esistenti a livello federale, cantonale e comunale sono riuniti in seno alla **Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini**, attualmente composta di 22 membri, che sostiene, coordina, pianifica e propone attività di portata regionale o nazionale.

49. Le restrizioni budgetarie cui devono far fronte molti enti pubblici non hanno risparmiato i servizi specializzati per la parità a livello federale, cantonale e comunale. Nel corso degli ultimi anni, numerosi servizi sono stati confrontati con tagli budgetari, riduzioni di personale o interventi politici che chiedevano l'attuazione di misure di risparmio. Di conseguenza, anche il numero di servizi cantonali e comunali e i mezzi di cui dispongono tendono a diminuire (per maggiori ragguagli cfr. il n. 80 segg.).

50. L'Amministrazione federale e alcuni Cantoni e Comuni (Berna, Basilea-Città, Basilea-Campagna, Grigioni, Lucerna) hanno lanciato in questi ultimi anni progetti pilota e hanno raccolto le prime esperienze in vari settori politici nell'ambito del *gender mainstreaming* e del controlling in materia di parità. Nelle amministrazioni pubbliche svizzere in generale, si è tuttavia discusso poco degli aspetti specifici legati al sesso di appartenenza. Eppure, il dibattito politico sull'imposizione dei coniugi e delle famiglie, condotto a livello federale e cantonale, ha un'importante dimensione sessospecifica. Gli aspetti più criticati sono l'imposizione comune delle coppie, che è sempre stata applicata in Svizzera, e le deduzioni insufficienti nel calcolo dell'imposta sul reddito ammesse in materia di spese per la custodia dei figli complementare alla famiglia.

51. La Confederazione e i Cantoni hanno adottato negli scorsi anni una serie di provvedimenti a favore dell'uguaglianza, della lotta contro la discriminazione e della promozione della donna nei settori più svariati. La gamma degli strumenti impiegati spazia dalla riforme legislative (revisioni nell'ambito della violenza coniugale, dell'interruzione della gravidanza o dell'indennità di maternità) ai programmi specifici per la parità in vari ambiti (formazione professionale, politica del personale della Confederazione), al sostegno finanziario di progetti avviati da organizzazioni governative o non governative (p. es. aiuti finanziari della Confederazione in virtù della legge sulla parità o finanziamento iniziale di strutture di custodia dei figli complementare alla famiglia) sino agli sforzi d'informazione sistematica volti per lottare

¹⁵ Commissione federale per le questioni femminili «Questioni femminili» n. 2/2003, p. 48 segg.

contro gli stereotipi (p. es. le campagne «Fairplay-at home» e «Fairplay-at-work», condotte dall'Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo).

52. I dati statistici e le analisi approfondite messe a disposizione dall'UST costituiscono un prezioso strumento di monitoraggio della parità tra donna e uomo. Dal 2001, l'UST ha pubblicato alcuni rapporti esaurienti incentrati sull'analisi dettagliata della parità in vari ambiti, sottolineando i miglioramenti compiuti in alcuni settori e la mancanza di progressi riscontrata in altri. Ha inoltre allestito un Atlante svizzero delle donne e della parità consultabile online.¹⁶

C) Le disposizioni della Convenzione e la loro attuazione in Svizzera

Art. 1 Divieto di discriminazione

Raccomandazione n. 23 del Comitato CEDAW

Il Comitato raccomanda alla Svizzera di introdurre nella sua legislazione un divieto di discriminazione basata sul sesso, conformemente alla definizione dell'articolo 1 della Convenzione.

1. Riconoscimento del principio del divieto di discriminazione ai sensi dell'articolo 1 CEDAW

53. Come già precisato nel Primo e Secondo rapporto della Svizzera (n. 30 segg.), la Convenzione, come tutti gli altri trattati internazionali cui la Svizzera ha aderito, è diventata parte integrante dell'ordinamento giuridico svizzero sin dalla sua entrata in vigore (principio del monismo). Per quanto le disposizioni della Convenzione siano direttamente applicabili, i diritti risultanti possono quindi essere invocati direttamente davanti alle autorità svizzere a tutti i livelli (Confederazione, Cantoni e Comuni). Ne consegue che l'articolo 1 della Convenzione si applica direttamente anche in Svizzera.

54. Il Tribunale federale ha interpretato le disposizioni costituzionali sull'uguaglianza tra donna e uomo e sul divieto di discriminazione in una giurisprudenza ricca e complessa, che è illustrata in sintesi qui appresso.

¹⁶ www.equality-stat-admin.ch

2. Uguaglianza giuridica e uguaglianza tra donna e uomo

55. Come già rilevato nel Primo e Secondo rapporto, la Costituzione federale del 1874 conteneva già nell'articolo 4 una disposizione sull'uguaglianza giuridica. Il nuovo capoverso 2 introdotto nel 1981 ha completato la norma generale con una disposizione specifica sull'uguaglianza tra uomo e donna. Nella nuova Costituzione federale del 1999 (in vigore dal 2000), il principio generale dell'uguaglianza giuridica (art. 8 cpv. 1 Cost.) e quello dell'uguaglianza tra i sessi (art. 8 cpv. 3 Cost.) sono stati ripresi e completati da una disposizione che pone il principio di un divieto generale di discriminazione che vieta tra l'altro esplicitamente la discriminazione basata sul sesso (art. 8 cpv. 2 Cost.). Anche l'introduzione del principio della dignità umana nella Costituzione federale rappresenta una novità (art. 7).

56. Il principio generale dell'uguaglianza giuridica (art. 8 cpv. 1 Cost.) impone di trattare in modo uguale situazioni uguali e in modo diverso situazioni diverse, sia nella legislazione sia nell'applicazione del diritto.

«Un atto viola l'uguaglianza giuridica... se contiene differenziazioni giuridiche per le quali non sussiste un motivo ragionevole che possa essere desunto dalla situazione da disciplinare o non ne contiene affatto, pur essendo necessario in base alla situazione. L'uguaglianza giuridica è violata se non viene rispettata la similitudine tra condizioni simili o se situazioni diverse non sono trattate in modo diverso in funzione della loro differenza. Si presuppone che la differenziazione infondata o l'uguaglianza infondata concernano fatti essenziali. Determinare se una differenziazione giuridica sia ragionevolmente giustificata dalla situazione da disciplinare può variare secondo il periodo e la concezione dominante in quel momento. Nei limiti di questi principi e del divieto di arbitrio, il legislatore dispone di un margine di manovra molto ampio.» (DTF 125 I 173, consid. 6b).

57. Di conseguenza, una decisione di applicazione del diritto viola il principio dell'uguaglianza di trattamento se due situazioni effettivamente simili sono giudicate o trattate in modo diverso senza un motivo oggettivo o se due situazioni fondamentalmente diverse sono giudicate o trattate in modo identico senza un motivo valido. Il principio generale dell'uguaglianza di trattamento è relativo poiché tiene conto di convinzioni giuridiche che evolvono nel tempo. Tale principio può essere violato qualora le caratteristiche dei fatti confrontati sono talmente differenti che un'uguaglianza di trattamento sarebbe arbitraria. Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, una decisione è arbitraria se chiaramente in contraddizione con la situazione effettiva, se una norma o un principio giuridico incontestato è stato violato in modo flagrante o se una decisione è percepita come profondamente ingiusta. Le norme e le decisioni implicanti una certa differenziazione sono quindi non solo tollerate, ma addirittura necessarie a seconda della situazione. Il diritto svizzero e la giurisprudenza del

Tribunale federale (che è tuttavia cauto nel criticare le norme legali e conferisce quindi al legislatore un ampio margine di manovra nell'interpretazione dell'uguaglianza giuridica) hanno concretizzato i motivi oggettivi che giustificano un'uguaglianza o una disuguaglianza di trattamento nei diversi ambiti della vita.

58. Come complemento al divieto di discriminazione previsto dalla Costituzione federale, anche alcune costituzioni cantonali contengono disposizioni relative all'uguaglianza tra i sessi. Negli ultimi anni, alcuni Cantoni (Zurigo, Grigioni, Vaud) hanno sancito espressamente nelle loro costituzioni il principio dell'uguaglianza e della promozione delle pari opportunità tra i sessi.

3. Divieto simmetrico di discriminazione

59. Da quando il principio dell'uguaglianza giuridica tra uomini e donne è stato introdotto espressamente nella Costituzione federale (1981), il Tribunale federale ha utilizzato regolarmente la nozione di discriminazione come antonimo dell'uguaglianza giuridica generale e dell'uguaglianza tra i sessi in particolare (art. 4 cpv. 2, primo periodo vCost./art. 8 cpv. 3, primo periodo Cost.). Ha interpretato il divieto di discriminazione basata sul sesso come divieto di differenziare o fondare una differenziazione sul sesso e quindi nel senso di un'uguaglianza assoluta sul piano formale, contrariamente all'uguaglianza giuridica generale, considerata «relativa». In una decisione del 2003, ha constatato quanto segue:

«... Il principio dell'uguaglianza dei sessi secondo l'articolo 8 capoverso 3 Cost. esige che l'uomo e la donna siano trattati in modo uguale in tutti gli ambiti, indipendentemente dalle condizioni e concezioni sociali. La Costituzione federale esclude per principio qualsiasi differenziazione giuridica basata sul sesso. Le differenze di trattamento degli uomini e delle donne sono ammissibili solo se differenze biologiche o funzionali escludono in modo assoluto l'uguaglianza di trattamento. L'articolo 8 capoverso 3 Cost. vieta non solo la discriminazione delle donne, ma più in generale qualsiasi normativa applicabile solo a uno dei due sessi se non giustificata da differenze biologiche o funzionali, indipendentemente dal fatto che siano gli uomini o le donne ad essere lesi; il diritto non deve fare distinzioni tra uomini e donne » (DTF 129 I 265, 268, con rinvii).

60. L'obbligo di accordare gli stessi diritti a uomini e donne è quindi inteso prevalentemente come un divieto di discriminazione basata sul sesso, che protegge simmetricamente le donne e gli uomini da qualsiasi svantaggio basato sul sesso. Solo motivi biologici o funzionali giustificano una disparità di trattamento basata sul sesso. Finora il Tribunale federale non ha ancora precisato quali differenze possono essere funzionali e quindi giustificare oggettivamente una differenza di trattamento tra uomini e donne, ma ha rilevato per lo meno che i motivi

«funzionali» non dovevano più essere fondati sulla ripartizione tradizionale dei ruoli tra uomini e donne.

«... La ripartizione tradizionale dei ruoli tra uomini e donne non può essere invocata come motivo oggettivo di una disuguaglianza di trattamento ai sensi dell'articolo 8 capoverso 3 Cost. poiché ciò equivarrebbe a cercare di giustificare un ordinamento che questa disposizione costituzionale ha lo scopo di eliminare.»

Secondo il Tribunale federale, il riconoscimento dei motivi funzionali è possibile solo se questi sono strettamente connessi con il sesso e se ostacolano in modo assoluto l'uguaglianza di trattamento.¹⁷ Ha quindi ritenuto che una disuguaglianza di trattamento tra uomini e donne in materia di obbligo di entrare nel corpo dei pompieri, età di pensionamento, rendita per vedove, lavoro domenicale o ammissione alla scuola media superiore fosse inammissibile dal punto di vista del diritto costituzionale.¹⁸ Nella giurisprudenza del Tribunale federale non si trovano quindi motivi funzionali ammessi indipendentemente da motivi biologici.

61. Nel corso degli ultimi anni, il Tribunale federale ha tuttavia relativizzato la nozione di uguaglianza formale. Il Tribunale federale delle assicurazioni, nelle sue decisioni in materia di uguaglianza di trattamento tra uomini e donne nel diritto delle assicurazioni sociali, prendeva già in considerazione non più la formulazione formalmente neutrale della normativa applicata, bensì gli effetti concreti delle normative in questione sulla realtà sociale di entrambi i sessi.¹⁹ Conformemente alla giurisprudenza recente del Tribunale federale, il principio dell'uguaglianza giuridica si applica anche alle **forme indirette di discriminazione**. Questa giurisprudenza è stata sviluppata in relazione alle controversie riguardanti la parità salariale rivendicata in virtù della legge sulla parità dei sessi (LPar). L'articolo 3 LPar vieta espressamente qualsiasi discriminazione diretta o indiretta nella vita professionale.

«Vi è una discriminazione indiretta se una normativa formalmente neutrale dal punto di vista del sesso ha come risultato di svantaggiare nettamente uno dei due sessi rispetto all'altro, senza che questo squilibrio possa essere giustificato da motivi oggettivi.» (DTF 124 II 409, consid. 7; cfr. anche 126 II 377, consid. 5d)

62. Il diritto dell'uomo e della donna a un salario uguale per un lavoro di uguale valore è sancito espressamente nell'articolo 8 capoverso 3, terzo periodo Cost. La legge sulla parità dei sessi precisa questo diritto sotto il titolo «Divieto di discriminazione», che si riferisce a tutti gli aspetti della vita professionale:

¹ Nei rapporti di lavoro, uomini e donne non devono essere pregiudicati né direttamente né indirettamente a causa del loro sesso, segnatamente con riferimento allo stato civile, alla situazione familiare o a una gravidanza.

¹⁷ DTF 123 I 56 consid. 3a. p. 58.

¹⁸ Cfr. Jörg Paul Müller, Grundrechte in der Schweiz, Berna, 1999, p. 459.

¹⁹ DTF 116 V 322, 117 V 194, 121 V 336; 122 V 211, 125 V 470, 125 V 127.

² Il divieto si applica in particolare all'assunzione, all'attribuzione dei compiti, all'assetto delle condizioni di lavoro, alla retribuzione, alla formazione e al perfezionamento professionali, alla promozione e al licenziamento. (art. 3 cpv. 1 e 2 LPar).

63. L'articolo 4 LPar vieta inoltre la discriminazione in caso di molestia sessuale: per comportamento discriminante si intende qualsiasi comportamento molesto di natura sessuale o qualsivoglia altro comportamento connesso con il sesso, che leda la dignità della persona sul posto di lavoro, in particolare il proferire minacce, promettere vantaggi, imporre obblighi o esercitare pressioni di varia natura su un lavoratore per ottenerne favori di tipo sessuale.

4. Attuazione della parità: mandato al legislatore

64. L'articolo 8 capoverso 3, secondo periodo della Costituzione federale conferisce al legislatore il mandato di assicurare l'uguaglianza tra i sessi, di diritto e di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, l'istruzione e il lavoro. Per principio, questo mandato si rivolge al potere legislativo: il Tribunale federale ritiene infatti che il potere giudiziario debba limitarsi a garantire l'uguaglianza sul piano formale, la formulazione neutrale delle norme giuridiche e la protezione contro ogni tipo di discriminazione formale. In definitiva, spetta ai poteri legislativi (federale e cantonale) il compito di elaborare nuove norme giuridiche per cercare di compensare le disuguaglianze sociali ed economiche esistenti tra donna e uomo e garantire che le disparità siano trattate in modo differente.

65. Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, i **provvedimenti positivi** dello Stato volti a compensare svantaggi effettivi o discriminazioni storiche subite dalle donne e a promuoverne l'accesso alle risorse e al potere politico si giustificano, in linea di massima, sulla base dell'articolo 8 capoverso 3, secondo periodo Cost.. Tuttavia, rischiano di sconfinare sul diritto degli uomini, garantito dalla Costituzione federale, all'uguaglianza di trattamento e alla non discriminazione a causa del sesso. I provvedimenti di promozione della donna sono dunque ammessi, purché non violino in maniera inammissibile i diritti costituzionali degli uomini interessati. In altri termini, sono ammessi a condizione che poggino su basi legali, siano adeguati e necessari per raggiungere l'obiettivo perseguito e siano accettabili per gli uomini interessati (DTF 131 II 361 consid. 52, 125 I 21 consid. 3 e/cc; cfr. di seguito il commento relativo alle quote, n. 137 segg.). In ambito professionale, l'articolo 3 capoverso 3 LPar precisa invece esplicitamente che «adeguati provvedimenti» per la realizzazione dell'uguaglianza effettiva non costituiscono una discriminazione (degli uomini in questione). Questa base lega-

le non basta tuttavia per giustificare provvedimenti pubblici a favore delle donne svantaggiate.

5. Divieto generale di discriminazione

66. Come già menzionato, il divieto di discriminazione è sancito esplicitamente nella Costituzione federale solo dal 1999 (art. 8 cpv. 2 Cost.). Prima di allora, la giurisprudenza e la dottrina ritenevano che esso fosse parte integrante del principio generale di uguaglianza giuridica (art. 4 vCost.).

67. Riprendendo la terminologia internazionale in materia di discriminazione, il Tribunale federale ha sottolineato il carattere **asimmetrico** della protezione di cui **beneficiano i gruppi sfavoriti** in virtù del nuovo divieto di discriminazione in una decisione del 2003 relativa all'uguaglianza di trattamento tra cittadini svizzeri e cittadini stranieri:

« ... Una discriminazione ai sensi dell'articolo 8 capoverso 2 Cost. è data quando una persona è trattata diversamente di fronte alla legge solo a causa della sua appartenenza a una determinata categoria che, storicamente o nella realtà sociale attuale, tende a essere emarginata o considerata inferiore (...). La discriminazione rappresenta pertanto una forma qualificata di disparità di trattamento delle persone in situazioni comparabili. Per la persona interessata essa costituisce un pregiudizio assimilabile a uno svilimento o un'emarginazione, poiché si allaccia a un segno distintivo che costituisce un elemento essenziale della sua identità, segno dal quale essa può difficilmente o non può affatto separarsi (...). In questo senso, la discriminazione pregiudica anche la dignità umana (art. 7 Cost.). Il divieto di discriminazione contemplato dal diritto costituzionale svizzero non rende tuttavia assolutamente inammissibile qualsiasi riferimento a una caratteristica malvista (come potrebbe essere l'origine, la razza, il sesso, la lingua). Un riferimento a queste caratteristiche comporta una semplice presunzione dell'esistenza di una differenziazione inammissibile, che può essere fugata solo con una giustificazione sufficiente (...). Giuridicamente, il divieto di discriminazione deve essere dunque inteso nel senso che le disparità di trattamento devono essere giustificate in modo particolarmente qualificato.»²⁰

68. Per quanto attiene al divieto di discriminazione delle persone invalide, il Tribunale federale ha stabilito in una recente decisione che la protezione contro ogni forma di discriminazione secondo l'articolo 8 capoverso 2 Cost. aveva essenzialmente lo scopo di «tutelare i gruppi svantaggiati e ciascuno dei loro membri». Ha precisato che le disparità di trattamento potenzialmente discriminatorie dovevano essere basate su motivi oggettivi e non potevano sempli-

²⁰ DTF 129 I 232, consid. 3.4.1, con rinvii, cfr. anche DTF 129 I 217, 129 I 392, consid. 3.2.2, 126 II 377.

cemente fondarsi sulla caratteristica in funzione della quale la differenziazione ha avuto luogo.

«La discriminazione di bambini invalidi è per principio contraria all'articolo 8 capoverso 4 Cost., tuttavia il semplice fatto di trattarli in modo diverso non lo è affatto, in particolare nell'ambito scolastico, poiché qualsiasi bambino invalido deve poter essere scolarizzato in funzione delle proprie facoltà intellettuali.»²¹

69. Sempre secondo il Tribunale federale, il divieto di discriminazione ai sensi dell'articolo 8 capoverso 2 Cost. non dà alcun diritto al ripristino dell'uguaglianza di fatto, contrariamente a quanto avviene nell'ambito della parità dei sessi.²²

70. Sebbene il divieto di discriminazione contemplato nell'articolo 8 capoverso 2 Cost. includa anche le discriminazioni basate sul sesso, il Tribunale federale non si è finora pronunciato sulla portata di questo divieto in materia di uguaglianza tra donne e uomini. Ha preferito fondare le sue decisioni esclusivamente sull'articolo 8 capoverso 3 Cost., che funge in questo caso da *lex specialis*, e dunque contare su una concezione simmetrica dell'uguaglianza di diritto tra i sessi. Da alcuni anni, nella dottrina svizzera si trovano pareri distinti e talvolta critici sulla giurisprudenza del Tribunale federale in materia di uguaglianza tra i sessi e di divieto di discriminazione.²³ Il principio formale e assoluto del diritto alla parità dei sessi difeso dal Tribunale federale è dunque stato messo in dubbio.²⁴

Art. 2 Provvedimenti volti a lottare contro la discriminazione nella legislazione e nella giurisprudenza

1. Disparità regionali ed effetto unificante del divieto di discriminazione

Raccomandazione n. 25 del Comitato CEDAW

Il Comitato raccomanda alla Svizzera di applicare la Convenzione in modo uniforme in tutto il Paese mediante un coordinamento efficace e l'istituzione di un meccanismo volto a garantire il rispetto delle disposizioni della Convenzione a tutti i livelli e in tutti i settori.

²¹ DTF 130 I 352, consid. 6.1.2; riguardo al divieto di discriminazione nei confronti delle persone invalide cfr. anche DTF 131 V 9.

²² Decisione della Seconda Corte di diritto pubblico del 30 novembre 2000, 2P.77/2000/sch.

²³ Cfr. p. es. Andreas Rieder, Form oder Effekt? Art. 8 Abs. 2 BV und die ungleichen Auswirkungen staatlichen Handelns, Berna (Stämpfli), 2003; Bernhard Pulver, L'interdiction de la discrimination; Etude de l'article 8 alinéa 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999; Basilea (Helbing&Lichtenhahn), 2003; Bernhard Waldmann, Das Diskriminierungsverbot von Art. 8 Abs. 2 BV als besonderer Gleichheitssatz, Berna (Stämpfli), 2003; Ivo Hangartner, Diskriminierung, ein neuer verfassungsrechtlicher Begriff, ZSR 122/2003, p. 98 segg.

²⁴ Cfr. p. es. Margrith Bigler-Eggenberger, Justitias Waage – wagemutige Justitia? Die Rechtsprechung des Bundesgerichtes zur Gleichstellung von Frau und Mann, Basilea (Helbing&Lichtenhahn), 2003; Bernhard Pulver, L'interdiction de la discrimination; Etude de l'article 8 alinéa 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999; Basilea (Helbing&Lichtenhahn), 2003, n. 298 segg.

71. Dall'indice della parità che figura nell'Atlante svizzero delle donne e della parità, pubblicato dall'UST, risulta che a livello regionale vi sono differenze nell'approccio della popolazione svizzera riguardo al concetto di uguaglianza tra i sessi. Tali disparità riaffiorano regolarmente in occasione delle votazioni popolari che hanno come oggetto progetti relativi all'uguaglianza. In generale, la volontà di sopprimere le disparità esistenti si manifesta dunque più palesemente nelle regioni latine e nelle zone urbane che nel resto del Paese. Anche per quanto riguarda la struttura effettiva delle famiglie e delle economie domestiche, l'attività lavorativa e il lavoro di volontariato, l'istruzione e il sistema politico si constatano nette disparità regionali riguardo ai rapporti tra i sessi. Paragonando le cifre del 1990 con quelle del 2000, l'indice della parità, che è calcolato in base a cinque parametri, rivela tuttavia un'evoluzione chiaramente positiva della parità, non solo a livello della Confederazione ma anche in quasi tutti i Cantoni.²⁵

72. Secondo il *documento di base* («Core Document», cfr. n. 4), il sistema federalista svizzero è fondato su una ripartizione dei compiti e delle competenze statali tra la Confederazione e i Cantoni. Il federalismo continua a essere considerato uno dei pilastri della democrazia svizzera. Nella loro sfera di competenza, i Cantoni godono di un ampio margine di manovra in ambito politico, nel quale le autorità federali non hanno, per principio, il diritto di interferire. Anche i Cantoni tuttavia, consapevoli del fatto che molti problemi che rientrano nella loro competenza non possano essere risolti isolatamente ma piuttosto nell'ambito di soluzioni globali, hanno istituito numerosi organi di coordinamento a vari livelli e in vari settori specifici. Sebbene la cooperazione in seno a tali organi sia facoltativa, i Cantoni impiegano regolarmente questa possibilità. Le varie conferenze organizzate dai Cantoni nel campo dell'istruzione, della sanità, dell'aiuto sociale e della giustizia e polizia servono dunque a coordinare le questioni relative alla parità. La Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini funge da forum di scambio per i servizi statali specializzati a tutti i livelli e ha il compito di coordinare i vari progetti e pareri.

73. È comunque un dato di fatto che, nei settori che rientrano nella competenza cantonale, le disparità di diritto e di fatto tra i Cantoni e le regioni continuino a essere notevoli. Le disposizioni della Costituzione federale e delle convenzioni internazionali ratificate dalla Svizzera pongono tuttavia dei limiti che anche le autorità cantonali e comunali non hanno il diritto di

²⁵ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/synthese/gleichstellungindex.html

oltrepassare, nonostante la loro autonomia. Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, l'uguaglianza davanti alla legge, il divieto di discriminazione, l'uguaglianza dei diritti tra uomo e donna (art. 8 cpv. 3, primo periodo) e il diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore (art. 8 cpv. 3, terzo periodo) fanno parte dei diritti costituzionali direttamente applicabili, che gli interessati possono senz'altro far valere dinanzi alle autorità e ai tribunali cantonali o federali nelle procedure amministrative o giudiziarie (cfr. a tale proposito il primo/secondo rapporto, n. 30 segg.). Il Tribunale federale svolge in questo caso un'importante funzione unificatrice, che può esercitare tuttavia solo quando è effettivamente chiamato a statuire.

74. Il Tribunale federale, sebbene esamini di norma i ricorsi che vertono su una disparità di trattamento tra i sessi in modo totalmente libero (almeno dal punto di vista giuridico), nella giurisprudenza lascia un margine di manovra relativamente ampio alle autorità cantonali per quanto concerne la conformità con la Costituzione delle decisioni in materia di parità²⁶. I Cantoni continuano dunque ad avere libertà notevoli nei settori politici particolarmente importanti dal profilo della parità, quali l'istruzione, la sanità e la lotta contro la violenza. Occorre tuttavia sottolineare che dal 1981 la giurisprudenza in materia di uguaglianza e di divieto di discriminazione ha consentito di unificare vari settori che rientrano nella competenza cantonale. Citiamo, a titolo di esempio, gli assegni familiari e per i figli, l'imposizione delle coppie, la retribuzione del personale delle amministrazioni cantonali e comunali e i diritti politici.

75. In altri ambiti altrettanto importanti, come il diritto delle persone e della famiglia, il diritto del lavoro, la formazione professionale, le assicurazioni sociali e l'assicurazione malattie, la competenza di legiferare spetta innanzitutto alla Confederazione. In questi settori, le disparità tra i Cantoni in materia di attuazione dell'uguaglianza di diritto e della parità sono logicamente più limitate. Inoltre, i servizi della Confederazione specializzati nel campo della parità si impegnano al fine di creare sinergie e coordinare il lavoro con gli altri servizi cantonali specializzati.

²⁶ Cfr. DTF 123 III 193, consid. 2c/cc. Nella dottrina, questo riserbo è stato criticato soprattutto poiché ritenuto poco comprensibile dal punto di vista della parità di trattamento formale; cfr. Margrit Bigler-Eggenberger, *Justitias Waage – wagemutige Justitia? Die Rechtsprechung des Bundesgerichtes zur Gleichstellung von Mann und Frau*, Basilea ecc., 2003, p. 58 segg.

2. Attuazione del divieto di discriminazione nelle procedure giudiziarie

Raccomandazione n. 21 del Comitato CEDAW

Il Comitato raccomanda alla Svizzera di garantire l'applicazione effettiva dei diritti enunciati nella Convenzione e di mettere a disposizione delle donne i mezzi necessari per tutelarsi dinanzi ai tribunali in caso di violazione di tali diritti. Raccomanda inoltre di condurre campagne di sensibilizzazione alla Convenzione all'attenzione dei magistrati e dei parlamentari. Esorta la Svizzera a riferire nel prossimo rapporto periodico i progressi compiuti in questo campo e a precisare se la Convenzione è stata invocata davanti ai tribunali nazionali.

76. Da quanto possiamo constatare, finora il Tribunale federale ha invocato esplicitamente la Convenzione solo una volta nelle sue decisioni in merito alla parità dei sessi o alla discriminazione tra uomini e donne, ossia quando si è trattato di ammettere il principio delle misure positive in Svizzera²⁷ (cfr. n. 139*). Nella sua argomentazione in materia di uguaglianza, il Tribunale federale si fonda in primo luogo sulla disposizione costituzionale relativa all'uguaglianza di diritto e alla parità (art. 8 cpv. 3 Cost.), contrariamente ad altri campi di applicazione in cui le convenzioni internazionali ed europee in materia di diritti umani fungono regolarmente da base per le sue decisioni. Questa differenza sembra essere dovuta al fatto che i tribunali riconoscono solo in maniera assai limitata l'applicabilità diretta della Convenzione nei singoli casi, non da ultimo fondandosi sulle spiegazioni contenute nel messaggio del Consiglio federale del 1995 relativo alla ratifica della Convenzione. In realtà, neppure le parti nelle procedure giudiziarie a livello cantonale o federale sembrano invocare la Convenzione nelle loro argomentazioni.

77. La Confederazione ha adottato vari provvedimenti per informare le autorità cantonali e federali e l'opinione pubblica in merito alla Convenzione e al suo significato (cfr. ad art. 24, n. 439 segg.).

78. In questi ultimi anni numerosi ricorrenti, sia uomini che donne, si sono fondati sull'articolo costituzionale che vieta qualsiasi forma di discriminazione per portare dinanzi a un tribunale la questione della parità dei sessi nei vari ambiti giuridici (in particolare nell'ambito del diritto al nome, del diritto del divorzio, del perseguimento penale per molestie sessuali, delle assicurazioni sociali e del servizio militare). Pur non disponendo di cifre esatte,

²⁷ DTF 125 I 121, consid. 4b.

si suppone che anche in Svizzera le donne tendano a far ricorso allo strumento della procedura giudiziaria meno spesso degli uomini e a farne un uso diverso²⁸. È sorprendente il fatto che molti uomini abbiano invocato il principio dell'uguaglianza giuridica (art. 8 cpv. 3, primo periodo Cost.) e che continuino a farlo, come lo dimostrano le decisioni più recenti del Tribunale federale relative alle misure positive nell'ambito dell'istruzione. La legge sulla parità (LPar), che vieta ogni forma di discriminazione nella vita professionale, è stata invece invocata dalle donne nel 95 per cento dei casi (per quanto attiene alla valutazione della legge sulla parità cfr. n. 286 segg.). Il nuovo diritto di divorzio ha dato ai coniugi la possibilità di domandare il divorzio di comune accordo, possibilità che si è ripercossa in particolare sul numero delle procedure di divorzio presentate dalle donne. Nel 2006, nove divorzi su dieci sono stati pronunciati su richiesta comune (cfr. n. 429 segg.).

79. Uno degli obiettivi della legge concernente l'aiuto alle vittime di reati è di facilitare l'accesso alle procedure giudiziarie alle **vittime di atti di violenza** e di migliorarne la posizione in tali procedure. Come emerge dalla statistica di polizia criminale, nel 2006 l'84 per cento delle vittime di reati contro l'integrità sessuale registrati dalle autorità di polizia era di sesso femminile. Queste cifre sono confermate anche dalla statistica delle consulenze in materia di aiuto alle vittime del 2006, secondo la quale nell'86 per cento delle consulenze le vittime erano donne e nel 91 per cento dei casi gli autori erano uomini²⁹. Dal 2001, il numero di reati relativi a violazioni dell'integrità sessuale registrati dalla polizia è aumentato in maniera costante. Il numero delle condanne, invece, è rimasto relativamente basso. La statistica delle sentenze penali del 2006 cita 117 condanne per stupro (commesso nella totalità dei casi da autori di sesso maschile) su 639 casi registrati dalla polizia. Sebbene in questi ultimi anni il numero delle denunce sia aumentato, quello delle condanne è rimasto relativamente stabile³⁰. Questa evoluzione si spiega, almeno in parte, per il fatto che le sentenze sono registrate solo a partire dal momento in cui sono passate in giudicato e, nel caso dei reati penali gravi, ciò non è sempre possibile prima della fine dell'anno nel quale è stata pronunciata la sentenza. Non sappiamo tuttavia fino a che punto questa diminuzione non dipenda anche dalle difficoltà di alcune vittime di sesso femminile ad accedere alle procedure giudiziarie.

²⁸ Regula Kägi-Diener, Frauen in rechtlichen Verfahren? Prozesse unter der Lupe, AJP/PJA 12/2002, p. 1387 segg.; Monika Binkert/Kurt Wyss, Die Gleichstellung von Frau und Mann im Ehescheidungsverfahren, Basilea, 1997.

²⁹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/19/03/01/key/ueberblick/01.html>

³⁰ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/19/03/03/key/straftaten/haeufigste_delikte.html

3. Integrazione della parità nelle istituzioni federali e cantonali

Raccomandazione n. 27 del Comitato CEDAW

Il Comitato raccomanda alla Svizzera di rafforzare a tutti i livelli le istituzioni esistenti attive nell'ambito della parità dei sessi fornendo loro personale e mezzi finanziari adeguati. Raccomanda altresì di consolidare il coordinamento tra le varie istituzioni che operano a favore della promozione della donna e della parità dei sessi per garantire la presa in considerazione delle specificità dei sessi in tutti gli ambiti e a tutti i livelli.

80. L'UFU impiega 17 persone (equivalenti a 12 posti a tempo pieno) e nel 2006 gestiva un budget (ridotto) di circa 7 milioni di franchi (inclusi i mezzi messi a disposizione della Commissione federale per le questioni femminili, cfr. n. 81*). Su tale importo, 4,3 milioni di franchi sono impiegati per la promozione dell'uguaglianza nella vita professionale, come previsto dalla legge sulla parità. Fra i molteplici temi trattati in questo contesto figurano la parità sul posto di lavoro, la conciliazione tra vita professionale e vita familiare, la scelta della professione, le molestie sessuali, la formazione e il perfezionamento e le attività d'informazione e di sensibilizzazione.³¹ Uno dei compiti principali dell'UFU è di intervenire nel processo legislativo della Confederazione per richiamare l'attenzione sulle potenziali discriminazioni e presentare proposte. Fra i temi chiave degli ultimi quattro anni rientrano la valutazione della legge sulla parità e il controllo dell'uguaglianza salariale nell'ambito degli appalti pubblici (cfr. n. 286 segg. e n. 338 segg.), la promozione di studi sul dilagare del fenomeno della violenza domestica da parte del servizio di lotta contro la violenza e il coordinamento a livello nazionale in questo ambito tra i vari attori.

81. Due volte all'anno, la Commissione federale per le questioni femminili³² pubblica la rivista «Questioni femminili», che presenta temi di attualità da prospettive diverse fornendo in tal modo un prezioso contributo alla loro analisi, all'informazione del pubblico e alla discussione.³³ Per finanziare il suo lavoro, la Commissione disponeva nel 2007 di circa 180 000 franchi. Il suo segretariato è dotato di un posto e mezzo e il suo budget è compreso in quello dell'UFU.

³¹ <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00204/index.html?lang=de>

³² <http://www.frauenkommission.ch>.

³³ Negli scorsi anni, la Commissione si è occupata in particolare dei temi seguenti: custodia di bambini, professioni sanitarie e sociali, le donne nella società dell'informazione, media e politica, provvedimenti istituzionali in materia di uguaglianza, povertà, la comunicazione in periodo di campagna elettorale, violenza domestica e migrazione; cfr. <http://www.frauenkommission.ch>.

82. Alcune unità dell'Amministrazione federale dispongono attualmente di specialisti o di servizi specializzati nelle questioni di uguaglianza tra uomini e donne. Vi sono per esempio delegate alle pari opportunità nel Dipartimento federale degli affari esteri (Segretariato generale, Divisione Sicurezza umana, Direzione dello sviluppo e della cooperazione) e nell'Ufficio federale del personale (sotto la nozione di *diversity management*), nei segretariati generali del Dipartimento federale dell'economia pubblica e del Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport e in vari uffici federali. Molti di questi posti sono stati di recente ridimensionati o persino soppressi (come nel caso del Segretariato generale del Dipartimento federale di giustizia e polizia) a causa delle misure di risparmio. Tranne qualche eccezione (cfr. n. 85 segg. concernente il *gender mainstreaming*), questi servizi specializzati dell'Amministrazione federale si impegnano essenzialmente al fine di promuovere le pari opportunità tra donne e uomini nelle questioni relative al personale. Al fine di favorire gli scambi tra le varie delegate alle pari opportunità, nel 2006 e nel 2007 è stata organizzata una giornata di coordinamento in rete. Si prevede di ripetere questo incontro di scambio a intervalli regolari.

83. Da uno studio condotto dalla Commissione federale per le questioni femminili³⁴ emerge che le restrizioni budgetarie imposte dallo Stato hanno avuto ripercussioni sui servizi specializzati in materia di uguaglianza a livello federale, cantonale e comunale. Nel corso di questi ultimi anni, parecchi servizi sono stati infatti confrontati con tagli budgetari e riduzioni di personale o per lo meno con interventi politici che esigevano tali riduzioni. Di conseguenza, anche il numero dei servizi cantonali specializzati e i mezzi a loro disposizione tendono a diminuire. Anche l'UFU ha subito tagli budgetari e una riduzione del personale che ne condiziona fortemente l'attività. Alcuni parlamentari hanno chiesto in una mozione di limitare il suo campo di attività esclusivamente all'integrazione delle migranti. Tale mozione è stata adottata dal primo Consiglio nel marzo 2007 e definitivamente respinta nel dicembre 2007. Il servizio preposto all'uguaglianza del Cantone di Argovia è stato soppresso nel 2005 e sostituito da un servizio di stato maggiore incaricato di porre l'accento sulle questioni familiari, che ha subito inoltre una riduzione di personale e tagli finanziari. Il mandato del servizio corrispondente del Cantone del Vallese è stato esteso alle questioni familiari senza tuttavia ottenere alcun aumento delle risorse. Nel Cantone dei Grigioni, la Commissione cantonale incaricata delle questioni in materia di parità dei sessi è stata semplicemente soppressa. Nel Cantone di Basilea-Campagna, il popolo dovrà pronunciarsi su un'iniziativa dell'Unione democra-

tica di centro che chiede la soppressione del servizio preposto alla parità. Nel Cantone di Lucerna, tale ufficio è stato integrato in un nuovo servizio incaricato delle questioni sociali. Nel Cantone di Zurigo, il Parlamento ha respinto a larga maggioranza nel 2006 una mozione che chiedeva la soppressione del servizio preposto alla parità. Nello stesso anno, il Cantone di Neuchâtel ha deciso di ridurre i mezzi finanziari destinati alle attività esterne all'amministrazione e di incentrare la politica cantonale in materia di parità sulle misure a favore delle famiglie e della parità del proprio personale. Fra i temi che preoccupano maggiormente tali servizi cantonali e comunali rientrano soprattutto le questioni inerenti alla formazione (in particolare alla formazione professionale), all'attività professionale e al mercato del lavoro, alla conciliazione di professione e famiglia, alla violenza contro le donne e all'integrazione delle migranti.

84. Gli uffici per le pari opportunità a livello federale, cantonale e comunale si sono uniti in seno alla **Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini**. Attualmente composta da 24 membri, essa sostiene, coordina, pianifica e realizza attività di portata nazionale e regionale. La Conferenza si riunisce due volte all'anno per discutere di questioni di attualità, realizzare progetti e scambiare informazioni ed esperienze.³⁵ Per esempio, ha lanciato un progetto denominato 16+ che intende sensibilizzare i giovani, i loro genitori e le imprese sulla possibilità di operare una scelta professionale che vada contro gli stereotipi legati al sesso. L'istituzione di una giornata nazionale delle ragazze, organizzata ogni anno, ha riscosso ampio successo.³⁶In questi ultimi anni, la Conferenza ha inoltre pubblicato alcuni studi e analisi dedicati a temi di attualità (in particolare nei settori della formazione professionale, dell'istruzione, del divorzio e della violenza contro le donne).

4. Gender Mainstreaming e Gender Budgeting

85. Il Consiglio federale ha incaricato il gruppo di lavoro interdipartimentale «Seguito dei lavori della IV Conferenza mondiale dell'ONU sulle donne», in cui sono rappresentati tutti i dipartimenti dell'Amministrazione federale, di formulare proposte su come aumentare le conoscenze specifiche in materia di parità in tutta l'Amministrazione federale. Per sensibilizzare il personale della Confederazione sul tema della parità (*gender mainstreaming*), il gruppo di

³⁴ Commissione federale per le questioni femminili, «Questioni femminili» n. 2/2003, p. 52.

³⁵ www.equality.ch

³⁶ www.tochertag.ch

lavoro ha pubblicato un opuscolo che è stato inviato insieme al conteggio del salario³⁷. Ha inoltre pubblicato una guida per i responsabili di progetti³⁸ contenente indicazioni sul modo migliore di prendere in considerazione il principio della parità tra uomini e donne durante l'elaborazione, la realizzazione e la valutazione di un progetto. Tale guida contiene anche consigli pratici e numerosi rinvii ad altre fonti d'informazione.

86. I primi progetti pilota hanno consentito di dimostrare la fattibilità del *gender mainstreaming* e l'utilità concreta di tale procedura. Le prime esperienze raccolte in diversi settori specifici (creazione di posti di tirocinio, Gioventù e Sport, formazione e ricerca, Divisione sicurezza umana/DFAE) hanno dimostrato che il mainstreaming richiedeva conoscenze specifiche della parità di cui i servizi interessati non sempre disponevano. Per colmare tale lacuna, è stato allestito un elenco di specialisti disposti a mettere le proprie conoscenze a disposizione dell'Amministrazione federale.³⁹

87. Nell'Amministrazione federale non esiste una strategia globale o un approccio coerente in materia di *gender mainstreaming*. Vari uffici hanno tuttavia preso iniziative. Va menzionato in particolare l'Ufficio federale dello sviluppo territoriale, che ha istituito un servizio per il *gender mainstreaming* nella pianificazione e lo sviluppo del territorio. Considerando gli aspetti legati al genere un compito trasversale, l'Ufficio ne ha già tenuto conto nei singoli settori specifici (in particolare nell'indagine sulla mobilità) e ha organizzato un sondaggio per verificare le conoscenze e il livello di formazione di cui disponevano i principali attori della pianificazione dei trasporti, della pianificazione del territorio e dello sviluppo sostenibile in materia di prospettiva di genere.⁴⁰ Nell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) le questioni legate al genere sono uno strumento strutturale e tematico sin dal 2001. Attualmente è il settore specifico *Gender Health* che si occupa di tali questioni fondandosi sul principio del *gender mainstreaming* (cfr. anche n. 354). Anche in seno alla Segreteria di Stato dell'economia sono state adottate le prime disposizioni affinché questo aspetto sia preso in considerazione più seriamente nell'ambito della cooperazione economica allo sviluppo. Anche la Direzione dello sviluppo e della cooperazione (DSC) ha messo a punto un elenco di controllo standardizzato che consente di definire e quantificare il *gender mainstreaming* nei documenti relativi ai progetti finanziati dalla DSC e, parallelamente, analizza i costi dei prov-

³⁷ <http://www.ebg.admin.ch/themen/00141/index.html?lang=de>

³⁸ <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00199/index.html?lang=de>

³⁹ Per maggiori ragguagli sui progetti pilota e le esperienze raccolte cfr. <http://www.ebg.admin.ch/themen/00142/index.html?lang=de>

⁴⁰ <http://www.are.admin.ch/dokumentation/publikationen/00023/index.html?lang=de>

vedimenti volti a promuovere l'uguaglianza nel settore del personale. Nel settore della promozione della pace, della politica estera dei diritti umani, della politica umanitaria e delle migrazioni, uno stato maggiore è incaricato di consolidare l'acquisizione interna di competenze in materia di genere e di controllare che le attività di politica estera nei settori menzionati siano sensibili a questa tematica e specificatamente elaborate in funzione della stessa. Questo servizio lavora attualmente all'attuazione di un piano di azione in materia di *gender mainstreaming*, che è stato adottato nel 2006.

88. Negli anni scorsi, anche alcuni Cantoni e Comuni (Berna, Basilea-Città, Basilea-Campagna, Grigioni e Lucerna) hanno fatto le prime esperienze in materia di *gender mainstreaming* e di controllo della parità in diversi settori politici. Il Cantone di San Gallo tratta il tema nell'ambito del progetto transfrontaliero *LänderGender*, in collaborazione con il Liechtenstein e la regione del Voralberg. Nel 2002, la Città di Zurigo ha introdotto il *gender mainstreaming* in tutta la sua amministrazione e ha avviato singoli progetti pilota nei settori della politica del personale, della prevenzione delle tossicodipendenze, del mercato del lavoro complementare e dell'analisi budgetaria. Anche i Cantoni di Basilea-Campagna e dei Grigioni si sono dotati di meccanismi di controllo della parità che applicano soprattutto nel settore dell'istruzione. Nell'ambito di un progetto volto a introdurre il *New Public Management* nell'amministrazione del Cantone di Basilea-Città, che è stato tuttavia respinto dal parlamento, l'amministrazione di tale Cantone ha elaborato una guida per la valutazione degli effetti e la realizzazione di indicatori.

89. Le questioni legate al prelevamento e alla ripartizione dei fondi pubblici non sfuggono al *gender mainstreaming*, sebbene questo aspetto non sia finora stato preso in considerazione nei bilanci pubblici svizzeri. Il dibattito politico sulla riforma dell'imposizione della coppia e della famiglia, avviato a livello federale e cantonale, contempla aspetti importanti riconducibili al sesso sui quali i servizi pubblici per la parità e le organizzazioni femminili attirano regolarmente l'attenzione. Essi criticano soprattutto l'imposizione comune delle coppie sposate, che in Svizzera continua a essere la norma, e il fatto di prendere in considerazione solo in maniera limitata nel calcolo dell'imposta sul reddito il costo per la custodia dei figli complementare alla famiglia, il quale non è considerato direttamente nella legge federale del 14 dicembre 1990 sull'imposta federale diretta. Secondo l'articolo 72c della legge federale del 14 dicembre 1990⁴¹ sull'armonizzazione delle imposte dirette dei Cantoni e dei Comuni (LAID), i Cantoni hanno invece la possibilità di prevedere una deduzione delle spese di custodia dei

figli complementare alla famiglia. Questo articolo, che funge da disposizione transitoria, lascia ai Cantoni la massima flessibilità in questo ambito fino all'entrata in vigore della riforma dell'imposizione della coppia e della famiglia. Poiché l'ultimo progetto di revisione è stato respinto nella votazione popolare del 16 maggio 2004, la questione della deduzione delle spese di custodia dei figli dovrà essere disciplinata definitivamente nella LAID in occasione della prossima riforma dell'imposizione della coppia e della famiglia. Tutti i Cantoni, ad eccezione di Glarona, Neuchâtel, Svitto e Ticino, hanno previsto nella propria legislazione la deduzione di un importo massimo per le spese di custodia dei figli, che è ammessa solo se la custodia da parte di terzi è remunerata e se possono essere esibiti giustificativi che comprovano tali costi. Le deduzioni più elevate sono previste nei Cantoni di Nidvaldo (10 000 franchi), Sciaffusa (9 000 franchi), Uri (8 000 franchi), Zurigo e Argovia (6 000 franchi), Basilea-Città e Basilea-Campagna (5 500 franchi). I Cantoni di Appenzello esterno e Obvaldo rappresentano delle eccezioni in quanto ammettono la deduzione della totalità delle spese di custodia effettive senza fissare un limite massimo.

90. Dal profilo della prospettiva di genere, l'imposizione comune così come è praticata attualmente sembra non essere la buona soluzione a causa delle ripercussioni negative sull'economia: la progressione fiscale che va di pari passo con l'aumento del reddito dissuade molte donne coniugate dall'esercitare un'attività lucrativa, sia essa a tempo parziale o a tempo pieno, o favorisce il lavoro nero con le conseguenze nefaste che può avere sulla sicurezza sociale delle interessate. Qualsiasi riduzione dell'onere fiscale delle coppie (p. es. mediante la procedura dello splitting o la concessione di una deduzione per il secondo salario) tende a far aumentare il tasso di attività lucrativa delle donne coniugate. Ciò avverrebbe anche in caso di passaggio al modo di imposizione individuale, poiché questo regime consentirebbe di ridurre l'imposizione del secondo salario. L'attività remunerata diventerebbe in tal modo più attrattiva rispetto a alle attività domestiche o alle attività legate al tempo libero. L'effetto ottenuto dipenderà tuttavia in gran parte dalle soluzioni adottate. **Le proposte di riforma presentate negli scorsi anni in materia di imposizione della coppia e della famiglia** sono molto controverse poiché esprimono concezioni divergenti: mentre i sostenitori dell'imposizione comune considerano le coppie coniugate come un'entità economica, i fautori dell'imposizione individuale pongono l'accento sull'indipendenza economica dei coniugi. Nell'intento di fare uscire il dossier dal vicolo cieco in cui si trovava in Parlamento, all'inizio del 2007 il Consiglio federale ha avviato una consultazione per scegliere il sistema d'imposizione della coppia

e della famiglia. Il suo scopo è di ottenere innanzitutto una decisione di principio da parte delle Camere federali per poter disciplinare il futuro sistema di imposizione. La valutazione dei pareri raccolti nell'ambito della consultazione è terminata. I lavori per l'elaborazione di un progetto dettagliato potranno iniziare non appena il Consiglio federale avrà deciso quale procedura seguire nel 2008. In tale occasione occorrerà anche esaminare con attenzione le modalità per sgravare le famiglie e in particolare in che misura dovranno essere assunti i costi per l'educazione dei figli.

91. Nell'ambito del *gender mainstreaming* il servizio per la parità della città di Zurigo ha analizzato il budget comunale in collaborazione con un esperto del Dipartimento delle finanze al fine di determinare la ripartizione delle prestazioni pubbliche tra uomini e donne. L'**analisi del budget dal profilo della prospettiva di genere** aveva lo scopo di rendere trasparenti i flussi monetari e di esaminare infine in che misura gli investimenti o i tagli budgetari in alcuni settori si ripercuotessero sulla qualità di vita degli uomini e delle donne a Zurigo. Il rapporto finale del progetto pilota ha dimostrato che è possibile analizzare un budget secondo la prospettiva di genere, ma non ha risposto alle aspettative nella misura in cui non ha consentito di analizzare le prestazioni e gli effetti di questa azione in modo differenziato secondo il sesso. Gli autori del rapporto finale raccomandano in particolare di considerare l'amministrazione in modo differenziato secondo il genere per elaborare dati differenziati⁴² Anche il Cantone di Basilea-Città si è dotato di uno strumento di analisi della spesa pubblica che consente di esaminare la ripartizione delle spese tra uomini e donne. La pubblicazione intitolata «Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen», incentrata su questo strumento di analisi, ha suscitato interesse in tutta l'Europa.⁴³ Dal 2005, è stata esaminata ogni anno la ripartizione tra i due sessi delle spese del Cantone e con il tempo sono stati affinati i metodi di presentazione relativi all'evoluzione di tale ripartizione. Sono stati definiti degli indicatori e dei numeri di riferimento per poter effettuare un'analisi settoriale dettagliata. Nel settore dell'istruzione e della formazione i primi risultati erano attesi alla fine del 2007.

92. Il **Gender Responsive Budget** (GRB) è uno strumento impiegato dalla DSC sia nei singoli Paesi partner (Pakistan, Ecuador, Tanzania, Sudafrica, Burkina Faso) sia all'interno della propria amministrazione. I primi progetti pilota avviati nell'estate del 2005 presso la centrale e in alcuni uffici di coordinamento sono stati analizzati nel 2006. Il *gender responsive budgeting* è una delle priorità della DSC per i prossimi tre anni in relazione con l'attuazione della CE-

⁴² <http://www.stadt-zuerich.ch/internet/bfg/home.html>

⁴³ <http://www.frauenrat-bs.ch/genderbudget/index.php>

DAW. Anche la Direzione politica del DFAE ha introdotto il *gender responsive budgeting* nei settori della promozione della pace, della politica estera dei diritti umani, della politica umanitaria e della politica migratoria nel senso che quando stanziando mezzi finanziari esamina in quale misura le attività finanziate tengano conto della prospettiva di genere.

5. Analisi e statistica

Raccomandazione n. 54 del Comitato CEDAW

... Esorta inoltre la Svizzera ad allestire statistiche esaustive suddivise secondo il sesso a livello della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni e a includere i relativi dati nel prossimo rapporto.

Raccomandazione n. 37 del Comitato CEDAW

... Il Comitato raccomanda alla Svizzera di fare studi regolari ed esaustivi sulla discriminazione delle migranti e di raccogliere dati statistici sulla loro situazione nella vita professionale, l'istruzione e la salute e sulle violenze subite affinché il Comitato possa farsi un'idea chiara della loro situazione effettiva.

93. L'UST ha sviluppato le proprie prestazioni in materia di parità dei sessi e fornisce regolarmente una gran quantità di **dati attualizzati e differenziati secondo il sesso**, che fungono da indicatori nei settori della formazione, del lavoro non remunerato, dell'attività professionale, dei salari e della politica.⁴⁴ In questi ultimi anni, l'UST si è notevolmente impegnato, in collaborazione con l'Amministrazione federale e i Cantoni, per colmare le lacune generali nella statistica sociale, dovute principalmente alla struttura federalista delle competenze.

94. Negli scorsi anni, l'UST ha inoltre effettuato una serie di studi relativi all'analisi scientifica di tali dati. Nel 2003, ha pubblicato il terzo rapporto completo sulla situazione della parità in Svizzera, dal titolo «Verso l'uguaglianza?»⁴⁵. In seguito al censimento federale della popolazione 2000, ha pubblicato nel 2005 un'analisi sinottica che illustra i cambiamenti in atto dal 1970 dal punto di vista della parità dei sessi.⁴⁶ L'Atlante svizzero delle donne e della parità, che è stato pubblicato nello stesso periodo, informa sulle differenze e le affinità osservate tra le varie regioni nell'ambito della parità dei sessi. Contiene inoltre cartine, tabelle e grafici, completati da brevi commenti sui principali cambiamenti avvenuti di recente.⁴⁷ Vari studi sono stati dedicati specificatamente all'analisi della segregazione professionale in funzione

⁴⁴ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05.html>

⁴⁵ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=347>

⁴⁶ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=1704>

⁴⁷ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas.html

del sesso e della nazionalità⁴⁸, della ripartizione dei compiti nell'economia domestica delle coppie⁴⁹ e del passaggio dalla formazione alla vita professionale.⁵⁰

95. In questi ultimi anni, i servizi specializzati delle amministrazioni pubbliche e alcune organizzazioni non governative si sono occupate dell'evoluzione della parità in molti settori. Dalla discussione sul *gender mainstreaming* è tuttavia scaturito che è proprio all'interno delle amministrazioni che mancano ancora i dati, le analisi e le informazioni utili per capire i fatti, i provvedimenti e le ripercussioni in materia di uguaglianza, come anche i dati sessospecifici che consentirebbero di comprendere in modo differenziato la situazione dei ragazzi e delle ragazze.

96. Anche nella **cooperazione allo sviluppo** i dati e le statistiche non sono ancora abbastanza differenziati in funzione del genere. Nel quadro del piano d'azione sull'attuazione della CEDAW, la DSC ha deciso di migliorare la differenziazione dei dati in funzione del sesso forniti dalla cooperazione svizzera allo sviluppo e di tener conto più specificatamente della prospettiva di genere nell'analisi del contesto e dei problemi. La Direzione si ripropone, più particolarmente, di sostenere gli sforzi delle organizzazioni e degli Stati partner nel raccogliere e analizzare i dati e le informazioni secondo la prospettiva di genere. Ha inoltre messo a punto uno strumento che facilita la lettura delle statistiche al fine di aiutare i collaboratori a leggere e interpretarle in maniera differenziata secondo la prospettiva di genere.

6. Lotta contro la discriminazione delle migranti e di altri gruppi

Raccomandazione n. 37 del Comitato CEDAW

Il Comitato esorta la Svizzera ad adottare misure efficaci volte a eliminare la discriminazione contro le migranti. La invita a essere energica per prevenire le discriminazioni contro questa categoria sia all'interno della loro comunità sia nella società in generale, a reprimere la violenza contro di esse e a renderle più consapevoli dei loro diritti e dei servizi di consulenza e aiuto a loro disposizione...

97. La migrazione comporta rischi e opportunità sia per gli uomini che per le donne. Le migranti sono spesso **svantaggiate sotto parecchi aspetti**: al sesso si aggiungono altri fattori, quali l'appartenenza a una minoranza culturale e/o religiosa, la mancanza di formazione, il salario basso e la situazione economica sfavorevole. A ciò si aggiungono i pregiudizi nei con-

⁴⁸ Maria Charles, Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970-2000, bfs, Informationen aus der Demografie 3/2005

⁴⁹ Silvia Strub / Evelyne Hüttner / Jürg Guggisberg, Arbeitsteilung in Paarhaushalten: Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in der Schweiz, Neuchâtel, 2005.

fronti delle persone di origine straniera e gli stereotipi riguardo al ruolo della donna, con i quali sono confrontate anche le migranti con una buona istruzione. In un'analisi dettagliata intitolata «Uomini e donne di fronte al razzismo» la Commissione federale contro il razzismo ha constatato che anche in Svizzera vi sono legami complessi tra discriminazione razziale e discriminazione della donna.⁵¹

98. Negli scorsi anni, in Svizzera si è rafforzata la consapevolezza che le migranti le cui famiglie si rifiutano di transigere **sull'immagine e sul ruolo tradizionale della donna** vivono spesso in una situazione di conflitto interiore. Nell'ambito della scuola, della formazione e della vita professionale si è discusso ultimamente in maniera assai controversa su quali forme di espressione legate alle tradizioni culturali e religiose dovessero essere accettate, in particolare per quanto concerne le donne musulmane.⁵² Non è sempre facile ponderare l'interesse di genitori e figli tutelato dai diritti umani con il diritto legittimo alle pari opportunità e all'interesse pubblico.

99. La **situazione delle migranti** è stata apertamente discussa negli ambiti più svariati. La Confederazione e i Cantoni hanno adottato vari provvedimenti per poter tenere maggiormente conto delle loro esigenze specifiche (cfr. i commenti relativi al tema della violenza domestica n. 123 segg., alla tratta delle donne n. 167 segg., alla formazione professionale n. 256 segg., alla salute n. 367 segg., ai permessi di soggiorno n. 417 segg. e all'integrazione nella vita professionale n. 342 segg.).

7. Combattere la violenza contro le donne

Raccomandazione n. 31 del Comitato CEDAW

⁵⁰ Regula Julia Leemann / Andrea Keck, Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf: die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht, Neuchâtel, 2005.

⁵¹ Tangram, Bollettino della Commissione federale contro il razzismo n. 10, Uomini e donne contro il razzismo, marzo 2001, www.ekr-cfr.ch/ekr/dokumentation/shop/00018/00059/Tangram_10.pdf?lang=de.

⁵² Cfr. A tale proposito Judith Wytttenbach, Zwischen Gleichstellungsrechten und kulturell-religiöser Tradition: Grund- und Menschenrechte von Mädchen aus Einwandererfamilien, in: Questioni femminili 1/2006.

Il Comitato invita la Svizzera a intensificare i suoi sforzi tesi ad eliminare la violenza contro le donne, segnatamente la violenza domestica che costituisce una violazione dei diritti fondamentali della donna. In particolare la esorta a emanare leggi e adottare provvedimenti conformemente alla raccomandazione generale 19 del Comitato al fine di prevenire la violenza, fornire protezione, sostegno e consulenza alle vittime, punire gli autori e contribuire al loro reinserimento nella società.

7.1 Dati statistici

100. Non da ultimo quale conseguenza di una complessa ripartizione delle competenze tra Confederazione e Cantoni, **in Svizzera mancano dati statistici unitari** e un rapporto istituzionalizzato sulla violenza contro le donne: è difficile avere dati precisi sulla situazione di fatto, anche perché le diverse statistiche si servono di metodi differenti. Le statistiche e i rilevamenti qui di seguito forniscono tuttavia indicazioni su aspetti parziali di questo fenomeno.

101. La **Statistica criminale di polizia (SCP)** raccoglie le statistiche di polizia cantonali e rappresenta una ben precisa selezione di atti punibili denunciati alla polizia: mostra, per esempio, come tra il 2003 e il 2006 siano aumentati i reati contro l'integrità sessuale registrati dalla polizia.⁵³ La SCP è attualmente in fase di revisione e in futuro dovrebbe consentire anche valutazioni specifiche sulla violenza domestica: da poco tempo, singoli Cantoni (p. es. Zurigo) tengono una statistica di polizia su questo tipo di violenza. Su mandato dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, l'UST ha condotto a livello di polizia un'inchiesta speciale sugli omicidi negli anni 2000 – 2004: per tutti gli omicidi, tentati e consumati, verificatisi in questo periodo e registrati dalla polizia è stato rilevato il rapporto esistente tra la persona sospettata e la vittima, consentendo così di identificare quelli perpetrati in un quadro di violenza domestica. Tra il 2000 e il 2004, ogni anno in media 95 persone sono rimaste vittime di omicidi in ambito domestico⁵⁴ e, nel periodo indicato, in media 28 donne e 13 uomini lo sono stati di omicidi consumati.

102. La **Statistica delle sentenze penali** contiene tutte le condanne passate in giudicato in Svizzera iscritte nel casellario giudiziario. Le indicazioni riguardano, tra l'altro, sesso, età, nazionalità dell'autore, ma non danno informazioni sulla vittima e sui suoi rapporti con la persona condannata. Secondo la Statistica delle sentenze penali 2006, l'86 per cento degli autori condannati è di sesso maschile. Nel 2006, il numero delle condanne per violenza carnale (art. 190 CP) è leggermente salito rispetto all'anno precedente (da 109 a 117 condanne),

⁵³ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/19/03/02.html>

⁵⁴ Si tratta di una cifra complessiva che comprende le vittime di omicidi consumati e tentati.

mentre, sempre rispetto all'anno prima, il numero di condanne per atti sessuali con fanciulli (art. 187 CP) è leggermente calato (da 408 a 364 condanne).⁵⁵

103. Dal 2008, la **Statistica degli aiuti alle vittime di reati (OHS)** rileva tutte le consulenze dei consultori di aiuto alle vittime di reati riconosciuti e tutte le decisioni delle autorità cantonali d'indennizzo o di riparazione morale. Poiché l'aiuto alle vittime non dipende da una denuncia alla polizia dell'autore, l'OHS contiene anche casi che non appaiono nella CPS. L'OHS contiene informazioni su fattispecie penali e sul tipo di aiuto fornito e procurato (protezione, alloggio, sostegno finanziario). Tra il 2000 e il 2006, i casi di consulenza sono passati da 15 500 a 28 500. L'OHS mostra che l'aiuto statale alle vittime è richiesto soprattutto dalle donne: nel 2006,⁵⁶ la loro quota nelle consulenze ha rappresentato il 73 per cento. Il 41 per cento dei casi ha riguardato lesioni, il 29 per cento (di cui il 15% fanciulli) è stato vittima di un reato contro l'integrità sessuale. In oltre la metà dei casi di consulenza (2006: 53%) vittima e autore appartenevano alla stessa famiglia.

104. La **Statistica medica degli stabilimenti ospedalieri** contempla le diagnosi di dimissione dei casi di ospedalizzazione stazionaria e semistazionaria negli ospedali e nelle cliniche psichiatriche svizzeri. Nel quadro di questa statistica sarebbe possibile interpretare i dati relativi ai maltrattamenti di pazienti da parte di familiari.

7.2 Revisione del Codice penale

105. In Svizzera, la lotta contro la violenza nell'ambito del matrimonio e della convivenza non è più un tabù: negli ultimi anni, questi argomenti sono stati continuamente oggetto di discussione nell'opinione pubblica e nei parlamenti di Confederazione e Cantoni. Con una revisione del Codice penale, entrata in vigore nell'aprile del 2004, il Parlamento federale ha espresso un modo di pensare diverso: fino a quel momento, la maggioranza delle fattispecie penali del Codice penale svizzero applicabili agli atti di violenza commessi nell'ambito del matrimonio e della convivenza erano perseguibili a querela di parte, mentre con la revisione questo tipo di azioni verrà perseguito d'ufficio. Così, per esempio, sia la coazione sessuale (art. 189 CP), sia la violenza carnale (art. 190 CP) sono **reati perseguibili d'ufficio** anche nel caso in cui siano stati compiuti durante il matrimonio o fino a un anno dopo il divorzio. Nel caso di partner conviventi non sposati e di coniugi separati, la coazione sessuale e la violenza

⁵⁵ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/19/03/03/key/straftaten/delikte_im_einzeln.Document.83251.xls#'187-200'!A1

carnale erano perseguibili d'ufficio in virtù del diritto previgente e lo rimangono anche in base alle nuove norme. Le lesioni semplici (art. 123 CP), le vie di fatto reiterate (art. 126 cpv. 2 lett. b, c CP) e la minaccia (art. 180 cpv. 2 CP) vanno ora perseguiti d'ufficio se hanno luogo tra coniugi e partner conviventi. La nuova normativa si applica dunque a tempo indeterminato ai coniugi e ai partner conviventi eterosessuali o omosessuali in comunione domestica, oppure fino a un anno dopo la loro separazione. In tutti gli altri casi i delitti elencati rimangono sostanzialmente perseguibili a querela di parte, fatta eccezione per le vie di fatto reiterate contro i fanciulli, che erano e rimangono punibili d'ufficio. Le vie di fatto nell'ambito del matrimonio e della convivenza continuano a essere perseguibili solamente a querela di parte.

106. A differenza degli altri delitti punibili d'ufficio del Codice penale, in caso di lesioni semplici, vie di fatto reiterate e minaccia nell'ambito del matrimonio e della convivenza, l'autorità competente può sospendere provvisoriamente il procedimento penale se la vittima lo richiede o acconsente alla domanda dell'autorità competente (art. 55a cpv. 1 lett. a-b CP). Lo stesso vale per la fattispecie della coazione. L'autorità competente può tuttavia portare avanti il procedimento anche contro la volontà della vittima, e questo al fine di contrapporsi a un'eventuale pressione dell'autore sulla vittima affinché quest'ultima acconsenta alla sospensione del procedimento penale, ma necessita di un'autorità preposta all'azione penale particolarmente sensibile e competente riguardo a quella tematica. La sospensione del procedimento penale non è invece possibile in caso di coazione sessuale e violenza carnale: il procedimento sospeso provvisoriamente viene ripreso se entro sei mesi la vittima revoca, per scritto o verbalmente, il suo consenso alla sospensione provvisoria (art. 55a cpv. 2 CP). Senza revoca, l'autorità competente deve rendere la decisione definitiva di non luogo a procedere. Le esperienze maturate dall'introduzione di queste disposizioni mostrano che le autorità preposte all'azione penale tendono a sospendere la procedura assai rapidamente. La protezione supplementare che si intende dare alle vittime introducendo la procedura d'ufficio è quindi insufficiente nella pratica .

107. Con questa revisione di legge portata a termine nel 2004, il Parlamento ha mostrato di ritenere la violenza domestica un delitto particolarmente grave, proprio perché il matrimonio e la convivenza creano stretti legami di fiducia e spesso anche di dipendenza che non devono essere sfruttati a danno del coniuge/partner più debole.

7.3 Protezione delle vittime da parte della polizia e mediante il diritto civile e responsabilità penale degli autori

108. Secondo le stime, ogni anno in Svizzera circa 60 000 donne chiamano la polizia affinché le proteggano dalla violenza domestica.⁵⁷ In virtù del suo mandato (tutela dell'ordine e della sicurezza pubblici), la polizia (organizzata per Cantoni) ha l'obbligo di intervenire in caso di pericolo o di disturbo già sopravvenuto. Quali primi Cantoni, dal 2003 San Gallo e Appenzello Esterno hanno trasferito alle loro forze di polizia, nelle pertinenti leggi, la esplicita competenza di **espellere dall'abitazione comune l'autore della violenza**. Non vincolata ad alcuna premessa formale, questa misura immediata rimane limitata a una durata di 10 giorni (a determinate condizioni prorogabile fino a 20 giorni). Una valutazione delle prime esperienze fatte con le espulsioni nei Cantoni di San Gallo e Appenzello Esterno ha mostrato come la nuova impostazione del lavoro di polizia (dalla «mediazione» all'«indagine», dalla mera protezione della vittima alla responsabilità dell'autore) sia considerata positivamente da tutte le autorità coinvolte e abbia contribuito a una notevole sensibilizzazione della popolazione verso l'argomento. Le misure accompagnatorie interdisciplinari (scambio di informazioni, scambio di esperienze e coordinamento dei servizi coinvolti, mediazione di consulenza per le vittime della violenza) sono di importanza cruciale per il successo della nuova strategia di polizia.⁵⁸

109. Nel frattempo, praticamente tutti i Cantoni hanno introdotto disposizioni analoghe riguardo all'espulsione delle persone autrici di violenze (Glarona, Lucerna, Grigioni, Neuchâtel, Berna, Ginevra, Sciaffusa, Svitto, Soletta, Uri, Argovia, Zurigo, Basilea Campagna, Obvaldo) o ne stanno valutando l'introduzione (Basilea Città, Friburgo, Nidvaldo, Turgovia, Ticino, Vaud, Zugo Giura).⁵⁹ Nella maggior parte dei Cantoni, le leggi di polizia o i codici di procedura penale sono stati completati di conseguenza; alcuni Cantoni (Neuchâtel, Zurigo, Argovia) hanno emanato speciali leggi sulla protezione contro la violenza, che prevedono offerte di consulenza e di assistenza per le vittime e gli autori delle violenze e dovrebbero coordinare misure preventive. Nel giugno del 2006 il Cantone di Zurigo ha per esempio adottato una legge esaustiva sulla protezione contro la violenza approntata sulla base di un inven-

⁵⁷ Opuscolo «Basta! Violenza domestica» del Centro di coordinamento svizzero per la prevenzione della criminalità 2003, http://www.kriminalpravention.ch/1/downloads/it/basta_violenza_domestica_it.pdf

⁵⁸ Eva Wyss, *Gegen Gewalt: Interventionsprojekte in den Kantonen St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden: Erste Erfahrungen mit der Umsetzung der polizeilichen Wegweisung (Evaluation im Auftrag der Fachstelle gegen Gewalt des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann)*, 2005; http://www.against-violence.ch/d2/dokumente/schlussbericht_sg%20.pdf

⁵⁹ Stato: luglio 2006

tario degli strumenti di polizia e giuridici a disposizione, nonché delle offerte di sostegno esistenti nell'ambito della violenza domestica in tale Cantone.⁶⁰

110. L'espulsione dell'autore della violenza dall'abitazione comune (combinato con un divieto di ritornarvi) non va confusa con una **privazione della libertà**, che costituisce una maggiore ingerenza nella libertà personale degli interessati ed è quindi subordinata a presupposti più severi. La legge di polizia del Cantone di San Gallo prevede per esempio che può essere fermata provvisoriamente (fino a 24 ore) la persona che costituisce un pericolo serio e immediato per se stessa o per un'altra persona e se questo pericolo non può essere evitato in altro modo. Il giudice dell'arresto può prorogare questo fermo al massimo fino a otto (8) giorni, tuttavia soltanto in caso di messa in pericolo di terzi. Per una detenzione più lunga devono essere soddisfatti le condizioni e i presupposti del carcere preventivo (conformemente ai codici di procedura penale cantonali).

111. Negli ultimi anni, in molti Cantoni gli interventi della polizia nei casi di violenza domestica sono ormai all'ordine del giorno. In questo contesto non si tratta tuttavia di appurare se ora gli autori sono anche stati maggiormente **chiamati a rispondere penalmente**. In ogni caso, oggi dalla statistica delle condanne non è possibile trarre una tendenza, una valutazione dettagliata avrà senso solamente tra alcuni anni. Sarà possibile contare dal 2004 il numero di condanne per lesioni semplici, vie di fatto e minacce contro i coniugi, i partner eterosessuali o i partner omosessuali, senza che però siano disponibili indicazioni sul sesso della vittima.

112. Le misure di polizia contro la violenza domestica sono efficaci soltanto nel breve periodo; per offrire alle vittime protezione da aggressioni a medio e a lungo termine, la Commissione degli affari giuridici del Consiglio nazionale ha elaborato un progetto di atto legislativo che integra la **protezione della personalità in virtù del codice civile** (art. 28 CC) con una disposizione specifica (art. 28 b) per la protezione contro la violenza. Questa disposizione consente alle autorità giudiziarie di espellere a titolo definitivo l'autore della violenza dall'abitazione comune. Il giudice può inoltre vietargli di avvicinarsi a una determinata persona o di mettersi in contatto con lei, il che potrebbe essere efficace anche per combattere le forme di violenza che spesso si verificano dopo la separazione di una coppia («*stalking*»).⁶¹ Il 23 giugno 2006 il Parlamento ha approvato il progetto, entrato in vigore il 1° luglio 2007.

⁶⁰ Cornelia Kranich Schneiter/Marlene Eggenberger/Ursula Lindauer, *Gemeinsam gegen häusliche Gewalt: eine Bestandesaufnahme im Kanton Zürich (im Auftrag von IST Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt des Kantons Zürich)*, Zurigo ecc. 2004.

⁶¹ Iniziativa parlamentare. Protezione contro la violenza nella famiglia e nella coppia. Rapporto della Commissione degli affari giuridici del Consiglio nazionale, 18 agosto 2005, FF 2005 6127 segg.

Questa revisione del codice civile ha indubbiamente un grande potenziale per prevenire efficacemente la violenza domestica. I prossimi anni mostreranno come la nuova disposizione si ripercuoterà nella pratica.

7.4 Alloggio, sostegno, consulenza, indennizzo e riparazione morale per le vittime della violenza

113. Nel quadro dell'aiuto immediato, le 18 *case delle donne* attualmente esistenti in tutta la Svizzera mettono a disposizione circa 200 letti (in meno di 100 camere) per l'alloggio provvisorio della vittime di violenza. Vi sono ulteriori posti in strutture simili per donne e ragazze, ma il loro numero non è noto. In conformità con le raccomandazioni del Consiglio d'Europa, in Svizzera dovrebbero essere disponibili 980 posti per le donne con i loro figli. Nel 2003, uno studio effettuato su mandato del Servizio per la lotta alla violenza dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo in merito alla situazione delle case delle donne in Svizzera ha contato 41 000 pernottamenti in 14 case oggetto dell'indagine, ripartiti su 1 375 donne e bambini. Le singole case delle donne hanno dovuto mediamente respingere, ovvero mandare altrove, il 52 per cento delle donne in cerca di protezione, per lo più a causa di sovraffollamento, in parte anche per l'inadeguatezza delle strutture di assistenza (p. es. in caso di donne tossicodipendenti o malate psichicamente), oppure per motivi di sicurezza. L'occupazione dei letti è stata mediamente del 65 per cento, da ricondursi, secondo lo studio, in parte all'offerta inadeguata (insufficiente sfera privata nelle camere con più letti, aspetto di particolare importanza per le vittime di violenza, e camere troppo piccole per accogliere le donne con bambini).⁶² Non è noto quanti posti siano disponibili in altre strutture per le vittime della violenza e come vengano utilizzati.

114. Di massima, l'aiuto sociale e l'aiuto alle vittime rimangono di competenza dei Cantoni. Per mancanza di una base legale nel diritto federale, la Confederazione non partecipa al finanziamento delle case delle donne. I Cantoni non hanno alcun obbligo di allestire o finanziare strutture stazionarie, motivo per cui il sostegno dello Stato alle case delle donne continua a variare da un Cantone all'altro. I costi dei brevi soggiorni (fino a 14 giorni) nelle case delle donne sono regolarmente assunti dall'aiuto alle vittime cantonale. Il summenzionato studio ha mostrato che le case delle donne si sono finanziate al 60 per cento con fondi pubblici, mentre il rimanente è stato coperto con mezzi propri (offerte, quote associative).

115. La vigente legge federale concernente l'aiuto alle vittime di reati dà a ogni persona che a causa di un atto di violenza è stata lesa nell'integrità fisica, psichica o sessuale il diritto di beneficiare di un **aiuto alle vittime** (consulenza e sostegno, tutela della vittima nel procedimento penale contro l'autore, indennizzo e riparazione morale).⁶³ I Cantoni devono fare in modo che le vittime possano disporre di consultori pubblici e privati che forniscano loro gratuitamente aiuto medico, psicologico, sociale, materiale e giuridico, o fungano da intermediari affinché lo ottengano. Come già illustrato, i casi che richiedono consulenza e/o sostegno sono costantemente aumentati negli ultimi anni; per tre quarti, a beneficiare di consulenze sono vittime di sesso femminile. Nei casi in cui l'autore e la vittima della violenza appartengono alla stessa famiglia, la percentuale delle vittime di sesso femminile sale all'86 per cento (2006). Il 42 per cento (2006) di tutte le consulenze riguardava la violenza domestica.⁶⁴ Oltre ai centri di aiuto alle vittime e ad altri servizi specializzati per la consulenza e l'assistenza alle vittime di violenza domestica e di abusi sessuali, in alcuni Cantoni (Berna, Ginevra) vi sono anche negli ospedali specifici servizi medici specializzati nelle cure delle vittime di atti di violenza.

116. Nel 2006, i pagamenti cantonali per **indennizzi e riparazioni morali** a titolo sussidiario nel quadro della legge federale concernente l'aiuto alle vittime di reati sono ammontati rispettivamente a oltre 1 milione di franchi e a 6 milioni di franchi. Quasi due terzi di questi importi sono andati a beneficio di vittime di sesso femminile (59%). Adottata il 28 marzo 2007, la legge federale concernente l'aiuto alle vittime di reati sottoposta a revisione totale⁶⁵ prevede in particolare un tetto massimo per i pagamenti delle riparazioni morali, che negli ultimi anni sono risultati nettamente superiori a quanto previsto.

117. Negli ultimi anni si è continuamente fatto notare come un'efficace prevenzione della violenza domestica debba puntare sull'azione penale contro l'autore, senza però limitarsi. Prevenzione, consulenza e sostegno agli autori devono innanzitutto rivolgersi agli autori potenziali e potenzialmente recidivi. Alcune offerte di consulenza (p. es. a Basilea, Argovia, Friburgo, Berna, Zurigo, Lucerna, Losanna, Neuchâtel, Ginevra e San Gallo) si rivolgono specificamente agli uomini.⁶⁶ Con il sostegno di fondi privati e pubblici, varie istituzioni pro-

⁶² Theres Egger, *Bedarfsanalyse Frauenhäuser: Zusammenfassung der Vorstudie, im Auftrag der Fachstelle gegen Gewalt des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann*, novembre 2004.

⁶³ <http://www.bj.admin.ch/bj/de/home/themen/gesellschaft/opferhilfe.html>.

⁶⁴ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/19/03/01.html>

⁶⁵ <http://www.bj.admin.ch/bj/de/home/themen/gesellschaft/gesetzgebung/opferhilfegesetz.html>.

⁶⁶ <http://www.maenner.org/schweiz/linkberatungsstellen.html>

pongono programmi di addestramento specifici per uomini che esercitano la violenza nell'ambito della convivenza e della famiglia.⁶⁷ Mancano tuttavia le basi legali per obbligare gli autori a partecipare a un programma già durante il procedimento penale.

7.5 Istituzionalizzazione di conoscenze specifiche e coordinamento

118. Negli ultimi anni, in vari Cantoni sono sorti cosiddetti **servizi di intervento**, di regola servizi dei dipartimenti cantonali di giustizia e polizia che hanno per compito di coordinare gli interventi di polizia, giustizia, servizi sociali, case delle donne, consultori di aiuto alle vittime di reati, servizi di pronto soccorso medico ecc. e che solitamente lavorano a stretto contatto con gli uffici comunali e cantonali per le pari opportunità. Onde assicurare il coordinamento a livello nazionale, i diversi servizi di intervento cantonali si sono raggruppati nella Conferenza dei servizi di intervento, dei progetti di intervento e dei servizi contro la violenza domestica cantonali. Da poco, in alcuni Cantoni sono stati istituiti anche **tavole rotonde** e organi di cooperazione per migliorare la collaborazione tra le diverse autorità in ambito di sicurezza, azione penale, assistenza e aiuto alle vittime, migrazione e tratta di esseri umani.

119. Dalla metà del 2003, l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo ha istituito un **Servizio per la lotta alla violenza**,⁶⁸ attualmente dotato di 1,3 unità lavorative e di un credito di circa 230 000 franchi annui⁶⁹ e che pone la priorità nella lotta contro la violenza nella coppia. Esso si dedica a documentare e informare i servizi pubblici, le organizzazioni private, i media e i privati. Mediante seminari e altre manifestazioni favorisce i contatti e lo scambio di esperienze dei diversi servizi nei Cantoni, commissiona piccoli studi scientifici e valutazioni e, infine, partecipa a progetti di importanza nazionale. Il Servizio ha pubblicato una serie di schede informative sul tema, che introducono all'argomento e che intendono sensibilizzare l'opinione pubblica.⁷⁰

7.6 Sensibilizzazione e prevenzione

⁶⁷ Cfr. p. es. Susanne Lorenz/Christian Anglada/Pierre Avanzino/Philippe Bigler, *Eine Verhaltensänderung bei Männern fördern, welche Gewalt in der Familie ausüben: Modalitäten und Rahmenbedingungen der Intervention, Lausanne (Service Violence et Famillie)*, 2004

⁶⁸ <http://www.agaist-violence.ch>

⁶⁹ Stato: 2006

⁷⁰ <http://www.ebg.admin.ch/themen/00009/00089/00093/index.html?lang=de>

120. Da un po' di tempo, il Centro di coordinamento svizzero per la prevenzione della criminalità (un servizio comune della Conferenza dei direttori cantonali dei dipartimenti di giustizia e polizia) si occupa della prevenzione della violenza. Dopo la campagna «Uniti contro la violenza», rivolta principalmente ai giovani, nel 2003 – 2005, su incarico dei direttori cantonali dei dipartimenti di giustizia e polizia, ha condotto la **campagna «Basta! Violenza domestica»** su scala nazionale⁷¹ allo scopo di promuovere nell'opinione pubblica un atteggiamento, dall'effetto preventivo, di tolleranza zero nei confronti della violenza domestica. Essa è iniziata con il perfezionamento professionale di 70 collaboratori dei corpi di polizia cantonali, per offrire loro una visione comune del fenomeno e una strategia nazionale riguardo alla violenza domestica. Occorreva rendere i partecipanti in grado di fungere da moltiplicatori e da piattaforma nel loro corpo di polizia. In una seconda fase sono stati comunicati a un vasto pubblico i ruoli della polizia e delle sue organizzazioni partner in ambito sociale. È stato pubblicato un opuscolo con informazioni e raccomandazioni e, nel 2003, è stato organizzato un seminario tecnico «*Wegweisung und Rückkehrverbot bei häuslicher Gewalt*» (espulsione (dall'abitazione comune) e divieto di ritornarvi in caso di violenza domestica) che ha permesso di presentare diversi modelli di intervento sperimentati in Svizzera o all'estero. Al fine di raggiungere anche la popolazione immigrata, la campagna ha utilizzato media specifici, organizzazioni di base e organismi per stranieri in Svizzera.⁷²

121. Di regola, i summenzionati servizi di intervento cantonali hanno un mandato di sensibilizzazione delle autorità e dell'opinione pubblica: così, molti Cantoni investono nella sensibilizzazione e nell'informazione. Diversi di questi servizi pubblicano opuscoli informativi con documentazione sui retroscena e segnalazioni d'attualità sull'argomento. Vari Cantoni (Argovia, Basilea Campagna, Basilea Città, Lucerna, Berna) organizzano cicli di formazione o di perfezionamento professionale mirati per gruppi professionali particolarmente interessati quali la polizia, le autorità giudiziarie e gli ospedali.

122. Negli ultimi anni si è investito molto anche nell'analisi del fenomeno della violenza domestica: nel 2000, la Commissione federale per le questioni femminili ha dedicato un numero della sua rivista semestrale «Questioni femminili» al tema «*Häusliche Gewalt: Wie intervenieren?*» (Violenza domestica: come intervenire?), illustrando diverse prospettive ed esperienze; nel 2004, la città di Zurigo ha pubblicato uno studio sul fenomeno della violenza do-

⁷¹ http://www.kriminalpraevention.ch/1/it/5violenza/520domestica_violenza.php

⁷² Peter Giger, *Die polizeiliche Präventionskampagne «Stopp! Häusliche Gewalt»*, in: «Questioni femminili» 1.2005, pag. 41 segg.

mestica e sulle strategie per combatterla;⁷³ altri studi si occupano delle prime esperienze con le nuove strategie di intervento della polizia;⁷⁴ sempre nel 2004, uno studio commissionato dal *Frauenhaus Zürich* (casa delle donne di Zurigo) ha analizzato il modo in cui la violenza domestica è presentata nella stampa della Svizzera tedesca;⁷⁵ nel 2005, la Commissione federale per le questioni femminili ha ripreso il tema della violenza domestica, considerando l'aspetto della migrazione e pubblicando una serie di articoli di diversi specialisti sull'argomento.⁷⁶

7.7 Violenza contro le migranti

Raccomandazione n. 35 del Comitato CEDAW

Il Comitato raccomanda che prima della revoca del permesso di dimora a una donna straniera vittima di violenza coniugale e di eventuali modifiche di legge riguardo ai presupposti per ottenere il soggiorno in Svizzera vengano verificate le ripercussioni di queste misure sulle donne.

123. Mentre i più recenti studi sulla violenza domestica giungono alla conclusione che questo fenomeno non è più frequente nelle coppie straniere di quanto non lo sia in quelle svizzere, le statistiche di polizia e dei servizi di consulenza mostrano un'altra realtà: le donne straniere sono più spesso ospitate nelle case delle donne e sono anche più sovente vittime di episodi di violenza domestica che richiedono l'intervento della polizia; inoltre, quest'ultima ha più spesso a che fare con autori stranieri che non con quelli svizzeri. È da supporre che gli studi di frequenza tendano piuttosto a sottovalutare gli episodi di violenza domestica riguardanti le persone straniere, mentre le statistiche di polizia tendano piuttosto a sopravvalutarle.

124. Per la particolare predisposizione alla violenza nelle economie domestiche straniere si adducono diversi motivi complessi. Da un lato, molti migranti vengono da Paesi e da ceti sociali caratterizzati da povertà e spesso anche da violenza. Il ricorso alla violenza per risolvere

⁷³ Silvia Steiner, *Häusliche Gewalt: Erscheinungsformen, Ausmass und Bewältigungsstrategien in der Stadt Zürich*, Zurigo 2004.

⁷⁴ Eva Wyss, *Gegen Gewalt: Interventionsprojekte in den Kantonen St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden: Erste Erfahrungen mit der Umsetzung der polizeilichen Wegweisung – Evaluation*, Berna 2005; Cornelia Kranich Schneyter/Marlene Eggenberger/Ursula Lindauer, *Gemeinsam gegen häusliche Gewalt: eine Bestandesaufnahme im Kanton Zürich*; Peter Frei, *Wegweisung und Rückkehrverbot im st. gallischen Polizeigesetz: Eine Bestandesaufnahme. Erfahrungen im ersten Jahr aus juristischer Perspektive*, in: «Aktuelle Juristische Praxis» 5/2004, pag. 547 segg.; Corinna Seith, *Öffentliche Interventionen gegen häusliche Gewalt. Zur Rolle von Polizei, Sozialdienst und Frauenhäusern*.

⁷⁵ Beatrice Büttner/Sonja Perren/ Rainer Hornung, *Häusliche Gewalt in den Printmedien der Deutschschweiz. Darstellung häuslicher Gewalt im Jahr 2002 in sämtlichen grösseren Printmedien der Deutschschweiz (im Auftrag der Stiftung Frauenhaus Zürich)*, 2004.

⁷⁶ Commissione federale per le questioni femminili, «Questioni femminili» 1.2005, *Häusliche Gewalt und Migration*.

i conflitti familiari gode spesso di maggiore legittimità sociale rispetto alla Svizzera; inoltre, subordinando il diritto di soggiorno della coniuge, giunta in Svizzera a titolo di ricongiungimento familiare, alla condizione di vivere con il coniuge esercitante un'attività lucrativa, la legislazione sugli stranieri attualmente in vigore facilita gli abusi di potere e la violenza del coniuge, indebolendo la posizione della potenziale vittima. Dall'altro, la situazione di migrazione, per lo più difficile, cela un notevole rischio di violenza domestica: le grandi capacità di adattamento chieste agli immigrati, il fatto che si ritrovano in basso nella gerarchia sociale, a cui spesso non sono abituati, i mezzi economici assai limitati, la mancanza delle abituali reti familiari e sociali, le nuove norme sociali, le aspettative in materia di ruolo sociale e i giudizi di valore pongono costantemente in questione l'identità delle suddette persone e rappresentano un potenziale di conflitto importante nei rapporti familiari.⁷⁷ Gli specialisti mettono tuttavia in guardia dall'interpretare in maniera troppo generale la violenza domestica nelle famiglie di migranti quale tradizione patriarcale della società di provenienza e dunque quale problema di «cultura». Simili pregiudizi non corrispondono alla complessa realtà e sviano dalle vere ragioni della violenza domestica, ma continuano a influenzare le autorità nei loro interventi a favore delle vittime della violenza domestica. Negli ultimi anni sono state fornite a vari livelli informazione e sensibilizzazione alle autorità sugli aspetti particolari della violenza domestica nelle famiglie straniere.⁷⁸ Inoltre, vi sono diverse offerte di consulenza e di assistenza che si rivolgono specificamente alle donne straniere vittime della violenza.⁷⁹

125. Sebbene la prassi di intervento della polizia ovviamente valga per tutte le economie domestiche in Svizzera, queste misure hanno in effetti un'efficacia ridotta per le migranti che giungono in Svizzera nell'ambito del ricongiungimento familiare (allo scopo della «permanenza presso il coniuge»), da Stati che non fanno parte dell'UE. In caso di violenza domestica, queste donne temono che con una separazione di fatto o un divorzio perdano il diritto di dimora in Svizzera qualora non vi abbiano vissuto da almeno tre anni. Come già segnalato nel Primo e Secondo rapporto,⁸⁰ nonostante gli interventi della polizia, le donne interessate sono particolarmente esposte alla violenze del loro partner quando non possono lasciarlo per timore

⁷⁷ Katharina Belser, *Häusliche Gewalt kommt in allen Kreisen vor – nur in manchen vielleicht etwas häufiger*, in: «Questioni femminili» 1.2005, pag. 9; cfr. anche Silvia Steiner, *Häusliche Gewalt: Erscheinungsformen, Ausmass und Bewältigungsstrategien in der Stadt Zürich 1999-2001*, Zurigo ecc. 2004.

⁷⁸ Cfr. il progetto di empowerment della *Migrantinnenwerkstatt* wisdonna: Julia Betschart-Velazquez, *Sensibilisierung und Weiterbildung zu häuslicher Gewalt und Migration*, in: «Frauenfragen» 1.2005, pag. 45 segg.; cfr. anche la campagna «Basta! Violenza domestica».

⁷⁹ P. es. *Fraueninformationszentrum Zürich* (Centro d'informazione delle donne di Zurigo); *Violetta, Wohngemeinschaft für gewaltbetroffene Migrantinnen in Zürich*.

⁸⁰ Cfr. Primo e Secondo rapporto n. 94 segg., 579 segg.

di dover ritornare al Paese d'origine come persone che hanno fallito nel loro matrimonio, spesso messe al bando dalla società e senza diritto di custodia per i figli in comune. La nuova legislazione in materia di stranieri vi pone rimedio solamente in parte (cfr. in merito il n. 417 segg. ad art. 15).⁸¹

126. Riguardo alle mutilazioni genitali femminili, cfr. il n. 380 segg. ad art. 12.

7.8 Lotta contro la violenza nei confronti delle donne in altri Paesi

127. Da alcuni anni, la promozione dei diritti delle donne e in particolare la lotta contro la violenza nei confronti delle donne fanno parte delle **priorità della politica svizzera dei diritti dell'uomo a livello internazionale**. Nel quadro dei contatti bilaterali il tema della violenza contro le donne è stato affrontato sempre più spesso, anche ai massimi livelli. Nei diversi dialoghi bilaterali sui diritti umani (attualmente con Iran, Cina e Vietnam), comprendenti lo scambio di opinioni reciproco, discussioni e progetti concreti per promuovere diritti umani specifici, la violenza contro le donne fa parte dei temi prioritari. A margine della 60a sessione della Commissione dei diritti dell'uomo dell'ONU, la Svizzera ha inoltre organizzato una riunione dei ministri degli esteri sul tema della violenza contro le donne. Le donne ministro che vi hanno partecipato hanno adottato una dichiarazione in cui ribadiscono il loro impegno particolare nella lotta contro questo male. Nel novembre del 2003, in relazione con la Giornata internazionale per l'abolizione della violenza contro le donne, in collaborazione con l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, il Dipartimento ha organizzato una manifestazione pubblica in presenza delle Ministre degli esteri e di numerose personalità svizzere e straniere impegnate nella lotta contro le violenze di carattere sessista. L'opinione pubblica ha prestato grande attenzione ai discorsi della Segretaria generale di Amnesty International, Irene Khan, e della Relatrice speciale dell'ONU sulla violenza nei confronti delle donne, Yakin Ertürk. Anche nel quadro del Consiglio dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite, a intervalli regolari la Svizzera organizza incontri della rete informale dei ministri su temi inerenti ai diritti delle donne.

⁸¹ Annemarie Sancar/Hildegard Hungerbühler/Beatriz Pavia Keller, *Migrantinnen im Kanton Bern – eine Untersuchung im Auftrag der Kantonalen Fachstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern*, Berna 2001; Carola Reetz, *Wer schlägt, bleibt: Zur rechtlichen Situation gewaltbetroffener Migrantinnen*, in: « Frauenfragen » 1.2005, pag. 295 segg.; Christina Hausammann, *Migrantinnen: Aufenthaltsrecht und häusliche Gewalt, Übersicht über die Rechtslage und Empfehlungen der Kantonalen Fachkommission für Gleichstellungsfragen des Kantons Bern an die kantonalen Polizeibehörden*; Maja Minder, *Häusliche Gewalt im Migrationskontext: Professionell angehen – Kompetenz statt Kulturlisierung*, in: « Frauenfragen » 1.2005, pag. 22 segg..

128. L'8 marzo 2004, in occasione della Giornata internazionale della donna, la ministra degli esteri, con alcune deputate svizzere, ha lanciato l'iniziativa di «madrinato» grazie alla quale le parlamentari sostengono le organizzazioni che si battono per i diritti delle donne e contro la violenza su di loro. Le «madrine» intervengono presso le autorità politiche e amministrative per ottenere la tutela e la promozione di tali organizzazioni. Attualmente sono in corso due «madrinati»: uno a favore della *Organisación Femenina Popular* in Colombia, l'altro a favore del Centro di terapie *Vive Zene* in Bosnia ed Erzegovina.

129. La **cooperazione svizzera allo sviluppo** e il servizio che si occupa di promovimento della pace, politica estera dei diritti umani, politica umanitaria e migrazione si sono impegnati nella lotta contro la violenza nei confronti delle donne in vari Stati, per esempio sostenendo progetti che combattono la tratta delle donne in Europa dell'Est (Russia, Ucraina, Serbia), nel Vicino Oriente (Siria), in Asia (Mongolia, Vietnam) e in America Latina (Brasile) e promuovono campagne contro la violenza domestica in Tagikistan e Vietnam o progetti contro le mutilazioni genitali femminili in diversi Stati africani. Nel quadro del suo Piano d'azione per l'attuazione del CEDAW, la DSC ha deciso in futuro di dedicarsi ancora più intensamente nei suoi Stati partner alla lotta contro la violenza nei confronti delle donne.

130. Riguardo alle misure della cooperazione allo sviluppo contro le mutilazioni genitali femminili, cfr. il numero 386 segg. ad art. 12.

Art. 3 Misure atte a garantire il pieno sviluppo e la promozione della donna

131. A livello federale, in primo piano vi sono gli aiuti finanziari per programmi e progetti in favore dell'**uguaglianza nella vita professionale**. Dal 1996 la legge sulla parità dei sessi offre una base legale per il sostegno finanziario di simili progetti e da allora i fondi autorizzati dal Parlamento per gli **aiuti finanziari** sono aumentati anno dopo anno, passando da 1,6 (1996) a 4,5 milioni di franchi (2005); tuttavia, nel quadro del programma di sgravio delle finanze federali hanno subito tagli e probabilmente ne subiranno altri. L'UFU è competente per la distribuzione di queste sovvenzioni, decide sulle richieste fino a 200 000 franchi e si pronuncia sulle richieste di credito che superano questo importo e che devono essere autorizzate dalla Segreteria generale del Dipartimento federale dell'interno.

132. Il sostegno è concesso a progetti innovativi e a strutture di consulenza con un orientamento pratico. Dal 1996 sono state presentate 600 richieste di sostegno, 346 delle quali sono state autorizzate. Una valutazione esterna pubblicata nel 2006 ha mostrato come gli aiuti fi-

nanziari costituiscano uno strumento fondamentale per promuovere l'uguaglianza nella vita professionale. I fondi messi a disposizione dalla Confederazione per i progetti hanno avuto un notevole effetto moltiplicatore: i 27,4 milioni della Confederazione hanno generato presso le istituzioni responsabili ulteriori 15,7 milioni di fondi propri e 6,1 milioni di fondi di terzi. La valutazione degli aiuti finanziari e della legge sulla parità dei sessi mostra che gli aiuti sono efficaci e raggiungono il loro scopo, ma la loro efficacia potrebbe essere ulteriormente aumentata facilitando l'accesso a tali crediti alle imprese. La valutazione dei risultati e degli effetti mostra come i progetti sostenuti siano un ampliamento sostanziale e molteplice delle offerte nell'ambito dell'uguaglianza fra i sessi: i progetti, per esempio, contribuiscono alla qualificazione professionale delle donne, facendo sì che un maggior numero di esse partecipi alla vita professionale; comportano miglioramenti nelle condizioni di lavoro e di assunzione; promuovono la conciliabilità tra professione e famiglia per uomini e donne e favoriscono la suddivisione paritaria dei lavori e dei ruoli all'interno della famiglia nonché l'istituzione di strutture atte a sgravare i compiti familiari.

133. Si opera una distinzione tra diversi tipi di progetti sostenuti, in base alle prestazioni che ne risultano: i prodotti mediatici (p. es. la raccolta elettronica di sentenze inerenti alla legge sulla parità dei sessi), le misure di formazione e di perfezionamento e i centri di competenze che propongono prestazioni pluridimensionali. La banca dati www.topbox.ch consente un accesso generalizzato a una vasta raccolta di progetti già realizzati a favore dell'uguaglianza fra i sessi e sostenuti nel quadro degli aiuti finanziari della Confederazione. I dirigenti e gli specialisti dell'amministrazione e dell'economia, della formazione e dei media dispongono così di uno strumento che consente loro, in modo semplice, di farsi un'idea rapida dei modelli, dei servizi e degli strumenti pronti per essere utilizzati.

134. Vengono poi sostenuti consultori meno esigenti che consigliano le donne nelle faccende professionali e in questioni generali sulla vita professionale e sostengono donne e uomini nel (re)inserimento dopo un'interruzione dell'attività professionale dovuta a motivi familiari. Le offerte di consulenza contemplano temi quali l'assunzione, le questioni relative allo stipendio e alla carriera, la formazione e il perfezionamento, la conciliabilità tra professione e famiglia, le questioni inerenti al diritto del lavoro e la consulenza in caso di discriminazioni come le molestie sessuali.

135. Per gli aiuti finanziari per progetti a favore delle migranti cfr. n. 343 seg. ad art. 11.

136. Anche in altri ambiti settoriali la Confederazione e i Cantoni hanno adottato diverse misure di promozione delle donne. La Confederazione si è impegnata in particolare nel promuo-

vere le donne nella vita professionale, nella formazione e nella ricerca terziaria (cfr. n. 221 segg.). La Confederazione e vari Cantoni hanno sostenuto gli sforzi atti a promuovere donne candidate a una carica pubblica (cfr. in merito n. 188 ad art. 7). La Confederazione e numerosi Cantoni promuovono le pari opportunità nella politica del personale della loro amministrazione (cfr. in merito n. 196 ad art. 7). Alcuni Cantoni sostengono finanziariamente organizzazioni non governative e istituzioni pubbliche e private impegnate per l'uguaglianza fra i sessi nella società e nella politica, in particolare nella formazione professionale, e per il reinserimento professionale delle donne. Altri Cantoni sostengono lo scambio di esperienze tra donne e la consulenza e il sostegno delle donne nelle funzioni di quadro o di quelle che trasgrediscono gli stereotipi professionali.

Art. 4 Misure speciali temporanee

Raccomandazione n. 41 del Comitato CEDAW

Il Comitato incoraggia la Svizzera ad adottare misure incisive per aumentare la rappresentanza delle donne in organismi eletti e nominati, incluse le misure speciali temporanee di cui all'articolo 4 paragrafo 1 della Convenzione, affinché venga garantito il diritto delle donne a una partecipazione paritaria alla vita pubblica e politica. Il Comitato raccomanda di adottare misure adeguate per ottenere una rappresentanza equilibrata dei sessi nei diversi ambiti e livelli della vita pubblica, in particolare nell'amministrazione, nei tribunali e nel servizio diplomatico.

Raccomandazione n. 45 del Comitato CEDAW

Il Comitato chiede alla Svizzera di fare in modo che le pari opportunità di donne e uomini siano garantite sul mercato del lavoro, adottando in particolare misure speciali temporanee di cui all'articolo 4 paragrafo 1 della Convenzione. Il Comitato raccomanda di adottare misure quali la formazione e il perfezionamento professionali e strumenti efficaci tesi a sopprimere la segregazione orizzontale e verticale nel mercato del lavoro. Raccomanda inoltre di sviluppare sistemi di valutazione del lavoro con criteri rilevanti dal profilo del sesso, al fine di eliminare le differenze salariali esistenti tra donne e uomini. Il Comitato propone di sviluppare e attuare misure atte a migliorare la conciliazione tra professione e obblighi familiari e a diffondere la ripartizione paritaria tra donne e uomini dei lavori domestici e degli impegni familiari.

137. Come indicato nel commento all'articolo 3 CEDAW, Confederazione e Cantoni promuovono e sostengono le donne nei diversi ambiti della vita nei quali sono svantaggiate, applicando differenti metodi. Queste misure di promozione traggono la loro giustificazione dalla disparità di fatto esistente e la perderanno una volta che queste disparità saranno scomparse. Nella terminologia del Comitato le «misure speciali temporanee» sono misure specifiche che

puntano a obiettivi concreti, per ottenere l'uguaglianza di fatto delle donne.⁸² Secondo le raccomandazioni generali del Comitato su questo tema, vi è un ampio ventaglio di possibili misure speciali temporanee.⁸³ In Svizzera ne fanno per esempio parte le misure della Confederazione e di numerosi Cantoni in qualità di datori di lavoro per la promozione delle donne (cfr. n. 331 segg.) e le misure volte a creare posti di tirocinio (cfr. più avanti, n. 221 segg.), o le misure prese nelle università e nel settore della ricerca (cfr. n. 225 segg.).

138. Nei Cantoni e nei Comuni sono state adottate diverse misure per aumentare la percentuale delle donne in diversi settori mediante sistemi di quote (flessibili). In vari Cantoni si applicano quote femminili (una percentuale di almeno il 30% per il sesso sottorappresentato) per la composizione delle commissioni politiche (Berna, Giura, Zurigo); altre leggi cantonali mirano esplicitamente a una rappresentanza «adeguata» di entrambi i sessi negli organi politici e nell'amministrazione. La Confederazione e alcuni Cantoni orientano la politica di assunzione delle loro amministrazioni alla priorità per il sesso sottorappresentato (a parità di qualifiche professionali) e la applicano in particolare per l'occupazione di posizioni di quadri (Berna, Soletta, Basilea Città, Neuchâtel, Vaud) (cfr. in merito n. 330 segg. ad art. 11). Anche nell'assunzione di personale docente in singoli Cantoni, in particolare a livello universitario, vi sono quote femminili (Ginevra, Argovia, Friburgo). La legge sull'università del Cantone di Ginevra prevede per esempio, a parità di qualifiche, di accordare la priorità al sesso sottorappresentato nella scelta del personale docente. In altri Cantoni (Turgovia, Ticino) si applicano quote del 50 per cento per entrambi i sessi per l'accesso a posti di formazione tecnica nell'amministrazione cantonale. Si lamenta tuttavia che la domanda delle donne per simili posti di formazione sia insufficiente e che, pertanto, questo sistema non possa essere applicato.

139. Nel dibattito sull'uguaglianza fra donna e uomo in Svizzera le proposte di introdurre **quote femminili** nella politica, nella formazione e nella vita professionale sono sempre state oggetto di **discussioni controverse**. Finora, i tentativi di introdurre quote rigide nella politica sono falliti sia a livello federale sia a livello cantonale e sono state perfino nettamente respinte in votazione popolare (cfr. in merito il Primo e Secondo rapporto n. 187 segg.; riguardo allo sviluppo della rappresentanza di entrambi i sessi nella politica, cfr. n. 188 segg. ad art. 7). Per

⁸² Cfr. *General Recommendation No. 25, on article 4, para 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures*, n.18 segg.

www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/index.html

contro, il sistema delle quote flessibili che pongono in primo piano le competenze dei candidati e che accordano la priorità al sesso sottorappresentato soltanto a parità di qualifiche, è stato applicato o per lo meno preso seriamente in considerazione in particolare nella formazione e nella vita professionale. A questo proposito occorre notare come «a parità di qualifiche» sia una locuzione soggetta a interpretazione, che nella pratica rispecchia spesso pregiudizi legati al sesso delle autorità di assunzione, cosicché il rischio di discriminazione persiste.

140. L'articolo 8 capoverso 3 terzo periodo della Costituzione federale incarica il legislatore di fare in modo che vi sia un'uguaglianza giuridica ed effettiva soprattutto nella famiglia, nell'istruzione e nella professione. Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale sono così per principio ammesse le misure positive sancite dalla legge atte a stabilire l'uguaglianza di fatto. Nella sua decisione di principio, il Tribunale federale nella sua motivazione rinvia espressamente anche al ventaglio di misure di promozione previste dalla presente Convenzione (DTF 125 I 21 consid.4b). Nella sua prima decisione di principio («Decisione sulle quote nel Cantone di Soletta») il Tribunale federale aveva però stabilito che un regime di quote «rigido», che prevedeva una rappresentanza paritetica delle donne negli organi dei poteri legislativo, esecutivo e giudiziario senza considerare le qualifiche, fosse un'ingerenza sproporzionata al divieto della discriminazione dei sessi, e perciò inammissibile. Nella seconda decisione di principio il Tribunale federale aveva precisato che sono sostanzialmente ammessi i regimi di quote flessibili a favore delle donne, che non escludono a priori di considerare le qualifiche e la competenza tecnica delle candidate e dei candidati (DTF 125 I 21 consid.5b-c).

141. Nella sua (seconda) decisione di principio del 1999, relativa all'ammissibilità delle quote nel settore politico («Decisione sulle quote nel Cantone di Uri»), il Tribunale federale ha stabilito esplicitamente che i regimi di quote non sono esclusi a priori, pur se rischiano di entrare in conflitto con l'uguaglianza fra i sessi, per principio assoluta, derivante dall'articolo 8 capoverso 3 primo periodo (allora ancora art. 4 cpv. 2 primo periodo vCost.).

«Così com'è intesa l'uguaglianza tra i sessi, il primo e il secondo periodo dell'articolo 4 capoverso Cost. sono conflittuali. Le misure positive atte a realizzare l'uguaglianza possono entrare in conflitto con il principio legale formale della parità. Dalla Costituzione non è possibile derivare alcuna priorità di principio per l'una o l'altra parte integrante dell'articolo 4 capoverso 2 Cost.. Nella « Decisione sulle quote nel Cantone di Soletta» il Tribunale federale ha riconosciuto che i conflitti vanno eliminati mediante una ponderazione degli interessi... Il principio della proporzionalità ha un'importanza determinante.[Traduzione]» (DTF 125 I 21, consid.3cc).

83 «...a wide variety of legislative, executive, administrative and other regulatory instruments, policies and practices, such as +outreach or support programmes, allocation and/or reallocation of resources, preferential treatment, targeted recruitment, hiring and promotion, numerical goals connected with time frames; and quota systems» n. 22.

142. In particolare per la ponderazione degli interessi nell'ambito delle quote politiche, il Tribunale federale sottolinea l'importanza del principio della concordanza pratica: nessuno dei principi contrapposti e nessuna delle richieste che vi è espressa può essere realizzato totalmente a scapito dell'altro. Nella sua prima decisione di principio («Decisione sulle quote nel Cantone di Soletta») il Tribunale federale aveva stabilito che imporre quote politiche limitava i principi della votazione generale, libera e uguale, il che sarebbe ammissibile solamente se le limitazioni fossero «dovute al sistema di voto», il che non era il caso per le quote femminili. Nella «Decisione sulle quote nel Cantone di Uri» il Tribunale federale ha ammesso che restrizioni al diritto di voto e d'eleggibilità potevano essere ammesse anche nelle elezioni con sistema proporzionale se non erano inerenti al sistema elettorale soltanto in senso lato (p. es. per tutelare minoranze regionali o linguistiche). Questo vale tuttavia solamente se è garantito il principio della proporzionalità e se sussiste un interesse pubblico preponderante. Vista l'importanza dei diritti politici in questione, simili restrizioni vanno tuttavia autorizzate soltanto con la massima prudenza. L'assegnazione di mandati popolari in base a quote è in ogni caso una limitazione inammissibile del diritto di voto libero e uguale (DTF 125 I 21, consid.3dd).

143. Per contro, il Tribunale federale ha dichiarato ammissibili le quote femminili in seno alle autorità che non sono direttamente elette dal popolo, poiché in questo caso non vengono toccate la libertà di elezione e di voto e la normativa sottoposta al Tribunale è abbastanza flessibile da non essere ritenuta sproporzionata in considerazione della sottorappresentanza delle donne nelle autorità cantonali. Inoltre, il Tribunale federale ha confermato l'ammissibilità di principio delle quote sulle liste elettorali che equilibrano la percentuale dei due sessi per le elezioni.

144. La più recente decisione di principio riguarda un **regime di quote nell'ambito professionale**, concretamente per l'assegnazione di professori borsisti all'Università di Friburgo. Rifacendosi alla sua giurisprudenza generale sulla giustificazione di ingerenze nei diritti costituzionali (in questo caso il diritto alla parità di trattamento di un candidato maschio), il Tribunale federale stabilisce che i regimi di quote in base al sesso sono ammissibili quali misure di promozione delle donne, sempre che poggino su una base legale e siano proporzionati, vale a dire se: a) sono adatti a conseguire l'obiettivo dell'uguaglianza; b) sono necessari e non possono essere sostituiti da altri mezzi che ledono meno i diritti degli uomini interessati; c) il rapporto tra obiettivo e mezzi impiegati appare ragionevole alla luce degli interessi in gioco (proporzionalità in senso stretto, DTF 131 II 361, consid.5.4). Anche in questo caso vengono

giudicate «difficilmente ammissibili» le quote rigide a favore delle donne, «considerata la gravità del pregiudizio che causano al divieto formale di discriminare in ragione del sesso.» Nel caso concreto, il Tribunale federale ha dichiarato che l'esclusione automatica di candidati maschi decisa per principio è inammissibile perché non poggia su una base legale sufficiente. Il Tribunale federale ha tuttavia messo anche in dubbio che il regime di quote rigido dell'Università di Friburgo fosse adatto e necessario per promuovere l'uguaglianza, stabilendo che il regime di quote va contestato soprattutto nell'ottica della proporzionalità in senso stretto.

«... se al momento dell'applicazione del regime di quote un numero considerevolmente maggiore di uomini che di donne aspira a una carriera accademica e dispone delle necessarie qualifiche per candidarsi a un posto come giovane leva, la misura è piuttosto incisiva per loro. Nella fattispecie l'ingerenza è tanto più grande in quanto nel corpo insegnante universitario vi sono relativamente pochi posti e, a seconda della facoltà o della specializzazione, non è raro dovere attendere svariati anni finché si libera una cattedra. Per finire, nell'ottica del buon senso e degli interessi pubblici, è difficilmente giustificabile non tenere conto delle competenze tecniche e delle qualifiche dei candidati per posti tanto qualificati come nel corpo insegnante di un'università. Nella fattispecie, una sola donna con le necessarie qualifiche si era candidata per il posto in questione.[Traduzione]» (DTF 131 II 361 consid.6.6)

145. Questa decisione è stata in parte commentata criticamente nella dottrina.⁸⁴ La critica (non da ultimo anche con un rinvio all'art. 4 CEDAW) si riferiva soprattutto alla ponderazione degli interessi del Tribunale federale, che accorda un'importanza nettamente maggiore alla dimensione individuale del principio di uguaglianza (al diritto dell'interessato uomo non ammesso alla candidatura) rispetto all'interesse (pubblico) a favorire un gruppo svantaggiato di fatto. Verrebbe così resa praticamente impossibile una politica delle pari opportunità attiva da parte degli istituti di insegnamento pubblici, dove gli uomini nelle posizioni dirigenziali sono ancora nettamente sovrarappresentati (cfr. in merito, n. 269).

Art. 5 Combattere i ruoli stereotipati, riconoscere la responsabilità congiunta dell'uomo e della donna nell'educazione dei figli

Raccomandazione n. 29 del Comitato CEDAW

Il Comitato raccomanda con urgenza alla Svizzera di sviluppare e attuare vasti programmi d'insegnamento, che vertono sui diritti umani e sul Gender Training, e di informare maggiormente sulla

⁸⁴ Cfr. in merito Yvo Hangartner, in «Allgemeine Juristische Praxis AJP/PJA 2005», pag.1414 segg.; Christa Tobler, *Quoten zum Dritten, Gesetzliche Grundlagen für Frauenförderungsmassnahmen und Entschädigungen für Diskriminierungen*, «recht» 2005, pag. 220 segg.; Regula Kägi-Diener, in «AJP/PJA 2006», pag.107 segg.

Convenzione delle donne, con l'obiettivo di infrangere le aspettative stereotipate esistenti e in particolare anche di diffondere il modello di famiglia paritaria, in cui padri e madri assumono la stessa responsabilità sociale. Esso raccomanda di rivolgere campagne di sensibilizzazione a donne e uomini, incoraggiando i media a trasmettere un'immagine positiva delle donne e a diffondere l'idea della posizione paritaria e della responsabilità condivisa di donne e uomini in ambito pubblico e privato.

1. Combattere i ruoli stereotipati nei media

146. La legge sulla radiotelevisione obbliga le emittenti radiotelevisive svizzere a trasmissioni che rispettino la dignità umana, non siano discriminatorie, non ledano la morale pubblica e non esaltino né banalizzino la violenza. Queste disposizioni si applicano sia per la pubblicità sia per le trasmissioni redazionali e comprendono le rappresentazioni pornografiche, la rappresentazione della violenza e la necessità di proteggere la gioventù. Per la vigilanza sui programmi è competente l'Autorità indipendente di ricorso in materia radiotelevisiva (AIRR); l'Ufficio federale delle comunicazioni (UFCOM) è legittimato al ricorso in quanto autorità di vigilanza generale ed effettua prove a campione a intervalli regolari: nonostante esami approfonditi di determinate trasmissioni, non si è visto mai costretto a inoltrare un ricorso all'AIRR per pornografia o rappresentazioni di violenza o di intervenire quale autorità di vigilanza. Fintanto che la morale pubblica è tutelata, l'UFCOM deve rispettare il principio dell'autonomia dei programmi e della libertà dei media sancita dalla Costituzione, e non può quindi influire sul modo in cui i ruoli della donna e dell'uomo sono presentati alla radio e alla televisione.

147. Come mostra uno studio pubblicato nel 2001, negli ultimi anni è nettamente cresciuta la percentuale delle donne tra i giornalisti praticanti (1998: 32%). Questa percentuale varia tuttavia a seconda della regione linguistica, dell'età e del settore considerati. In linea di massima, alle donne sono nel frattempo aperti tutti i tipi di media e tutti i settori, ma le posizioni dirigenziali rimangono un bastione maschile: oltre quattro posti di direzione su cinque sono occupati da uomini e la statistica dei salari mostra stipendi molto più alti per gli uomini che per le donne.⁸⁵

148. Riguardo all'analisi del ruolo dei media nelle elezioni politiche cfr. n. 188 ad art. 7.

149. Come in altri Paesi, anche le donne svizzere hanno di regola iniziato più tardi e meno intensamente degli uomini a sfruttare le nuove tecnologie dell'informazione e della comuni-

⁸⁵ Mirkko Marr, *Frauen im Journalismus – Raumgewinn mit Hindernissen*, (Donne nel giornalismo – spazio conquistato con ostacoli), in: « Frauenfragen » 1.2003, pag. 17 segg.

cazione, ricuperando nel frattempo terreno sotto diversi aspetti. Nel 2006, il 56 per cento delle donne ha utilizzato Internet varie volte alla settimana (contro il 73% degli uomini).⁸⁶ Le donne più giovani utilizzano Internet nettamente più spesso di quelle più anziane: nella fascia di età sotto i 25 anni non è possibile constatare alcuna differenza di carattere sessista. Dopo i 25 anni vi è per contro una chiara discrepanza tra donne e uomini nell'utilizzo di Internet che aumenta tendenzialmente con l'avanzare dell'età. Ciò si accompagna ad altre caratteristiche sociali della differenziazione sessuale, come per esempio il livello di istruzione, la partecipazione al reddito, l'attività professionale e le differenze di reddito. Nel 2004 oltre un terzo (78%) delle donne tra i 25 e i 34 anni ha utilizzato Internet nel mese precedente l'inchiesta; sono nettamente indietro rispetto agli uomini della stessa fascia di età (utenti di Internet 90%).⁸⁷ Rileviamo che molti prodotti delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione (p. es. i videogiochi) riproducono spesso stereotipi tradizionali in materia di ripartizione dei ruoli, consolidando così l'idea che gli utenti hanno di tali ruoli.

150. Nel ramo informatico le donne sono una minoranza (23%) e nella formazione di specialisti la percentuale delle donne è ancora inferiore. Mentre nel 2005 la percentuale delle donne nei cicli di formazione TIC era complessivamente pari a circa il 10 per cento, sono nettamente aumentate le immatricolazioni delle donne nelle formazioni universitarie. Per contro, oggi le donne sono la maggioranza nei cicli di studio delle scienze della comunicazione e dei mass media (meno tecniche) presso le scuole universitarie professionali e le università.⁸⁸

2. Combattere i ruoli stereotipati nella scuola e nella formazione

151. I ruoli stereotipati e le norme sociali condizionano lo sviluppo delle persone, soprattutto in gioventù: influenzano in modo determinante, spesso più che le capacità e le inclinazioni individuali, le ragazze e i ragazzi nelle loro aspettative su come impostare la vita, l'apprendimento, le attività del tempo libero e la scelta professionale. In numerosi Cantoni, nelle leggi sulla formazione si affronta esplicitamente il tema delle differenze tra i sessi, inol-

⁸⁶ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/16/04/key/approche_globale.indicator.30106.301.html?open=4#4

⁸⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/16/22/publ.html?publicationID=2486>

tre oggetto di discussione nelle idee guida relative al programma d'insegnamento, nella formazione degli insegnanti e nella produzione e nella scelta del materiale didattico (cfr. in merito n. 245 segg.). Numerose misure sono intese a lottare contro gli stereotipi nella formazione professionale (cfr. n. 221 segg.).

3. Diffusione di una suddivisione paritaria dei lavori domestici e degli impegni familiari

Raccomandazione n. 45 del Comitato CEDAW

... Il Comitato propone di sviluppare e attuare misure atte a conciliare meglio professione e obblighi familiari e a diffondere la ripartizione paritaria su donne e uomini dei lavori domestici e degli impegni familiari.

Raccomandazione n. 47 del Comitato CEDAW

Il Comitato raccomanda campagne d'informazione per promuovere il riconoscimento dell'importanza sociale della maternità e della responsabilità congiunta di donne e uomini nell'educazione e nella custodia dei figli. Queste campagne dovrebbero soprattutto concentrarsi sul ruolo degli uomini, preparando il terreno per un'ampia discussione sulla paternità e sul congedo parentale quali importanti presupposti per una suddivisione paritaria degli obblighi familiari e per l'uguaglianza fra i sessi sul mercato del lavoro e nella vita sociale.

152. L'ampia discussione pubblica intorno all'assicurazione maternità e alla custodia dei figli (cfr. n. 316 segg.) mostra che oggi molti Svizzeri ritengono un importante obiettivo politico e sociale la conciliabilità tra professione e famiglia. Effettivamente, quest'ultima è un presupposto essenziale dell'uguaglianza fra i sessi in tutti gli ambiti della vita. Negli ultimi anni, diversi studi si sono dedicati a questo settore tematico. Così, per esempio uno studio nel quadro del programma nazionale di ricerca 52 (Infanzia, gioventù e rapporti generazionali in una società in cambiamento) ha analizzato la prospettiva a lungo termine e il punto di vista dei figli sulla suddivisione egualitaria dei ruoli. Dalle inchieste è risultato che sia i genitori, sia i figli di famiglie in cui padre e madre si suddividono l'attività lavorativa e gli impegni familiari valutano positivamente i modelli di ruoli egualitari. I figli di famiglie tradizionali sentono la mancanza dei padri nella vita di tutti i giorni e desiderano per lo più una minore presenza della madre. Il modello paritario è vantaggioso soprattutto per le ragazze delle famiglie egualita-

88 Maja Huber, *Zugang von Frauen zu den Informations- und Kommunikationstechnologien: Auf dem Weg zur Einebnung von Geschlechterunterschieden?*, in: « Frauenfragen » 2.2002, pag.19 segg.; Barbara Stöckli, *Einstieg ohne Aufstieg? Frauen in der Journalismusausbildung*, in: «Questioni femminili» 1.2003, pag. 21 segg..

rie: nel loro modo di pensare e di agire sono meno stereotipate degli altri e beneficiano del rapporto relativamente stretto con il padre.⁸⁹

153. L'UFU ha svolto due campagne di sensibilizzazione tra loro connesse per lottare contro la ripartizione stereotipata dei ruoli e dei compiti nella vita familiare e professionale. Nel 2002, la campagna «*FAIRPLAY-AT-HOME*» aveva quale obiettivo, di stimolare nei giovani genitori e nelle coppie che intendono diventarlo la discussione sulla ripartizione del lavoro familiare e domestico nella loro relazione. Nel 2003 è seguita la campagna *FAIRPLAY-AT-WORK* che, da un lato, mirava a incoraggiare i responsabili delle imprese e del personale a impostare la loro politica del personale in modo tale da rispondere alle esigenze delle famiglie e, dall'altro, si rivolgeva ai padri che auspicavano dedicare più tempo alla famiglia, aiutandoli a presentare efficacemente la loro richiesta al datore di lavoro.

154. «*FAIRPLAY-AT-HOME*» si rivolgeva a giovani genitori, affinché prendessero coscienza del fatto che la nascita del primo figlio rappresenti un momento chiave per la ripartizione dei ruoli, in cui la ripartizione tradizionale si insinua nella vita di coppia e rischia di cementarsi. Questa campagna intendeva incitare i giovani genitori a discutere e pianificare tempestivamente la ripartizione del lavoro remunerato e dei lavori domestici e degli impegni familiari non remunerati. È stato elaborato un opuscolo, è stata svolta e pubblicata un'indagine scientifica sulla ripartizione del lavoro tra i sessi⁹⁰, sono stati distribuiti cartoline postali e adesivi e sono state organizzate sedute sul tema dell'equilibrio tra vita familiare e lavoro.⁹¹ La campagna mediatica ha conseguito un elevato grado di notorietà nell'opinione pubblica grazie alla sua presenza nei media, approfondendo il messaggio specificamente per le cerchie di destinatari cui si rivolgeva (spot televisivi, invio di documentazione a persone e istituzioni chiave, quali gli uffici di stato civile, articoli in pubblicazioni specializzate quali riviste per le famiglie, sito Internet, presenze in varie occasioni specifiche, quali le fiere per il matrimonio). Diversi uffici cantonali e comunali per le pari opportunità hanno organizzato azioni speciali sull'argomento. La valutazione della campagna evidenzia un quadro contraddittorio: pur essendo riusciti a coinvolgere un vasto pubblico nell'argomento e a raggiungere la cerchia di

⁸⁹ Margret Bürgisser, *Egalitäre Rollenteilung: die Langzeitperspektive und die Sicht der Kinder, Ergebnisse der Studie 2005*, http://www.nfp52.ch/d_dieprojekte.cfm?Projects.Command=details&get=12

⁹⁰ Silvia Strub, *Teilzeitarbeit in der Schweiz, Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen*, Ufficio di studi di politica del lavoro e politica sociale BASS, Berna 2003.

⁹¹ Cfr. la documentazione su: <http://www.fairplay-at-home.ch>.

destinatari, continua però a essere difficile sensibilizzare in modo incisivo gli uomini su questo argomento.⁹²

155. La seconda tappa della campagna, «*FAIRPLAY-AT-WORK*», è stata lanciata nella primavera del 2003 e si rivolgeva anzitutto ai responsabili delle imprese e del personale, informandoli sulle misure concrete che facilitano il compito di uomini e donne che auspicano di avere successo nella vita familiare nonostante l'attività lucrativa e sui vantaggi che possono trarne non soltanto i collaboratori, ma anche i datori di lavoro: motivazione, flessibilità, diminuzione delle partenze di collaboratrici per motivi familiari e, non da ultimo, aumento della capacità innovativa dell'impresa.

156. «*FAIRPLAY-AT-HOME*», dall'altro, si rivolgeva anche specificamente a uomini, in particolare a padri tra i 20 e i 35 anni d'età. Mentre oggi in Svizzera, oltre a occuparsi dei lavori domestici e degli impegni familiari, la maggioranza delle donne con figli esercita un'attività lucrativa a tempo parziale, gli uomini dedicano tempo ed energia soprattutto all'attività lucrativa. Nelle economie domestiche con figli sotto i 15 anni gli uomini dedicano in media 42 ore alla settimana all'attività lucrativa e 26 ore ai lavori domestici e agli impegni familiari; le donne in situazione analoga dedicano in media 13 ore alla settimana all'attività lucrativa e 53 ore ai lavori domestici e agli impegni familiari.⁹³ Oggi, però, un uomo su sei che esercita un'attività lucrativa a tempo pieno preferirebbe lavorare a tempo parziale. Tra il 1991 e il 2005, la percentuale di uomini che esercitavano un'attività lucrativa a tempo parziale con figli sotto i 15 anni è leggermente aumentata (dal 2,4% al 7,0%), mentre la percentuale di padri che esercitano un'attività lucrativa a tempo pieno rimane ancora nettamente sopra il 90 per cento: in cifre assolute, ciò significa che nel 2005 circa 46 000 padri di figli sotto i 15 anni lavoravano a tempo parziale (1991: circa 15 000).⁹⁴ Molte donne vorrebbero estendere la loro attività lucrativa, ma non ne sono in grado perché i loro partner non vogliono o non possono assumere impegni familiari supplementari e/o perché non vi sono adeguate strutture per la custodia dei figli. Gli uomini che lavorano a tempo parziale e vorrebbero dedicarsi maggiormente agli impegni familiari incontrano oggi più ostacoli nella realizzazione di questo desiderio che non le loro colleghe di lavoro. La campagna voleva sostenere questi uomini con informazioni e consigli pratici per un maggiore equilibrio tra vita familiare e lavoro. Opuscoli

⁹² Flurina Derungs, *In die Breite gehen: FAIRPLAY-AT-HOME von Juni 2002 bis Januar 2003: Evaluation der Kampagne des EBG zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie*, 2003.

⁹³ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/blank/key/unbezahlte_arbeit/belastung_durch_erwerb__und_haus__familienarbeit.html

⁹⁴ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>

per padri e imprese e una serie di cartoline postali che recano lo slogan «*FAIRPLAY-AT-HOME*» sono stati distribuiti a cerchie di destinatari selezionati, sono state organizzate partecipazioni mirate a manifestazioni, sono state intrattenute relazioni con i media sotto forma di serie di articoli e sono state pubblicate informazioni su Internet. Sono stati elaborati pieghevoli per informare i lavoratori a tempo parziale con obblighi di custodia dei figli su particolari aspetti dell'assicurazione sociale. La valutazione della seconda parte della campagna evidenzia come il fatto di rivolgersi direttamente a gruppi di destinatari comporti un onere lavorativo non indifferente che tuttavia è stato pagante. Mostra inoltre che questo argomento continua a suscitare talune esitazioni da parte degli uomini, anche se la campagna ha fornito un contributo essenziale nell'intensificare ed estendere la discussione pubblica sulla conciliabilità tra professione e famiglia.⁹⁵ Dal 2005 il materiale esistente è impiegato in modo mirato. Con il sostegno dell'Unione svizzera delle arti e mestieri e dell'Unione svizzera degli imprenditori, la SECO ha pubblicato un manuale per le PMI, intitolato «Lavoro e famiglia», destinato ad aiutare le piccole e medie imprese a prendere misure organizzative che tengano conto delle responsabilità familiari del personale, oltre che delle necessità aziendali.

157. Anche diversi Cantoni presentano rapporti su attività di promozione della conciliabilità tra famiglia e professione e della suddivisione paritaria dell'attività lavorativa e degli impegni familiari. In maniera differente, uomini e donne, ma anche imprese e responsabili del personale vengono sensibilizzati sull'argomento.

4. «Zora la Rossa»

158. Dal 1991 l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra uomo e donna ha conferito il premio «Zora la Rossa», dotato di 10 000 franchi, a progetti culturali nel settore dei media per l'infanzia e per la gioventù, riconoscendo loro il merito di affrontare il tema della parità dei sessi, interrogarsi sulla ripartizione tradizionale dei ruoli o illustrare forme di organizzazione della vita e di convivenza finora inconsuete. I lavori premiati concernono tutti gli ambiti dei media per l'infanzia e per la gioventù: teatro, danza, musica, mostre, manifesti, grafica, letteratura per l'infanzia e per la gioventù, fumetti, film, video, TV e radio. Alla fine del 2006 il premio è stato abolito per motivi di risparmio.

⁹⁵ Irene Böckmann, «*Evaluation der Kampagne FAIRPLAY-AT-WORK*», marzo 2003-gennaio 2004, UFU 2004.; Martina Hofer, «*Evaluation der Kampagnen FAIRPLAY-AT-HOME und FAIRPLAY-AT-WORK*», febbraio 2004 – dicembre 2003, UFU 2005.

5. La Giornata nazionale delle ragazze

159. Nel 2001, con il sostegno dell'Ufficio federale della formazione, della ricerca e della tecnologia, la Conferenza Svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini ha organizzato per la prima volta una Giornata delle ragazze, che da allora si svolge annualmente.⁹⁶ Migliaia di ragazze accompagnano il padre o la madre al posto di lavoro, per farsi un'idea concreta del loro ambiente professionale. In tal modo sono stimolate a riflettere sulle carriere professionali che potrebbero interessare loro e sulle proprie prospettive professionali. Per la Giornata delle ragazze 2005, nel quadro di un concorso legato al quinto anniversario di questo evento, circa 7 000 giovani hanno illustrato la loro visione del futuro: l'analisi dei risultati mostra come la maggioranza delle ragazze vorrebbe diventare capo e vivere con un uomo che assume la sua parte di responsabilità per l'economia domestica. Sei giovani su dieci possono immaginare bene di essere nel contempo lavoratori e casalinghi. Quasi tutte le ragazze e tutti i giovani vorrebbero un giorno avere figli. Il successo della Giornata delle ragazze, che gode di grande attenzione e riscuote il consenso generale, ha fatto sì che si aprisse anche ai ragazzi, allontanandosi viepiù dall'idea della promozione delle pari opportunità. Numerose aziende hanno aperto la Giornata delle ragazze ai figli, trasformandola in un «*Kids-Day*», ovvero in uno stage d'orientamento professionale generale della durata di un giorno. Il Cantone di Basilea Campagna svolge una «Giornata di genere» sulle prospettive professionali e di vita di ragazze e giovani. Altri Cantoni continuano a organizzare la Giornata delle ragazze con l'obiettivo originario, sostenendo per esempio le scuole nello svolgimento di giornate di pianificazione specifiche per ragazzi, mentre le ragazze accompagnano il padre o la madre al lavoro. Anche alcuni importanti datori di lavoro semi-pubblici (La Posta, Ferrovie Federali Svizzere) rimangono fedeli alla «Giornata delle ragazze».

6. Sensibilizzazione alla parità dei sessi

160. I diritti umani e in particolare la CEDAW sono stati oggetto di discussione in singole manifestazioni. Nel 2002, l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra uomo e donna ha per esempio organizzato un seminario dal titolo «*grenzüberschreitend Richtung Gleichstellung*» (attraverso le frontiere verso la parità) con l'obiettivo di illustrare gli effetti degli strumenti

⁹⁶ http://www.tochterttag.ch/prod/tt/tt_index.html.

dell'ONU e del Consiglio d'Europa sullo sviluppo della parità in Svizzera. In questo contesto, l'Ufficio federale ha pubblicato anche un'approfondita analisi sull'importanza degli strumenti internazionali dei diritti umani per la parità in Svizzera.⁹⁷ Il Dipartimento federale degli affari esteri ha organizzato e sostenuto diverse manifestazioni pubbliche e corsi di perfezionamento interni sul tema dei diritti umani e dei diritti delle donne.

161. Nel 2005, la Conferenza degli ambasciatori della Svizzera ha dedicato una mezza giornata al tema della promozione della parità tra donne e uomini nella politica estera, con la risoluzione 1325 del Consiglio di sicurezza dell'ONU e le sue conseguenze per la promozione civile della pace della Svizzera quale particolare punto forte.

162. Anche in diverse amministrazioni cantonali la parità dei sessi è un tema per il perfezionamento del personale, in particolare nei seminari per dirigenti.

163. Cfr. in merito anche la parità e la promozione di competenze di genere sotto l'aspetto degli «Studi di genere», n. 239 segg.

164. Nell'ambito della cooperazione allo sviluppo, l'incaricata di aspetti di genere e l'incaricata per la promozione delle opportunità della DSC hanno ricevuto il mandato di informare i collaboratori sulla CEDAW e di rendere prioritarie le misure di attuazione presso la DSC. Per dare slancio a questi sforzi sono state messe a disposizione risorse di personale supplementari. La Direzione ha esaminato le misure proposte e approvato un Piano d'azione per l'attuazione sistematica della CEDAW per i prossimi tre anni. Tutti i collaboratori sono stati invitati mediante lettera informativa a integrare maggiormente la CEDAW nel loro lavoro. Un'indagine presso tutti i collaboratori ha portato a un bilancio riguardante i campi di intervento, aiutando inoltre la DSC a elaborare il Piano d'azione approvato.

165. La DSC propone ancora corsi di genere, rinunciando ai moduli di formazione generale a favore di corsi su temi specifici. Sono stati per esempio organizzati corsi sul tema «*Gender Responsive Budgeting*»; si sono inoltre svolti diversi corsi regionali destinati agli uffici di coordinamento e alle organizzazioni partner. Alcune categorie di personale della DSC, come gli *Junior Programme Officers*, beneficiano inoltre di corsi su misura.

166. Riguardo a specifiche misure di sensibilizzazione per la CEDAW, cfr. n. 439 segg. ad art. 24.

⁹⁷ Christina Hausammann, *Menschenrechte – Impulse für die Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz* Ratifizierung der Menschenrechtsverträge – der Einfluss auf den Gleichstellungsprozess in der Schweiz, Basilea 2002.

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

Raccomandazione n. 39 del Comitato CEDAW

Il Comitato esorta la Svizzera a proseguire i propri sforzi nella lotta contro la tratta delle donne e delle ragazze. Le raccomanda di elaborare ampie strategie contenenti misure preventive, il perseguimento e la punizione degli autori e una maggiore collaborazione internazionale, regionale e bilaterale e le chiede di fare in modo che le vittime della tratta delle donne e delle ragazze ricevano il sostegno e l'aiuto necessari, incluso un permesso di dimora affinché possano testimoniare contro i loro sfruttatori. Esso propone inoltre di migliorare la formazione in questo settore della polizia di frontiera e degli organi di esecuzione, affinché possano sostenere le suddette vittime. Il Comitato raccomanda lo svolgimento di programmi d'azione per le donne costrette a prostituirsi a causa della povertà e l'adozione di tutte le misure necessarie, inclusi il perseguimento e la severa punizione degli autori per eliminare lo sfruttamento delle prostitute. Il Comitato chiede alla Svizzera di analizzare dettagliatamente nel suo prossimo rapporto la tratta delle donne e delle ragazze e lo sfruttamento della prostituzione e di fornire cifre in merito.

1. Tendenze attuali nel dettaglio

167. Il Centro d'informazione per le donne provenienti da Africa, Asia, America Latina ed Europa dell'Est (FIZ) a Zurigo, che, con il progetto FIZ Makasi, quale organizzazione non governativa offre consulenza specialistica alle vittime della tratta di esseri umani, negli ultimi anni ha registrato un netto aumento delle vittime che hanno beneficiato di tale consulenza. Secondo il FIZ, la migliore collaborazione nella lotta contro la tratta di esseri umani (conseguenza delle tavole rotonde cantonali) ha comportato una maggiore domanda di prestazioni di consulenza. Il FIZ constata che la maggior parte delle vittime della tratta di esseri umani identificate sono state sfruttate sessualmente e che erano originarie soprattutto dall'America Latina e dagli Stati dell'Europa dell'Est. Il FIZ rileva inoltre un aumento del numero delle vittime minorenni.

168. Anche se di recente il numero di inchieste contro la tratta di esseri umani è cresciuto, il numero di casi non noti di questa forma di criminalità è sempre molto alto e la causa è la pressione che gli autori esercitano sulle vittime. In conseguenza della loro attività lucrativa, il loro soggiorno in Svizzera è per lo più illegale, spesso sono soggette a violenza psichica e fisica e temono rappresaglie da parte degli autori contro di loro o contro le loro famiglie nel Paese d'origine qualora collaborino con le autorità penali. Acquisire la testimonianza delle vittime nel procedimento contro i trafficanti è reso difficoltoso dal fatto che mancano le disposizioni legali che disciplinano la protezione dei testimoni al di fuori del processo.

169. Nella case chiuse legali sorte negli ultimi anni in Svizzera, i controlli amministrativi effettuati dalla polizia del commercio e delle autorità della migrazione riducono il rischio di tratta di esseri umani; inoltre, alle persone ivi impiegate vengono offerte migliori condizioni di lavoro. Nell'ambito della prostituzione illegale, i bar per contatti, i club con sauna e massaggi (per lo più non riconoscibili direttamente come bordelli) offrono un più ampio margine di manovra per attività criminali. Oggi le donne provenienti dai Paesi in transizione e in sviluppo sono particolarmente a rischio per diventare vittime dello sfruttamento sessuale.

170. Poiché la tratta di esseri umani a scopo di sfruttamento del loro lavoro è punibile solamente dall'entrata in vigore del nuovo articolo 182 CP (dicembre 2006), non vi sono ancora in pratica accertamenti su questo fenomeno. Sussiste il pericolo che la manodopera femminile venga sfruttata in economie domestiche private, nella gastronomia, nel ramo alberghiero, nelle aziende private e nell'agricoltura.

2. Provvedimenti della Confederazione

171. Nel settembre del 2001, il gruppo di lavoro interdipartimentale «Tratta di esseri umani» ha pubblicato un rapporto, intitolato «Tratta di esseri umani in Svizzera», che descrive la situazione attuale e comprende un pacchetto di raccomandazioni per combattere questa piaga. Basandosi su tale rapporto, il Consiglio federale ha deciso di attuare una parte di queste misure consigliate.

172. Conformemente alle raccomandazioni del suddetto rapporto, nel 2003 è stato costituito il **Servizio di coordinamento contro la tratta di esseri umani e il traffico di migranti (SCOTT)**. Lo SCOTT funge da piattaforma di informazione, di coordinamento e di analisi della Confederazione e dei Cantoni nei settori della tratta di esseri umani e di traffico di migranti e sviluppa strategie e misure nella lotta contro questi due fenomeni per la prevenzione, la repressione e la protezione delle vittime. Nello SCOTT sono rappresentati i principali servizi della Confederazione, le maggiori organizzazioni cantonali e altre organizzazioni, statali e non, partecipanti alla lotta. La segreteria dello SCOTT si trova nello Stato maggiore dell'Ufficio federale di polizia. Nel 2004, nella Polizia giudiziaria federale è stato poi costituito un nuovo commissariato «Pedofilia, tratta di esseri umani, traffico di migranti»; nel 2007 è stato costituito un commissariato separato «Pornografia/Pedofilia» e rinforzato il commissariato «Tratta di esseri umani e traffico di migranti» (TT).

173. Sulla base del parere del Consiglio federale riguardo al rapporto interdipartimentale sulla tratta di esseri umani in Svizzera e di una procedura di consultazione cantonale, le raccomandazioni nel rapporto sono state rese prioritarie e, nel novembre 2003, l'organo di gestione le ha fissate nel programma d'azione dello SCOTT contro la tratta di esseri umani, che stabilisce le misure che lo SCOTT e i servizi coinvolti dovranno elaborare nei due anni successivi per combattere questa piaga. Nella primavera del 2005 e nell'autunno del 2007 il programma d'azione è stato verificato e adeguato. Tra l'altro, sono menzionati quali importanti priorità le formazioni specializzate contro la tratta di esseri umani e i meccanismi di cooperazione nei Cantoni. Il rapporto della segreteria dello SCOTT dell'8 novembre 2007 informa sui progressi, la situazione e le priorità future nella lotta contro la tratta di esseri umani in Svizzera.

174. Al fine di sfruttare meglio i margini di manovra esistenti nella legge sulla dimora e il domicilio degli stranieri per le vittime della tratta di esseri umani, nell'agosto del 2004 l'Ufficio federale della migrazione (UFM) ha rilasciato una **circolare all'attenzione degli uffici cantonali della migrazione** nella quale si indica quali possibilità vi sono per le vittime secondo le basi legali esistenti e si emanano raccomandazioni sulla concessione di un tempo di riflessione, sul fatto che la persona straniera possa rimanere in Svizzera durante la procedura d'inchiesta e la procedura giudiziaria e sul soggiorno per motivi umanitari.

175. All'azione penale nei casi di tratta di esseri umani partecipano regolarmente diverse autorità cantonali e ONG. L'azione penale è condotta dalle autorità preposte all'inchiesta, il soggiorno è disciplinato dalle autorità della migrazione e l'assistenza alle vittime è assunta e finanziata dalle ONG. Pubblicata nel 2005 dallo SCOTT, la **guida pratica** «Meccanismi di cooperazione contro la tratta di esseri umani», mostra come può essere migliorata la collaborazione tra i servizi competenti di un Cantone: sulla base di tavole rotonde, è possibile discutere la collaborazione tra giustizia, polizia, autorità della migrazione e di aiuto alle vittime, disciplinandola in modo vincolante per il futuro in convenzioni. In una serie di Cantoni sono già stati conclusi accordi di cooperazione oppure la collaborazione viene discussa in tavole rotonde. Salta all'occhio come il numero di nuove inchieste contro la tratta di esseri umani e il numero di permessi di dimora per le vittime di tale tratta crescano nei Cantoni che si sono avvalsi delle tavole rotonde.

176. Il 27 ottobre 2006 la Svizzera ha ratificato i Protocolli addizionali della Convenzione delle Nazioni Unite contro la Criminalità organizzata transnazionale sulla tratta di esseri umani e sul traffico di migranti, entrati in vigore il 26 novembre 2006. Il 19 settembre 2006 la Svizzera ha ratificato il Protocollo facoltativo alla Convenzione sui diritti del fanciullo con-

cernente la vendita di fanciulli, la prostituzione infantile e la pedopornografia, entrato in vigore il 19 ottobre 2006, sostituendo nel contempo l'articolo 196 CP relativo alla tratta di esseri umani con il nuovo articolo 182 CP. Il vecchio articolo 196 puniva unicamente chi esercita la tratta di esseri umani a scopo di sfruttamento sessuale e presupponeva che l'autore compisse più volte il reato. La modifica di legge (nuovo art. 182) ha adeguato la disposizione penale della tratta di esseri umani alla definizione del Protocollo addizionale dell'ONU contro la tratta di esseri umani, rendendo punibili anche la tratta di esseri umani a scopo di sfruttamento del lavoro o di commercio di organi. Inoltre non sarà più necessario che l'atto sia stato commesso più volte. Il reclutamento di una persona a tale scopo è assimilato alla tratta. Questa modifica del Codice penale è entrata in vigore il 1° dicembre 2006.

177. Nel quadro dell'elaborazione della nuova legge federale sugli stranieri (LStr), entrata in vigore all'inizio del 2008, sono state inserite diverse disposizioni per combattere più efficacemente il traffico di migranti: a tenore dell'articolo 30 capoverso 1 lettera e, le autorità possono derogare alle condizioni d'ammissione generale al fine di disciplinare il soggiorno delle vittime e dei testimoni della tratta di esseri umani. Secondo la relativa ordinanza, le autorità devono accordare alle vittime della tratta di esseri umani un tempo di riflessione di almeno 30 giorni. Se la vittima decide di collaborare con le autorità, l'autorità degli stranieri rilascia in seguito un permesso di soggiorno di breve durata per la presumibile durata della procedura (giudiziaria). Durante questo soggiorno può essere autorizzata un'attività lucrativa in Svizzera. Nella nuova LStr sono inoltre contenute alcune disposizioni contro la tratta di migranti, che spesso si verifica assieme alla tratta di esseri umani, il che aumenterà le possibilità giuridiche per un disciplinamento del soggiorno. Tuttavia, l'applicazione della nuova disposizione è lasciata al libero apprezzamento delle autorità cantonali competenti (cfr. le spiegazioni dettagliate sulla nuova legge federale sugli stranieri, n. 417 ad art. 15). Nell'articolo 116 della nuova LStr viene aumentata la pena comminata per le forme qualificate dell'attività di passatori e queste infrazioni sono ormai considerate crimini. Nell'articolo 118 è punito l'inganno delle autorità allo scopo dell'entrata illegale o del soggiorno.

178. L'Organizzazione internazionale per le migrazioni (OIM), Berna, ha sviluppato il progetto pilota nell'ambito dell'aiuto al ritorno, alla riabilitazione e alla reintegrazione per le vittime della tratta di esseri umani in Svizzera. L'aiuto offerto contempla, tra l'altro, le disposizioni organizzative connesse con il viaggio di ritorno (eventualmente con accompagnamento), il sostegno negli aeroporti e nel transito, l'accoglienza all'aeroporto e il trasporto fino al luogo d'origine, la mediazione di aiuti alla riabilitazione e alla reintegrazione nel Paese

d'origine (assistenza medica/psicologica sul posto, possibilità di una formazione e/o di un perfezionamento, sostegno giuridico, versamento di aiuti al ritorno) e assicura il controllo di queste misure. A tenore dell'articolo 60 capoverso 2 lettera b LStr, la Confederazione può accordare aiuti al ritorno e alla reintegrazione anche alle vittime e ai testimoni della tratta di esseri umani. Nel 2007, l'UFM ha elaborato un concetto per un progetto pilota limitato a due anni che inizierà nella prima metà del 2008. Nel quadro di questo progetto viene sostenuto il ritorno autonomo e regolare delle persone in questione nei loro Paesi d'origine promuovendone la reintegrazione.

179. Organizzata dallo SCOTT, il 3 novembre 2005 si è svolta una riunione tecnica nazionale sulla tratta degli esseri umani in Svizzera, mediante la quale si intendeva rafforzare la consapevolezza, riguardo alla tratta di esseri umani, dei servizi interessati anzitutto nei Cantoni, allo scopo di intensificare l'azione penale e migliorare la protezione delle vittime, offrendo nel contempo l'occasione per nuovi contatti, in modo da migliorare il coordinamento dei suddetti servizi in seno ai Cantoni. La riunione è parte delle misure di formazione per migliorare la lotta contro la tratta di esseri umani.

180. È stato istituito un gruppo di lavoro che ha elaborato un'**offerta di formazione per specialisti** di polizia, giustizia, migrazione e altri uffici coinvolti nella lotta contro la tratta di esseri umani. Nel 2007, l'Istituto svizzero di polizia (ISP) ha organizzato per la prima volta una formazione specialistica contro la tratta di esseri umani rivolta agli agenti di polizia, al corpo delle guardie di confine e alle autorità della migrazione, istruendo in merito al riconoscimento e all'interrogatorio delle vittime e alla collaborazione con altre autorità. A causa della forte domanda, inaspettata, il corso è stato organizzato due volte nello stesso anno. Sono previsti ulteriori corsi nell'ambito di questa formazione, anche per altri gruppi di destinatari.

3. Protezione delle artiste straniere di locali notturni

Raccomandazione n. 37 del Comitato CEDAW

... Il Comitato chiede alla Svizzera di verificare le disposizioni di entrata speciali per le artiste di locali notturni, esaminandone la situazione di fatto riguardo a possibili rischi e pericoli, e di adottare le misure necessarie per proteggere le donne straniere da ogni forma di sfruttamento, mettendo a punto azioni adeguate affinché le donne non vengano più percepite come oggetti sessuali dagli uomini e dall'intera società...

181. Le donne provenienti da Stati terzi hanno la possibilità, creata nell'intento di accordare loro una certa protezione giuridica dallo sfruttamento, di lavorare come artiste di locali notturni in Svizzera con un relativo permesso di soggiorno di breve durata (permesso L). Secondo le indicazioni del Centro d'informazione per le donne provenienti da Africa, Asia, America Latina ed Europa dell'Est (FIZ) a Zurigo (una ONG che si occupa specificamente della situazione delle migranti in Svizzera), nel nostro Paese vi sono circa 350 locali notturni. L'UFM constata una tendenza verso soggiorni sempre più brevi: aumenta il numero di visti per artiste ma rimane costante il numero delle donne che lavorano in Svizzera. Per la fine del 2004, il Registro centrale degli stranieri indicava un effettivo di 1531 persone con statuto di soggiorno di breve durata (permesso L) per artisti (di cui 1521 donne), alle quali vanno aggiunte le donne con permesso di dimora annuale o con permesso di domicilio e le Svizzere che lavorano come artiste nei locali notturni. Conformemente alla Statistica, alla fine del 2006 tre quarti delle artiste con statuto L provenivano dall'Europa dell'Est (di cui praticamente la metà dall'Ucraina), le rimanenti per lo più dall'America Latina (principalmente dalla Repubblica Dominicana) e dal Marocco. Nel 2006 uno studio ha analizzato le condizioni di vita e di lavoro delle artiste di locali notturni in Svizzera sulla base di domande poste agli specialisti e agli interessati, mostrando la complessità dei fattori di influenza.⁹⁸

182. Nel gennaio del 2004, l'Associazione svizzera caffè-concerto, locali notturni, dancing e discoteche (ASCO) ha proceduto alla revisione del **contratto di lavoro tipo**, che dovrà essere applicato a tutti i rapporti di lavoro tra esercente e artista. Per adeguarsi alle nuove norme in materia di protezione riguardanti il lavoro notturno contenute nella legge sul lavoro, il nuovo contratto di lavoro tipo ha ridotto il numero massimo di giorni lavorativi mensili da 26 a 23 (senza riduzione di salario), migliorando la compensazione dei tempi di riposo. Dal 2006, su istruzione dell'Ufficio federale della migrazione, i datori di lavoro devono versare il salario delle donne sul loro conto in Svizzera. Le autorità cantonali controllano regolarmente il rispetto delle nuove disposizioni. Sotto la responsabilità dell'Ufficio federale della migrazione, un gruppo di lavoro che analizza tutte le questioni relative allo statuto delle artiste si riunisce a scadenza regolare con tutte le cerchie interessate.

⁹⁸ Janinne Dahinden/Fabienne Stants, *Arbeits- und Lebensbedingungen von Cabaret-Tänzerinnen in der Schweiz*, *Swiss Forum for Migration and Population Studies SFM* 2006. La pubblicazione del FIZ «*Champagner, Plüsch und prekäre Arbeit*» di Charlotte Spindler e Marianne Schertenleib, Zurigo 2006, riprende i risultati essenziali dello studio e formula proposte di miglioramento.

183. Un'inchiesta del FIZ presso diversi servizi di riferimento e consultori per artiste di locali notturni e il summenzionato studio mostrano tuttavia che i problemi permangono. Nella pratica, talune disposizioni contrattuali in parte non vengono rispettate o sono integrate da clausole aggiuntive che svantaggiano unicamente le artiste. Benché la legge vieti l'incitamento della clientela a consumare bevande alcoliche, alcuni esercenti di locali notturni lo esigono comunque in maniera illegale dalle loro artiste. Spesso si esercita pressione sulle donne affinché forniscano anche prestazioni sessuali. Le artiste che vogliono limitarsi allo spettacolo di danza convenuto contrattualmente rischiano di perdere il lavoro e, di conseguenza, il permesso di lavoro. I contratti come artiste per singolo esercizio vengono in genere stipulati per un mese. Per ottenere un visto d'entrata quale artista di locale notturno occorre presentare tre contratti di lavoro. Generalmente le donne possono ottenere questi contratti soltanto per mezzo di agenzie in Svizzera o, illegalmente, nel loro Paese d'origine. Non di rado queste agenzie chiedono tariffe esageratamente elevate che mettono sotto pressione le donne e possono renderle finanziariamente dipendenti.

184. Nel 2004, l'UFU ha pubblicato un **dépliant** attualizzato in 16 lingue che si rivolge alle artiste di locali notturni, informandole sui loro diritti e le possibilità di contatto in Svizzera. Questo dépliant è distribuito a tutte le donne che richiedono per la prima volta un permesso di soggiorno L presso le rappresentanze svizzere all'estero.⁹⁹ Diversi Cantoni forniscono informazioni specifiche supplementari alle donne interessate che contengono soprattutto gli indirizzi dei centri di contatto e dei consultori cantonali.

185. Composto di rappresentanti di diversi uffici federali, autorità cantonali e organizzazioni non governative, il gruppo di lavoro «Artiste di locali notturni» dello SCOTT si è occupato delle **possibilità di migliorare la protezione di queste artiste**, elaborando una serie di raccomandazioni contenenti misure di polizia degli stranieri, misure da adottare nelle aziende e misure sanitarie a favore delle artiste di locali notturni e rivolte agli uffici cantonali della migrazione.

186. Nel 2005, il Dipartimento federale degli affari esteri ha adottato una serie di **misure destinate a proteggere le artiste** di locali notturni, che le rappresentanze svizzere all'estero devono applicare nel trattamento delle domande di visto. Opuscoli informativi, colloqui personali con le richiedenti e la firma del contratto di lavoro nel consolato dovrebbero proteggere le artiste da false aspettative sull'attività prevista, richiamando la loro attenzione sui possibili connessi con tale attività.

187. Anche la nuova legge federale sugli stranieri LStr e la relativa ordinanza d'esecuzione contengono una serie di disposizioni a protezione delle artiste di locali notturni: per esempio, i permessi vengono rilasciati soltanto se può essere provato un impiego per almeno quattro mesi consecutivi. Nel caso di sfruttamento, si applicano le nuove disposizioni per le vittime e i testimoni della tratta di esseri umani (art. 30 cpv. 1 lett. e LStr). Secondo l'articolo 60 capoverso 2 lettera b, l'aiuto al ritorno e alla reintegrazione può essere accordato anche alle artiste.

Art. 7 Eliminazione della discriminazione nella vita politica e pubblica

Raccomandazione n. 41 del Comitato CEDAW

Il Comitato incoraggia la Svizzera ad adottare misure incisive per aumentare la rappresentanza delle donne in organi eletti e nominati, incluse le misure speciali temporanee di cui all'articolo 4 paragrafo 1 della Convenzione, affinché venga garantito il diritto delle donne a una partecipazione paritaria alla vita pubblica e politica. Il Comitato raccomanda di adottare misure adeguate per ottenere una rappresentanza equilibrata delle donne e degli uomini nei diversi settori e livelli della vita pubblica, in particolare nell'amministrazione, nella magistratura e nella diplomazia.

1. Promuovere la partecipazione politica delle donne

188. A livello federale, è stata soprattutto la Commissione federale per le questioni femminili che si è preoccupata della persistente sottorappresentanza delle donne negli organismi politici, in particolare della **presenza delle donne politiche nei media**. Già negli anni Novanta aveva analizzato, in collaborazione con la Società svizzera di radiotelevisione (SRG SSR), delle trasmissioni preelettorali alla luce della parità dei sessi. Per le elezioni federali del 2003 ha pubblicato 13 raccomandazioni destinate agli operatori dei media nella speranza di ottenere una copertura delle elezioni più sensibile alle questioni inerenti al sesso (messa in rilievo dell'attuale sottorappresentanza politica delle donne, rappresentazione paritaria dei candidati dei due sessi sulla scena mediatica, ripartizione equa del tempo di parola, presentazione delle nuove candidate, stessi argomenti nelle interviste per i candidati di entrambi i sessi) e la presentazione della parità come tema trasversale e una rappresentazione equa delle donne fra gli esperti consultati.¹⁰⁰ Su incarico della SRG SSR, della Commissione federale delle donne e dell'Ufficio federale della comunicazione, per le elezioni del 2003 l'offerta d'informazione

⁹⁹ <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00200/index.html?lang=it>

¹⁰⁰ *Blickfeld Gender: 13 Empfehlungen für Medienschaffende zu den eidgenössischen Wahlen 2003*, in: «Questioni femminili» 1.2003, pag. 59 seg.

delle stazioni radiotelevisive svizzere è stata analizzata nel dettaglio dalla prospettiva dell'uguaglianza tra donne e uomini. Rispetto al 1999, in tutte le stazioni della SRG SSR lo spazio concesso alle candidate era aumentato. Le giornaliste televisive erano fortemente rappresentate, soprattutto in Romandia, mentre presso le emittenti radiofoniche della SRG SSR le candidate in tutta la Svizzera hanno avuto meno possibilità di farsi sentire rispetto al 1999. Le donne sono state assolutamente sottorappresentate nelle trasmissioni elettorali delle emittenti radiotelevisive private¹⁰¹. Uno studio si è occupato delle corrispondenze nella stampa scritta, analizzando la presenza di candidate, la dimensione sessospecifica dei temi affrontati in campagna elettorale e il settore professionale del giornalismo politico, giungendo alla conclusione che la comunicazione elettorale ha non solo preservato la dominanza degli uomini in politica ma l'ha addirittura rafforzata. Ancora più di quanto le indicazioni politiche e la più forte presenza degli uomini in politica lasciassero supporre, i media informano primariamente sulle candidature maschili e sui temi di impronta maschile, e queste corrispondenze vengono redatte per lo più da uomini. Fra gli sviluppi incoraggianti rilevati dagli autori del rapporto, figura l'attenuazione della tendenza nell'attribuire i temi politici all'uno o all'altro sesso il fatto che temi tradizionalmente appannaggio delle donne, quale la politica sociale, negli ultimi anni sono divenuti più importanti nell'agenda politica, permettendo quindi alle donne politiche specializzate in questi settori di profilarsi.¹⁰²

189. Per le elezioni al Consiglio nazionale del 2003, la Cancelleria federale ha pubblicato istruzioni per il voto indicanti specificamente l'importanza della rappresentanza politica delle donne per la parità. Edito dall'UST, dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra uomo e donna e dalla Commissione federale per le questioni femminili, un pieghevole informava sulle tendenze riguardo all'uguaglianza nelle elezioni federali e cantonali.¹⁰³ Il Parlamento ha invece rifiutato di completare la legge federale sui diritti politici con una disposizione che avrebbe consentito lo svolgimento regolare di campagne per promuovere l'uguaglianza nelle elezioni federali. La Commissione federale per le questioni femminili si è tuttavia attivata anche in vista delle elezioni federali del 2007, rivolgendosi con consigli direttamente ai partiti, alle organizzazioni femminili e ai media per promuovere la rappresentanza paritetica dei sessi in Parlamento.

¹⁰¹ Sonja Stalder, *Eidgenössische Wahlen 2003: Medien, Politik und Geschlecht*,

¹⁰² Sibylle Hardmeier/ Anita Klöti, *Doing Gender in der Wahlkampfkommunikation? Eine Analyse zur Herstellung und Darstellung von Geschlecht im Rahmen der Presseberichterstattung zu den eidgenössischen Wahlen 2003*, in: «Questioni femminili» 2.2004, pag. 11 segg; a, *Die Selbstdarstellung von Kandidatinnen und Kandidaten im Wahlkampf*, in: «Questioni femminili» 2.2004, pag. 35 segg.

¹⁰³ *Frauen in den Wahlen 1999-2003: Der lange Weg ins Parlament*, Neuchâtel 2003.

190. In collaborazione con la Federazione svizzera delle associazioni giovanili, dal 2000 la Commissione federale per le questioni femminili organizza, finanzia e cura un **progetto di mentoring**: durante un anno, giovani donne tra 17 e 30 anni avevano l'opportunità di accompagnare una donna politica sperimentata nelle sue attività e di beneficiare dei suoi preziosi consigli per la pianificazione della carriera e le relazioni interpersonali. Il progetto, concluso nel 2006, intendeva contribuire ad accrescere la percentuale di donne nelle cariche e posizioni politiche, a garantire le giovani leve nelle associazioni e a promuovere la comunicazione e le relazioni tra generazioni. Il progetto di *mentoring* del quale, tra il 2000 e il 2006, hanno beneficiato 131 *mentee* provenienti da tutte le parti del Paese, consisteva in un programma individuale per ogni coppia di *mentoring* e di un programma d'informazione generale per i *mentee*. Nel 2003, il Consiglio d'Europa ha insignito tale progetto del Premio «Giovani cittadini attivi». Il progetto è stato inoltre valutato dal profilo scientifico.¹⁰⁴ La Federazione svizzera delle associazioni giovanili svolge ora un nuovo progetto di *mentoring* di un anno («*frau hoch zwei*»; donna al quadrato) con 25 coppie di *mentoring*.

191. Alcuni Cantoni riferiscono di misure per promuovere la partecipazione politica delle donne. In particolare le commissioni cantonali per la parità e i servizi cantonali investono nella sensibilizzazione e nell'informazione, nella formazione e nell'accompagnamento di candidate per cariche politiche e nello scambio tra donne attive politicamente. Alcuni Cantoni hanno inoltre fissato percentuali minime di donne negli organismi politici (sotto forma di obiettivi da realizzare parzialmente vincolanti).

192. Sulla questione dell'ammissibilità dei regimi politici delle quote, cfr. n. 138.

2. Migliorare l'accesso delle donne all'amministrazione e ai tribunali

193. La nuova legislazione sul personale della Confederazione è entrata in vigore il 1° gennaio 2002. La legge definisce le pari opportunità per donna e uomo quale esplicito obiettivo della politica del personale. Prevede anche che il Consiglio federale verifichi periodicamente se gli obiettivi della legge vengono raggiunti e che i datori di lavoro applichino un sistema di *controlling*. Inoltre, il 22 gennaio 2003 il Consiglio federale ha approvato nuove istruzioni sulla promozione delle pari opportunità per la donna e per l'uomo che incaricavano i dipartimenti di adottare misure per raggiungere la parità in tutti i settori di attività e a ogni livello,

¹⁰⁴ Cfr. <http://www.frauenkommission.ch/Berichte/>

definendo obiettivi periodici a tale scopo (misure speciali temporanee ai sensi dell'art. 4 cpv. 1 CEDAW, cfr. n.137 segg.).

194. Numerosi Cantoni riferiscono di diverse misure per aumentare la percentuale delle donne nelle amministrazioni, in particolare nelle funzioni dirigenziali, e promuovere l'uguaglianza delle donne nell'amministrazione (riguardo alla Confederazione e ai Cantoni quali datori di lavoro, cfr. il n. 330 segg. ad art. 11).

195. Sulla percentuale di donne presenti nei tribunali svizzeri vi sono solamente informazioni mirate. Alcuni Cantoni riferiscono che le donne sono nettamente sottorappresentate nei loro tribunali (professionali), altri Cantoni segnalano il contrario. Sui 38 giudici del Tribunale federale che sono eletti dal Parlamento, 9 sono donne. Questo stesso tribunali impiega 45 cancellieri di sesso femminile e 92 di sesso maschile.

3. Ritiro della riserva relativa all'articolo 7

Raccomandazione n. 14 del Comitato CEDAW

Il Comitato invita la Svizzera a verificare a intervalli regolari le proprie riserve e a compiere maggiori sforzi per eliminarle. Se la loro importanza dovesse persistere, nel prossimo rapporto occorrerebbe proporre uno scadenario per il ritiro delle riserve.

196. Alla ratifica della Convenzione, la Svizzera aveva emesso una riserva riguardo all'articolo 7 lettera b, in modo da poter continuare a escludere le donne dalle azioni di combattimento armato dell'esercito svizzero. Secondo la normativa allora in vigore, le donne nell'esercito svizzero potevano scegliere fra il servizio armato e quello non armato; ma anche nel caso avessero scelto il servizio armato, non potevano essere assegnate loro funzioni nell'esercito comportanti il combattimento: vale a dire che numerose unità erano loro precluse. La riforma nell'ambito di «Esercito XXI» e la relativa revisione di ordinanze e istruzioni consente ora alle donne di accedere a tutte le armi. La Svizzera ha pertanto **ritirato la riserva** il 21 aprile 2004.

4. Promuovere la partecipazione delle donne in altri Stati

197. Nell'ambito del suo impegno per la promozione civile della pace e dei diritti dell'uomo, la Svizzera si basa in larga misura sugli obiettivi della **risoluzione 1325 del Consiglio di sicurezza** delle Nazioni Unite «Donne, pace e sicurezza» e dunque sulle esigenze e sui diritti delle donne nel contesto dei conflitti armati. L'8 marzo 2007 il nostro Paese ha pubblicato un

pertinente Piano d'azione nazionale, approvato dal Consiglio federale, per attuare quanto chiesto nella risoluzione. Questo piano d'azione prevede misure specifiche destinate a rafforzare la partecipazione delle donne alla promozione della pace, impedire la violenza specifica di genere, far meglio rispettare le esigenze e i diritti delle ragazze e delle donne durante e dopo i conflitti armati e garantire che nei progetti e programmi di promozione della pace si persegua sistematicamente un'ottica sensibile alla parità. Il Piano d'azione nazionale è stato elaborato da più dipartimenti e prevede misure che saranno attuate in particolare dai servizi del Dipartimento federale degli affari esteri e dal Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport.

198. La Svizzera è inoltre membro del *Group of Friends* (Gruppo di amici) della risoluzione 1325, comprendente 27 Stati, che si è posto l'obiettivo di patrocinare l'attuazione della risoluzione nella pratica, adottando misure atte a incoraggiare i suoi membri a rispettare costantemente nel loro lavoro le esigenze della risoluzione e impegnandosi affinché ciò venga ascoltato anche negli altri organi dell'ONU e in altre organizzazioni intergovernative.

199. Conformemente alle priorità del **Piano d'azione nazionale 1325** e degli obiettivi già perseguiti in precedenza nell'ambito delle tematiche di genere, la Svizzera sostiene la partecipazione politica delle donne in altri Paesi con progetti e programmi di promozione civile della pace e dei diritti dell'uomo. Nel quadro del Patto di stabilità per l'Europa sudorientale, fino al 2003, per esempio, la Svizzera ha fornito un contributo finanziario alla «*Gender Task Force*» (GTF) che sostiene la creazione di meccanismi e istituzioni nazionali per l'uguaglianza delle donne. Nei territori palestinesi occupati, dal 2002 la Svizzera sostiene l'attività dell'ONG MIFTAH (*Palestinian Initiative for the Promotion of Global Dialogue and Democracy*; Iniziativa palestinese per la promozione del dialogo globale e della democrazia). Uno dei progetti sostenuti intende migliorare le possibilità di successo delle candidate nelle elezioni locali e parlamentari. Con un altro progetto si intende aumentare la partecipazione delle donne ai negoziati di pace. Nella Repubblica Democratica del Congo la Svizzera ha sostenuto il dialogo intracongolese (DIC), che nel dicembre del 2002 ha portato alla firma dell'«*Accord Global et Inclusif*» (Accordo globale e inclusivo), con il quale le Parti si impegnano a concludere i conflitti e ad avviare una riunificazione e una riconciliazione nazionali. Gli esperti svizzeri hanno difeso attivamente il principio secondo cui il Parlamento dovrebbe comprendere almeno il 30 per cento di donne, una regola che è stata inserita nella costituzione transitoria. In Burundi, la Svizzera sostiene organizzazioni femminili nel loro intento di coordinarsi meglio con i responsabili delle decisioni a livello locale, rappresentando così i propri interessi nei processi

politici. Nel 2004 la Svizzera ha sostenuto un progetto volto a promuovere la partecipazione delle donne politiche alle elezioni in Mozambico, che intendeva inoltre indurle a dedicarsi a un tema, la violenza contro le donne, che va al di là dell'appartenenza politica per potere assumere un ruolo di mediatrici in caso di conflitti tra le parti. Nel 2005 la Svizzera ha inoltre sostenuto un progetto dell'OSCE (Ufficio delle istituzioni democratiche e dei diritti dell'uomo; ODIHR) con il quale si intende rafforzare la partecipazione delle donne al processo di democratizzazione nel Caucaso e in Asia centrale.

200. Anche nel quadro della cooperazione allo sviluppo la partecipazione a processi decisionali politici e sociali è un argomento importante. La DSC sostiene progetti per migliorare la partecipazione politica e l'*empowerment* (ossia la responsabilizzazione). *Il Gender Toolkit* (strumentario di genere) della DSC ha messo a disposizione strumenti con i quali è possibile misurare la partecipazione delle donne e degli uomini. Quest'analisi dovrebbe costituire la base per la pianificazione degli interventi (p. es. occorre rafforzare, sviluppare e rifocalizzare la partecipazione delle donne). In alcuni Paesi vi sono iniziative specifiche al genere che promuovono la partecipazione delle donne a tutti i livelli (micro, meso e macro). Nel settore sanitario, in alcuni Paesi si lavora con la *Community Based Health Initiative* (CBHI; Iniziativa sulla salute basata sulla comunità), che pone in primo piano la partecipazione delle persone coinvolte, prestando particolare attenzione all'*empowerment* delle donne.

201. In altri Paesi le donne vengono preparate a compiti nel Governo o in altri organismi (a livello comunale) mediante seminari e corsi di perfezionamento. Nelle regioni teatro di conflitti si fa maggiormente attenzione alla partecipazione delle ONG femminili, sottolineando il coinvolgimento delle donne nei colloqui di pace quale misura importante. Il disequilibrio legato al genere, ovvero una partecipazione non egualitaria al processo di sviluppo, va discusso dai collaboratori della DSC con le sue organizzazioni partner.

Art. 8 Rappresentanza e collaborazione a livello internazionale

Raccomandazione n. 41 del Comitato CEDAW

Il Comitato incoraggia la Svizzera ad adottare misure incisive per aumentare la rappresentanza di donne in organi eletti e nominati, incluse le misure speciali temporanee di cui all'articolo 4 paragrafo 1 della Convenzione, affinché venga garantito il diritto delle donne a una partecipazione paritaria alla vita pubblica e politica. Il Comitato raccomanda di adottare misure adeguate per ottenere una rappresentanza e-

quilibrata delle donne e degli uomini nei diversi settori e livelli della vita pubblica, in particolare nell'amministrazione, nei magistratura e nella diplomazia.

1. Le donne nel servizio diplomatico

202. Dal 2000, la presenza numerica delle donne nel servizio diplomatico è migliorata in modo significativo a tutti i livelli: a metà del 2007 il 22,6 per cento degli impiegati nel servizio diplomatico erano donne (2000: 16,5%). L'aumento maggiore si registra nei quadri medio - bassi. Il numero di donne con rango di ambasciatrice è rimasto a lungo fermo a circa 8 (su un centinaio di ambasciatori), ma alla fine del 2007 è salito a 11 (contro 116 ambasciatori), ossia una percentuale femminile del 9,4 per cento. La debole crescita della percentuale delle donne nei quadri superiori è dovuta al formalismo del sistema di promozione, che rende impossibile un incremento a breve termine di suddetta percentuale a questo livello. L'aumento della percentuale di donne nei quadri superiori può essere conseguito soltanto aumentando tale percentuale nel reclutamento. A questo livello sono stati registrati progressi considerevoli: la percentuale delle donne reclutate raggiunge il 50 per cento dal 2003 (nel 2007 addirittura il 53%).

203. Nel servizio consolare la percentuale delle donne è aumentata dal 35,7 per cento della fine del 2000 al 44,2 per cento della metà del 2007. Dal 1990, nelle volée consolari questa percentuale è per lo più superiore al 50 per cento: nel 2006 3 donne provenienti dal servizio consolare lavoravano quali consoli generali.

204. Per migliorare la situazione delle donne nel Dipartimento, nel settembre del 2000 il DFAE ha assunto un'incaricata per le pari opportunità a tempo pieno e, contemporaneamente alle istruzioni del Consiglio federale (del 1991 e 2003), formulato programmi quadriennali con obiettivi e misure specifici. Già prima del periodo in rassegna, la DSC aveva assunto un'incaricata per le pari opportunità e adottato una politica di promozione delle opportunità.

205. I programmi quadriennali del Dipartimento comprendono misure atte a:

- assicurare le pari opportunità in tutti i processi inerenti al personale (acquisizione, selezione, impiego, valutazione e sviluppo del personale) e
- creare condizioni quadro che tengano conto in uguale misura delle esigenze delle donne e degli uomini, focalizzandosi sulla conciliabilità tra famiglia e professione e sulla cultura dell'organizzazione.

206. L'attuazione del programma quadriennale 2000-2003 è stata sottoposta a un'analisi dettagliata e il relativo rapporto, presentato ai direttori e al capo del Dipartimento, è servito da base per formulare un nuovo programma quadriennale.

207. Nell'ambito dei «processi inerenti al personale» sono state privilegiate le valutazioni esenti da discriminazioni. Vi sono state formazioni sia nei corsi per dirigenti e nelle commissioni competenti per le ammissioni e le promozioni nel servizio diplomatico e consolare, sia per le persone addette alle valutazioni interne. Le aziende incaricate di effettuare le valutazioni (*assessment*) devono provare le loro competenze in materia di genere. Da ultimo, si verifica se negli esami a risposta multipla del concorso d'ammissione per il servizio diplomatico vi sono preconcetti fondati sul sesso.

208. Per migliorare la conciliabilità tra famiglia e professione, durante il periodo in rassegna il Dipartimento ha allestito una seconda struttura di custodia diurna per bambini con 10 posti a tempo pieno. Alla fine del 2006, il DFAE offriva in tutto oltre 18 posti di asilo nido completi. Sono state adottate alcune misure per impostare l'orario di lavoro in modo flessibile, introducendo per esempio il telelavoro. L'orario di lavoro flessibile da tempo vigente presso la Centrale è stato ottimizzato riducendo l'orario in cui la presenza è obbligatoria. Alcune coppie hanno potuto avvalersi dello *job-sharing* anche all'estero e in posti dirigenziali. Il lavoro a tempo parziale, ora istituzionalizzato, è oggetto di un regolamento e le discriminazioni legate al tempo parziale (p. es. in caso di promozioni) sono state eliminate. Allo stesso modo, il congedo maternità e il congedo parentale sono presi in considerazione in caso di promozione per una durata massima di un anno. La conciliabilità tra famiglia e professione continua però a essere ostacolata, in particolare per le coppie in cui entrambi perseguono una carriera, dalla disciplina dei trasferimenti. Nel 2007 è stato istituito un gruppo di lavoro per identificare e attuare misure volte a sostenere l'attività professionale degli accompagnatori. Per il suo promettente sviluppo del potenziale (promozione mirata delle nuove leve, pianificazione delle successioni a lungo termine mediante obiettivi concreti da realizzare e un controllo sistematico), nel 2005 la DSC è stata insignita del premio per l'uguaglianza «*Prix égalité 2005*» della Società svizzera degli impiegati di commercio.

2. Donne nelle delegazioni negoziali e nelle organizzazioni internazionali

209. Approvate dal Consiglio federale, le direttive del 23 marzo 2005 concernenti l'invio di delegazioni a conferenze internazionali nonché i relativi lavori preparatori e successivi, sotto il titolo «Composizione della delegazione» stabiliscono che l'Ufficio federale responsabile provvede affinché le donne siano adeguatamente rappresentate nella delegazione. L'obiettivo perseguito è la parità fra i membri di sesso femminile e i membri di sesso maschile.

210. L'Amministrazione federale non dispone di dati che consentano affermazioni in merito alla percentuale complessiva di donne presenti nelle delegazioni della Svizzera ai negoziati internazionali. Un'inchiesta svolta nel 2004 presso le direzioni e i servizi particolarmente interessati del Dipartimento federale degli affari esteri ha portato a risultati che possono per lo meno fornire alcune indicazioni. Negli ultimi anni le percentuali di donne presenti nelle delegazioni sono costantemente salite in gran parte dei settori, rimanendo tuttavia modeste in alcuni di essi, per esempio nei negoziati riguardanti le relazioni della Svizzera con i Paesi europei e nordamericani.

211. Anche per la percentuale di donne tra i collaboratori svizzeri delle organizzazioni internazionali non vi sono cifre a livello nazionale. La Svizzera è membro di 120 organizzazioni che nel 2003 impiegavano circa 41 000 persone, di cui 565 di nazionalità svizzera. Le 24 organizzazioni che pubblicano statistiche indicanti la ripartizione per sesso (incluso il CERN) impiegano 134 persone di nazionalità svizzera, di cui 39 donne. La quota delle donne in queste organizzazioni è quindi del 29,1 per cento.

212. Nell'ambito della **politica di pace**, la Svizzera presta particolare attenzione al coinvolgimento delle donne. Conformemente agli obiettivi del Piano d'azione nazionale della Svizzera per attuare la risoluzione 1325 del Consiglio di sicurezza dell'ONU, è per esempio previsto che si punti ad aumentare al 40 per cento la percentuale di donne nel Pool svizzero di esperti per la promozione della pace e la corrispondente percentuale di donne nell'effettivo invio di esperti. A metà del 2007, circa il 31 per cento dei membri del suddetto Pool e circa il 41 per cento delle persone impegnate in operazioni erano donne.

213. Il genere (*Gender*) è parte integrante del lavoro concettuale e operativo della Svizzera nell'ambito dello **sviluppo della pace** a lungo termine e le pertinenti prestazioni di servizio e i prodotti a livello operativo e strategico ne devono tenere conto. Questo vale anche per la nomina di personale tecnico e consulenti. Oltre alle specifiche esigenze delle donne e al loro soddisfacimento, occorre considerare anche viepiù il ruolo di uomini e donne nei processi politici e istituzionali, nella prevenzione delle crisi, nella promozione del dialogo e nella ricostruzione e le specifiche esigenze di uomini e donne nel contesto di un conflitto. Si tratta inoltre di cogliere le opportunità che può offrire un conflitto per ridefinire i rispettivi di donne e uomini.

Art. 9 Cittadinanza

214. Nel 2006, 46 700 stranieri sono stati naturalizzati in Svizzera, di cui un po' più della metà (24 350) erano donne. Anche le cifre degli anni precedenti mostrano una leggera preminenza delle donne nelle naturalizzazioni.¹⁰⁵

215. Il 1° gennaio 2006 è entrata in vigore una revisione parziale della legge sulla cittadinanza (LCit, RS 141.0), mediante la quale sono state soppresse tutte le differenze giuridiche tra uomo e donna in relazione all'acquisto della cittadinanza. È stata abolita la differenziazione tra le svizzere che hanno acquistato la cittadinanza svizzera per filiazione, adozione o naturalizzazione e quelle che l'hanno acquistata per matrimonio (art. 1 cpv. 1, abrogazione degli art. 57a e 58b LCit). È stata parimenti abolita la disposizione secondo la quale il figlio di una madre che aveva acquistato la cittadinanza svizzera grazie a un matrimonio precedente con uno Svizzero poteva acquistare a sua volta la cittadinanza svizzera solo se non aveva potuto acquistare alcuna altra cittadinanza per nascita o se prima della maggiore età era divenuto apolide. Secondo il nuovo diritto, questo bambino ottiene la cittadinanza svizzera per legge dalla nascita. In questo modo, anche la disposizione che prevedeva una naturalizzazione agevolata per i figli di una madre che aveva acquistato la cittadinanza grazie a un precedente matrimonio con uno Svizzero è stata soppressa, così come la restrizione secondo la quale era ammessa soltanto a determinate condizioni la reintegrazione di una donna che aveva acquistato la cittadinanza svizzera mediante un precedente matrimonio con uno Svizzero.

Art. 10 Educazione

Raccomandazione n. 29 del Comitato CEDAW

Il Comitato raccomanda con urgenza alla Svizzera di sviluppare e attuare vasti programmi d'insegnamento, che vertono sui diritti umani e sul Gender Training, e di informare maggiormente sulla Convenzione delle donne, con l'obiettivo di infrangere le aspettative sui ruoli stereotipate esistenti e in particolare anche di diffondere il modello di famiglia paritaria, in cui padri e madri assumono la stessa responsabilità sociale....

¹⁰⁵ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/key/03/01.html>

1. **Grado di formazione e accesso ai programmi e agli istituti di insegnamento, lotta agli stereotipi maschili e femminili nella scelta della formazione e della professione**

Raccomandazione n. 43 del Comitato CEDAW

Il Comitato raccomanda alla Svizzera di intensificare i propri sforzi per una scelta professionale libera da pregiudizi e da ruoli stereotipati, principalmente mediante un'adeguata consulenza di ragazzi e ragazze, affinché possano sviluppare pienamente le loro capacità e le loro inclinazioni individuali.

1.1. Cifre e tendenze attuali nel dettaglio

216. Formalmente, l'accesso a tutti i curricula di formazione scolastica e professionale è garantito allo stesso modo a entrambi i sessi. Di fatto, tuttavia, già all'inizio del percorso scolastico emergono differenze: nell'anno scolastico 2003/2004, i ragazzi erano fortemente sovrarappresentati nelle classi con un programma di studio particolare. Anche fra i ripetenti, i maschi sono la maggioranza. Nel passaggio dalla scuola elementare alla media inferiore il sistema scolastico seleziona un terzo dei ragazzi contro solamente un quarto delle ragazze in tipi di scuola con esigenze di livello elementare. Il 65 per cento delle ragazze e il 60 per cento dei ragazzi frequenta un tipo di scuola con esigenze più elevate.¹⁰⁶ Secondo i risultati dello studio PISA, alla fine della scuola dell'obbligo le ragazze hanno competenze più elevate rispetto ai ragazzi nel campo della lettura. Nel settore della matematica, invece, i ragazzi hanno ottenuto risultati migliori. Anche nel settore delle scienze naturali vi sono differenze di prestazioni minime ma significative tra i sessi, diversamente da molti altri Paesi che non presentano simili differenze. Tuttavia, tali differenze sono maggiori all'interno dello stesso sesso piuttosto che tra i due sessi, e fattori quali lo «sfondo socioeconomico» e lo statuto migratorio influenzano maggiormente le prestazioni scolastiche rispetto al sesso.¹⁰⁷

217. Come menzionato, continuano a esservi più giovani donne che giovani uomini senza formazione postobbligatoria. Dopo la scuola dell'obbligo, questi ultimi optano più di frequente per una formazione professionale, mentre le giovani scelgono una scuola di insegnamento generale quale il liceo o la scuola di diploma. In questo ambito vi sono differenze regionali: nel 2006, nella Svizzera tedesca l'85 per cento degli uomini e il 73 per cento delle donne ha

¹⁰⁶ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/02/key/ind5.indicator.50302.503.html?open=4#4>

¹⁰⁷ *OECD Programme for International Student Assessment*, Ufficio federale di statistica/CDPE, PISA 2003: Competenze per il futuro. Primo rapporto nazionale, Neuchâtel 2004; Silvia Grossenbacher, *Unterwegs zur geschlechtergerechten Schule: Massnahmen der Kantone zur Gleichstellung der Geschlechter im Bildungswesen*, Aarau (Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa) 2006, pag. 55

optato per una formazione professionale, contro il 67 per cento degli uomini e il 48 per cento delle donne nella Svizzera romanda e il 66 per cento degli uomini e il 50 per cento delle donne in Ticino.¹⁰⁸ Gli uomini sono nettamente sovrarappresentati nelle formazioni che si concludono con un esame professionale o un esame professionale superiore e quindi con una specializzazione e un approfondimento della professione appresa e un ampliamento delle capacità professionali. Nei titoli ottenuti dopo un esame professionale la quota delle donne si situa a un terzo (2006: 34%), con tendenza al rialzo. Negli esami professionali superiori che abilitano alla direzione autonoma di un'azienda, la percentuale delle donne continua a essere molto bassa (20 % nel 2006), sebbene sia raddoppiata dalla metà degli anni Ottanta.¹⁰⁹ Sempre più importanza crescente hanno i diplomi delle scuole specializzate superiori, di pari livello, nelle quali la percentuale delle donne è al momento del 32 per cento (con netta tendenza al rialzo, poiché dal 2007 vengono integrate le professioni sanitarie).

218. Le professioni nel complesso più amate sono quelle d'ufficio, con una quota di donne di quasi due terzi. I giovani scelgono più spesso professioni nell'industria meccanica e metalmeccanica o professioni tecniche, le giovani invece professioni nei campi delle cure mediche, della cura del corpo e della vendita. Sono leggermente più numero se le donne che iniziano una formazione professionale nel settore alberghiero e della ristorazione, ramo in cui il rapporto è più equilibrato. Dal 1990 non è praticamente cambiata la scelta della professione marcatamente fondata sul sesso: sia per le ragazze sia per i ragazzi i cambiamenti sono minimi.

219. La situazione è diversa a livello universitario: dal 2002 più donne che uomini iniziano uno studio in un'università. Nel 2005 si è registrata per la prima volta una situazione di parità tra i sessi nelle scuole universitarie professionali, inclusa l'alta scuola pedagogica. Nel 2006, nei primi diplomi (*bachelor*/diploma/licenza) la percentuale di donne si situava al 51 per cento e nelle scuole universitarie professionali al 47 per cento. Sebbene fra le persone con un dottorato gli uomini siano in maggioranza, negli ultimi anni tuttavia si registrano tassi di crescita straordinari per le donne: in Svizzera, la loro percentuale, del 22 per cento appena nel 1990, nel 1995 era del 28 per cento e nel 2006 del 39 per cento. La scelta della specialità tuttavia è ancora assai fondata sul sesso. Nei cicli di studio tecnici e di scienze naturali le donne continuano a essere nettamente sottorappresentate: la percentuale di donne tra tutti gli studen-

¹⁰⁸ Ufficio federale di statistica, indicatori della formazione professionale pubblicati su Internet: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/04/ind4.indicator.40701.407.html>

¹⁰⁹ Ufficio federale di statistica, Esami finali nel 2005. Grado secondario II e grado terziario, Neuchâtel 2006.

ti nelle università e nelle scuole universitarie professionali nei settori della costruzione, delle scienze tecniche e delle scienze esatte e naturali è del 25 per cento.¹¹⁰

220. La presenza femminile nel **corpo insegnante** dipende chiaramente dal livello di insegnamento: con una percentuale del 95 per cento a livello prescolastico e del 78,5 per cento a livello elementare, le insegnanti sono fortemente sovrarappresentate a livello d'insegnamento inferiore, ma nettamente meno presenti nell'insegnamento medio superiore, dove costituiscono soltanto il 40,2 per cento del corpo insegnante delle scuole di insegnamento generale (anno scolastico 2004/2005). Le donne sono maggiormente sottorappresentate nelle cattedre più prestigiose delle università (2006: 13,4%). Recenti studi mostrano come, con il 27 per cento (2004), le donne siano nettamente sottorappresentate nella **ricerca** e nello sviluppo **scientifici** rispetto ad altri Paesi europei.¹¹¹

1.2. Provvedimenti della Confederazione

221. La promozione della parità tra uomo e donna era un obiettivo centrale del **Programma d'azione «Decreto sui posti di tirocinio II» (DPT II)**, durato dal 2000 al 2004. Il decreto sui posti di tirocinio è stato un investimento in progetti proiettati nel futuro dell'insegnamento medio superiore 2 di Cantoni, associazioni professionali e Confederazione. Per gli anni 2000-2004, la Confederazione ha stanziato 100 milioni di franchi per progetti innovativi, di cui circa 10 milioni sono confluiti nel settore d'attività «progetti di sensibilizzazione in favore delle donne».

222. Nel quadro del 2° decreto sui posti di tirocinio è stato tra l'altro finanziato il progetto per i posti di tirocinio 16+, attuato dal 2000 al 2004 dalla Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini con un budget di 8 milioni di franchi. Scopo di 16+ era di sensibilizzare un vasto pubblico nei riguardi dell'uguaglianza nella formazione professionale, informandolo sull'argomento. Le autorità e i responsabili del progetto andavano sensibilizzati sugli obiettivi della parità tra i sessi, facendo in modo che l'attuassero nel loro lavoro. Inoltre, 16+, che voleva promuovere connessioni e sinergie tra istituzioni e progetti vari, ha realizzato un ampio ventaglio di progetti e creato prodotti rivolti al gruppo di destinatari primario (ragazze e giovani donne) o ai mediatori e alle mediatrici (genitori, personale docente, consulenti).

¹¹⁰ Indicazioni statistiche per università, diplomi e materie
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/bildung_und_wissenschaft/indicateurs/he/introduction.html

¹¹¹ She Figures 2006 – Women and Science, Statistics and Indicators, www.europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wssi/publications_en.html.

za professionale, aziende di tirocinio), che migliorano il livello d'informazione dei gruppi di destinatari cui si rivolgono e possono fungere da base per il proprio modo di agire. La pubblicazione «*Achtung Gender*» ha fatto il punto sulla parità nella scelta della professione e nel passaggio dall'insegnamento medio inferiore all'insegnamento medio superiore.¹¹² Vari progetti parziali e varie pubblicazioni si focalizzano sulla scelta della professione, altri si possono utilizzare nella formazione professionale di base o nel passaggio alla vita professionale.¹¹³

223. Nella nuova legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale sono state poste basi importanti per una formazione professionale più sensibile alle differenze tra i sessi. Improntata sulla formazione permanente, sulla permeabilità professionale e sulla mobilità, essa offre molte possibilità di connettersi con i sistemi di qualifiche e può servire in particolare anche alle donne senza una carriera scolastica e professionale lineare. La Confederazione è competente anche per il disciplinamento delle professioni sanitarie, dove per tradizione le donne sono fortemente rappresentate.

224. La legge sulla formazione professionale stabilisce inoltre la **promozione finanziaria di progetti** che forniscono prestazioni particolari di interesse pubblico, tra cui misure per promuovere l'uguaglianza effettiva fra donna e uomo nella formazione professionale. Nel quadro di questa politica di promozione, l'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia ha autorizzato progetti che riprendono aspetti legati al sesso:

- il modello F promuove il perfezionamento professionale delle donne, improntando i cicli di perfezionamento professionale in modo che anche donne e uomini con obblighi di custodia possano portarli a termine;
- il Profil+ - pianificazione della carriera e della vita prepara gli ex apprendisti in modo mirato al passaggio al mondo professionale grazie a moduli separati per sesso;
- mixità, genere e formazione esamina le offerte non miste per la (re)integrazione professionale delle migranti o delle donne che hanno perso il contatto con il mondo del lavoro;
- Giornata nazionale delle ragazze della Conferenza Svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini (cfr. in merito n. 159 ad art.5).

225. Il **programma federale «Pari opportunità» nelle università (cantonali)** poggia sulla legge sull'aiuto alle università, è integrato nel promovimento dell'educazione, della ricerca e

¹¹² Conferenza Svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini (ed.), *Achtung Gender: Ausbildungsverhalten von Mädchen und jungen Frauen: Trends und Tipps*, 2004.

¹¹³ Cfr. in merito: <http://www.16plus.ch>.

dell'innovazione della Confederazione¹¹⁴ ed è stato avviato nel 2000 con l'obiettivo di raddoppiare (dal 7 al 14%) entro il 2006 la percentuale delle professoressi (cattedre ordinarie e straordinarie). L'aumento della quota di donne è promosso mediante un sistema di incentivi: una determinata somma annua viene ripartita tra le università proporzionalmente al numero di professoressi nominate. Questa misura è intesa a motivare le commissioni di nomina a improntare i propri criteri nel rispetto dei sessi, invitando in maniera mirata le donne a candidarsi. Inoltre, sotto il titolo di *Mentoring*, il programma federale promuove un ventaglio di progetti di supporto e di connessione e offerte di consulenza e di perfezionamento rivolti a donne che stanno conseguendo il dottorato o l'abilitazione, ma anche a studentesse, docenti private, professoressi e liceali. Per finire, vengono messi a disposizione fondi per sostenere strutture di custodia complementari alla famiglia per i membri dell'università. Per entrambe le fasi del programma (2000-2003, 2004-2007) erano e sono tuttora disponibili complessivamente 32 milioni di franchi per promuovere le pari opportunità nelle università. Il Parlamento ha ridotto da 20 a 16 milioni di franchi l'importo previsto per il 2004-2007 a causa del freno alle spese votato dal Parlamento.

226. La percentuale di donne nominate nelle università è nettamente (2004: 22%) migliorata e il programma federale ha raggiunto il suo obiettivo principale, ossia il 14 per cento di donne nel corpo insegnante universitario nel 2006. Nello stesso anno, la percentuale è stata per la prima volta del 29 per cento, ma l'anno seguente è nuovamente regredita (18%). La valutazione della prima fase mostra che il programma è ben introdotto, ampiamente accettato (fatta eccezione per il sistema di incentivi, in parte controverso, per la nomina di professoressi) e ha messo in moto uno sviluppo positivo. Nel prossimo periodo di finanziamento del promovimento dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione la percentuale di professoressi nelle università svizzere deve potere essere aumentata al 25 per cento. Il programma continuerà dal 2008 al 2011, con un credito invariato di 16 milioni di franchi.

227. Il **programma federale Promozione delle giovani leve in seno al corpo intermedio degli atenei** è terminato nel 2004. La misura promozionale era legata a una percentuale vincolante di donne del 40 per cento, che è stata rispettata e a volte superata, registrando un buon successo anche per le donne. Tuttavia, queste assunzioni a tempo limitato (cattedre di assistenti) hanno portato per le donne un po' meno spesso che per gli uomini a cattedre ordina-

¹¹⁴ Cfr. Messaggio del Consiglio federale concernente il promovimento dell'educazione, della ricerca e della tecnologia negli anni 2004-2007, del 29 novembre 2002.

rie.¹¹⁵ Nel 2004 il programma è stato sostituito dal programma per i professori borsisti realizzato dal Fondo nazionale svizzero, già esistente e leggermente esteso.

228. Il mandato di prestazioni attribuito dalla Confederazione al settore dei **Politecnici federali** prevede che le pari opportunità siano integrate nella gestione delle risorse umane a tutti i livelli e in tutti i processi, gli strumenti e i provvedimenti. Per il periodo corrente sono previsti 10 milioni di franchi. L'indicatore è il tasso di presenza femminile in tutte le funzioni, non vengono tuttavia fissati obiettivi concreti. I Politecnici federali hanno ripreso i moduli *Mentoring* e custodia dei figli del programma federale per le pari opportunità. Mediante corsi, seminari, tavole rotonde e visite a imprese, il PF di Losanna incoraggia le studentesse a proseguire gli studi e a conseguire il dottorato. Per le allieve vengono organizzati speciali corsi in Internet, settimane di ricerca e seminari di matematica al fine di risvegliare il loro interesse per le materie tecniche e le scienze naturali.

229. Su incarico della Confederazione e con il suo finanziamento, il **Fondo nazionale svizzero** promuove la ricerca scientifica in Svizzera. Diversi strumenti che incentivano le persone servono, direttamente o indirettamente, a promuovere le pari opportunità. Più in generale, sono tenuti maggiormente in considerazione i corsi delle carriere non lineari e sono trattate con maggiore flessibilità le condizioni che regolano la concessione dei contributi personali e delle borse di studio.

230. I **contributi Marie Heim-Vögtlin** sono destinati a ricercatrici che per motivi familiari o altri motivi personali hanno dovuto interrompere o limitare la propria attività di ricerca. Questi contributi dovrebbero consentire l'esecuzione di un lavoro di ricerca, mantenendo e migliorando le opportunità di carriera. Fino al 2002 il programma è aperto a dottorande e post-docs delle scienze matematiche, naturali o ingegneristiche, della medicina e della biologia; dal 2003 possono candidarsi anche dottorande delle scienze umanistiche e sociali. Dal 2004 al 2007 questo programma disponeva di un budget di 4 milioni di franchi che consente di promuovere circa 30 ricercatrici, ognuna per 2 anni.

231. Nel quadro della promozione delle giovani leve scientifiche, il Fondo nazionale versa **borse di studio per ricercatori debuttanti e avanzati**. Le borse di studio vengono concesse per soggiorni di formazione e di perfezionamento all'estero. Per promuovere le pari opportunità, dal 2002 al 2007 è stato sospeso il limite di età di 33 anni per le ricercatrici debuttanti e di 35 anni per le ricercatrici avanzate. Dal 2008 i limiti di età formali in base all'età biologica

¹¹⁵ *Evaluation du programme «relève» de la Confédération 2000-2004, Romain Felli et al., Les cahiers de l'observatoire, 15, 2006*

sono stati tolti. Nelle convenzioni sulle prestazioni con la Confederazione è stata stabilita quale obiettivo una percentuale del 40 per cento di donne, ma le cifre negli anni in rassegna mostrano come esso non sia stata raggiunto: nonostante le buone prospettive di riuscita, nel complesso troppo poche donne presentano la propria candidatura.

232. Dal 2006 il Fondo nazionale svizzero sostiene finanziariamente i **programmi per dottorati**, cosiddetti *Pro-Docs* (per dottorandi). Anche in questo ambito la Confederazione chiede una percentuale di donne del 40 per cento. Con il programma **per i professori basisti** il Fondo nazionale svizzero fa in modo che vi siano ottimi ricercatori fino a 40 anni nel quadro dello sviluppo di un'équipe di ricerca e consente l'esecuzione di propri progetti di ricerca per quattro fino al massimo sei anni. È possibile ottenere una cattedra a tempo parziale e in casi motivati il limite di età è applicato in modo flessibile. Negli ultimi anni, è stata superata la quota del 30 per cento di donne posta come obiettivo: nel 2003 era del 37 per cento, nel 2004 del 36 per cento e nel 2005 del 32 per cento.¹¹⁶

233. Inoltre, la Confederazione ha posto quale obiettivo al Fondo nazionale svizzero l'attribuzione dei suoi **contributi a favore di progetti di ricerca libera** nel periodo 2004-2007 a un 20 per cento delle donne in tutte le sezioni. Sebbene negli ultimi anni le percentuali di riuscita di donne e uomini si siano allineati (2004: donne 59%, uomini 63%), molte meno donne che uomini hanno, in assoluto, presentato domande: nel 2002 la percentuale di donne tra i richiedenti era stata in tutto di appena il 13 per cento, nel 2004 del 19 per cento, nel 2005 del 17 per cento. Commissionato nel 2004 dal FNS, uno studio pilota ha approfondito la questione dell'incidenza del sesso quale fattore di disparità delle opportunità di accesso ai mezzi di promozione del Fondo nazionale, mostrando come il sesso sia preponderante non tanto nella procedura di selezione quanto prima della domanda.¹¹⁷ Un secondo studio commissionato analizzerà più in dettaglio questa situazione. Per i **poli di ricerca nazionali (PRN)** introdotti nel 2002, l'uguaglianza fra i sessi e le misure di promozione specifiche dovevano essere indicate già al momento della presentazione della domanda. Tutti i PRN autorizzati dovevano stabilire una persona responsabile per gli aspetti della parità. Nel 2001 il Fondo nazionale ha istituito una commissione per l'uguaglianza e un posto di «incaricata dell'uguaglianza nella promozione della ricerca». Il Programma pluriennale 2004-2007 del Fondo nazionale ha sancito il *Gender Mainstreaming* quale principio organizzativo e decisio-

¹¹⁶ Statistiche sessospecifiche del Fondo nazionale svizzero sotto <http://www.snf.ch/D/Aktuell/Dossiers/Seiten/gleichstellung.aspx>.

¹¹⁷ Yvonne Jänchen/Christina Schulz, *Geschlecht als Faktor ungleicher Zugangschancen zu Ressourcen der Forschungsförderung*, Ginevra 2005, http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/wom_ber_GEFO.pdf

nale dell'istituzione. Infine il Fondo nazionale cerca di migliorare la conciliabilità tra famiglia e professione per tutti i ricercatori da esso finanziati, prevedendo un congedo maternità pagato, favorendo il lavoro a tempo parziale e tenendo conto che gli obblighi di assistenza costituiscono un freno alla carriera.

234. Il programma federale «Pari opportunità» promuove anche i lavori in materia di promozione della parità nelle **scuole universitarie professionali**. 10 milioni di franchi sono riservati a tale scopo per il periodo 2004-2007. Il relativo programma d'azione ha lo scopo di aumentare la percentuale di donne tra gli studenti, nell'insegnamento e nelle ricerche, facendo delle pari opportunità il criterio di qualità delle scuole universitarie professionali e una parte integrante esplicita della loro strategia. Il *Gender Mainstreaming* deve diventare un compito dirigenziale ed essere oggetto di un dispositivo di *controlling*. Infine, occorre promuovere la competenza di genere di docenti, dirigenti e studenti, nonché la ricerca di genere. Le misure concrete presso le scuole universitarie professionali si concentrano sulla promozione di condizioni quadro eque più favorevoli (reclutamento e sviluppo del personale, posti a tempo parziale per entrambi i sessi, offerte per la custodia dei figli, *mentoring* delle donne in seno al corpo intermedio degli atenei) e sull'aumento della percentuale di donne nei settori a predominanza maschile (mediante misure d'informazione e di motivazione).

235. Dal suo avvio nel 2000, il programma *Pari opportunità per donne e uomini nelle scuole universitarie professionali* (SUP) ha attuato efficacemente il suo compito di provvedere «ad assicurare l'uguaglianza di fatto tra uomo e donna» (art. 3 LSUP del 6 ottobre 2005). L'Ufficio per le pari opportunità nelle scuole universitarie professionali ha lanciato iniziative, finanziato e accompagnato circa 170 progetti delle scuole, organizzato giornate della tecnica per motivare le ragazze a scegliere uno studio tecnico, incoraggiato donne a studiare e a intraprendere una professione nei settori della tecnica e della scienze naturali, sovvenzionato asili nido ecc. Dalla valutazione del programma federale «Pari opportunità per donne e uomini nelle scuole universitarie professionali 2004-2007» è emerso che: «...nel frattempo tutte le scuole universitarie professionali dispongono di una coordinatrice centrale della parità e di coordinatori decentrali della parità nelle scuole parziali». ¹¹⁸ Il primo studio sul rapporto di valutazione ha mostrato che sono stati raggiunti gli obiettivi principali, soprattutto l'incremento del numero di studentesse nei settori della tecnica e dell'economia. Hanno contribuito a questi cambiamenti i progetti sostenuti dal programma federale *Pari opportunità*

¹¹⁸ Ufficio BASS/ Marie-Louise Barben/Elisabeth Ryter, *Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen 2004-2007*, Berna 2005.

per donne e uomini nelle scuole universitarie professionali, in particolare le giornate della tecnica per le ragazze.

236. Grazie ai mezzi dei programmi per le pari opportunità per le università e le scuole universitarie professionali cantonali vengono cofinanziati anche i **servizi preposti alla parità**. Il Programma federale *Pari opportunità per donne e uomini nelle scuole universitarie professionali* finanzia attualmente il 50 per cento del posto del delegato alle pari opportunità nelle singole scuole universitarie professionali. Oggi tutte le università hanno introdotto delegate e commissioni per la parità, ampliandone le risorse economiche negli ultimi anni, e sono promotrici, coordinatrici e intermediarie per l'attuazione delle misure. Quasi tutti i posti, in quanto centri di competenze, sono direttamente sottoposti al rettore o alla direzione universitaria, i loro obblighi e le loro competenze sono tuttavia impostati in modo molto differente e il loro futuro (a lungo termine con il finanziamento delle università) non è assicurato in tutti i casi. Inoltre non sono neppure invitati sistematicamente a partecipare (nel senso del *Gender Mainstreaming*) all'elaborazione della politica universitaria generale. Considerate le differenti strutture organizzative nei settori delle scuole universitarie, dei politecnici federali e delle scuole universitarie professionali, le delegate alle pari opportunità delle università svizzere sono riunite in tre organizzazioni mantello (Conferenza delle incaricate delle donne e delle pari opportunità presso le università e le scuole universitarie svizzere (KOFRAH), il gruppo di lavoro pari opportunità nel settore dei PF (*AG Chancengleichheit*) e la Commissione tecnica pari opportunità nella Conferenza delle scuole universitarie professionali). Ciò consente loro di reagire in modo mirato alle esigenze e strutture nei loro settori, mentre collaborano strettamente nelle questioni specialistiche. Per elaborare proposte consolidate per una prossima fase 2008-2011 del programma federale pari opportunità e della promozione degli studi di genere, l'UFU ha costituito un gruppo di lavoro che ha presentato un documento di base comune delle delegate alle pari opportunità di tutte le istituzioni interessate¹¹⁹.

237. La **rappresentanza per sesso negli organi direttivi e decisionali** nell'ambito universitario e della ricerca è tuttavia ancora insoddisfacente. Il Fondo nazionale svizzero si è posto quale obiettivo di raggiungere una quota di donne del 20 per cento negli organi di valutazione, percentuale che, se del caso, potrà essere ulteriormente aumentata. Serve poi una maggiore conoscenza delle questioni di genere per evidenziare aspetti fondati sul sesso negli organi

¹¹⁹ Parere della AG Chancengleichheit und Gender Studies, in vista del messaggio concernente il promovimento dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione negli anni 2008-2011, ottobre 2005; *Chancengleichheit und Gender Studies im Tertiärbereich, Stand und Massnahmen*, Segreteria di Stato per l'educazione e la ricerca (SER), 2007

di valutazione e decisionali del Fondo nazionale, ma anche nelle scuole universitarie e nelle scuole universitarie professionali.

238. La **riforma di Bologna** costituisce una nuova sfida per l'uguaglianza poiché dovrebbe rinnovare l'intera formazione terziaria, unificarla a livello formale e migliorarla nell'ottica della sua competitività internazionale. Il processo di Bologna, che è internazionale, si è tra l'altro posto quale obiettivo di eliminare le disuguaglianze fondate sul sesso. Conformemente alle direttive svizzere per l'attuazione del processo (direttive della Conferenza universitaria svizzera e del Consiglio svizzero della Conferenza dei direttori della pubblica educazione), deve essere possibile effettuare studi a tempo parziale, e ciò costituisce sicuramente un importante obiettivo nell'ottica della politica delle pari opportunità. Le raccomandazioni più dettagliate segnalano ulteriori aspetti della riforma che concernono la parità e sottolineano che sono necessari l'osservazione del processo di riforme ed eventualmente l'adozione di misure adeguate. Nelle direttive sviluppate dalle singole università, è di regola ripreso e in parte concretizzato l'obiettivo dell'uguaglianza.

239. Nel panorama universitario svizzero gli **studi di genere** continuano a essere poco istituzionalizzati nel raffronto internazionale: sono maggiormente ancorati a Basilea, Ginevra e Losanna, dove dispongono di cicli di studio e cattedre propri, mentre le altre università di Zurigo, Berna, Friburgo, Lucerna e San Gallo non ne dispongono affatto e nella maggior parte delle scuole universitarie professionali non esistono forme istituzionalizzate di studi nella prospettiva di genere. Tuttavia, singole scienziate offrono attività con tale orientamento nel quadro del loro mandato d'insegnamento.

240. Oggi gli studi di genere vengono principalmente promossi fra le università su scala nazionale. È data priorità alla promozione delle giovani leve e all'istituzione di offerte di cicli di studio. Nel frattempo, tuttavia, i contributi previsti a tale scopo nel credito per la promozione dell'educazione, della ricerca e della tecnologia (originariamente 6 milioni di franchi) sono stati massicciamente ridotti a 3,2 milioni di franchi. Il progetto di cooperazione «Studi di genere Svizzera» punta a istituire un'offerta di studi nella prospettiva di genere coordinata a livello nazionale. Oggi la Conferenza universitaria svizzera sostiene il progetto di cooperazione «Scuola di dottorato Studi di genere» al quale, sotto la direzione di Basilea, partecipano le università di Berna, Friburgo, Ginevra, Losanna e Zurigo, e che viene finanziato con un contributo federale di circa 1,2 milioni di franchi (invece di 3,4 come inizialmente richiesto). A causa delle misure di risparmio, mancano tuttavia i mezzi per le borse di studio, e ciò limita

fortemente l'efficacia dei progetti. I due progetti di cooperazione vengono portati avanti congiuntamente. Per gli anni 2008-2011 sono a disposizione 6 milioni di franchi a tale scopo.

241. Nel suo programma pluriennale 2004-2007, il Fondo nazionale svizzero esprime l'intenzione di promuovere in modo prioritario progetti di genere di alto livello e di rafforzare le competenze di genere negli organi di perizia, intenzione tuttavia ancora poco visibile, non da ultimo poiché spesso l'impostazione interdisciplinare degli studi di genere non è in sintonia con le categorie della ricerca fondamentale e della ricerca applicata utilizzate dal Fondo nazionale. Da un'analisi del Programma nazionale di ricerca n. 43 «Formazione e occupazione» (terminato) risulta come soltanto un terzo dei progetti di ricerca presentati in assoluto abbia trattato la tematica di genere, un ulteriore terzo abbia menzionato la dimensione di genere, senza tuttavia che l'attività di ricerca ne tenesse conto e l'ultimo terzo non abbia assolutamente menzionato alcuna dimensione sessospecifica.¹²⁰ Evidentemente, né per la comunità scientifica né per la Confederazione, che stabilisce la selezione, il criterio dell'inclusione del sesso è così importante da adempierlo poi sistematicamente. Nel 2005, in collaborazione con l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, il Fondo nazionale svizzero ha pubblicato un opuscolo, «Studi di genere Svizzera», per sensibilizzare l'opinione pubblica sulla ricerca di genere.¹²¹

242. Nelle scuole universitarie professionali svizzere, l'integrazione di studi di genere e la promozione di competenze di genere sono mirate e dipendono dall'interesse e dall'impegno dei singoli docenti, ovvero dei singoli ricercatori. L'Alta scuola pedagogica di Zurigo (*Pädagogische Hochschule Zürich, ZFH*) propone un modulo formativo sulla competenza di genere nell'insegnamento, nella ricerca e nella consulenza. L'Alta scuola per la raffigurazione e l'arte (*Hochschule für Gestaltung und Kunst, HGKZ*) futura Alta scuola zurighese di arti applicate (*Zürcher Hochschule der angewandten Künste*) propone un master sullo studio delle culture e sugli studi di genere. La Scuola universitaria professionale della Svizzera Nordoccidentale (*Fachhochschule Nordwestschweiz, FHNW*) organizza il corso postdiploma sull'integrazione della prospettiva di genere e la gestione della diversità. Ogni due anni la Scuola universitaria professionale di Soletta (*Fachhochschule Solothurn*) propone uno studio postdiploma sulle competenze di genere.

¹²⁰ Martine Chaponnière, «Frauen, Männer, Bildung und Beschäftigung: die Variable Geschlecht in den Arbeiten des NFP 43, in: Nationales Forschungsprogramm Bildung und Beschäftigung: die Synthesen im Kreuzfeuer», Zurigo (Edizioni Ruegger) 2005, pagg. 85-93.

¹²¹ http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00201/index.html?lang=de#sprungmarke0_0; cfr. anche Irene Rehmman, *Frauen in der Wissenschaft: Helsinki-Gruppe, Länderbericht Schweiz*, Berna (Ufficio federale della scienza e della ricerca), 2004.

243. Entrate in vigore il 5 ottobre 2005, la legge sulle scuole universitarie professionali sottoposta a revisione e le relative ordinanze di esecuzione considerano gli studi di genere un settore specifico nel quale la Confederazione può fornire un sostegno. Su questa base legale, l'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT) vorrebbe continuare a finanziare misure in favore della parità tra donne e uomini e promuovere *studi di genere*. Per il periodo 2008-2011 l'UFFT vorrebbe sostenere anche la ricerca di genere. L'UFFT sostiene già il servizio *Studi di genere* presso la scuola universitaria professionale di Zurigo, che è pioniera nella ricerca e nell'insegnamento in questo settore e contribuisce in tal modo all'istituzionalizzazione della ricerca di genere applicata.

244. Infine, la Confederazione finanzia **formazioni a distanza** mediante la Fondazione svizzera per gli studi a distanza di Briga, riconosciuta nel 2004 quale istituto universitario avente diritto ai sussidi e con la quale la Confederazione ha concluso una convenzione sulle prestazioni nella quale chiede alla Fondazione di rispettare le pari opportunità, impiegando i mezzi necessari a tale scopo. Le donne rappresentano il 43 per cento degli studenti a tempo parziale e il 40 per cento degli studenti a tempo pieno.¹²² Nel quadro del programma federale pari opportunità presso le scuole universitarie professionali è stato anche sostenuto lo sviluppo di un ciclo di formazione sotto forma di studi a distanza nel settore dell'organizzazione e della comunicazione.

1.3. Provvedimenti dei Cantoni

245. Per il settore della scuola pubblica, per il quale sono competenti i Cantoni, questi ultimi hanno adottato diverse misure sulla base delle raccomandazioni contenute nelle direttive del 1993 della Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione concernenti la parità tra donna e uomo nell'insegnamento. Un nuovo studio del Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa ha analizzato i provvedimenti dei Cantoni, accertando che la metà di essi ha sancito esplicitamente la parità dei sessi nella propria legislazione in materia di formazione: alcuni l'hanno inserita in forme differenti nei principi orientativi del programma d'insegnamento e hanno concesso sussidi per la sua attuazione, diversi hanno pubblicato guide per una pedagogia adeguata in funzione del sesso ed elaborato nuovi materiali didattici (p. es. il progetto comune dei Cantoni Romandi «*L'école de l'égalité*»), di cui lo studio non è stato in grado di dire in che misura tengono in considerazione la parità dei sessi. Alcuni

¹²² FS-CH 2005, *Jahresbericht Universitäre Fernstudien Schweiz*, Briga 2006

Cantoni hanno comunque elaborato indicazioni e criteri per la scelta di questi materiali didattici nell'ottica della politica delle pari opportunità. Per molti Cantoni la preparazione alla scelta professionale costituisce una priorità: diverse istituzioni cantonali che si occupano di parità hanno pubblicato documentazioni che pongono l'accento sulla lotta contro gli stereotipi legati al sesso e diversi Cantoni (p. es. Basilea Città, Basilea Campagna, Berna, Zurigo) riferiscono di misure specifiche in questo settore. Tuttavia, la forte sottorappresentanza degli uomini nella formazione per maestri elementari, come segnala per esempio il Cantone Friburgo, sembra indicare il permanere di un ruolo stereotipato nella formazione e nell'educazione.

246. Alcuni Cantoni hanno analizzato la situazione nelle scuole cantonali, i Cantoni di Zurigo e di Basilea hanno adottato standard di qualità per una scuola improntata a un maggiore rispetto dei sessi.

247. Molti Cantoni riferiscono di numerosi progetti per attuare la parità dei sessi in singole scuole o su scala cantonale. 18 Cantoni dispongono di un'offerta di consulenza per scuole e corpo insegnante per l'attuazione delle raccomandazioni della CDPE e nella metà dei Cantoni vi sono gruppi e/o persone specializzati sul tema dell'uguaglianza.

248. Molti centri di formazione per il corpo insegnante (formazione di base e perfezionamento), hanno preso iniziative atte a promuovere la parità in diversi settori. Sovente ciò è successo su impulso di singole docenti o (più raramente) di singoli docenti o gruppi sensibilizzati. Con il passaggio alle alte scuole pedagogiche, la parità dei sessi viene ora sancita esplicitamente nella formazione del corpo insegnante. Spesso le questioni inerenti ai sessi vengono trattate nel quadro dei moduli generali sul tema dell'eterogeneità. Diverse reti nazionali curano lo scambio di informazioni ed esperienze nel settore dell'insegnamento nel rispetto dei sessi (p. es. il gruppo di lavoro «*Geschlechterrollen und Gleichstellung auf der Sekundarstufe II*»), che tratta degli stereotipi e della parità nel grado secondario II o affrontano con i ragazzi il tema del lavoro legato ai sessi (rete del lavoro scolastico per i ragazzi).¹²³

2. Accesso alle borse di studio e ai sussidi

249. Nel 2004, l'importo complessivo delle borse di studio versate è stato ripartito in modo quasi uniforme tra donne e uomini, così come lo è stato il numero dei beneficiari. Per i beneficiari di borse di studio, donne e uomini si dividono gli importi cantonali in parti quasi uguali

¹²³ Silvia Grossenbacher, *Unterwegs zur geschlechtergerechten Schule: Massnahmen der Kantone zur Gleichstellung der Geschlechter im Bildungswesen*, Aarau (Centro svizzero di coordinamento della ricerca educativa) 2006.

(53% donne, 47% uomini). Poiché tra gli allievi e gli studenti del livello secondario e del livello terziario la percentuale di uomini e donne si compone in misura esattamente opposta (47% donne, 53% uomini), si può supporre che le donne siano leggermente sovrarappresentate tra le persone che ricevono borse di studio.¹²⁴ Variano ancora notevolmente le normative cantonali sui limiti di età, sul rimborso e sulle seconde formazioni.

3. Accesso ai programmi di perfezionamento

250. Nel 2006, il 43 per cento dell'intera popolazione residente (20-74 anni) ha seguito un corso di perfezionamento non formale, tuttavia l'intensità non è molto grande: nel 2006, la stragrande maggioranza dei partecipanti ai corsi di perfezionamento non formali ne ha frequentati solamente uno (58%) o due (27%), il tempo dedicatovi è stato relativamente limitato e per la metà dei partecipanti difficilmente ha superato un'ora alla settimana (32 ore all'anno). Nel complesso, benché le donne non partecipino a questa formazione non formale molto meno degli uomini, continuano tuttavia a beneficiare di un minore sostegno aziendale, in particolare se sono dirigenti o esercitano professioni più semplici. Nonostante entrambi i sessi pongano in primo piano il perfezionamento professionale, soltanto il 29 per cento delle donne si perfeziona dal profilo professionale (uomini: 29%), mentre una percentuale assai maggiore di donne si interessa a temi generali (donne: 18%, uomini: 10%).

251. Queste notevoli differenze nella posizione di uomini e donne nei confronti del perfezionamento dipendono in primo luogo dal fatto che queste ultime sono di gran lunga meno fortemente integrate degli uomini nel mondo del lavoro; se nel confronto si considerano solamente le donne e gli uomini con un'occupazione a tempo pieno, le differenze scompaiono.

252. Notevoli differenze vi sono anche se i partecipanti ai corsi di perfezionamento vengono distinti secondo il livello di formazione. Più alto è il livello di istruzione di una persona, maggiore è anche la probabilità che frequenti un corso di perfezionamento non formale: tra le persone che hanno concluso una formazione terziaria, due terzi si perfeziona (65%), tra le persone senza formazione postobbligatoria soltanto una su sei si perfeziona (17%). Da un profilo globale, il perfezionamento non ha quindi alcun effetto equilibrante (cfr. tabelle in allegato*).¹²⁵

¹²⁴ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=2860>

¹²⁵ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/02/key/ind5.indicator.50402.html?open=515#515>

253. Nel 2004, nell'Amministrazione federale il 27,1 per cento di donne ha frequentato corsi di formazione e di perfezionamento per il personale federale. È in fase di allestimento un *controlling* della formazione per il perfezionamento aziendale degli impiegati federali, che consentirà di gestire il perfezionamento secondo il criterio del sesso.

4. Abbandono della formazione

254. Oggi, soltanto nella formazione professionale la percentuale di donne che ha concluso una formazione è inferiore a quella degli uomini. Le differenze si evidenziano più nettamente nella formazione professionale superiore. Più donne che uomini conseguono la maturità e intraprendono uno studio e la parità si raggiunge a livello dei *bachelor*, dei diplomi e delle licenze. Attualmente, invece, le donne che conseguono un diploma presso una scuola universitaria professionale sono una minoranza. Le previsioni dell'Ufficio federale di statistica mostrano tuttavia che nel 2008 sarà raggiunta la parità, risultato riconducibile in particolare all'integrazione di numerose alte scuole pedagogiche nelle scuole universitarie professionali e nello sviluppo concluso negli ultimi anni dei settori della sanità e del lavoro sociale. Nei tassi di abbandono della formazione non vi sono differenze sostanziali tra donne e uomini. Se uno studio dell'Università di Friburgo non ha rivelato sostanziali divergenze legate al sesso rispetto all'intera università, i tassi d'abbandono delle donne e degli uomini nelle singole facoltà hanno invece in parte evidenziato nette differenze. Il medesimo studio mostra che le differenze legate al sesso sono praticamente scomparse a livello di laurea e di *bachelor*, ma che le donne con un dottorato continuano però a essere in netta minoranza rispetto agli uomini.¹²⁶

255. Le misure adottate dalla Confederazione (programmi di *mentoring*, asili nido, cfr. n. 225) nel quadro dei programmi per le pari opportunità sono intese a influenzare positivamente il conseguimento di un titolo di studio. Gli strumenti di valutazione istituiti da alcune università per ottimizzare la scelta delle discipline dovrebbe diminuire la quota di abbandoni. Non da ultimo, si spera di raggiungere una diminuzione generale di tale quota anche con il *bachelor*, il primo titolo conseguito dopo tre anni di studio, introdotto nel quadro della riforma di Bologna, che offre inoltre la possibilità di riprendere lo studio in un secondo tempo, ovvero di proseguirlo.

5. Categorie particolarmente svantaggiate

¹²⁶ Universität Freiburg, Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Freiburg, Situationsanalyse 2005/06.

256. Nella formazione professionale, le giovani **migranti** hanno effettivamente maggiori difficoltà di altre giovani a trovare un posto di tirocinio. Nel quadro del progetto a favore dell'uguaglianza 16+ (cfr. n. 222), è stata analizzata nel dettaglio la situazione dei giovani migranti in vista del passaggio alla formazione professionale.¹²⁷ Spesso gli svantaggi legati al sesso si accumulano con altri fattori. Se le giovani straniere provengono dalla scuola media inferiore di livello più basso (*Realschule*), le loro possibilità di trovare un posto di formazione sono scarse. Giovani le cui condizioni socioeconomiche sono precarie, in particolare quelle provenienti dai Paesi dei Balcani, dalla Turchia e dal Portogallo, hanno scarse possibilità di proseguire la formazione dopo la scuola dell'obbligo. Gli ostacoli insiti nel sistema scolastico e la mancanza di relazioni che facilitano l'accesso alle informazioni e ai posti di formazione, ma anche il basso livello culturale dei genitori sono considerati i motivi principali del fallimento di questa categoria della popolazione. Le migranti, inoltre, sono spesso sovraqualificate per l'attività lucrativa esercitata in Svizzera, poiché le qualifiche professionali acquisite nel loro Paese d'origine non sono riconosciute. L'UST ha appurato che questi casi si verificano da tre a quattro volte più spesso nella manodopera proveniente dalla zona extraeuropea che in quella proveniente dalla Svizzera, dall'UE o dal Nord America; inoltre nelle donne è più frequente che negli uomini.

257. Negli anni 2001-2006, sono stati stanziati aiuti finanziari in virtù della legge sulla parità dei sessi per sostenere misure che promuovevano l'accesso dei giovani migranti al tirocinio professionale e sostenevano la qualifica professionale delle donne straniere attive nel settore della gastronomia, della vendita e delle cure.

258. Nel quadro della nuova legge sulla formazione professionale, la Confederazione ha la possibilità di promuovere progetti a favore dell'uguaglianza, di categorie svantaggiate e dell'integrazione dei giovani con difficoltà scolastiche, sociali e linguistiche. Dall'inizio del 2004, l'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia finanzia in questo ambito numerosi progetti di *mentoring* e di *coaching* (p. es. il *mentoring* di giovani donne migranti, coordinato dall'organizzazione d'aiuto Caritas) e anche offerte «ponte».¹²⁸

¹²⁷ S. Hupka e B. E. Stalder, *Junge Migrantinnen und Migranten beim Übergang von der Sekundarstufe I in die Sekundarstufe II*, in: «Achtung Gender» in: Conferenza Svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini (ed.), *Achtung Gender: Ausbildungsverhalten von Mädchen und jungen Frauen: Trends und Tipps*.

¹²⁸ Beatrice Ledergerber/Regula Ettlin, *Mentoring für Jugendliche zwischen Schule und Beruf. Ein Handbuch für Programmverantwortliche und MentorInnen*, Zurigo 2006.

259. Anche numerosi Cantoni sostengono progetti d'integrazione di organizzazioni promotrici pubbliche e private, promuovono l'informazione, il *mentoring*, lo scambio e la consulenza, cofinanziano appositi corsi di lingua per i migranti, sostengono offerte «ponte» per i giovani migranti al fine di facilitare loro l'ingresso nel mondo professionale.

260. Non vi sono conoscenze consolidate da statistiche sulla situazione generale delle **donne disabili** in materia di formazione,¹²⁹ ma si può supporre che le discriminazioni legate al sesso esistenti nel sistema educativo colpiscano le donne disabili almeno quanto le altre donne e che l'handicap possa aggravare tali discriminazioni. La legge sui disabili,¹³⁰ entrata in vigore nel 2004, obbliga Confederazione e Cantoni ad adottare provvedimenti atti a eliminare gli svantaggi dei disabili nel settore della formazione. Tali provvedimenti dovranno tenere conto delle esigenze specifiche delle donne disabili.

6. Cooperazione allo sviluppo

261. La Svizzera promuove in modi differenti l'accesso di donne e ragazze all'istruzione nei suoi Paesi partner. Nei programmi d'aiuto bilaterali in ambito formativo, l'accesso di donne e ragazze all'istruzione e le questioni di genere in generale costituiscono una priorità. Nei programmi di alfabetizzazione sostenuti dalla DSC, l'accesso paritario di donne e uomini è per esempio un presupposto per aprire un centro di alfabetizzazione. Inoltre, vi sono misure attive quali l'apertura di asili nido affinché le donne possano partecipare ai programmi.

262. Nel settore dell'educazione primaria per bambini e giovani, il DSC promuove molte offerte di istruzione innovative, per esempio scuole comunitarie dove la parità tra ragazzi e ragazze nelle iscrizioni e nella frequenza dei corsi è ottenuta grazie a un dialogo attivo con i genitori e le comunità. La DSC si impegna anche attivamente per il rispetto delle questioni inerenti alla parità nella formulazione e nell'attuazione della politica nazionale. La DSC appoggia per esempio il riconoscimento e il finanziamento di offerte di istruzione non formali (programmi di alfabetizzazione e di istruzione di base per bambini, giovani e adulti che non

¹²⁹ Riguardo alla situazione degli studenti disabili, cfr. lo studio dell'OCSE al quale la Svizzera ha partecipato; OECD, *Students with Disabilities, Learning Difficulties and Disadvantages*, http://www.oecd.org/document/45/0,3343,en_21571361_38039199_35669868_1_1_1_1,00.html.

¹³⁰ Legge federale del 13 dicembre 2002 sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (Legge sui disabili, LDis), RS 151.3.

hanno accesso a una scuola elementare), di cui molto spesso beneficiano soprattutto ragazze e donne.

263. La DSC promuove anche la formazione delle sue collaboratrici e dei suoi collaboratori nei Paesi partner sulle questioni di genere. La maggior parte dei collaboratori nel settore dell'istruzione ha ricevuto una buona formazione in tal senso. Una particolare attenzione è rivolta alla capacità di partner quali ONG o istituzioni per la formazione degli insegnanti di trattare le summenzionate questioni nel predetto settore.

264. Infine, la DSC sostiene anche organizzazioni multilaterali, in particolare l'UNICEF, che attribuiscono grande valore all'istruzione delle ragazze.

Art. 11 Vita professionale

Raccomandazione n. 45 del Comitato CEDAW

Il Comitato chiede alla Svizzera di fare in modo che le pari opportunità di donne e uomini siano garantite sul mercato del lavoro, adottando in particolare misure speciali temporanee di cui all'articolo 4 paragrafo 1 della Convenzione. Il Comitato raccomanda di adottare misure quali la formazione e il perfezionamento professionali e strumenti efficaci tesi a sopprimere la segregazione orizzontale e verticale nel mercato del lavoro. Raccomanda inoltre di sviluppare sistemi di valutazione del lavoro con criteri rilevanti dal profilo del sesso, al fine di eliminare le differenze salariali esistenti tra donne e uomini.

1. Accesso al mercato del lavoro e parità salariale: presentazione dettagliata delle tendenze statistiche

1.1. Attività lucrativa

265. La crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro dipende molto dalla crescita del terziario e dalla relativa diffusione del lavoro a tempo parziale. Oggi in maniera ancora più marcata di ieri, l'attività lucrativa delle donne si concentra sul settore delle prestazioni di servizio: nel 2007, la loro percentuale (53%), è stata addirittura leggermente maggiore di quella degli uomini e, complessivamente, l'86 per cento delle donne esercitanti un'attività lucrativa è attiva in questo settore che offre in proporzione molti più posti a tempo parziale dell'industria. Nel 2007 il 38,5 per cento delle persone esercitanti un'attività lucrati-

va nel settore terziario lavorava a tempo parziale, contro solamente il 13,4 per cento nel settore secondario¹³¹.

266. Mentre dal 1991 la percentuale delle donne esercitanti un'attività lucrativa a tempo pieno è addirittura scesa di 3,6 punti, l'occupazione a tempo parziale è aumentata: nel periodo in rassegna si è verificato un aumento di 5 punti per i tassi di occupazione dal 50 all'89 per cento, e di 0,5 punti per i tassi inferiori al 50 per cento esso. La maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro si ha dunque principalmente in posti a tempo parziale con una percentuale tra il 50 e l'89 per cento. Il volume di lavoro complessivo delle donne in ambito lucrativo continua tuttavia a essere notevolmente inferiore a quello degli uomini.

267. La crescente partecipazione delle donne al mercato del lavoro negli ultimi dieci anni è dovuta soprattutto alle donne di mezza età e alle madri. Il numero di donne che conciliano attività professionale e famiglia è in aumento: se nel 1991 la partecipazione all'attività lucrativa delle donne tra i 15 e i 64 anni con figli sotto i 15 anni era ancora del 60 per cento, nel 2007 era già del 74 per cento. Tuttavia, la maggioranza delle madri lavora a tempo parziale: soltanto una madre su cinque (19%) che esercita un'attività lucrativa lo fa a tempo pieno (la percentuale che esercita un'attività lucrativa a tempo pieno tra gli uomini con figli sotto i 15 anni è del 93%). Oltre un terzo delle madri (37%, padri 6%) esercita un'attività a tempo parziale del 50-89 per cento e il 44 per cento (padri: 1%) presenta un grado di occupazione inferiore al 50 per cento.¹³²

268. Riguardo alla situazione delle straniere, cfr. il n. 342.

1.2. Situazione professionale

269. Le donne e gli uomini esercitano l'attività lucrativa secondo modalità diverse. Sempre più spesso si trovano donne attive nelle professioni intellettuali e scientifiche e nelle funzioni dirigenziali. Tuttavia esse occupano meno spesso degli uomini posizioni di responsabilità. Lo status professionale delle donne è complessivamente inferiore a quello degli uomini: nel 2007, il 18 per cento degli uomini esercitava un'attività lucrativa indipendente, contro soltanto l'11 per cento delle donne. Dal 1991, la percentuale delle donne impiegate con funzioni dirigenziali o nella direzione dell'impresa è salita da circa il 16 per cento al 22 per cento; per

¹³¹ Vuille, Alain 2006: *Teilzeitarbeit in der Schweiz*, Ufficio federale di Statistica, Neuchâtel.

¹³² Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS):
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/03.html>

gli uomini impiegati in queste posizioni la quota è salita dal 32 per cento al 37 per cento.¹³³. Questa ripartizione asimmetrica è solamente in parte riconducibile al diverso livello di istruzione: in effetti, anche fra le donne e gli uomini con lo stesso livello di istruzione si constata un divario. La percentuale di lavoratori che non esercita funzioni dirigenziali è più alta tra le donne che tra gli uomini, a prescindere dal livello di istruzione. La ragione principale di queste differenze va probabilmente ricercata nelle responsabilità familiari, che continuano a gravare principalmente sulle donne e che sono difficilmente conciliabili con una carriera professionale. Così, il lavoro a tempo parziale è più raro tra i dirigenti: nel 2007, soltanto uno su cinque (19%) lavorava a tempo parziale; viceversa, tra i lavoratori senza funzioni dirigenziali la quota è stata più del doppio (43%). Mentre tra gli uomini solamente pochi dirigenti lavorano a tempo parziale (6,4%), tra le dirigenti quasi la metà esercita un'attività lucrativa a tempo parziale (46%). Negli ultimi 15 anni, la tendenza al tempo parziale nei posti di responsabilità è in netto aumento: tra il 1991 e il 2005, il numero di persone che esercitano un'attività lucrativa a tempo parziale con funzioni dirigenziali è più che raddoppiato (+111%), mentre tra gli altri lavoratori l'aumento è stato soltanto del 21 per cento.¹³⁴

270. Anche tra le professioni esercitate (classificazione ISCO) si manifestano chiare differenze in base al sesso: nel 2007, tra gli uomini hanno predominato i mestieri artigianali e le professioni affini (23%), nonché le professioni accademiche (21%) e tecniche (19%). Le donne esercitano anzitutto professioni tecniche ed equivalenti (26%), seguite dalle professioni nei settori delle prestazioni di servizio e della vendita (20%) e dalle professioni commerciali (18%). Se si considerano i settori economici (classificazione NOGA), gli uomini sono presenti soprattutto nelle industrie di trasformazione (22%), nel ramo immobiliare, locativo, informatico, della ricerca e dello sviluppo (14%), nel settore commerciale e delle riparazioni (12%) e nell'edilizia (11%). Quanto alle donne, in prima posizione si trova il settore sanitario e sociale (21%), seguito dal settore commerciale e delle riparazioni (17%), dall'insegnamento (11%) e dal ramo immobiliare, informatico, della ricerca e dello sviluppo (10%).

1.3. Disoccupazione

271. Fatta eccezione per il 2003, dal 1991 al 2006 il tasso di disoccupazione delle donne è stato sempre più alto di quello degli uomini. Così, anche oggi la disoccupazione colpisce

¹³³ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html

¹³⁴ Vuille, Alain 2006: *Teilzeitarbeit in der Schweiz*, Ufficio federale di Statistica, Neuchâtel.

maggiormente le donne che gli uomini (tasso di disoccupazione nel 2006: 3,6% per le donne contro il 3,1% per gli uomini). Questa differenza si evidenzia ancora di più nel tasso di disoccupazione (2006: donne 4,8%, uomini 3,4%) e le donne e gli uomini si ripartiscono in percentuali diverse fra le varie categorie di disoccupati. La maggiore disoccupazione si registra tra le persone tra i 15 e i 24 anni.¹³⁵ Mentre il 45 per cento delle donne senza lavoro è registrato come disoccupato presso uno degli uffici del lavoro e ricorre alle prestazioni dell'assicurazione disoccupazione, gli uomini nelle stesse condizioni sono il 53 per cento. Se, da un lato, il rischio di disoccupazione è maggiore per le donne, dall'altro, esse fruiscono in misura nettamente minore degli uomini delle strutture create per sostenere le persone disoccupate. Questa situazione paradossale potrebbe essere dovuta a fattori strutturali e culturali, come lacune nelle nozioni di diritto, minore grado di accettazione del diritto delle donne di lavorare, sufficiente reddito del coniuge/partner, maggiori difficoltà per le donne di soddisfare le condizioni imposte dall'assicurazione disoccupazione (p. es. l'obbligo di accettare subito un lavoro proposto) a causa dei loro compiti familiari. La popolazione che non esercita un'attività lucrativa (2007: il 40% delle donne e il 24% degli uomini sopra i 15 anni) è composta principalmente da pensionate e pensionati (il 60% delle donne e il 74% degli uomini che non esercita un'attività lucrativa), mentre le casalinghe (23%), o i pochissimi casalinghi, e le persone in formazione o in perfezionamento (il 12% delle donne e il 18% degli uomini) sono una minoranza tra le persone che non esercitano un'attività lucrativa. Le donne di età compresa tra i 15 e i 64 anni che non esercitano un'attività lucrativa sono in maggioranza casalinghe, seguite dalle persone in formazione o in perfezionamento e dalle pensionate. Gli uomini nella medesima fascia di età che non esercitano un'attività lucrativa sono principalmente in formazione o in perfezionamento o pensionati.¹³⁶ Oltre alla disoccupazione, anche la sottoccupazione colpisce nettamente più donne che uomini. In base alla rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS) 2007, il 6,2 per cento delle persone esercitanti un'attività lucrativa vorrebbe aumentare il proprio grado di occupazione e sarebbe anche disposto a farlo; il 78 per cento di queste persone sottoccupate è costituito da donne.

1.4. Disparità salariale

¹³⁵ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/03/blank/data/01.html>

¹³⁶ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/nichterwerbspersonen.html>

272. Nel 2006, il salario mensile lordo standardizzato (mediana) delle donne nel settore privato era di 4 875 franchi, quello degli uomini di 6 023 franchi: ciò corrisponde a una differenza salariale del 19,1 per cento. Dal 1994 i salari sono aumentati sia per gli uomini sia per le donne: tra il 1996 e il 1998 quelli delle donne sono aumentati un po' di più e perciò le differenze salariali si sono ridotte dal 23,8 per cento al 21,5 per cento; tra il 1998 e il 2002, invece, le differenze non sono praticamente mutate; dal 2002 al 2004 la differenza è scesa di 1 punto percentuale e tra il 2004 e il 2006 di 0,8 punti percentuali a causa in parte delle differenti strutture dei posti di lavoro.¹³⁷

273. Secondo uno studio svolto sulla base della rilevazione della struttura dei salari (RSS) dall'Ufficio BASS e dall'Università di Berna su incarico dell'Ufficio federale di statistica e dell'Ufficio federale per le pari opportunità, il 60 per cento delle differenze sono riconducibili a fattori oggettivi quali età, formazione, anzianità di servizio o settore economico, per il rimanente 40 per cento si tratta di discriminazioni salariali. Nel 2002 la differenza salariale risultante da una vera discriminazione è stata dell'8 per cento circa.¹³⁸ La differenza salariale tra uomini e donne esiste in tutti i settori economici, inoltre i salari variano sensibilmente tra i diversi rami: se consideriamo i rami economici con i salari più bassi, le differenze salariali tra donne e uomini oscillano tra l'8 e il 28 per cento. Nel settore alberghiero e della ristorazione, con un 58 per cento di impiegate donne, le differenze salariali sono le più basse, mentre nel settore della pelletteria e delle calzature, con una percentuale di donne del 57 per cento, vi è il divario maggiore.

274. A prescindere dal livello di esigenze del posto di lavoro, le donne vengono sistematicamente pagate meno degli uomini: a seconda del livello di esigenze, la differenza salariale varia dal 12 al 19 per cento. Anche a parità di livello di formazione e di posizione gerarchica, il salario mensile lordo standardizzato nell'economia privata è più basso nelle donne che negli uomini: secondo il livello di formazione, esse guadagnano tra il 13 per cento (diploma di docente) e il 23 per cento (università, scuola universitaria in meno. In base alla posizione gerarchica, il salario delle donne è inferiore del 13 per cento (quadri inferiori) e del 24 per cento (quadri medi e superiori) a quello degli uomini.¹³⁹

275. Nel 2006, il salario mensile lordo standardizzato (mediana) delle donne nel settore pubblico della Confederazione era di 6 090 franchi, quello degli uomini di 6 989 franchi: ciò cor-

137 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/loehne/privatwirtschaft.html>

138 L'analisi dei risultati della RSS 2004 e 2006 verrà pubblicata nel 2008.

139 http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/loehne/anforderungsviveau_des_arbeitsplatzes.html

risponde a una differenza del 12,9 per cento. Le differenze salariali sono nettamente inferiori a quelle esistenti nel settore privato. Tra il 1994 e il 1996 la differenza salariale tra uomini e donne è scesa dal 13,0 per cento al 10,1 per cento, tra il 2000 e il 2004 è diminuita soltanto lievemente, ma nel 2006 è aumentata. Come nell'economia privata, la causa è da ricercare nelle differenti strutture dei posti di lavoro. Nel settore pubblico dell'amministrazione cantonale le differenze sono simili a quelle del settore privato. Nel 2006 il salario mensile lordo standardizzato (mediana) delle donne era di 6 595 franchi, quello degli uomini di 8 124 franchi, con una differenza del 18,8 per cento che dal 1998 (22,5%) è calata in modo relativamente costante.¹⁴⁰ Occorrerà determinare in che modo il sistema dei salari al merito introdotto in molte amministrazioni si ripercuoterà sulla differenza salariale tra uomini e donne.

276. Nel 2006, i due settori economici con i salari lordi standardizzati più bassi nel settore privato, ossia fino a circa 4 000 franchi al mese, sono stati il settore alberghiero e la ristorazione e le prestazioni di servizio personali. Tra il 58 per cento e il 77 per cento delle persone occupate in questi rami sono donne. Nel settore privato e nel settore pubblico (Confederazione), lo ha complessivamente circa l'1,5 per cento degli uomini e il 6,7 per cento delle donne che lavorano a tempo pieno percepisce un salario mensile netto inferiore a 3000 franchi.¹⁴¹

1.5. Lavoro non retribuito

277. Circa otto donne su dieci che vivono in economie domestiche costituite da una coppia con figli sotto i 15 anni assumono da sole l'onere principale del lavoro domestico e gli obblighi di cura familiari. La suddivisione dei lavori domestici è molto più rara nelle coppie di mezza età che non in quelle più giovani, che non hanno ancora figli. Nel 2004, il 15-16 per cento delle coppie in cui l'uomo ha tra i 40 e i 64 anni si è suddivisa la responsabilità dei lavori domestici. Nelle persone al di sotto dei 25 anni la percentuale era del 37 per cento e in quelle di età compresa tra i 25 e i 39 anni era del 26 per cento. Dall'età di pensionamento, circa il 23 per cento delle coppie si suddivide la responsabilità congiunta per i lavori domestici.¹⁴²

278. Al lavoro domestico e di cura le donne dedicano quasi il doppio del tempo rispetto agli uomini (in media 30 ore alla settimana contro 17). Nelle economie domestiche costituite da una coppia con figli sotto i 15 anni, le donne dedicano al lavoro domestico e di cura in media

¹⁴⁰ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/loehne/oeffentlicher_sektor__bund_.html

¹⁴¹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/loehne/niedrigloehne.html>

¹⁴² http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/unbezahlte_arbeit/hauptverantwortung_fuer_hausarbeiten.html

53 ore alla settimana, superando di parecchio la «normale» settimana di una persona esercitante un'attività lucrativa, mentre gli uomini dedicano 26 ore alla settimana al lavoro domestico e di cura oltre all'attività lucrativa. Con 46 ore alla settimana, anche le donne che allevano da sole i figli investono molto tempo nel lavoro domestico e di cura. Le persone che vivono sole e i giovani nelle economie domestiche vi dedicano un tempo nettamente inferiore.¹⁴³

279. Sebbene nella nostra società i ruoli riguardo alla professione e alla famiglia siano ripartiti in modo diseguale, l'onere lavorativo di uomini e donne in situazioni familiari analoghe si equivale abbastanza. La donna e l'uomo di economie domestiche costituite da una coppia con figli sotto i 15 anni lavorano in media rispettivamente 66 e 68 ore alla settimana. Soltanto le persone che allevano da sole i propri figli sono sottoposte a sollecitazioni maggiori.¹⁴⁴ Tuttavia, il rapporto tra attività (lucrativa) retribuita e lavoro domestico e di cura non retribuito è molto differente per uomini e donne, con le conseguenti ripercussioni negative sulla situazione delle donne, per esempio in relazione alla loro sicurezza sociale (che in gran parte si ricollega all'attività lucrativa) al momento del reinserimento nel mondo del lavoro (dove spesso solamente il lavoro retribuito è considerato un'esperienza professionale rilevante) o nel caso di un divorzio (che evidenzia la dipendenza economica della moglie che non esercita un'attività lucrativa dal coniuge attivo professionalmente).

280. Gli uomini che vivono da soli dedicano in media 49 ore ai lavori domestici e alla professione, contro le 47 ore delle donne. I meno sollecitati sono i giovani che vivono ancora con i genitori.¹⁴⁵

281. Un quarto della popolazione stabilmente residente in Svizzera si impegna nel lavoro di volontariato istituzionalizzato o svolge almeno un'attività volontaria non retribuita in un'associazione o un'organizzazione. Nel complesso, in questo ambito gli uomini sono più attivi delle donne (30% degli uomini contro il 21% delle donne). Mentre gli uomini tendono a impegnarsi in settori che hanno un legame con la loro attività professionale e consentono anche di assumere funzioni prestigiose (associazioni sportive, associazioni culturali, gruppi di interesse, servizi pubblici, partiti politici e uffici) le istituzioni socio-caritative ed ecclesiasti-

¹⁴³ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/unbezahlte_arbeit/zeitaufwand_fuer_haus_und_familienarbeiten.html. Cfr. in merito anche Silvia Strub/Eveline Hüttner/Jürg Guggisberg, *Arbeitsteilung in Paarhaushalten: Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in der Schweiz*, Neuchâtel (Ufficio federale di statistica) 2005.

¹⁴⁴ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/unbezahlte_arbeit/belastung_durch_erwerb_und_haus_familienarbeit.html

¹⁴⁵ idem

che sembrano essere di pertinenza prevalentemente femminile. Fatta eccezione per le organizzazioni socio-caritative e le istituzioni ecclesiastiche, in tutti i settori gli uomini sono più rappresentati delle donne.¹⁴⁶

282. Diversamente dalle attività a titolo onorifico e volontarie per associazioni od organizzazioni, le donne forniscono molto più spesso degli uomini prestazioni di aiuto non retribuite in favore di parenti o conoscenti (il 29% delle donne contro il 17% degli uomini), quali custodia di bambini di conoscenti o di parenti o altre prestazioni di servizio per parenti o conoscenti come lavori domestici, servizi di trasporto o lavori di giardinaggio.¹⁴⁷

1.6. Custodia di bambini complementare alla famiglia

283. Nel 2005 un terzo delle economie domestiche con almeno un figlio sotto i 15 anni ha utilizzato la custodia di bambini complementare alla famiglia (32,5%). Oltre la metà (55%) ricorre al sostegno dei parenti, per lo più dei nonni, e l'11 per cento a quello di conoscenti e vicini di casa. Circa un'economia domestica su cinque con figli sotto i 15 anni fa capo all'assistenza di asili nido o di scuole materne o scuole a orario continuato (22%), il 15 per cento si rivolge a madri o famiglie diurne, mentre soltanto il 3 per cento ricorre alle mense o al doposcuola. Le famiglie che necessitano di una struttura di custodia per più di un giorno alla settimana optano tendenzialmente per un asilo nido o una madre diurna e, di conseguenza, ricorrono meno spesso a parenti, conoscenti o vicini.¹⁴⁸ Nel quadro del Programma nazionale di ricerca del Fondo nazionale NF52 è stato realizzato uno studio sul fabbisogno di strutture di custodia di bambini complementare alla famiglia dal quale emerge che in Svizzera si possono stimare in 50 000 i posti mancanti negli asili nido e nelle famiglie diurne.¹⁴⁹

2. Provvedimenti della Confederazione

¹⁴⁶ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/20/05/blank/key/unbezahlte_arbeit/istitutionalisierte_freiwilligenarbeit.html

¹⁴⁷ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/unbezahlte_arbeit/informelle_freiwilligenarbeit.html Cfr. in merito anche Jacqueline Schön-Bühlmann, *Unbezahlte Pflegeleistungen von Privatpersonen und -haushalten*, Berna 2005

¹⁴⁸ Fonte: Ufficio federale di statistica. Cfr. anche Dipartimento federale degli interni (edit.), Familienbericht 2004. Strukturelle Anforderungen an eine bedürfnisgerechte familienpolitik, pag. 56 seg. I dati di riferimento statistici presi dal rapporto verranno aggiornati dall'Ufficio federale di statistica e pubblicati nel 2008, <http://www.bsv.admin.ch/themen/zulagen/00058/01380/index.html?lang=de>.

¹⁴⁹ Susanne Stern, *Nachfrageschätzung für familienergänzende Betreuung im Vorschulalter*, Infrac 2005, <http://www.infrac.ch/d/>.

284. La legge sulla parità dei sessi del 1995 precisava il **diritto a un salario uguale** e altri diritti in relazione con la parità nella vita professionale. Gli articoli 6-12 LPar consentono di fare valere diritti alleviando l'onere della prova, la legittimazione attiva delle organizzazioni femminili e dei sindacati, l'obbligo di motivazione scritta per decisioni di rifiuto di assunzione, la protezione dai licenziamenti per ritorsione, l'istituzione di uffici di conciliazione e una procedura giudiziaria semplificata.

285. I servizi per la parità cantonali hanno pubblicato una raccolta della giurisprudenza relativa alla legge sulla parità dei sessi (finanziata mediante gli aiuti previsti da detta legge, cfr. ad art. 4). I servizi per la parità della Svizzera tedesca hanno fatto estendere la documentazione su Internet esistente dal 2001 riguardante casi di parità del Cantone di Zurigo con decisioni giudiziali di tribunali di altri dieci Cantoni svizzero-tedeschi, mentre gli uffici per le pari opportunità della Svizzera francese e italiana hanno messo in rete una propria banca dati, migliorando sensibilmente l'accessibilità della giurisprudenza. La banca dati svizzero-tedesca riguardante la legge sulla parità dei sessi (che raggruppa i casi dei Cantoni di Argovia, Appenzello Esterno, Appenzello Interno, Berna, Basilea Campagna, Basilea Città, Glarona, Grigioni, Lucerna, Nidvaldo, Obvaldo, Sciaffusa, Svitto, Soletta, San Gallo, Turgovia, Uri, Zugo e Zurigo) contiene la descrizione di 336 casi giudiziari¹⁵⁰, mentre la sua corrispondente francofona cita 46 casi (dei Cantoni di Vaud, Ginevra, Vallese, Friburgo, Neuchâtel, Giura, Berna e Ticino).¹⁵¹ Dalla raccolta risulta chiaramente che negli ultimi anni molte persone, per proteggersi dalla discriminazione, hanno invocato davanti ai tribunali le disposizioni della legge sulla parità dei sessi.

286. Incaricato a tale scopo da una mozione della consigliera nazionale Vreni Hubmann e in collaborazione con l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, l'Ufficio federale di giustizia ha fatto valutare l'efficacia della legge sulla parità dei sessi del 1995. Nel quadro di questa **valutazione**, le 269 decisioni giudiziali emanate dai tribunali competenti in tutta la Svizzera sono state valutate sommariamente, mentre quelle prese da quattro Cantoni (il 42% del totale) sono state analizzate dal profilo del contenuto. Gli esperti hanno sentito gli uffici di conciliazione istituiti dalla legge sulla parità dei sessi, i sindacati, le associazioni professionali, le organizzazioni femminili e maschili, i consultori specializzati e gli uffici per le pari opportunità. In un'indagine rappresentativa condotta presso oltre 5000 responsabili del personale è stato rilevato anche il punto di vista dei datori di lavoro.

¹⁵⁰ <http://www.gleichstellungsgesetz.ch>

¹⁵¹ <http://www.leg.ch>

287. I risultati della valutazione mostrano in generale come la legge sulla parità dei sessi abbia migliorato la situazione delle persone discriminate sul posto di lavoro, rappresentando così un chiaro progresso per l'attuazione dell'uguaglianza effettiva. Il rapporto segnala tuttavia anche problemi, tra cui la paura delle persone interessate a difendersi dalle discriminazioni, ma anche le difficoltà a procurarsi le informazioni necessarie in caso di presunta discriminazione e incertezze del diritto riconducibili a una mancanza di chiarezza nella giurisprudenza e a divergenze di interpretazione sostanziali fra i tribunali riguardo a importanti nozioni e norme procedurali. I problemi accertati hanno in parte a che fare con il modo in cui è concepita la legge sulla parità dei sessi, che trasferisce l'onere della responsabilità della parità nel mondo aziendale alle persone interessate e alle associazioni, che nel singolo caso devono fare valere i propri diritti contro le discriminazioni. Le istituzioni ufficiali non hanno il mandato legale né la competenza per assumere un ruolo attivo nella vigilanza del rispetto delle disposizioni legali in materia di parità.

288. Il rapporto di valutazione constata che la necessità di agire nell'ambito della parità è valutata assai diversamente dalle organizzazioni dei lavoratori e dai responsabili del personale delle imprese. Una maggioranza di esse (in particolare le piccole e medie imprese) non ha adottato alcuna misura per promuovere l'uguaglianza effettiva, in contraddizione con l'opinione espressa dalla maggioranza delle imprese per cui una politica delle pari opportunità attiva sul mercato del lavoro sarebbe un vantaggio concorrenziale. Secondo le organizzazioni dei lavoratori, nei conflitti a livello aziendale al primo posto vi sono le discriminazioni salariali, seguite dalle molestie sessuali, dalla discriminazione nelle promozioni e da un'assegnazione discriminatoria dei compiti.

289. All'interno di un'azienda i conflitti vengono per lo più affrontati durante colloqui, ma spesso non si prendono provvedimenti oppure le persone interessate danno le dimissioni. Istituiti dalla legge sulla parità dei sessi, gli uffici di conciliazione (non da ultimo in seguito all'autonomia organizzativa cantonale) sono attrezzati e accessibili in maniera differente per fornire la consulenza prevista: sono efficaci soprattutto quelli che dispongono di sufficienti risorse tecniche specializzate. Gli uffici di conciliazione cantonali hanno trattato 355 controversie, soprattutto casi di discriminazione salariale (37%), molestia sessuale sul posto di lavoro (26%) e disdetta discriminatoria (17%). Nel 40 per cento delle procedure di conciliazione si giunge a un'intesa, tuttavia le differenze cantonali sono notevoli. A detta degli stessi uffici, spesso il loro lavoro è reso difficile dal fatto che i datori di lavoro non hanno alcun interesse a consegnare materiale rilevante.

290. Nel periodo in rassegna i tribunali svizzeri hanno trattato 176 casi, in parte attraverso diverse istanze, un terzo dei quali proveniente dal Cantone di Zurigo, Ginevra, Vaud e Soletta. 32 azioni collettive sono un numero comparativamente basso, ma i loro esiti sono stati indicativi per alcuni ambiti settoriali. I casi giudiziari vertevano essenzialmente sulla questione della parità salariale, mentre le azioni per molestia sessuale o disdetta discriminatoria sono nettamente meno frequenti. Meno della metà delle decisioni giudiziali è stata positiva, totalmente o parzialmente per il lavoratore che ha intentato l'azione; il 44 per cento delle decisioni è stato completamente negativo. Una buona metà delle decisioni giudiziali ha riguardato rapporti di lavoro nel settore pubblico. La paura del licenziamento, ma anche la scarsa trasparenza salariale e l'accesso in generale difficile ai necessari dati interni all'azienda sembrano essere importanti ostacoli all'utilizzo degli strumenti giudiziari.

291. L'analisi del contenuto mostra come i tribunali civili tengano poco conto del principio inquisitorio. La maggioranza degli attori ritiene che sia utile alleviare l'onere della prova, ma che le discriminazioni rimangono tuttavia difficili da provare. È tuttora incerta l'interpretazione della locuzione «rendere verosimile una discriminazione» nonché i motivi di giustificazione.

292. Le azioni collettive e quelle intentate da organizzazioni in combinazione con azioni individuali di lavoratori attivi in professioni tipicamente femminili hanno trasformato la struttura salariale, in particolare quella dei Cantoni. Quattro azioni intentate in parallelo da organizzazioni in combinazione con azioni individuali nel settore sanitario zurighese hanno, da sole, portato a versamenti di salari arretrati per circa 280 milioni di franchi a diverse migliaia di persone interessate.

293. La protezione dal licenziamento si è rivelata poco conosciuta da datori di lavoro e lavoratori. L'analisi del contenuto delle decisioni giudiziali mostra come anche tra avvocati e tribunali regni grande incertezza. Le disdette discriminatorie o i licenziamenti per ritorsione spesso non vengono riconosciuti come tali, così che la specifica protezione dal licenziamento contemplata dalla legge sulla parità dei sessi non entra affatto in linea di conto. Per gli impiegati di diritto pubblico è tuttavia molto più semplice lottare contro le discriminazioni senza perdere il posto di lavoro. Molti lavoratori del settore privato si rivolgono all'ufficio di conciliazione solamente dopo la conclusione del rapporto di lavoro.

294. L'argomento invocato spesso in tutti gli ambiti procedurali, con una frequenza particolarmente elevata in Romandia, sono le molestie sessuali. Nel settore pubblico le molestie sessuali rappresentano soltanto una piccolissima parte dei casi giudiziari, mentre nel settore pri-

vato sono il genere di discriminazione più sovente trattato in tribunale. Si nota inoltre che nel 90 per cento dei casi giudiziari per molestia sessuale il rapporto di lavoro era già sciolto.

295. Sulla base del rapporto di valutazione, il Consiglio federale ha assegnato diversi mandati all'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo e all'Ufficio federale di giustizia, ponendo l'accento sulla promozione mirata dell'informazione e della sensibilizzazione. Le procedure giudiziarie vanno razionalizzate mediante raccomandazioni per la stesura di perizie riguardanti la parità salariale e gli uffici di conciliazione devono poter acquisire materiale di prova. Occorre inoltre verificare gli incentivi (marchio) per le imprese e l'istituzione di un'autorità inquirente. Nel quadro degli appalti pubblici, il Consiglio federale intende definire la procedura per il controllo del rispetto delle disposizioni legali sulla parità salariale, respingendo tuttavia un ampliamento della protezione dal licenziamento, poiché in tal modo non si risolverebbe il problema della paura di perdere il posto di lavoro.

296. **Per facilitare l'inserimento delle persone in cerca d'impiego**, l'assicurazione contro la disoccupazione sovvenziona l'approntamento di misure inerenti al mercato del lavoro, tra le quali le offerte di formazione e di occupazione per le donne, in particolare per quelle che ritornano a esercitare una professione e per le straniere scarsamente qualificate. Le offerte spaziano da corsi di economia a perfezionamenti professionali nei settori sanitario e informatico passando per programmi occupazionali nella vendita.

297. Riguardo alla promozione di **una scelta professionale libera da ruoli stereotipati**, cfr. ad articolo 10 (formazione).

3. Sicurezza sociale

298. Il sistema di sicurezza sociale svizzero non contiene alcuna discriminazione diretta a causa del sesso. In alcuni settori il sistema raggiunge tuttavia solamente le persone che esercitano un'attività lucrativa e le sue prestazioni dipendono dall'ammontare del salario percepito. Le differenze nel percorso professionale tra donne e uomini (minore attività lucrativa delle donne, maggiori interruzioni nell'attività lucrativa, lavoro a tempo parziale molto più diffuso, scelta professionale limitata, salario più basso, cfr. n. 265 segg.) spiegano il fatto che in alcuni settori dell'assicurazione sociale le donne ricevono prestazioni inferiori rispetto agli uomini. Le più recenti riforme hanno tuttavia migliorato la situazione (cfr. n. 3.3).

3.1. Revisione della previdenza vecchiaia e superstiti (AVS)

299. Nel maggio del 2004 il popolo ha respinto a larga maggioranza il primo disegno dell'11^a revisione dell'AVS (versione del 3 ottobre 2003). Il Governo ha quindi elaborato un nuovo disegno e l'ha sottoposto al Parlamento il 21 dicembre 2005 in due pacchetti: il primo prevede un'età di pensionamento uniforme per donne e uomini (con un aumento dell'età di pensionamento delle donne da 64 a 65 anni), una flessibilizzazione dell'inizio del pensionamento (introduzione della possibilità di anticipare o rinviare la riscossione di metà della rendita) e l'adozione di misure per migliorare l'attuazione dell'AVS; il secondo comprende l'introduzione di una prestazione di prepensionamento (rendita transitoria) per gli assicurati tra i 62 e i 65 anni che vivono in condizioni economiche modeste. Nel primo pacchetto si propone inoltre di estendere il diritto agli accrediti per compiti assistenziali (reddito fittizio accreditato al conto di persone che assistono familiari bisognosi di cura e considerato nel calcolo dell'importo della prestazione), con conseguenze piuttosto favorevoli per le donne, che si assumono più spesso la cura dei familiari. L'11^a revisione dell'AVS è ora sottoposta all'esame del Parlamento.

3.2. Revisioni dell'assicurazione invalidità (IV)

300. La **4^a revisione dell'AI** è entrata in vigore il 1° gennaio 2004 e non contempla disposizioni riguardanti in particolare le donne. Essa persegue quattro obiettivi, ossia il consolidamento finanziario, l'adeguamento mirato delle prestazioni, il rafforzamento della sorveglianza della Confederazione e la semplificazione delle strutture e della procedura.

301. La **5^a revisione dell'AI**, accettata nella votazione popolare del giugno 2007 ed entrata in vigore all'inizio del 2008, intende sgravare il bilancio dell'AI fino al 2025 di 596 milioni di franchi in media ogni anno, principalmente mediante due misure: da un lato, riducendo del 20 per cento il numero di nuove rendite grazie a un rilevamento tempestivo delle persone incapaci al lavoro, introducendo misure di intervento tempestivo e intensificando altre misure per migliorare la capacità al guadagno; dall'altro, limitando in modo mirato le prestazioni che dovrebbero portare a uno sgravio finanziario, ossia la soppressione del supplemento di carriera (supplemento al reddito preso in considerazione per calcolare la rendita per gli assicurati diventati invalidi prima del compimento dei 45 anni), il trasferimento dei provvedimenti sanitari d'integrazione professionale di assicurati sopra i 20 anni nel sistema di prestazioni dell'assicurazione malattie e la soppressione della rendita completa in corso per il coniuge. Il sistema di rilevamento e intervento tempestivi è destinato in particolare alle persone psichi-

camente malate. Poiché, in proporzione, le donne sono più spesso incapaci al lavoro a causa di disturbi psichici, beneficeranno più spesso di questo sistema.

302. Il Fondo nazionale svizzero ha finanziato uno studio sulle persone disabili in Svizzera, che aveva lo scopo di analizzare le condizioni di vita dei beneficiari di prestazioni dell'assicurazione per l'invalidità e di spiegare le differenze tra i sessi della situazione finanziaria delle persone che beneficiano di una rendita AI. Lo studio ha accertato che il sistema attuale favorisce prestazioni diseguali tra uomini e donne. Infatti, poiché le donne continuano a presentare meno anni di attività lucrativa, sono più spesso occupate a tempo parziale e mediamente conseguono un reddito inferiore, sono esposte a un rischio maggiore di doversi appoggiare unicamente sulle prestazioni dell'assicurazione per l'invalidità.¹⁵² Se tuttavia la rendita AI non basta a coprire il sostentamento, le persone in questione possono chiedere prestazioni complementari all'AVS/AI.

3.3. Revisione della previdenza professionale

303. Le principali disposizioni della **1^a revisione della legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e la vecchiaia (LPP)** sono entrate in vigore il 1° gennaio 2005. La revisione consente di attenuare la discriminazione indiretta delle donne: la soglia d'accesso per la previdenza professionale è stata abbassata da 25 320 a 19 350 franchi e in questo modo 135 000 persone in più, di cui 100 000 donne, potrebbero essere affiliate alla previdenza professionale. Il numero di lavoratori non assicurati è stimato in 580 000, di cui circa 410 000 donne.

304. La deduzione di coordinamento è stata ridotta da 25 320 a 22 575 franchi, con conseguente aumento del salario assicurato. Grazie a questa misura è possibile risparmiare un avere di vecchiaia più alto fino all'età di pensionamento, che per le donne è stata adeguata a quella nell'AVS e innalzata a 64 anni dal 1° gennaio 2005.

305. Per quanto concerne le prestazioni, i vedovi percepiscono una rendita alle stesse condizioni delle vedove.

306. Nel regime sovraobbligatorio la LPP definisce, in caso di decesso di una persona assicurata, per quali persone gli istituti di previdenza possono prevedere prestazioni a determinate condizioni, in particolare al convivente superstite.

¹⁵² Daniel Gredig/Sabine Deringer/Melanie Hirtz/Roman Page/Heinrich Zwicky, *Menschen mit Behinderungen in der Schweiz: die Lebenslagen der Bezügerinnen und Bezüger von Leistungen der Invalidenversicherung*, Zurigo 2005, pag. 172, riassunto pag.5

307. Riguardo alla ripartizione dei diritti derivanti dalla previdenza professionale in caso di divorzio, cfr. n. 429 segg.

3.4. Riforme della legge sull'assicurazione malattie e infortuni

308. Il Consiglio federale propone due pacchetti di misure per la 2^a revisione della legge federale sull'assicurazione malattie (LAMAL). Il 26 maggio 2004 ha approvato il disegno per il primo pacchetto di misure, che comprende essenzialmente la libertà di contrarre tra assicuratori malattie e fornitori di prestazioni nel settore ambulatoriale, la riduzione dei premi e la partecipazione ai costi. Il secondo pacchetto di misure, che verte sul finanziamento ospedaliero e sull'introduzione di una nuova forma assicurativa con scelta limitata del fornitore di prestazioni («*Managed Care*»), è stato deciso il 15 settembre 2004. Il Parlamento ha già approvato la modifica di legge in relazione alla riduzione dei premi, entrata in vigore il 1° gennaio 2006: per i piccoli e medi redditi, i Cantoni devono ora ridurre del 50 per cento almeno i premi dei minorenni e dei giovani adulti in periodo di formazione. Gli altri punti della revisione sono attualmente all'esame del Parlamento.

309. Con l'introduzione, il 1° luglio 2005, di un'indennità di maternità nell'indennità per perdita di guadagno, i contratti assicurativi sulle indennità giornaliere di maternità sono diventati inutili (n. 405 del Primo e Secondo rapporto).

3.5. Assicurazione contro la disoccupazione

310. La revisione della legge del 22 marzo 2002 sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI) ha introdotto nell'articolo 9b una disposizione in base alla quale il termine quadro per la riscossione della prestazione da parte di un assicurato che dopo la nascita di un figlio si è dedicato alla sua educazione è prolungato di due anni, a condizione che un termine quadro corresse all'inizio del periodo in cui l'assicurato si è dedicato all'educazione di un figlio di età inferiore ai dieci anni e al momento del riannuncio l'assicurato non abbia adempiuto i presupposti di un periodo di contribuzione sufficiente. Se all'inizio del periodo in cui si è dedicato all'educazione di un figlio di età inferiore ai dieci anni non correva alcun termine quadro per la riscossione della prestazione, il termine quadro per il periodo di contribuzione di un assicurato che si è dedicato all'educazione dei figli è di quattro anni. La proroga dei termini quadro non comporta un innalzamento del numero massimo di indennità giornaliere previste dalla legge. La nuova normativa tiene conto dell'idea iniziale del legislatore di facilitare il

reinserimento degli assicurati che avevano interrotto brevemente la loro attività professionale in seguito alla nascita di un figlio. Il disciplinamento differenziato dei termini quadro consente a questi assicurati di conservare, per un periodo limitato, i diritti acquisiti prima della nascita del figlio.

4. Protezione della salute e sicurezza delle condizioni di lavoro

311. Entrata in vigore nel 2001, l'ordinanza del Dipartimento federale dell'economia sui lavori pericolosi o gravosi durante la gravidanza e la maternità (Ordinanza sulla protezione della maternità)¹⁵³ definisce le sostanze, i microrganismi e i lavori che presentano un potenziale di pericolo elevato per la madre e il bambino secondo l'articolo 62 capoversi 3 e 4 dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro. È considerato pericoloso o gravoso per le donne incinte lo spostamento regolare di carichi superiori ai 5 kg e lo spostamento occasionale di carichi superiori ai 10 kg durante i primi sei mesi di gravidanza. A partire dal settimo mese di gravidanza, le donne incinte non devono più spostare carichi pesanti (art. 7 dell'ordinanza). L'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro comprendeva un elenco dei lavori pericolosi, tra cui sollevare, portare e spostare carichi pesanti, ben prima dell'entrata in vigore nel 2001 dell'ordinanza sulla protezione della maternità, che fissa chiari criteri per la definizione di detti lavori pesanti e comprende inoltre, valori limite per lavori in caso di rumore, freddo, caldo o umidità e per lavori sottoposti agli effetti di radiazioni e di sostanze chimiche. Se viene eseguito un simile lavoro, il datore di lavoro deve allora, se possibile, proporre uno equivalente non pericoloso. Se non può farlo, la lavoratrice ha il diritto di non lavorare e di percepire l'80 per cento del salario.

5. Conciliare famiglia e professione

Raccomandazione n. 45 del Comitato CEDAW

... Il Comitato propone di sviluppare e attuare misure atte a conciliare meglio professione e obblighi familiari e a diffondere la ripartizione paritaria su donne e uomini dei lavori domestici e degli impegni familiari.

5.1. Informazione e sensibilizzazione

312. Sono state adottate varie misure per affrontare il tema della divisione stereotipata dei ruoli e promuovere su vari livelli la conciliabilità tra famiglia e lavoro. Le campagne di informazione e di sensibilizzazione svolte dall'UFU con il titolo «*FAIRPLAY-AT-WORK*» e «*FAIRPLAY-AT-HOME*» (cfr. in merito n. 153 segg.) rivestono un'importanza cruciale. In applicazione della legge sulla parità dei sessi la Confederazione mette a disposizione aiuti finanziari per promuovere attivamente le pari opportunità nella vita professionale (cfr. in merito n. 80). In questo ambito, l'UFU sostiene alcuni progetti innovatori con implicazioni pratiche ed effetti a lungo termine per incoraggiare la conciliabilità tra famiglia e lavoro

313. Un'analisi della Segreteria di Stato dell'economia SECO e dell'UFAS ha determinato l'importo restante di un reddito supplementare in una economia domestica. Lo studio è il primo tentativo di raccogliere in Svizzera informazioni dettagliate dell'incentivo per i genitori (coppie o famiglie monoparentali) ad incrementare l'attività lucrativa. I risultati dimostrano che l'aumento del reddito, ovvero una modifica della ripartizione dell'attività lucrativa tra i partner hanno ripercussioni economiche diverse a seconda di dove vive la coppia o la famiglia monoparentale. Si riscontrano altresì, secondo le situazioni, notevoli differenze tra le categorie di reddito e tra le coppie sposate e conviventi.

314. Al fine di avviare nelle cerchie economiche il dibattito sui vantaggi per le imprese delle misure in favore della famiglia, la Segreteria di Stato dell'economia SECO si è associata a un'iniziativa privata che, con il titolo «Professione e famiglia», ha analizzato per la prima volta in Svizzera una politica aziendale favorevole alla famiglia sotto il profilo costo-utilità. Lo studio, condotto dalla ditta Prognos di Basilea, prova che una siffatta politica è proficua. Un modello di calcolo fondato su ipotesi realistiche indica un reddito sugli investimenti dell'8 per cento per un pacchetto di misure. Occorre rilevare che si tratta di una stima prudente che non tiene conto di ulteriori effetti positivi, riconosciuti dagli stessi responsabili del personale. Lo studio comprende anche esempi di provvedimenti e fornisce per ciascuno indicazioni di costi e utili.

315. Ai fini della sensibilizzazione a condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia, dal gennaio del 2007 il Dipartimento federale dell'economia, in veste di datore di lavoro, da il buon esempio e offre ai suoi impiegati un pacchetto di misure in favore della famiglia: orari di lavoro flessibili, telelavoro e sostegno finanziario come pure consulenza in materia di custodia extrafamiliare dei figli. Nel febbraio 2007, la Segreteria di Stato dell'economia SECO ha pubblicato il manuale PMI «Professione e famiglia», uno strumento di lavoro che sostiene le PMI

nell'applicazione pratica, a livello quotidiano, di una linea aziendale favorevole alla famiglia. Il manuale è stato promosso e distribuito, con il supporto dell'Unione svizzera delle arti e mestieri USAM e dell'Unione svizzera degli imprenditori, attraverso la rete delle associazioni regionali.

5.2. Custodia extrafamiliare dei figli

316. Nel 2003 l'UFAS ha avviato un programma d'incentivazione di otto anni per promuovere la creazione di posti di accoglienza complementare alla famiglia per i figli (asili nido, strutture parascolari, coordinamento della custodia in famiglie diurne). La legge federale del 4 ottobre 2002 sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia è entrata in vigore il 1° febbraio 2003¹⁵⁴. Il programma d'incentivazione deve incoraggiare la creazione di posti di custodia extrafamiliare dei figli per agevolare la conciliabilità tra vita familiare, vita professionale e formazione. Dal 1° ottobre 2007, nell'ambito di questo programma, la Confederazione può versare aiuti finanziari a progetti pilota di Cantoni e Comuni che prevedono la consegna a privati di buoni per l'accoglienza dei bambini in strutture diurne. Per i primi quattro anni del programma il Parlamento ha stanziato un credito d'impegno di 200 milioni di franchi; per la seconda fase (2007-2011) è stato accordato un credito quadro di 120 milioni di franchi.

317. Le domande di aiuti finanziari approvate nell'ambito del programma fino al 31 gennaio 2007 hanno consentito la creazione di oltre 13 000 posti di accoglienza.

318. Per ovviare alla mancanza di personale qualificato nel settore della custodia extrafamiliare e potenziare la formazione professionale, la Confederazione (Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia) ha introdotto di recente un attestato federale di capacità per le persone attive in questo settore.

319. Oltre al finanziamento iniziale della Confederazione, in diversi Cantoni e Comuni sono sbocciate iniziative volte a migliorare l'offerta di posti di custodia extramiliare. Un numero crescente di Cantoni promuove attivamente la creazione e la gestione di asili comunali o di organizzazioni private (p. es. i Cantoni di Argovia, Basilea Campagna, Basilea Città, San Gallo, Grigioni, Berna, Ginevra, Uri, Svitto, Glarona).

320. Oggi, in molti comuni, doposcuola, mense scolastiche e orari continuati facilitano ai genitori la conciliabilità dei compiti educativi con l'attività professionale. In 24 Cantoni su

¹⁵⁴ RS 861

26, nelle scuole sono allestiti o previsti, sia pure con modalità diverse e per lo più non uniformi, orari fissi che permettono ai genitori di conciliare più facilmente famiglia e lavoro. Nei Cantoni in questione, tuttavia, non tutti gli scolari possono beneficiare sistematicamente di questa regolamentazione. Alcune deputate hanno perciò presentato alle Camere federali cinque iniziative parlamentari di tenore praticamente identico per esigere che la Costituzione federale imponga ai Cantoni di introdurre un'offerta di strutture di accoglienza diurna (anche a livello prescolastico) sufficienti a rispondere ai bisogni. Nell'ambito del coordinamento intercantonale della pubblica istruzione i Cantoni hanno già elaborato un concordato (Har-moS), che li obbliga, per l'appunto, a offrire orari fissi e strutture di custodia parascolastica confacenti ai bisogni come pure possibilità di scolarizzazione precoce.

5.3. La nuova assicurazione maternità

Raccomandazione n. 47 del Comitato CEDAW

Il Comitato esorta la Svizzera a porre rapidamente in vigore il disegno di legge sul congedo di maternità pagato adottato dal Consiglio federale e dal Consiglio nazionale nel novembre e nel dicembre del 2002 e a informare sull'attuazione nel suo prossimo rapporto.

321. Per le lavoratrici svizzere la protezione della maternità è stata a lungo lacunosa e fau-trice di disparità di trattamento. Le donne che esercitavano un'attività lucrativa soltanto da pochi anni o che cambiavano spesso datore di lavoro erano insufficientemente assicurate. Dopo tre tentativi falliti, la nuova assicurazione maternità ha superato lo scoglio della votazione popolare il 26 settembre 2004 ed è entrata in vigore il 1° luglio 2005.

322. L'assicurazione maternità non è una nuova istituzione previdenziale bensì è stata inte-grata nel regime delle indennità di perdita di guadagno. Il fondo di compensazione dell'indennità di perdita di guadagno, che indennizzava la perdita di guadagno in caso di ser-vizio militare, servizio civile e servizio di protezione civile, in futuro coprirà anche la perdita di guadagno causa maternità. Il fondo continua a essere alimentato da contributi salariali pari-tetici dei lavoratori e dei datori di lavoro come pure da contributi dei lavoratori indipendenti e di persone che non esercitano un'attività lucrativa. Durante i primi due o tre anni i costi di assicurazione sono coperti dalle riserve del regime delle indennità di perdita di guadagno; in seguito si dovranno aumentare i contributi.

323. Dalla metà del 2005, in Svizzera tutte le lavoratrici ricevono per 14 settimane (98 gior-ni) un'indennità pari all'80 per cento dell'ultimo stipendio fino ad un massimo di 172 franchi

al giorno (corrispondenti a un salario determinante di 6 450 franchi). Anche le contadine e le donne che lavorano nell'impresa del marito hanno diritto a questa indennità se dispongono di un reddito sottoposto a AVS.

324. La normativa federale costituisce lo standard minimo. Condizioni più vantaggiose possono essere previste nei contratti di lavoro individuali e collettivi o in altre disposizioni di diritto pubblico, come per esempio nell'ambito di un'assicurazione maternità cantonale. I Cantoni possono quindi versare un'indennità di maternità e/o di adozione più elevata o di più lunga durata, prelevando contributi straordinari per il finanziamento. È quanto avviene nel Cantone di Ginevra, che dal luglio 2001 si è dotato di un'assicurazione maternità cantonale. Nell'aprile del 2005 il parlamento cantonale ginevrino ha approvato la nuova legge sull'introduzione di un'assicurazione maternità che comprende anche prestazioni in caso di adozione, entrata in vigore il 1° luglio 2005. La legge completa la normativa federale e consente a Ginevra di continuare a fornire prestazioni di maternità più generose sia per durata (16 settimane) sia per importo (minimo 54, massimo 237 franchi al giorno); è dedotta l'indennità di maternità federale. È inoltre mantenuta l'indennità di adozione: per 16 settimane dall'accoglimento del bambino, la madre o il padre adottivi hanno diritto a un'indennità di adozione corrispondente all'indennità di maternità. La nuova costituzione del Cantone di Friburgo prevede invece un'indennità di maternità anche per le madri non esercitanti un'attività lucrativa.

325. Spesso più generose, le amministrazioni pubbliche hanno mantenuto la regolamentazione cantonale vigente. Nei Cantoni di Vaud, Basilea Città, Basilea Campagna, San Gallo, Zurigo, Appenzello Esterno e nella città di Berna permane il congedo maternità di 16 settimane con pagamento integrale dello stipendio; nel Cantone di San Gallo è stato esteso anche alle lavoratrici che dopo la nascita del figlio lasciano il posto di lavoro e che finora avevano diritto solamente a 8 settimane di congedo. Per il personale federale il sistema delle 16 settimane con pieno stipendio è mantenuto ed è esteso anche alle lavoratrici impiegate da meno di sei mesi prima della nascita, alle quali, in precedenza, spettavano soltanto due mesi di congedo. Prima delle nascite, tuttavia, sono concesse due settimane di congedo, anziché quattro. Nel Cantone di Turgovia lo stipendio è pagato integralmente per 16 settimane, ma le indennità giornaliere sono limitate a 172 franchi al massimo, come previsto dalla normativa federale.

326. Nell'economia privata le prestazioni supplementari del datore di lavoro sono, in genere, mantenute. Singole imprese e singoli Cantoni concedono un congedo di paternità, benché di durata limitata e spesso non pagato.

5.4. Imposizione della coppia e della famiglia

327. Dopo il rifiuto del pacchetto fiscale da parte del popolo nel 2004, il Consiglio federale ha incaricato l'Amministrazione fiscale federale di presentare proposte di misure provvisorie immediate sotto forma di deduzioni fiscali per i coniugi con doppio reddito e, in un secondo tempo, di esaminare una riforma completa dell'imposta federale diretta. Nel maggio 2006 il Consiglio federale ha approvato all'attenzione del Parlamento la cosiddetta soluzione «combinata». Oltre a un netto aumento della deduzione per i coniugi con doppio reddito (pari al 50% del secondo reddito fino a un massimo di 12 500 franchi) è prevista una nuova deduzione per le coppie sposate (2 500 franchi). Il progetto del Consiglio federale è stato approvato dal Parlamento senza modifiche nella sessione autunnale 2006. Dopo lo scadere del termine referendario, il Consiglio federale ha fissato l'entrata in vigore delle disposizioni di legge per il 1° gennaio 2008.

328. A complemento delle misure immediate adottate, deve intervenire, in un secondo tempo, una riforma totale dell'imposizione dei coniugi e delle famiglie.

329. Le normative cantonali sull'imposizione dei coniugi e delle famiglie si differenziano nettamente. In alcuni casi si cerca di ridurre l'onere per i coniugi con doppio reddito (deduzioni per il secondo reddito, *splitting*, deduzioni forfetarie per coniugi con figli). La maggior parte delle legislazioni fiscali cantonali, a differenza dell'imposizione federale diretta, comprende ormai deduzioni di entità variabile per la custodia dei figli.

6. Provvedimenti della Confederazione e dei Cantoni in veste di datori di lavoro

6.1. Pari opportunità

330. La questione delle pari opportunità per donne e uomini è importante per la Confederazione in quanto datore di lavoro. Dal 1° marzo 2003 sono in vigore nuove istruzioni che impongono ai Dipartimenti di creare i presupposti per aumentare la proporzione del sesso sotto-rappresentato fino a ottenere la parità in tutti i settori di attività e a tutti i livelli (principio 15). Conformemente al principio 14, le unità amministrative mettono a disposizione le risorse finanziarie e di personale per prendere le misure appropriate a tutti i livelli. Inoltre le istruzioni regolano le competenze dei Dipartimenti, evidenziano le responsabilità e i compiti dei diri-

genti e delle delegate alle pari opportunità in seno all'amministrazione e designano l'Ufficio federale del personale quale autorità consultiva. Ogni quattro anni i Dipartimenti stendono un elenco di misure con assi prioritari tematici in funzione dei propri bisogni. Le istruzioni contengono altresì disposizioni circa il reclutamento, la selezione, l'assunzione e la valutazione del personale. Ciò significa che, a parità di qualifiche, i servizi competenti danno la priorità a candidature del sesso sottorappresentato fino al raggiungimento di una proporzione paritaria di donne e uomini in seno a un'unità amministrativa. Il principio si applica, in particolare, ai posti di tirocinio e ai quadri. Infine le istruzioni garantiscono il regolare monitoraggio da parte dell'Ufficio federale del personale che riferisce mediante rapporto annuale al Consiglio federale sugli sviluppi qualitativi e raccoglie ogni quattro anni i rapporti dei Dipartimenti all'attenzione del Consiglio federale.

331. Dalle statistiche del personale dell'Amministrazione federale risulta¹⁵⁵ che le donne sono il 29,5 per cento dell'effettivo. I confronti pluriennali dimostrano una crescita costante: dal 1991 la quota femminile è aumentata di 12,5 punti percentuali. La ripartizione delle donne nelle differenti categorie salariali si presenta come segue: il 10,7 per cento dei collaboratori delle massime classi di stipendio sono donne (2001: 6,8%); nelle categorie salariali superiori le donne sono il 21,4 per cento (dal 2001 un incremento di quasi 8 punti percentuali), in quelle medie circa un quarto. Nelle categorie salariali inferiori le donne sono più fortemente rappresentate (39,4%). Il 23,6 per cento degli impiegati della Confederazione lavora a tempo parziale. Si tratta, in questo caso, soprattutto di donne e di personale delle categorie salariali più basse.

332. I risultati della valutazione del personale presentano differenze tra i sessi. Gli uomini ricevono la valutazione A un po' più spesso delle donne. La ripartizione dei premi e delle indennità sui sessi¹⁵⁶ (uomini: 81%; donne: 19%) non corrisponde alla loro percentuale sull'intero personale federale (uomini: 70,5%; donne 29,5%). Nell'Amministrazione federale, il versamento di premi e di indennità dipende in particolare dalla classe di stipendio, dal grado di occupazione e dal criterio dell'aumento dello stipendio / dello stipendio massimo. Poiché le donne si trovano tendenzialmente nelle classi di stipendio più basse, sono viepiù occupate a tempo parziale e ricadono spesso sotto il principio dell'aumento dello stipendio, verranno considerate meno nell'assegnazione dei premi e delle indennità. Se tuttavia ricevono un pre-

155 «*Personalpolitische Führungskennzahlen 2007*» (Stato: gennaio 2007)

156 «*Staatsrechnung 2006: Zusatzdokumentation zum Personal*» (Stato: 2007)

mio o un'indennità, di regola (per un'occupazione a tempo pieno) risulta maggiore rispetto a quanto avviene per colleghi maschi.

333. Secondo l'ultimo rapporto di valutazione dell'Ufficio federale del personale, circa il 60 per cento dei responsabili del personale intervistati afferma che negli ultimi quattro anni l'aumento di un determinato numero di punti percentuali della quota femminile fra i quadri non costituiva un obiettivo esplicito del proprio servizio. La presa in considerazione prioritaria del sesso sottorappresentato, come sancito dalle istruzioni, è quindi applicata solamente in un quarto dei servizi. Per il 57 per cento dei responsabili la realizzazione delle pari opportunità per donne e uomini costituiva un importante compito trasversale. Soltanto nel 34 per cento dei servizi, tuttavia, è stato deciso un elenco di misure pertinenti e solamente nella metà la promozione delle pari opportunità per donne e uomini è stata fissata come obiettivo annuale. Soltanto la metà delle delegate alle pari opportunità dispone delle risorse necessarie, delle competenze finanziarie o di un mandato concreto. Il contributo personale alla promozione delle pari opportunità per donne e uomini figura raramente nella concertazione degli obiettivi con i superiori ed è quindi raramente valutato. Nell'86 per cento dei servizi ciò non avviene mai, o solamente in singoli casi.

334. Negli ultimi anni, su mandato del Consiglio federale, l'Ufficio federale del personale ha sviluppato strumenti di *reporting* che consentono di riferire sulla ripartizione del personale nell'Amministrazione federale secondo il sesso e la categoria di stipendio. Ha altresì elaborato strumenti (linee guida e checklist) per l'attuazione delle pari opportunità in diversi settori organizzativi dei Dipartimenti e degli uffici.¹⁵⁷ Per il periodo 2008-2011 il Consiglio federale ha deciso tra l'altro di definire obiettivi quantitativi (valori soglia) nei settori evoluzione salariale e quota femminile. Entro la fine del 2011 la quota femminile deve aumentare del 30 per cento¹⁵⁸ nelle classi di stipendio superiori e del 33 per cento nelle altre.

335. Numerosi Cantoni riferiscono circa misure di promozione delle pari opportunità per donne e uomini e di incremento della quota femminile nell'amministrazione e nelle commissioni amministrative (Grigioni, Berna, Lucerna, Basilea Città, Neuchâtel, Vaud, Soletta, Argovia, Giura, Zurigo). A tal fine alcuni Cantoni (Basilea Città, Berna, Zurigo, Giura) hanno fissato obiettivi concreti e allestito meccanismi di *controlling*. Inoltre, molte normative cantonali sul personale prevedono la promozione di condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia

¹⁵⁷ Ufficio federale del personale, Pari opportunità per donne e uomini nell'Amministrazione federale, rapporto di valutazione, Berna 2004.

¹⁵⁸ Rispetto alla situazione del 2005 (percentuale femminile nelle classi di stipendio 30-38: 9,2%), il che corrisponde a un valore auspicato del 12 per cento.

(orari flessibili, lavoro a tempo parziale, telelavoro) per migliorare la conciliabilità tra famiglia e lavoro (p. es. Lucerna, Giura, Basilea Città, Argovia, Vaud, Neuchâtel, Friburgo). Negli ultimi anni singoli Cantoni si sono adoperati anche per valutazioni neutrali sotto il profilo del sesso e per la lotta contro le disparità salariali.

6.2. Lotta contro le disparità salariali nell'Amministrazione federale

336. Con la nuova legislazione sul personale si è introdotto anche un **nuovo sistema salariale**. Conformemente all'articolo 15 capoverso 1 della legge sul personale federale (LPers), lo stipendio percepito dagli impiegati dell'amministrazione dipende dalla funzione, dall'esperienza e dalla prestazione. L'ordinanza sul personale federale (OPers) precisa inoltre che per la valutazione sono determinanti la formazione preliminare richiesta, l'entità dei compiti e delle esigenze, le responsabilità e i rischi inerenti alla funzione. La funzione è valutata secondo questi criteri. Le assegnazioni soggettive a una categoria di stipendio che non sono dettate da criteri relativi alla funzione, come per esempio considerazioni relative al sesso, sono nettamente ostacolate dal sistema di valutazione vigente nell'Amministrazione federale. La corretta applicazione di questo sistema impedisce l'assegnazione arbitraria delle collaboratrici alle categorie salariali più basse come pure la creazione di funzioni svolte principalmente da donne.

337. Secondo le linee guida generali lo stipendio iniziale è fissato in funzione della formazione richiesta e delle esperienze professionali e personali accertate. L'evoluzione dello stipendio poggia sulla valutazione personale e varia dallo 0 al 6 per cento secondo le prestazioni. I collaboratori con mansioni dirigenziali continuano a seguire formazioni per poter effettuare valutazioni personali scevre di pregiudizi.

6.3. Acquisti pubblici

338. Secondo la legge federale sugli acquisti pubblici il committente aggiudica la commessa soltanto a offerenti che garantiscono la parità salariale tra uomo e donna. Le imprese che non ottemperano a questo impegno sono sanzionabili in virtù del diritto vigente (pena convenzionale, esclusione dalla procedura in corso o revoca dell'aggiudicazione). Nella pratica, tuttavia, questa disposizione vigente dal 1996 era scarsamente applicata perché nelle imprese interessate non esistevano strumenti e procedure di monitoraggio del rispetto della parità salariale. Su mandato dell'UFU e della Commissione degli acquisti pubblici della Confederazione

(CA) si è allestito a tal fine un nuovo strumento. In due delle cinque imprese controllate tra il 2001 e il 2003 si è accertata una chiara discriminazione salariale. Per l'applicazione dello strumento di controllo sono necessarie approfondite conoscenze statistiche. Perciò l'UFU fornisce i nominativi di specialiste e specialisti in materia, che assistono le imprese nel monitoraggio della parità salariale. L'UFU ha inoltre sviluppato un apposito programma («Logib» -Test per controllare autonomamente la parità salariale nell'impresa) che consente alle imprese di effettuare una rapida analisi della propria posizione. Logib può essere scaricato gratuitamente da Internet. L'UFU punta altresì sulla responsabilità delle imprese, che cerca di rafforzare con l'informazione e la sensibilizzazione.

339. Secondo l'ordinanza sugli acquisti pubblici, l'UFU può essere incaricato del monitoraggio della parità. I primi controlli sono stati eseguiti nel 2006. Il diritto vigente, tuttavia, contiene ancora imprecisioni. La revisione in atto della legge federale sugli acquisti pubblici deve definire più chiaramente la procedura di controllo.

340. La clausola della parità salariale a cui si riferisce la legge sugli acquisti pubblici riguarda solamente le prestazioni fornite in Svizzera. Dal canto suo, la DSC si occupa di integrare una clausola sulla parità salariale nei propri contratti di acquisti pubblici per prestazioni fornite all'estero.

6.4. Indice dell'orientamento alla famiglia

341. Uno studio della Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini ha analizzato e comparato i regimi di congedo genitoriale a livello cantonale e comunale nonché nell'Amministrazione federale e ha calcolato un indice di «orientamento alla famiglia». L'indice si misura in base a criteri quali il congedo maternità pagato (ormai obbligatorio con l'entrata in vigore della nuova assicurazione maternità), le disposizioni per la promozione della conciliabilità tra famiglia e lavoro e per la custodia extrafamiliare dei figli, le prestazioni finanziarie, l'allestimento di misure non discriminanti. Le differenze cantonali sono apparse enormi: Ginevra raggiungeva 19 punti (su 20), seguita dal Ticino e dalla città di Zurigo, mentre i Cantoni di Appenzello Interno e Glarona chiudono la lista con appena 4 punti. Il punteggio è nettamente superiore nella Svizzera romanda e italiana. Per giunta le città prese in esame (Berna, Zurigo, Basilea, Losanna, Winterthur) presentano un indice medio superiore ai Cantoni. Infine lo studio ha dimostrato l'inesistenza di un netto legame tra la potenza econo-

mica del Cantone interessato e l'indice. Le regolamentazioni dipendono da decisioni di politica sociale più che dall'effettiva disponibilità di risorse finanziarie.¹⁵⁹

7. Categorie particolarmente svantaggiate

342. Nel 2005 il saldo migratorio della popolazione straniera attiva ammontava a 35 000 persone, di cui il 44 per cento donne.¹⁶⁰ Secondo la Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS¹⁶¹ 2007), il tasso di occupazione delle donne straniere (64,8%) è superiore a quello delle svizzere (58,8%; uomini stranieri: 81,4%). Delle 353 000 donne straniere, 68 000 lavorano nel settore sanitario e in quello sociale, 54 000 nell'industria di trasformazione e 53 000 nel settore commerciale e delle riparazioni. A titolo di paragone, dei 523 000 uomini stranieri, 31 000 lavorano nel settore sanitario e in quello sociale, 121 000 nell'industria di trasformazione e 72 000 nel settore commerciale e delle riparazioni. In base alla professione esercitata, tra le donne straniere in primo piano vi sono le professioni nei settori delle prestazioni di servizio e della vendita con 86 000, le professioni tecniche ed equivalenti con 62 000 e le forze lavoro con 57 000 lavoratrici, mentre altre 49 000 donne straniere esercitano una professione accademica. Il loro salario lordo mensile nel 2006 è stato di 4 375 franchi [valore mediano¹⁶² della somma tra settore privato e settore pubblico (Confederazione)], rispetto ai 5 127 franchi delle donne svizzere (uomini stranieri: 5 397 franchi, uomini svizzeri: 6 474 franchi svizzeri).

343. In virtù della legge sulla parità (cfr. n. 80 segg.), negli ultimi anni i mezzi della Confederazione sono serviti anche al finanziamento di campagne di informazione per le donne immigrate (nella loro lingua d'origine) sulla tematica dei diritti in caso di gravidanza e maternità, della legislazione sull'uguaglianza tra donna e uomo e del lavoro come pure in relazione a diverse offerte di corsi di formazione per rafforzare le competenze e promuovere l'inserimento nella vita professionale. Dal 2001 la Confederazione accorda altresì aiuti mirati alla promozione dell'integrazione dei migranti.

¹⁵⁹ Gesine Fuchs, *Öffentliche Verwaltungen als attraktive Arbeitgeberinnen für Eltern: Die Elternschaftsregelungen von Kantonen, Bundesverwaltung und Städten im Vergleich*, studio su mandato della Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini, Basilea, luglio 2004.

¹⁶⁰ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/04.html>

¹⁶¹ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infotehkerhebungen__quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/00.html

¹⁶² http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04/blank/data/01/06_01.html

344. Riguardo all'integrazione delle donne disabili nel mondo del lavoro, cfr. n. 376 ad art. 12).

Art. 12 Sanità

1. Tendenze attuali

345. Nel 2002 è stata effettuata la terza **indagine sulla salute in Svizzera**.¹⁶³ Circa 19 700 persone hanno accettato di fornire informazioni sul proprio stato di salute e stile di vita come pure sui bisogni in materia di prestazioni sanitarie. Dal sondaggio risulta che l'86 per cento della popolazione (l'84% delle donne e l'88% degli uomini) si sente bene o addirittura molto bene. Mentre la differenza tra i sessi è irrisoria tra i giovani e gli anziani (15-24 anni, ovvero 75 anni e più), le donne tra i 25 e i 74 anni si sentono meno bene dei loro coetanei maschi. Il 16 per cento della popolazione (il 18% delle donne e il 14% degli uomini) soffre di un'affezione cronica, fisica o psichica, con conseguenze nella vita quotidiana. Varie sono le ipotesi avanzate per spiegare questa differenza. Donne e uomini valutano e descrivono in maniera diversa il loro stato di salute. Il livello di istruzione influisce notevolmente sull'equilibrio mentale. Mentre tra gli uomini l'equilibrio mentale aumenta di pari passo con il livello di istruzione, presso le donne questa proporzione è nettamente inferiore. Le donne continuano a dover fare i conti con la problematica della conciliabilità tra vita lavorativa e vita familiare e ciò è ancora più difficile nelle professioni in cui sono richieste maggiori qualifiche.

346. Tra gli adolescenti e i giovani adulti i problemi sono piuttosto di natura psichica. Nell'indagine sulla salute in Svizzera, il 6,7 per cento dei giovani dai 15 ai 24 anni descrive il proprio stato di salute mentale come insoddisfacente o molto insoddisfacente. Nell'insieme il 4,5 per cento dei maschi e il 5,3 per cento delle femmine di più di 15 anni accusano un malessere psichico.

347. Le cifre del **consumo di sostanze psicoattive** mostrano come il numero di giovani fumatrici nella fascia di età tra 15 e 24 anni è aumentato fortemente dal 1992 al 2002 (dal 26

¹⁶³ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/14/02/01/key/01.html>.

al 35%), mentre il progresso è inferiore (dal 36 al 40%) per i fumatori della stessa fascia di età. Dal 1992 al 2002 è invece diminuito il consumo quotidiano di alcool in tutte le fasce di età. Tra coloro che assumono alcool una o due volte alla settimana si constata invece un aumento: netto per gli uomini (dal 29 al 33%), meno significativo per le donne (dal 26 al 27%). È aumentata anche la proporzione delle persone astemie. Nella fascia di età dai 15 ai 39 anni il consumo di hashish è in forte aumento per il periodo 1992-2002: dal 6,2 al 10,5 per cento per gli uomini, dal 2,6 al 4,5 per cento per le donne. Anche la frequenza media del consumo di hashish registra una crescita. In Svizzera si conferma un fenomeno noto a livello internazionale:¹⁶⁴ le donne assumono molti più farmaci degli uomini. Nel 2002, il 12 per cento della popolazione residente svizzera (15% delle donne, 9% degli uomini) ha più volte alla settimana assunto almeno un analgesico, un sonnifero o un tranquillante. Il tasso percentuale sale al 30 per cento per le donne e al 19 per cento per gli uomini oltre i 75 anni e più.

348. I disturbi del comportamento alimentare continuano a costituire un importante problema sanitario soprattutto tra le giovani donne. Nel 2002, il 43 per cento delle ragazze tra i 19 e i 24 anni presentava una insufficienza ponderale, mentre tra i maschi della stessa fascia di età la percentuale era del 14 per cento¹⁶⁵. Tra queste persone, la maggioranza è soddisfatta del proprio peso (donne: 81%, uomini: 71%). Un quarto circa delle donne sottopeso, tuttavia, manifesta il desiderio di dimagrire ulteriormente, cosa che non è auspicata da nessun uomo. A sua volta, il sovrappeso costituisce in Svizzera un crescente problema sanitario: in tutti i gruppi di età dai 45 anni in poi ne è colpita oltre la metà degli uomini. Anche tra le donne fino all'età di 74 anni si registra un progresso del sovrappeso, pur se mai più della metà di loro ne è interessata. Nelle donne sopra i 75 anni si osserva invece una diminuzione del sovrappeso. Circa il 69 per cento degli svizzeri fa attenzione a ciò che mangia (76% delle donne e 62% degli uomini). Il 59 per cento delle donne e il 68 per cento degli uomini praticano nel tempo libero un'attività fisica di intensità sufficiente a provocare la traspirazione almeno una volta alla settimana. Il 49 per cento delle donne e il 36 per cento degli uomini si spostano per almeno 30 minuti al giorno a piedi o in bicicletta.

¹⁶⁴ Maffli E, Bahner U (1999): *Gebrauch von Medikamenten mit Abhängigkeitspotential in der Schweiz*. Forschungsbericht Nr. 33. Istituto svizzero di prevenzione dell'alcolismo e altre tossicomanie, Losanna: ISPA-Press

¹⁶⁵ Ufficio federale di statistica, *Gesundheit und Gesundheitsverhalten in der Schweiz 1992-2002: Schweizerische Gesundheitsbefragung*, Neuchâtel 2005, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.65197.pdf>

Nello studio dell'UST, il peso normale, il sovrappeso e il sottopeso sono stati calcolati in base al Body Mass Index (BMI), che a sua volta si calcola nel seguente modo: peso corporeo in chili diviso per (altezza in metri)². Se il BMI è <20, la persona è sottopeso, con un BMI di 20-25 è normopeso, con un BMI > 25 è in sovrappeso o obesa.

349. Come mostra l'indagine sulla salute in Svizzera del 2002, donne e uomini sono colpiti in misura diversa da **incidenti**. Con l'eccezione della fascia di età dei 75enni e oltre, gli uomini hanno nettamente più incidenti delle loro coetanee e occasionano quindi maggiori costi ospedalieri. Per le donne le principali cause di incidenti sono lo sport e le attività domestiche o il giardinaggio, mentre per gli uomini al secondo posto dopo gli incidenti sportivi vengono quelli sul lavoro. Un problema specifico degli anziani sono le cadute, che spesso incidono fortemente sui costi sanitari e hanno conseguenze negative sulla qualità di vita delle persone infortunate. Le donne di oltre 65 anni cadono più frequentemente degli uomini. Le donne anziane lamentano anche più frequenti giramenti di testa che spesso sono una delle cause delle cadute.

350. L'indagine ha altresì confermato che le **incertezze di carattere professionale** scatenano stati di angoscia con effetti negativi sulla salute. Il 47 per cento degli uomini e il 41 per cento delle donne soffrono di forte tensione nervosa e di stress al lavoro: ciò può essere all'origine di vari disturbi. Il 38 per cento delle donne e il 21 per cento degli uomini sottoposti a forte tensione nervosa lamentano dolori fisici intensi. L'11 per cento delle persone intervistate nell'ambito del sondaggio 2002 sulla salute in Svizzera ammette di temere la perdita del posto di lavoro. Questo timore è particolarmente marcato presso gli uomini dai 45 ai 54 anni e presso le donne tra i 35 e i 54 anni. Il 24 per cento degli uomini e il 38 per cento delle donne che temono la disoccupazione soffrono di disturbi fisici quali insonnia e dolori di capo o di schiena di forte intensità. Disturbi analoghi sono segnalati soltanto dal 13 per cento degli uomini e dal 26 per cento delle donne che non hanno questa preoccupazione.

351. Comparando l'indagine sulla salute in Svizzera 1992 con quella 2002 si osserva che la proporzione delle **consultazioni mediche** ambulatorie è rimasta costante (uomini 71%, donne circa 82%). La tendenza appare in regresso nella fascia d'età tra i 25 e i 54 anni (soprattutto per quanto riguarda le donne) mentre cresce dopo i 55 anni. Nel 2005 il 12 per cento della popolazione svizzera ha subito uno o più ricoveri in ospedale (uomini 11%, donne 13%). Tra le donne da 20 a 39 anni sono numerosi i ricoveri per parto. In questa categoria di età le donne rappresentano la metà della popolazione residente, ma la proporzione delle pazienti ricoverate in ospedale raggiunge il 68 per cento. Per gli uomini della stessa fascia d'età il tasso di degenze è nettamente inferiore. Con l'avanzare dell'età si osserva un'inversione della tendenza.

352. Nel 2006 il tasso di natalità in Svizzera era di 1,44 figli. Il numero delle **nascite** è sceso in maniera particolarmente forte tra le donne di meno di 25 anni. La mortalità neonatale dei

maschi è superiore a quella delle femmine (4,8 contro 3,7 per 1000 nati vivi nel 2005). La mortalità perinatale e postnatale dei figli delle cittadine svizzere è inferiore a quella dei figli delle immigrate (4,2 contro 4,4/1000 nel 2005). Nell'insieme, l'elevato livello qualitativo dell'assistenza durante la gravidanza e il parto ha fortemente contribuito a ridurre la morbilità e la mortalità di madri e neonati. Un importante motivo per il regresso della mortalità del neonato negli ultimi anni è il calo della morte bianca. Nel 2005 la proporzione di parti cesarei raggiungeva il 29,4 per cento ed era quindi una delle più alte in Europa. Nello stesso anno il 62 per cento delle madri allattava ancora a sei mesi dalla nascita e di queste 24 per cento senza introdurre alimenti di complemento. Per vergogna o per senso di colpa, le donne spesso tacciono i disturbi e le malattie postnatali che il medico curante fatica a diagnosticare. Si hanno quindi solamente stime in merito alla presenza delle tre più note sindromi psichiche: circa il 25 per cento per la forma più benigna, il cosiddetto «babyblue», circa il 10-15 per cento per la depressione postnatale e circa lo 0,01-0,02 per cento per le psicosi postnatali.

353. Nel 2002, il 58 per cento degli uomini e il 55 per cento delle donne tra 15 e 74 anni dichiarano di utilizzare un contraccettivo. Al primo posto vengono i contraccettivi ormonali, seguiti dai preservativi. Nel 2006 in Svizzera sono state praticate 10 499 **interruzioni di gravidanza** (legali). Le cifre sono praticamente immutate rispetto al 2003 e al 2005. Tra il 2005 e il 2006 sono leggermente diminuite, con una tendenza al regresso rispetto al 2000. Nel 2006, 6,8 donne su 1000 in età «riproduttiva» si sono sottoposte a un'interruzione di gravidanza, intendendo per età «riproduttiva» l'età tra i 15 e i 44 anni. Questa fascia di età della riproduttività è stata determinata ai fini del raffronto internazionale: comprende il 99 per cento delle interruzioni. Né l'entrata in vigore del regime dei termini il 1° ottobre 2002, né l'autorizzazione a fine 1999 della pillola abortiva (Mifegyn, RU 486) hanno prodotto effetti di crescita. Circa il 53 per cento delle interruzioni di gravidanza avviene mediante somministrazione di farmaci.

2. Accesso ai servizi sanitari di base: provvedimenti della Confederazione

354. Nel 2001 l'UFSP ha istituito il Servizio per la salute specifica alla donna e all'uomo (*Gender Health*), integrato come ambito specifico autonomo nella nuova sezione «Pari opportunità e salute» dall'ottobre 2004. Il servizio si adopera per una politica sanitaria orientata alla parità dei sessi e assume di conseguenza compiti di coordinamento, specializzazione e informazione a livello nazionale. Realizza vari progetti per rendere accessibili in ugual misura a

donne e uomini l'offerta dell'approvvigionamento, della promozione e della prevenzione sanitaria. Dispone di un effettivo di personale del 60 per cento e di un budget di circa 200 000 franchi annui.

355. Il primo rapporto svizzero sulla salute delle donne è stato pubblicato già nel 1996. Il rapporto *Gender Health Svizzera 2006* offre una panoramica della situazione sanitaria di donne e uomini nel nostro Paese. Presenta i dati epidemiologici da una prospettiva di genere, li interpreta alla luce del dibattito sul significato biologico e sociale della specificità femminile e formula raccomandazioni. Apporta così un importante contributo alla tematica della sanità dalla prospettiva di genere e facilita a un vasto pubblico l'accesso ai risultati scientifici.¹⁶⁶ Il prossimo rapporto *Gender Health* (che sarà pubblicato nell'estate 2008) analizza dalla prospettiva di genere i tre campi tematici del rapporto 2006: violenza - suicidi – infortuni; salute psichica, vecchiaia e salute, bisogno di cure. Le linee guida si ispirano agli obiettivi della parità tra donna e uomo in campo sanitario e del miglioramento qualitativo della sanità.

356. Sotto il profilo della prospettiva di genere il panorama della ricerca svizzera è brullo e ciò vale anche in materia di sanità. In questo ambito la ricerca spesso parte ancora dal punto di vista per cui una certa immagine maschile costituisce la norma per la salute dell'intera umanità. Nel 2003, una **rete di ricerca *Gender Health*** è stata avviata dal Servizio *Gender Health*, che da allora ne finanzia le attività al fine di rafforzare la collaborazione tra i ricercatori attivi nel settore della salute femminile e maschile. Finora si sono tenuti tre convegni nazionali *Gender Health*. L'UFSP ha inoltre pubblicato un manuale pratico «Povertà delle donne, lavoro e salute», (soltanto in tedesco) a conclusione di un progetto di ricerca su questo tema illustrano i legami tra povertà femminile, lavoro e salute. Corredato da esempi pratici e raccomandazioni sperimentate il manuale fornisce una base di conoscenze pertinenti per la pianificazione di progetti e di interventi.¹⁶⁷

357. Nell'ambito della sensibilizzazione sulla violenza contro le donne (cfr. n. 100 segg.) l'attenzione si è portata anche sulle sue conseguenze sotto il profilo della salute e sull'adeguato intervento dei servizi sanitari nei casi di violenza (domestica). Benché sia stata riconosciuta la necessità di azione per quanto concerne le donne **vittime di violenza**, spesso i loro primi interlocutori sono ancora medici e strutture ospedaliere. Molti ospedali hanno quindi allestito appositi centri di accoglienza e di consulenza. Due grandi ospedali di Zurigo e Basilea hanno svolto studi approfonditi in materia. La clinica *Maternité Stadtspital Triemli*

¹⁶⁶ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/00394/00402/index.html?lang=it>

¹⁶⁷ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/00394/00402/index.html?lang=it>

(Zurigo), in collaborazione con il locale Ufficio della parità, ha elaborato un modello di procedura nei casi di violenza domestica. Obiettivo del progetto era formare il personale sanitario a riconoscere la violenza domestica, a reagire in maniera professionale e a fornire un adeguato sostegno. In base a sondaggi dettagliati si sono elaborate linee guida sul modo di procedere nei casi di violenza domestica.¹⁶⁸ Uno studio dell'ospedale universitario di Basilea, su mandato del centro di intervento *Halt Gewalt* (stop alla violenza), ha analizzato i protocolli ospedalieri di tutti i reparti nei casi di violenza domestica e ha formulato raccomandazioni in materia.¹⁶⁹ L'Ufficio della parità tra donna e uomo del Cantone di Vaud, in collaborazione con l'*Institut de médecine sociale et préventive* dell'Università di Losanna, ha sviluppato strumenti di individuazione della violenza domestica e di intervento per i diversi servizi sanitari.¹⁷⁰

3. Accesso ai servizi sanitari specializzati nella salute sessuale e riproduttiva femminile

3.1. Pianificazione familiare

358. Oggigiorno 75 centri di pianificazione familiare, 22 consultori di Aiuto Aids Svizzero e circa 20 consultori privati offrono consulenza in materia di gravidanza e sessualità. L'UFPS pubblica annualmente, tra l'altro, un elenco aggiornato dei servizi di consulenza cantonali abilitati a fornire assistenza in materia di gravidanza. Spesso tuttavia non è sufficientemente noto quali prestazioni sono offerte dai diversi servizi. La Fondazione svizzera per la salute sessuale e riproduttiva PLANeS¹⁷¹ è l'organizzazione mantello che raggruppa e rappresenta gli specialisti del settore, in particolare i centri di pianificazione familiare e i consultori di pedagogia sessuale. Attualmente, su incarico dell'Ufficio federale della sanità pubblica, PLANeS sta allestendo in Internet una piattaforma d'informazione «consultori per la salute sessuale e riproduttiva», destinata a facilitare il contatto e la collaborazione fra gli operatori

¹⁶⁸ Daniela Gloor/Hanna Meier, *Frauen, Gesundheit und Gewalt im sozialen Nahraum*, su mandato dell'Ufficio della parità della città di Zurigo della Maternité Inselhof Triemli, Zurigo 2004; Ufficio della parità della città di Zurigo et al. (edit.), *Häusliche Gewalt erkennen und richtig reagieren. Handbuch für Medizin, Pflege und Beratung*, Berna 2007.

¹⁶⁹ D.Gloor/ H.Meier, *häusliche Gewalt bei Patientinnen und Patienten. Eine sozialwissenschaftliche Studie am Universitätsspital Basel*, *Schriftenreihe des Justizdepartementes volume 8*, Basilea 2005.

¹⁷⁰ Cfr. M-C Hofner/N. Viens Python, «*C'est assez*» *Programme de détection et d'orientation des adultes concernés par la violence. Origines et développements 2000 –2004, Hospices cantonaux-DUMSC*, Losanna 2004; stessi autori, *Violence et maltraitance envers les adultes. Protocole de dépistage et d'intervention. Centre interdisciplinaire des urgences CHUV Lausanne*, aprile 2005 (*Manual für die Fortbildung des Spitalpersonals Notfall*).

¹⁷¹ <http://www.planes.ch>

del settore, agevolando nel contempo anche l'accesso della popolazione a un'appropriata offerta di consulenza. La piattaforma, operativa da fine di febbraio 2007, comprende, oltre ai centri di pianificazione familiare e di consulenza in materia di gravidanza di cui nella legislazione federale anche centri regionali di assistenza AIDS e altri consultori sulla salute sessuale e riproduttiva.

359. Nel 2000 la consigliera nazionale Ruth Genner aveva invitato il Consiglio federale, mediante postulato, a fornire un rapporto sulla possibilità di migliorare l'offerta di consulenza sulla salute sessuale e riproduttiva. Dello studio ad hoc è stata incaricata l'Università di Losanna. Nel 2002 dallo studio risultava che in questo settore è proposto un ampio ventaglio di informazioni e di prestazioni di consulenza ma le offerte sono scarsamente coordinate e insufficientemente note. Si rileva, in particolare, l'assenza di determinate categorie con bisogni particolari.¹⁷² A questo deve rimediare la summenzionata piattaforma che accresce la trasparenza dell'offerta, ne fa apparire le lacune e ne consente un migliore orientamento.

3.2. Interruzione della gravidanza

360. Dopo anni di intensi dibattiti, nel 2002 la modifica del codice penale svizzero concernente la depenalizzazione dell'interruzione della gravidanza, descritta nel precedente rapporto, ha superato lo scoglio della votazione popolare con una netta maggioranza di sì (72,2%). In virtù dei nuovi articoli 118 -120 CP l'interruzione non punibile della gravidanza è ormai possibile in determinate circostanze (cfr. in proposito Primo e Secondo rapporto, n. 464). Nell'ambito della medesima votazione popolare è stata respinta molto chiaramente (con l'81,8% degli elettori e la totalità dei Cantoni) un'iniziativa popolare che chiedeva che l'interruzione della gravidanza fosse consentita solamente in caso di acuto pericolo di vita per la madre.¹⁷³

361. L'articolo 119 capoverso 5 CP prescrive ai Cantoni di raccogliere dati statistici sulla frequenza delle interruzioni legali. della gravidanza L'UFSP lavora attualmente con i Cantoni all'armonizzazione del rilevamento dei dati, elaborando a tale scopo due formulari standard: uno breve, con le indicazioni minime, e uno lungo, con i dati sociodemografici dettagliati, che dal 1° gennaio 2006 vengono utilizzati da alcuni Cantoni, mentre quelli che dispongono di propri formulari devono uniformarli entro il 1° gennaio 2008, in modo tale che forniscano

¹⁷² Karen Klaue/Brenda Spencer/Hugues Balthasar, *Santé sexuelle et reproductive en Suisse*, Losanna 2002.

almeno le informazioni del formulario UFSP breve. L'UFSP ha inoltre approntato un sistema di segnalazione via Internet, entrato in funzione il 1° gennaio 2006.

362. Attualmente l'*Haute Ecole de Santé* di Ginevra svolge uno studio per analizzare l'attuazione del regime dei termini e determinare in che misura l'introduzione delle nuove disposizioni ha semplificato la procedura. L'*Institut für Sozial- und Präventivmedizin* di Basilea, dal canto suo, elabora una statistica nazionale sull'interruzione della gravidanza.

363. Le cifre di cui si dispone dimostrano che in Svizzera, con la depenalizzazione, il numero delle interruzioni della gravidanza non soltanto non è aumentato bensì è leggermente diminuito rispetto al 2002.¹⁷⁴

3.3. HIV/AIDS: prevenzione e terapia

364. A fine 2004 i casi di AIDS dichiarati erano 8 021, di cui 1 983 donne (24,7%). Il numero dei decessi è del 69 per cento (5 533 persone). Dopo una punta massima di 735 casi dichiarati nel 1995 si sono registrati un regresso fino al 2002 (199 casi dichiarati) e un lieve aumento negli anni successivi.¹⁷⁵

365. L'attuale politica in materia di HIV/AIDS si ispira al Programma nazionale HIV/AIDS 2004–2008 licenziato nel 2003 dal Consiglio federale, che prevede, tra l'altro, prevenzione mirata, consulenza e misure varie. La prevenzione e l'informazione dalla prospettiva di genere consentono di tenere conto delle diverse esigenze e circostanze di donne e uomini. L'UFSP pubblica inoltre, in collaborazione con l'organizzazione privata Aiuto Aids Svizzero, opuscoli informativi sull'AIDS redatti dalla prospettiva di genere che possono essere scaricati da Internet o ottenuti gratuitamente.¹⁷⁶

366. Il programma di prevenzione dell'AIDS nell'ambito della prostituzione (APiS), già citato nel Primo e Secondo rapporto, non è ancora terminato. In anni recenti la domanda di attività di prevenzione ha conosciuto un costante aumento in ragione della maggiore consapevolezza delle prostitute come pure degli esercenti dei locali interessati. Nel 2003, per esem-

173 Votazione del 2 giugno 2002 sulla modifica del codice penale (interruzione della gravidanza) e sull'iniziativa popolare «per madre e bambino - per la protezione del bambino non ancora nato e per l'aiuto a sua madre in stato di bisogno».

174 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/14/02/03/key/03.html>

175 http://www.bag.admin.ch/hiv_aids/index.html?lang=it

176 http://www.aids.ch/shop/produkte/infomaterial/frauen/artikelliste_frauen.php?lang=d

pio, i contatti con donne che esercitano la prostituzione (oltre 15'000) sono praticamente raddoppiati rispetto al 2000 (8000).¹⁷⁷

4. Accesso ai servizi sanitari per le categorie particolarmente svantaggiate

4.1. Donne straniere

Raccomandazione n. 37 del Comitato CEDAW

Il Comitato raccomanda di prestare la massima attenzione ai bisogni sanitari delle donne straniere, in particolare a livello di informazione e prevenzione in materia di infezioni da HIV.

367. Diverse attività sono state avviate dalla Confederazione negli ultimi anni nel settore migrazioni e salute. Sotto la direzione dell'UFSP è stata messa a punto una strategia federale «Migrazione e salute» (2002-2007), frutto di una vasta analisi della situazione dei migranti. Il Consiglio federale ha ora deciso la Fase II della strategia, per il periodo **2008-2011**. Il programma funge da base a differenti misure e a singoli progetti. L'obiettivo è accelerare l'apertura del sistema sanitario incrementando la competenza transculturale dei suoi operatori affinché si possano occupare meglio delle situazioni e dei bisogni specifici dei migranti, facilitandone l'accesso alle strutture sanitarie. Gli assi prioritari sono: formazione (formazione di base, aggiornamento e perfezionamento); informazione, prevenzione e promozione della salute; assistenza sanitaria; trattamenti per persone traumatizzate nel settore dell'asilo; ricerca. L'Ambito specifico «Migrazione e salute» in seno alla Sezione Pari opportunità e salute dell'UFPS è incaricato dell'attuazione del documento strategico e ha attribuito mandati per diversi progetti.¹⁷⁸

368. Lo studio «**Monitoraggio sullo stato di salute** della popolazione immigrata in Svizzera» analizza lo stato di salute, i comportamenti e la possibilità d'accesso all'assistenza sanita-

¹⁷⁷ <http://www.aids.ch/d/ahs/apis.php>

¹⁷⁸ Cfr. <http://www.miges.admin.ch>

ria degli immigrati, comparandoli a quelli della popolazione indigena. Si tratta di un complemento all'indagine sulla salute in Svizzera, per altro lacunare perché è stata svolta solamente in tedesco, francese e italiano e quindi ha toccato soltanto marginalmente i migranti con altre lingue materne e scarsamente integrati.

369. Per un maggiore coinvolgimento della popolazione migrante mediante le campagne di promozione e prevenzione sanitarie si è lanciato il progetto «**migesplus**: informazioni sulla salute per migranti» finalizzato alla gestione della piattaforma Internet www.migesplus.ch. Miges plus fornisce una panoramica in 25 lingue sul materiale informativo e sanitario destinato ai migranti e incoraggia la pubblicazione di nuovo materiale che tenga conto delle particolarità del settore. Mezzi finanziari sono disponibili a titolo di incentivo. Il progetto «*Migrant-Friendly Hospital*» opera poi per la costituzione di una rete di strutture sanitarie che forniscano assistenza competente alla popolazione migrante e sostegno finanziario agli ospedali che promuovono questo approccio. Nell'ambito del progetto è stato pubblicato un apprezzato manuale guida sul miglioramento qualitativo delle cure della popolazione migrante destinato al management delle istituzioni sanitarie.

370. Come già menzionato nel Primo e Secondo rapporto (n. 510), anche le persone sprovviste di una valida autorizzazione di soggiorno (i «*sans-papiers*») sono assoggettate all'assicurazione malattie obbligatoria. Dopo che si è venuti a conoscenza di alcuni casi in cui l'assicurazione è stata rifiutata ai *sans-papiers*, l'ufficio federale competente ha emanato un'apposita direttiva in cui si ricorda agli assicuratori che non sta a loro determinare chi può essere assicurato. Le imprese di assicurazione sono tenute ad assicurare anche le persone sprovviste di documenti, sempre che queste ultime risiedono in Svizzera. Inoltre, in ragione del principio della protezione dei dati personali, le persone interessate non possono essere denunciate alla polizia degli stranieri.

371. Ciò nonostante, per molti *sans-papiers* l'assistenza sanitaria continua a essere problematica. Da un lato l'accesso a medici e ospedali è difficoltoso o legato al timore delle conseguenze sotto il profilo del soggiorno, dall'altro mancano spesso i mezzi per far fronte alle spese mediche. I piccoli disturbi o le malattie croniche sono molto diffusi ma, per evitare la spesa o le difficoltà, sono trattati soltanto allorché si sono trasformati in patologie acute. Per le donne i più frequenti motivi di consultare il medico o recarsi all'ospedale sono di natura ginecologica (gravidanza, interruzione della gravidanza, parto, disturbi ginecologici). Alcuni medici sovengono in parte all'offerta sanitaria per i *sans-papiers* praticando tariffe ridotte.

Esistono altresì, presso gli ospedali pubblici e le ONG, strutture specializzate che si preoccupano della situazione di queste persone o che possono proporre un'offerta mirata.¹⁷⁹

372. Numerose inchieste provano che per quanto concerne la **salute riproduttiva e sessuale** le donne immigrate sono svantaggiate rispetto alle cittadine svizzere. Nell'ambito della strategia nazionale «Migrazione e salute» (fase I e II) diversi sono quindi i progetti e le ricerche realizzati per l'appunto nei settori sessualità, gravidanza, parto e consulenza genitoriale.¹⁸⁰ Sotto il profilo della salute sessuale e riproduttiva dei migranti le ricerche sono volte, in particolare, a determinare l'eventuale necessità di agire. I lavori dimostrano che in Svizzera esiste una certa sensibilità alle tematiche migratorie, con conseguente, ampia offerta sanitaria sui temi più disparati, ma mancano o sono insufficienti il coordinamento e la diffusione regionale. Non si sono potuti identificare chiaramente gruppi a rischio o settori che necessitano interventi urgenti. Presso i fornitori di prestazioni (tra cui i medici) si constata il bisogno di maggiori competenze e conoscenze transculturali di base in materia di salute sessuale e riproduttiva. La principale raccomandazione della ricerca è quindi una maggiore integrazione nell'assistenza sanitaria dell'offerta orientata ai bisogni della popolazione migrante. Si esorta a meglio sostenere e mettere in pratica le conoscenze e le raccomandazioni esistenti (in particolare per quanto concerne il coordinamento e il perfezionamento professionale) e ad accelerare la correlazione tra politica di integrazione e politica sanitaria. A tal fine si è creata una piattaforma di contatto „Migrazione e salute sessuale e riproduttiva“. L'Ufficio federale della sanità pubblica continuerà a impegnarsi per meglio integrare nel sistema sanitario il tema della salute sessuale e riproduttiva della popolazione migrante attraverso misure mirate di sensibilizzazione e di coordinamento.

373. La sensibilizzazione dei migranti in **materia di HIV/AIDS** è un capitolo a parte. L'UFSP divulga informazioni aggiornate in 14 lingue in un opuscolo dal titolo «Che cosa significano HIV e AIDS?» È inoltre disponibile un film in 16 lingue in cui si è cercato di tenere conto delle diverse origini socioculturali e di eventuali tabù. Il film è parte integrante delle misure del Servizio sanitario di confine ed è quindi proiettato a tutti i profughi in arrivo. Nell'ambito del progetto HIV/AIDS AFRIMEDIA – prevenzione presso le popolazioni originarie della regione sub sahariana - si cerca di raggiungere anche le categorie di donne più vulnerabili grazie all'intervento di mediatori provenienti dai Paesi in questione e il sostegno e

¹⁷⁹ Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Forschungsbericht n. 24/03, Leben ohne Bewilligung in der Schweiz: Auswirkungen auf den sozialen Schutz, pag. 27.

¹⁸⁰ Cfr. <http://www.miges.admin.ch>

la promozione di iniziative di auto-aiuto nell'ambito di piccoli progetti specifici. Infine, l'organizzazione Aiuto Aids Svizzero è incaricata di offrire regolarmente corsi di perfezionamento professionali per mediatori nel settore della migrazione; i corsi includono anche aspetti della prospettiva di genere.

4.2. Donne anziane

374. Uno studio dalla prospettiva di genere dell'Osservatorio svizzero della salute sul tema della salute nella seconda metà della vita illustra lo stato di salute degli anziani. Benché le donne si lamentino più spesso di un peggioramento delle condizioni di salute, la loro più lunga speranza di vita genera una «femminilizzazione della vecchiaia». Questa differenza è imputabile alle differenze nello stile di vita, per cui le donne, di regola, sono più consapevoli dei problemi di salute. Lo studio argomenta la necessità che l'opera di prevenzione e di promozione sia cominciata precocemente e sia continuata per tutta la vita. Poiché la salute e l'igiene di vita sono legati, in definitiva, a fattori biografici individuali, la promozione della salute deve tenere conto delle diverse possibilità ed esigenze generazionali, pur rivolgendosi alle diverse categorie mirate.¹⁸¹

4.3. Donne disabili

375. Le donne disabili sono esposte al rischio di una doppia discriminazione. La nuova legge sui disabili¹⁸², entrata in vigore nel 2004, impone alla Confederazione e ai Cantoni di impedire, ridurre o eliminare la discriminazione dei disabili. Presso l'UFSP sono in corso rilevamenti sulla parità dei disabili. I dati devono documentare la situazione di questo gruppo rispetto al resto della popolazione. La pubblicazione di un primo rapporto è prevista per la fine del 2008. Nell'ambito della statistica la problematica deve essere esaminata anche dalla prospettiva di genere.

376. L'articolo 5 capoverso 1 LDis dispone esplicitamente che si deve tenere conto delle esigenze particolari delle donne disabili. L'Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità considera quindi con particolare attenzione i progetti specifici per le donne, soprattutto nell'attribuzione di contributi per la promozione di progetti di integrazione.

¹⁸¹ Kurt Wyss, *Themenmonitoring: Gesundheit in der zweiten Lebenshälfte*, Neuchâtel (Osservatorio svizzero della salute) 2005.

¹⁸² RS 151.3; LDis

Finora hanno ricevuto un sostegno i lavori preliminari per la creazione di un centro di competenze «donne e disabilità» e un programma di *mentoring* volto a facilitare l'accesso alla professione delle giovani donne disabili. I progetti non sono ancora terminati: è quindi prematuro trarre conclusioni.

377. La quarta revisione dell'AI (cfr. n. 300) ha sostituito il sussidio d'invalidità, il sussidio d'assistenza per assicurati minorenni e l'indennizzo per cure a domicilio finora vigenti con un unico assegno per grande invalidità finalizzato ad accrescere l'autonomia delle persone disabili e corrisposto anche alle persone che vivono a casa propria ma richiedono assistenza costante nella vita quotidiana. L'assegno è versato anche ai minori (in precedenza: solamente dai 18 anni). L'importo dell'indennità per le persone che vivono a casa è raddoppiato.

378. Dal 2002 esiste in Svizzera l'associazione *Avanti Donne* (www.avantidonne.ch) che gestisce un centro di accoglienza e di contatto per le donne e le ragazze disabili al fine di garantirne le pari opportunità in ambito sociale. La qualità della vita di questa categoria deve essere migliorata e si devono incoraggiare l'autodeterminazione e il self-help.

379. Fino a poco tempo fa la Svizzera non aveva una regolamentazione unitaria in materia di sterilizzazione delle persone disabili. Soltanto nel 2005 è entrata in vigore la nuova legge federale sulle sterilizzazioni¹⁸³ che fissa le condizioni e le procedure per praticare la sterilizzazione. Il progetto di legge federale sull'indennità alle vittime della sterilizzazione o della castrazione forzata è stato respinto dal Parlamento.

5. Mutilazioni genitali in Svizzera

Raccomandazione n. 33 del Comitato CEDAW

Il Comitato raccomanda alla Svizzera di prendere urgentemente tutte le misure del caso – anche legali – per eliminare la deleteria pratica tradizionale delle mutilazioni genitali femminili.

380. Secondo le stime in Svizzera vivono circa 12 000 donne originarie di regioni in cui è praticata l'escissione e 6 000-7 000 di esse sono toccate o minacciate da questa usanza. Due diverse ricerche su questo tema condotte nel corso degli ultimi anni hanno dimostrato la necessità di intervenire a diversi livelli.¹⁸⁴ Un gruppo di lavoro multidisciplinare «*Female Genital Mutilation*», composto da specialisti di varie organizzazioni (UNICEF, Caritas Schweiz,

¹⁸³ RS 211.111.1.

¹⁸⁴ Jaeger/Schulze/Hohlfeld: *Female genital mutilation in Switzerland; a survey among gynaecologists*, *Swiss Med Wkly* 132; 259-4, 2002, nonché Thierfelder: *Female Genital Mutilation and the Swiss Health Care System*, 2003.

Iamaneh Schweiz, Terre des Femmes Schweiz, PLANeS), è stato incaricato dall'UFPS di elaborare materiale informativo destinato a diversi gruppi mirati. In un secondo tempo il materiale potrebbe essere utilizzato nell'ambito di specifiche campagne di informazione, sensibilizzazione e prevenzione sia da personale specializzato sia dalle stesse donne originarie dei Paesi interessati.

381. Il **Codice civile** obbliga l'autorità a proteggere le bambine dall'escissione. In virtù degli articoli 307–317 CC l'autorità tutoria deve ordinare le misure opportune per la protezione del figlio se il suo bene è minacciato e i genitori non vi rimediano o non sono in grado di rimediare. L'autorità tutoria deve altresì intervenire nel caso in cui le istituzioni sanitarie, scolastiche o altri servizi portino a sua conoscenza fattispecie pertinenti. Nei singoli Cantoni si è a conoscenza di casi nei quali l'autorità ha preso misure appropriate.

382. Le mutilazioni genitali sono inoltre punite dal **Codice penale**. Una perizia giuridica svolta su mandato dell'UNICEF Svizzera conclude che le mutilazioni genitali devono essere considerate lesioni gravi ai sensi dell'articolo 122 CP. È punibile in primo luogo chiunque intenzionalmente le cagiona. Nella maggior parte dei casi sono punibili come istigatori, correi o complici anche i terzi, segnatamente i genitori. Se l'intervento è praticato all'estero è altresì punibile anche chiunque vi ha partecipato in Svizzera, ossia, per esempio, chi a questo fine ha rimandato la bambina nel Paese d'origine. La sanzione in Svizzera presuppone la punibilità dell'atto anche nel luogo in cui è stato commesso. Basta in questo caso l'esistenza di una legge, anche se non attuata in maniera coerente e uniforme.¹⁸⁵ Poiché la statistica delle sentenze cita solamente l'articolo del codice penale applicato (lesioni gravi) non si possono trarre conclusioni circa il numero di sentenze pronunciate nei casi di mutilazioni genitali. Nel novembre 2007, nel Cantone di Zurigo si è aperta per la prima volta una procedura penale per lesioni gravi in ragione di mutilazioni genitali. Gli accusati sono i genitori di una ragazza tredicenne, sospettati di aver fatto operare la figlia in Svizzera. Si tratta della prima fattispecie commessa in Svizzera

383. Nel 2005, un'iniziativa parlamentare depositata dalla consigliera nazionale Roth-Bernasconi chiedeva l'elaborazione di una norma specifica che sanzionasse, in Svizzera, la pratica delle mutilazioni genitali femminili o l'incitamento alla medesima. L'esperienza in altri Stati dimostra che il numero di questi atti diminuisce notevolmente allorché sono severamente puniti. L'iniziativa è tuttora pendente.

¹⁸⁵ Stefan Trechsel/Regula Schlauri, *Weibliche Genitalverstümmelung in der Schweiz*, perizia giuridica per UNICEF Svizzera, Zurigo 2004.

384. Finora le mutilazioni genitali hanno avuto un peso secondario nella procedura di asilo. L'articolo 3 capoverso 2 della legge sull'asilo stabilisce che nella definizione del termine rifugiato «occorre tenere conto dei motivi di fuga specifici della condizione femminile». Quindi, se una richiedente l'asilo può provare in maniera convincente di correre il rischio di una mutilazione genitale nel suo Paese d'origine, la fase successiva consiste nell'esaminare se può essere considerata rifugiata ai sensi dell'articolo 3 LAsi, ossia se è esposta a seri pregiudizi a causa della sua «appartenenza a un determinato gruppo sociale» o se ha fondato timore di essere esposta a tali pregiudizi. Sotto il profilo dell'asilo è determinante non la mutilazione genitale già subita, ma il timore di subirla, sempre che lo Stato d'origine non offra una protezione adeguata da tale atto (principio della protezione). Si distinguono quindi due differenti situazioni: la prima riguarda le domande d'asilo di donne provenienti da Paesi il cui governo è attivo nell'ambito delle mutilazioni genitali femminili e ha preso misure anche giuridiche per vietarle. In questo caso, in genere, le domande sono respinte perché le interessate possono ottenere assistenza e protezione nel loro Paese d'origine e non dipendono, quindi, dalla protezione della Svizzera. La seconda situazione è quella delle donne originarie di Paesi nei quali le mutilazioni genitali femminili non sono vietate per legge oppure le sanzioni adottate per reprimerle non sono applicate. In questo caso all'interessata è generalmente accordato lo status di rifugiata, poiché nel suo Paese non può ottenere protezione. Come summenzionato, le donne che temono di subire mutilazioni genitali sono considerate appartenenti a un determinato gruppo sociale. Le bambine e ragazze interessate sono considerate rifugiate. Quando sono invece i genitori - o la madre - a citare come motivo l'incapacità di proteggere la ragazza da una mutilazione genitale questa argomentazione è assimilata a un comportamento oppositivo di natura da comportare il conferimento dello status di rifugiato. Attualmente, in osservanza delle disposizioni legali e della giurisprudenza esistenti, alcune ragazze e donne originarie di vari Paesi africani hanno ottenuto lo status di rifugiate in ragione del timore di eventuali mutilazioni genitali. In ogni caso, e visto che in Svizzera le mutilazioni genitali sono considerate trattamento inumano ai sensi dell'articolo 3 CEDU, le autorità svizzere riconoscono nella minaccia di mutilazioni genitali nel Paese d'origine un ostacolo al rimpatrio.

6. Cooperazione allo sviluppo

385. La DSC sostiene sostanzialmente il diritto alla sanità («*right to health*») di cui beneficiano anche le donne appartenenti alle categorie più svantaggiate. Tra l'altro, la DSC crea e promuove competenze volte a integrare la prospettiva di genere (*Gender Mainstreaming*) nel-

la politica sanitaria degli Stati partner. In diversi Stati africani (Ruanda, Tanzania, Mali) come pure in Nepal, Ucraina e Tagikistan sostiene programmi finalizzati a facilitare l'accesso delle donne alle strutture sanitarie e alle misure di promozione della salute. Un programma nella Regione dei Grandi Laghi consente inoltre alle vittime di uno stupro di beneficiare di assistenza psicologica e sociale. In ambito sanitario vanno infine ricordati il *Gender Mainstreaming* nella politica dell'AIDS della DSC (p. es. in Mozambico) come pure progetti dalla prospettiva di genere come *Mother and Childcare* in Ucraina o le misure per migliorare le condizioni di salute delle detenute nelle prigioni russe.

386. Dalla metà degli anni Novanta, la DSC lotta contro le mutilazioni genitali femminili (Female Genital Mutilation, FGM). A livello internazionale sostiene campagne per l'eliminazione di questa pratica mediante contributi alle attività dell'UNICEF, dell'UNFPA, dell'UNIFEM e dell'OMS (p. es. un convegno sulla escissione organizzato nel 2001 dall'UNICEF e da PLANeS, Fondazione svizzera per la salute sessuale e riproduttiva, scambi di periti e la giornata internazionale contro le mutilazioni genitali femminili del 7 marzo 2005, organizzata dall'UNICEF a Zurigo), mentre, nei Paesi interessati, gli uffici della cooperazione appoggiano azioni locali contro questa pratica.

Art. 13 Altri campi della vita economica e sociale

1. Donne e povertà

Raccomandazione n. 49 del Comitato CEDAW

Il Comitato raccomanda alla Svizzera di seguire con particolare attenzione la povertà delle donne in situazioni di particolare pericolo e a concretizzare misure efficaci e programmi di formazione affinché anche queste donne possano profittare pienamente dello sviluppo economico del Paese.

387. Secondo le statistiche, nel 2006 il 9 per cento della popolazione svizzera in età di esercitare un'attività lucrativa (l'analisi è limitata alla fascia tra i 20 e i 59 anni) viveva sotto la soglia della povertà. Di queste persone, il 4,5 per cento era costituito dai cosiddetti *working poor*, ossia da persone attive facenti parte di una economia domestica povera con un reddito equivalente a quello di almeno un lavoro a tempo pieno.¹⁸⁶ Un rapporto dell'UST del 2002 su benessere economico e benessere fisico paragona le condizioni di vita di persone viventi in

¹⁸⁶ Cfr. in merito lo sviluppo della quota di *working poor*:
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/03/blank/dos/01.Document.104311.pdf>

economie domestiche di basso, medio e alto reddito. Le categorie più sfavorite sono le famiglie monoparentali, gli stranieri, le famiglie numerose e gli impiegati nel settore del commercio e dei servizi. Rispetto all'insieme della popolazione sono svantaggiate per diversi aspetti. Secondo la statistica sulla povertà dell'UST¹⁸⁷ tra le donne capofamiglia si registra il più elevato tasso di povertà (nel 2005 circa un quarto). L'aumento del numero di figli comporta un incremento notevole di essere colpite da povertà non soltanto nelle famiglie monoparentali ma anche nelle coppie. Con l'11,1 per cento, le donne che allevano da sole i figli sono al secondo posto nella graduatoria della più alta percentuale di *working poor* (al primo posto, con il 17,9%, troviamo le famiglie numerose). Nel 2000 la quota di *working poor* era ancora del 5,0 per cento.

388. La maggiore povertà delle donne è riconducibile al fatto che il loro lavoro non sempre è retribuito. Come dimostrato da uno studio recente, in Svizzera l'attività lucrativa è la pietra angolare su cui poggiano non solamente il reddito e lo statuto sociale ma anche la garanzia contro i rischi sociali. Quando si parla di povertà delle donne, si citano cinque fattori:

- la ripartizione tradizionale dei ruoli e la scarsa conciliabilità tra lavoro e famiglia, che sono la principale causa di disoccupazione e di insufficiente integrazione delle madri nel mondo del lavoro;
- il lavoro a tempo parziale che, soprattutto nelle categorie salariali più basse, è caratterizzato da condizioni di lavoro spesso precarie (impiego per un periodo limitato, mancanza di garanzia di un tempo di lavoro minimo, scarsa protezione sociale);
- la grande differenza di salario tra donne e uomini;
- la più elevata quota di disoccupazione delle donne;
- il nesso tra assicurazioni sociali e reddito, che discrimina le persone che non lavorano e le rende dipendenti dal coniuge in caso di divorzio o le espone a un maggiore rischio di povertà in età avanzata.

Lo studio conclude che la lotta contro la povertà significa innanzi tutto promozione della partecipazione delle donne alla vita attiva in condizioni di pari diritti.¹⁸⁸

389. Nel settore dell'assistenza sociale individuale, di competenza cantonale, la differenza tra i sessi è poco marcata, pur essendo leggermente superiore per le straniere rispetto agli stranieri. In Svizzera il 3,1 per cento delle economie domestiche private riceve prestazioni assistenziali. Particolarmente interessate sono le famiglie monoparentali, che costituiscono il 20,7

¹⁸⁷ Si tratta delle prime valutazioni speciali dell'UST non ancora pubblicate.

¹⁸⁸ Silvia Strub/ Heidi Stutz, *Macht Arbeit Frauen arm?* in: «Questioni femminili» 1.2004, pag. 15 segg.

per cento delle economie domestiche a beneficio di prestazioni di assistenza sociale, ossia, complessivamente, una famiglia monoparentale su sette.

390. A livello federale diverse misure contribuiscono alla lotta contro la povertà, in particolare per quanto concerne le donne. Le misure nei settori della formazione (art. 10) e della professione (art. 11) sono finalizzate a ridurre il rischio di povertà comportato dalla posizione delle donne nel mercato del lavoro. In particolare, le misure di miglioramento della conciliabilità tra famiglia e lavoro (art. 11, n. 5.2) contribuiscono alla soluzione del problema della sotto occupazione femminile. Nell'ambito delle assicurazioni sociali, l'estensione della previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità ai redditi più bassi garantisce una migliore copertura a lavoratrici precedentemente escluse dal secondo pilastro (art. 11, n. 3.3). Nel 2005, con l'introduzione dell'indennità di maternità per le lavoratrici, si è colmata una lacuna nella protezione della maternità (art. 11 n. 5.3). Un sistema di prestazioni in funzione del reddito ancora allo studio, elaborato in risposta a iniziative parlamentari, dovrebbe offrire protezione mirata alle famiglie a basso reddito.¹⁸⁹ Prestazioni complementari a compensazione parziale dei costi occasionati dai figli permetterebbero di sostenere le donne che ne hanno cura (assegni familiari, cfr. art. 13 n. 2).

391. Per molte donne divorziate che allevano da sole i figli una ulteriore causa di impoverimento è la difficoltà nel riscuotere gli alimenti. In caso di divorzio, la pensione alimentare è fissata in primo luogo in base alla situazione finanziaria della persona che deve pagarla (generalmente il padre) e spesso i costi di custodia extrafamiliare non entrano neppure in linea di conto. Le spese non coperte sostenute per i figli sono così ripercossi sul genitore che ne ha la custodia (generalmente la madre) mentre l'altro genitore – che non li alleva ma ha l'obbligo di mantenimento – vede protetto il proprio minimo di sussistenza. Allorché gli alimenti (o gli eventuali anticipi sulla pensione alimentare) e i mezzi propri non bastano il genitore che alleva da solo i figli dipende dall'assistenza sociale, le cui prestazioni sono però rimborsabili. Per giunta, le disposizioni cantonali sull'anticipo e l'incasso degli alimenti divergono notevolmente e non offrono ovunque la stessa protezione. A livello cantonale la soglia massima degli anticipi è molto variabile. Una commissione parlamentare ha invitato il Consiglio federale a presentare un rapporto contenente proposte volte ad armonizzare la legislazione in materia di anticipo e di incasso degli alimenti.¹⁹⁰

¹⁸⁹ Iniziativa parlamentare FEHR JACQUELINE del 18 settembre 2000 (00.436) e iniziativa parlamentare MEIER-SCHATZ LUKREZIA del 19 settembre 2000 (00.437) Prestazioni complementari per le famiglie. Modello ticinese.

¹⁹⁰ Postulato della COMMISSIONE DELLA SICUREZZA SOCIALE E DELLA SANITÀ del 13 gennaio 2006 (06.3003) Anticipo e incasso degli alimenti. Armonizzazione.

392. Le immigrate sono maggiormente toccate dalla povertà rispetto agli uomini immigrati e alla popolazione svizzera. Anche se è necessaria una distinzione secondo il motivo di immigrazione e la nazionalità, tendenzialmente le straniere sono più spesso colpite dalla disoccupazione per via di un livello di formazione inadeguato e della mancanza di qualifiche professionali. Spesso hanno frequentato corsi di formazione di breve durata o non dispongono di formazione dopo la scuola obbligatoria. Altri motivi sono l'insufficienza delle conoscenze linguistiche e una massiccia presenza di straniere nei settori economici strutturalmente deboli. Va aggiunto che l'assicurazione contro la disoccupazione non copre i costi di compensazione delle carenze scolastiche di base e quindi le straniere disoccupate che presentano queste carenze continuano a essere escluse dal mercato del lavoro. Gli sforzi dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia per il riconoscimento dei diplomi esteri e delle esperienze professionali fatte all'estero gioveranno anche a queste donne.

393. Dal 1999 l'ordinanza sull'integrazione degli stranieri consente alle autorità federali competenti di accordare **aiuti finanziari a progetti di integrazione**. Particolarmente significative in questo ambito sono le offerte in favore delle donne straniere, ma anche di bambini e giovani. Alle straniere che arrivano in Svizzera nell'ambito del ricongiungimento familiare e che non possono – o non possono ancora - essere integrate nel mercato del lavoro in ragione del loro ruolo familiare di madri e casalinghe, sono proposte, per esempio, specifiche prestazioni di integrazione.

2. Assegni familiari

394. Oggi esistono ancora 26 diverse regolamentazioni cantonali sul tipo e sull'importo degli assegni familiari. In seguito all'iniziativa parlamentare Fankhauser del 1991, il Parlamento ha approvato la legge federale sugli assegni familiari (LAFam), adottata dal popolo e dai Cantoni nella votazione popolare del 26 novembre 2006 e che entrerà in vigore il 1° gennaio 2009. La LAFam armonizza a livello nazionale un certo numero di disposizioni, i Cantoni rimangono competenti per tutte le questioni che non sono direttamente regolamentate dalla LAFam. La nuova legge stabilisce i requisiti dell'attribuzione degli assegni familiari, il diritto agli assegni familiari dei figli, il limite di età come pure le norme applicabili quando più persone possono esigere assegni familiari per il medesimo figlio. Hanno diritto agli assegni familiari le persone che esercitano un'attività lucrativa e le persone che non la esercitano. Nel caso delle persone che non esercitano un'attività lucrativa gli assegni dipendono dal reddito imponibile e sono finanziati dai Cantoni. Secondo la LAFam, le persone che esercitano un'attività

indipendente non hanno diritto agli assegni familiari, ma i Cantoni li possono accordare ugualmente.

395. La LAFam prevede un *assegno per i figli* di almeno 200 franchi mensili versato dalla nascita fino al compimento del sedicesimo anno di età, come pure un *assegno di formazione* di almeno 250 franchi mensili versato fino al termine degli studi ma, al massimo, fino al compimento del venticinquesimo anno d'età. Gli assegni per i figli sono versati integralmente, il grado di occupazione dei genitori non è più considerato. Le legislazioni cantonali possono prevedere assegni più elevati come pure assegni di nascita e di adozione. Le altre prestazioni devono essere finanziate al di fuori delle normative sugli assegni familiari. Hanno diritto agli assegni familiari i figli di genitori coniugati e non coniugati, i figliastri, gli affiliati come pure i fratelli, le sorelle e gli abbiatici dell'avente diritto se questi provvede prevalentemente al loro mantenimento. Gli assegni familiari nell'agricoltura sono tuttora retti, con qualche modifica, dalla legge federale del 20 giugno 1952 sugli assegni familiari nell'agricoltura (LAF). La LAFam entrerà in vigore nel 2009 per lasciare ai Cantoni il tempo di adeguare alla regolamentazione federale le rispettive legislazioni sugli assegni familiari.

3. Accesso al tempo libero, allo sport e alla cultura

3.1. Cultura

Per quanto concerne l'accesso agli **aiuti federali alla promozione culturale**, negli ultimi anni le differenze tra i sessi si sono attenuate. 17 donne e 18 uomini sono stati premiati, per esempio, in occasione del Concorso federale d'arte 2005. Anche gli invii alla Biennale internazionale da questo punto vista sono molto equilibrati (6 donne e 8 uomini). I premi Meret-Oppenheim, assegnati esclusivamente ad artisti di più di 40 anni sono invece andati a 14 uomini e a 6 donne soltanto. I contributi individuali nel settore del design sono ripartiti pressappoco equamente tra donne e uomini. Tradizionalmente, tuttavia, nel ramo del design, grafica, disegno industriale e architettura sono feudi maschili mentre nella moda, nella gioielleria, nei tessili e nella ceramica predominano le donne. Non esistono statistiche differenziate secondo il sesso per la promozione cinematografica, ma sono sempre più numerose le registe e le produttrici. Il cinema non è più un settore prettamente maschile, benché alle vette della competizione internazionale gli uomini siano chiaramente più rappresentati.

396. Un gruppo di ricercatori ha analizzato la promozione delle attività culturali di singoli e gruppi nella città di Berna in uno studio dal titolo «*Kulturförderung unter der Gleichstellun-*

gslupe» (Promozione culturale sotto la lente dell'uguaglianza). Secondo il rapporto, gli artisti uomini sono presi in considerazione con maggiore frequenza in tutti i campi. Nel 2003, le donne hanno presentato mediamente un minor numero di domande di sovvenzioni culturali rispetto agli uomini. Costituiscono però la maggioranza degli studenti delle scuole universitarie professionali di arte figurativa musica e teatro dal 1998 e quasi la metà dei membri delle associazioni artistiche. In alcuni settori mancano dati dalla prospettiva di genere, cosa che ha ristretto il campo d'indagine. Da un sondaggio della commissione interessata risulta che la maggioranza dei suoi membri, donne e uomini, parte dal principio che l'arte non ha sesso e che per il conferimento delle prestazioni è determinate non il sesso della persona che ne fa richiesta ma la qualità dell'opera.¹⁹¹

3.2. Sport e tempo libero

397. Secondo le statistiche, nel tempo libero gli uomini di tutte le età praticano uno sport più spesso delle donne. La realtà quotidiana appare differente: tra le persone che ogni giorno si spostano a piedi o in bicicletta per più di 30 minuti la proporzione di donne è nettamente più alta.¹⁹²

398. In Svizzera ancora oggi una buona parte delle attività sportive organizzate è praticata separatamente da donne e uomini. In alcuni sport le donne sono maggioritarie (nel 2006: volteggio, nuoto sincronizzato, ginnastica e danza), mentre in altri sono quasi esclusivamente presenti gli uomini (nel 2006: *streethockey*, *rugby*, lotta svizzera). Nello sport di campo e nel *trekking* come nella ginnastica le ragazze costituiscono una maggioranza assoluta (nel 2006: 34 887 e 31 105).

399. Rispetto agli uomini (28%), le donne iscritte a una associazione sportiva sono meno numerose (16%). La percentuale di donne che sono membri attivi delle **società sportive** svizzere negli ultimi due anni è passata a 33,5 per cento (+2 punti percentuali). Mentre la proporzione delle giovani di età inferiore a 20 anni è nettamente scesa, le donne adulte hanno contribuito a questo aumento percentuale. Tuttavia, ai vertici delle federazioni sportive e dei servizi pubblici dello sport, le donne, con appena il 10 per cento, sono chiaramente sottorappresentate. La situazione è leggermente migliorata tra il 2001 e il 2004, ma la proporzione

¹⁹¹ Iris Frey/Judith Estermann/Thomas Beyeler, *Kulturförderung unter der Gleichstellungslupe*, Berna 2005.

¹⁹² <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/14/02/02/key/01.Document.21593.xls>

delle dirigenti è tuttora esigua in confronto a quella delle donne che praticano uno sport o che fanno parte di una federazione sportiva.¹⁹³

400. La Confederazione promuove le attività sportive a titolo sussidiario, senza considerazioni di sesso. Tutte le misure sono accessibili alle donne come agli uomini, ma le donne profitano dell'offerta in minor misura, sia per quanto riguarda la promozione delle nuove leve delle federazioni sportive, sia nel settore delle scuole reclute per sportivi o in quello **gioventù + sport**. Con questo titolo Confederazione e Cantoni promuovono congiuntamente le attività sportive per i giovani. La Confederazione apporta il sostegno finanziario e organizza corsi di formazione e di perfezionamento. Nell'ambito dei corsi di formazione Gioventù+Sport la proporzione di donne negli ultimi 15 anni si è stabilizzata attorno al 40 per cento, mentre nei corsi per quadri è del 35 per cento.

401. Nelle attività di animazione e nelle riunioni giovanili, che hanno un ruolo non insignificante nell'organizzazioni degli svaghi della gioventù, le ragazze e le giovani donne sono minoritarie. Sono cioè ugualmente attive in seno alle associazioni giovanili, ma restano sottorappresentate a livello dirigenziale e nei posti di responsabilità. L'Associazione svizzera delle associazioni giovanili (organizzazione mantello) realizza quindi progetti di *mentoring* e sta introducendo la prospettiva di genere in tutte le sue attività.

402. Il comportamento nel tempo libero è scarsamente influenzato da caratteristiche specificamente femminili o maschili. Molto più sentiti in questo ambito sono gli effetti della situazione economica, del livello di formazione e, soprattutto, dell'età. Oltre il 70 per cento di donne e uomini nel 2005 confermava di incontrare almeno una volta alla settimana amici, conoscenti e colleghi, di leggere e passeggiare. Mentre tra gli uomini quelli che almeno una volta alla settimana frequentano un bar, un caffè o un ristorante sono il 56,9 per cento, la percentuale scende ad appena il 41,3 per cento per le donne. Lo stesso dicasi per le manifestazioni sportive: il 10,5 per cento degli uomini e il 5,8 per cento delle donne vi si recano almeno una volta alla settimana. La presenza delle donne è più massiccia quando si tratta di frequentazione di formazioni varie (lingue, cucina, artigianato): il 12,9 per cento delle donne partecipa almeno una volta alla settimana a qualche corso, mentre la percentuale degli uomini è di appena il 6,1 per cento.¹⁹⁴ Il 44 per cento delle donne vanta una partecipazione attiva in seno a un'associazione o a un'analogha organizzazione. In questo caso gli uomini le battono con il

¹⁹³ Lamprecht, Markus, Kurt Murer und Hanspeter Stamm (2005): Probleme, Strategien und Perspektiven der Schweizer Sportvereine. Zurigo 2005.

¹⁹⁴ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/03/blank/key/04/01.html>

55 per cento. Le percentuali più basse in quest'ottica si registrano presso le donne di oltre 75 anni (circa un terzo) e le straniere (circa un quarto). Se la partecipazione in attività ricreative e associative non presenta forti differenze tra donne e uomini, il volontariato è contraddistinto da una netta separazione dei sessi. (cfr. n. 281)

4. Ambiente e sviluppo sostenibile

403. Le donne sono particolarmente sensibili al degrado ambientale e dispongono, nel trattare le problematiche ecologiche, di un sapere e di un margine di manovra specifici che devono essere riconosciuti e sfruttati più efficacemente. Dall'analisi di rilevamenti sociologici dalla prospettiva di genere in altri Paesi risultano significative differenze nei comportamenti che incidono sull'ambiente, per esempio nell'ambito dei consumi e sotto il profilo dell'impegno sociale spontaneo. Uno studio svizzero ha rilevato altresì notevoli differenze nel comportamento dei due sessi a livello della mobilità. Dato che queste differenze potrebbero svolgere un ruolo nei più vari ambiti ambientali anche in Svizzera, il rilevamento dei dati pertinenti e l'analisi dei meccanismi che li producono sono di grande importanza per l'orientamento della politica ambientale svizzera. I rilevamenti statali nei settori di rilevanza ambientale sono effettuati dalla prospettiva di genere solamente per determinati aspetti (politica sociale, salute, partecipazione politica), ma non per ambiti come lo sfruttamento delle risorse e il consumo. Questa prospettiva fa difetto nel rilevamento di dati nel settore dell'ambiente. Negli uffici federali competenti, il nesso fra identità di genere e sviluppo sostenibile è tuttora poco chiaro.

404. Nel settore della ricerca ambientale la proporzione di donne dovrebbe essere più elevata che in quello delle scienze naturali. Vi si approssima la quota relativamente alta di donne che studiano le scienze ambientali al PF di Zurigo (2004: 46%), quasi raddoppiata negli ultimi 15 anni (1990: 25%). D'altro canto, anche in questo settore le donne sono praticamente assenti fra i docenti: il dipartimento scienze ambientali del PF di Zurigo conta 23 professori ordinari e una sola professoressa. La formazione e la ricerca universitaria nelle scienze naturali registra un calo degli studenti. Al tempo stesso, in molte facoltà la segregazione orizzontale è considerevole. La politica nazionale delle scuole universitarie intende concentrare gli assi prioritari della formazione e della ricerca nelle scienze naturali presso i due Politecnici federali, cosa che indebolirebbe la formazione in questo ambito presso le università cantonali, mentre queste ultime, grazie alla loro vasta offerta, consentono più facilmente dei PF l'abbinamento di scienze sociali e scienze naturali in corsi interdisciplinari. Questi curricula si

adattano particolarmente alle scelte e agli obiettivi professionali delle donne: perciò, dal punto di vista di una politica di parità tra donna e uomo, un indebolimento delle scienze naturali nelle università è indesiderabile.

405. Nella ricerca la fissazione dei temi continua a vertere su problematiche che non presentano specificità di genere. Per giunta, anche negli ambiti rilevanti sotto questo profilo le questioni pertinenti sono spesso dimenticate o scarsamente elaborate. Ne sono un esempio temi come la mobilità, la pianificazione del territorio, la formazione e il lavoro o lo sviluppo sostenibile.

406. Sulla parità salariale nel settore dell'ambiente non esistono finora dati affidabili. Un'inchiesta svolta dalla Donne professioniste dell'ambiente (DPA) e dall'Associazione Svizzera degli Ecologi Professionisti (ASEP) cerca di far luce in proposito. I dati sono allo studio. Attualmente, con il sostegno dei mezzi finanziari previsti dalla legge sulla parità, l'industria dell'economia forestale e del legno sta realizzando un progetto di sensibilizzazione per quadri intitolato „silviasilvio“.

407. La ricerca ambientale della Confederazione deve rispondere alle questioni più attuali e urgenti nell'ambito della ricerca. Come già menzionato, le donne sono particolarmente minoritarie nella ricerca in scienze naturali e ciò, nella pratica, complica notevolmente la partecipazione femminile ai mandati di ricerca. Nell'attribuzione dei mandati a partner esterni, tuttavia, l'Ufficio federale dell'ambiente vigila affinché siano prese in considerazione imprese che impiegano una determinata proporzione di donne – anche a livello dirigenziale. Il nuovo piano direttore della ricerca ambientale per il periodo 2008-2011 attirerà l'attenzione sulla necessità di rafforzare la promozione della donna in questo ambito.

Art. 14 Donne delle zone rurali

1. Differenze tra città e campagna

408. In Svizzera come altrove le condizioni di vita delle donne nelle zone rurali differiscono da quelle delle donne in città. Le statistiche tuttavia dimostrano che, oltre alle differenze proprie dei diversi settori, sono numerosi anche i punti comuni. In seguito al censimento del 2000, l'UST ha pubblicato nel 2005 l'Atlante svizzero delle donne e della parità. Accessibile online (in tedesco)¹⁹⁵, la pubblicazione documenta i cambiamenti di diversi indicatori della

¹⁹⁵ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas.html

parità dal 1970 e informa sulle differenze e le similarità in questo ambito. Contiene dati differenziati relativi alle tre principali regioni linguistiche e a Comuni tipo cittadini e rurali (cfr. i dati statistici nell'allegato 1 F).

409. Sotto il profilo delle forme di economie domestiche e delle famiglie, le differenze tra città e campagna sono considerevoli. Nelle città si registra la più bassa percentuale in assoluto di donne coniugate, nelle regioni rurali la più alta. Dal 1990 al 2000, tuttavia, il divario tra campagna e città si è notevolmente ridotto. Anche al di fuori delle regioni urbane sono sempre più numerose le donne nubili o non più coniugate. Nello stesso periodo, la proporzione delle donne capo-famiglia è leggermente aumentata in tutta la Svizzera (da 86% a 89%), ma resta più bassa nelle regioni rurali. Un netto progresso della percentuale di donne senza figli si osserva soprattutto nelle città della Svizzera tedesca.

410. Il numero delle donne occupate a tempo parziale è fortemente aumentato tanto nelle aree urbane come in quelle rurali, passando tra il 1985 e il 2001 da 74 per cento a 76 per cento. Il lavoro a tempo parziale continua a essere proprio delle donne, in tutte le regioni linguistiche e in città come in campagna; le differenze regionali negli ultimi anni sono diminuite. A livello nazionale la proporzione delle donne impiegate a tempo pieno ristagna a poco meno del 30 per cento e le differenze regionali sono praticamente immutate. Il più forte numero di donne impiegate a tempo pieno si registra nelle principali città della Svizzera meridionale, mentre quello più basso contraddistingue le zone periurbane della Svizzera tedesca.

411. Nell'anno 2000 il censimento della popolazione svizzera indica una proporzione di donne di appena il 15 per cento nella direzione aziendale. Le divergenze regionali e settoriali sono importanti. Più è elevata la percentuale di donne tra i lavoratori di un settore economico, più elevata è anche la proporzione femminile ai livelli dirigenziali. Nel settore socio-sanitario, per esempio, con una percentuale di lavoratrici dell'80 per cento si registra la più elevata percentuale di donne nella direzione aziendale (31%). Lo stesso vale per l'industria alberghiera, il settore dei servizi e l'insegnamento. Dal punto di vista della rappresentanza femminile nei posti dirigenziali le differenze regionali possono essere ricondotte, almeno in parte, alla differente struttura dei settori.

412. Differenze regionali importanti appaiono nella retribuzione di donne e uomini. La parità salariale è tendenzialmente minima nella regione lemanica e particolarmente significativa nella Svizzera orientale. Le percentuali della disoccupazione indicano un grande divario tra città (2000: 2,8%) e campagna (2000: 0,6% nei Comuni agricoli). Dal 1990 l'aliquota di disoccupazione delle donne è costantemente più elevata di quella degli uomini. Il censimento ha

dimostrato inequivocabilmente che sono molto più numerose le persone che si dichiarano disoccupate di quante non risultino dalla statistica ufficiale e fra queste, in tutti i Cantoni, sono più le donne degli uomini.

413. Per quanto concerne la conciliabilità di famiglia e lavoro, l'Atlante della parità distingue quattro modelli di ripartizione dell'attività lucrativa e ne situa la diffusione in Svizzera. Il modello tradizionale borghese (l'uomo occupato a tempo pieno, la donna senza attività lucrativa) nel 1990 caratterizzava circa il 60 per cento delle famiglie svizzere con figli di meno di 7 anni, ma nel 2000 si applicava soltanto al 37 per cento. Questo netto calo si riscontra in tutte le regioni: il modello è più fortemente presente soprattutto nei Comuni periurbani (42%). Il modello borghese «modernizzato» (l'uomo occupato a tempo pieno, la donna occupata a tempo parziale) è diffuso principalmente nelle regioni rurali della Svizzera romanda e nelle città della Svizzera tedesca tra le coppie con figli in età prescolastica. Tra il 1970 e il 1990 la percentuale media svizzera di economie domestiche con due genitori occupati a tempo pieno non ha subito grandi cambiamenti (tra l'11 e il 12%). I valori massimi si registrano nella città di Ginevra e in alcune regioni rurali orientate all'industria orologiera, tessile e del turismo. Ma anche nelle regioni rurali la diffusione di questo modello familiare è passata, tra il 1990 e il 2000, dal 14 al 16 per cento. Il più elevato tasso di incremento – ancorché modesto – si osserva per il modello familiare paritario, nel quale i genitori si ripartiscono le attività lucrative e familiari. Dal 1990 il numero di coppie in cui entrambi i genitori sono occupati a tempo parziale è passata dall'1,5 al 3,4 per cento (2000). Da questo punto di vista, le città della Svizzera tedesca registrano il maggiore tasso di crescita.

414. Nel 2000, in Svizzera, la proporzione di donne dai 15 ai 21 anni che aveva portato a termine una formazione a livello secondario II era mediamente circa il 47 per cento. Nelle regioni urbane questa proporzione era generalmente più elevata (49%) che in quelle rurali (41%). Questo divario tra città e campagna dimostra chiaramente che attualmente la proporzione di giovani donne delle zone rurali che possono accedere a una formazione di livello secondario II è inferiore a quella degli uomini. Il divario tra città e campagna si riscontra in tutte le regioni linguistiche, ma è più importante nella Svizzera italoфона. Regionalmente, il livello di formazione della popolazione presenta differenze poco significative ma caratteristiche. I Comuni a reddito elevato registrano valori tendenzialmente più alti, quelli agricoli valori più bassi. Tanto nella categoria di età dai 30 ai 39 anni, come in quella dai 50 ai 59, gli anni di formazione degli uomini sono numericamente superiori a quelli delle donne (13,1 contro 12,4 e 12,8 contro 11,6) sia nelle regioni urbane sia in quelle rurali. Tuttavia, la disparità nella

durata della formazione delle donne è scesa da 1,2 a 0,7 anni, particolarmente nella Svizzera francofona.

2. Contadine

415. Oggi in Svizzera gli agricoltori vivono una situazione difficile. Il loro reddito diminuisce di anno in anno e molte aziende rurali sono indebitate. Spesso le mogli lavorano con il coniuge senza retribuzione. Di conseguenza un divorzio le mette in situazione particolarmente precaria: la donna perde il proprio reddito, ma poiché non figura come impiegata non può neppure avvalersi dell'indennità di disoccupazione per il sostentamento e un'eventuale formazione. Inoltre il più delle volte non le è neppure possibile recuperare il proprio patrimonio, immesso nell'azienda comune. Non di rado anche in caso di decesso del coniuge la condizione della moglie superstite è difficile. Il diritto fondiario, al fine di preservare la continuità dell'impresa, privilegia l'erede che ne assume la gestione a scapito degli altri eredi, fra cui la moglie che per anni vi ha investito manodopera e risorse.

Art. 15 Parità di fronte alla legge

1. Capacità giuridica

Raccomandazione n. 14 del Comitato CEDAW

... Il Comitato esorta la Svizzera a verificare a intervalli regolari le proprie riserve e a consolidare i propri sforzi per eliminarle. Sempre che siano ancora importanti, nel prossimo rapporto occorrerebbe presentare uno scadenzario per il ritiro delle riserve.

416. Aderendo alla Convenzione la Svizzera ha formulato una riserva concernente il regime dei beni nei matrimoni conclusi prima del 1988 allorché era stato scelto, mediante convenzione fra i coniugi, un regime matrimoniale diverso da quello ordinario. Come menzionato nel Primo e Secondo rapporto (n. 563 segg.), ci sono ancora regimi matrimoniali sottoposti al diritto previgente dove persistono determinate limitazioni riguardo alla capacità di agire delle donne coniugate in materia di gestione patrimoniale. In questi casi, sostanzialmente, il marito gestisce il patrimonio portato all'unione dalla donna. La riserva della Svizzera all'articolo 15 CEDAW riguarda solamente il diritto transitorio del 1988 e, nell'ambito di tale diritto transitorio, soltanto le coppie che, in vista dell'entrata in vigore del nuovo diritto patrimoniale, han-

no scelto mediante convenzione matrimoniale o dichiarazione congiunta una determinata soluzione. La riserva continua quindi a essere valida, benché la sua portata diminuisca in ragione dell'esiguo numero dei casi. I matrimoni conclusi dopo il 1988 sottostanno senza limitazione alla nuova normativa. Inoltre il mantenimento del regime patrimoniale secondo il vecchio diritto, che comporta disposizioni discriminanti per quanto concerne la gestione patrimoniale si fonda su una esplicita dichiarazione congiunta scritta dei coniugi interessati (art. 9e cpv. 1 titolo finale CC). Va aggiunto che le donne che non sono più d'accordo nel lasciare al coniuge l'amministrazione dei beni da loro portati nell'unione hanno in qualsiasi momento la possibilità di chiedere al giudice di pronunciare la separazione dei beni in virtù dell'articolo 185 CC.

2. Libera scelta della residenza e del domicilio, in particolare delle straniere

2.1. Diritto di dimora delle straniere nel ricongiungimento familiare

417. Fino a tempi recenti, la normativa disponeva che i cittadini stranieri originari di Paesi al di fuori dell'area UE/AELS ammessi in Svizzera nell'ambito del ricongiungimento familiare non avevano diritto alla proroga del permesso di dimora dopo lo scioglimento del vincolo matrimoniale, tranne in determinati casi, segnatamente nei casi di rigore. Su questo punto la nuova legge sugli stranieri comporta un miglioramento: dopo lo scioglimento del matrimonio è ormai previsto il diritto al rilascio o alla proroga del permesso di dimora. È quanto avviene, per esempio, nel caso dei membri stranieri della famiglia di un cittadino svizzero o dei figli stranieri del titolare di un **permesso di domicilio**. Dopo lo scioglimento del matrimonio o della comunione familiare il coniuge e i figli continuano ad aver diritto al rilascio o alla proroga del permesso di dimora se l'unione coniugale è durata almeno tre anni e l'integrazione è avvenuta con successo o se gravi motivi personali rendono necessario un ulteriore soggiorno in Svizzera. Insorgono gravi motivi personali allorché un coniuge è stato vittima di violenza coniugale o il reinserimento sociale nel Paese d'origine appare fortemente compromesso.

418. Un ulteriore soggiorno in Svizzera può essere necessario in caso di decesso del titolare del permesso di dimora o allorché lo scioglimento del matrimonio rende particolarmente difficile la reintegrazione familiare e sociale nel Paese d'origine. Lo stesso si applica anche se ci sono figli comuni con i quali esiste uno stretto legame e che sono bene integrati in Svizzera. Si devono tuttavia sempre prendere in considerazione le cause dello scioglimento del vincolo

matrimoniale. Se la persona ammessa in Svizzera nell'ambito del ricongiungimento familiare corre un serio pericolo in ragione della vita comune e non ci si può quindi attendere che continui la relazione coniugale, ciò deve essere debitamente considerato nella decisione.

419. Il rimpatrio è invece un'opzione ragionevole allorché il soggiorno in Svizzera è durato solamente breve tempo, non esistono stretti legami con la Svizzera e la reintegrazione nel Paese d'origine non presenta particolari problemi. È importante che si esaminino le circostanze pratiche dei singoli casi. Con il conferimento del diritto al permesso di dimora sono armonizzate anche le diverse prassi cantonali.

420. Per il coniuge e i figli stranieri del titolare di permesso di dimora, la legge non sancisce, invece, il diritto al rilascio o alla proroga del permesso di dimora in caso di scioglimento del matrimonio ma prevede soltanto, per l'autorità, la possibilità di conferirlo. Le disposizioni esecutive impongono modalità paragonabili a quelle succitate (cfr. art. 77 della nuova ordinanza del 24 ottobre 2007 sull'ammissione, il soggiorno e l'attività lucrativa).

2.2. Prospettiva di genere nel diritto sull'asilo

421. Il dibattito internazionale sulla condizione femminile e, in particolare, sulle persecuzioni sessuali è stato ripreso anche in Svizzera e ha avuto ripercussioni sull'ultima revisione della legge sull'asilo. Il termine di rifugiato non è stato esteso, ma la sua definizione è stata completata con le persecuzioni in funzione del sesso. L'aggiunta all'articolo 3 capoverso 2 della legge sull'asilo del 26 giugno 1998 (LAsi; RS 142.31) «(...) Occorre tenere conto dei motivi di fuga specifici della condizione femminile» è frutto di un compromesso con il quale si intendono designare i pregiudizi che colpiscono esclusivamente le donne. Con il richiamo esplicito a *motivi di fuga specifici della condizione femminile* si intende consentire la presa di coscienza di pregiudizi particolarmente gravi dai quali gli uomini sono praticamente immuni. Si sono altresì emanate a livello di ordinanza norme per la procedura di asilo delle donne. L'articolo 5 dell'ordinanza 1 sull'asilo (OAsi 1) stabilisce per tutti il diritto a un esame delle proprie allegazioni in merito all'asilo e l'articolo 6 prescrive che se esistono indizi concreti di persecuzione di natura sessuale, il richiedente l'asilo è udito da una persona del medesimo sesso.

422. Per quanto concerne le persecuzioni in ragione dell'appartenenza a un sesso la revisione della legge sull'asilo del 16 dicembre 2005 non comporta modifiche.¹⁹⁶ Va tuttavia

¹⁹⁶ FF 2005 6603; la votazione su questa legge, che sottostava al referendum facoltativo, si è svolta il 24 settembre 2006.

osservato in questo contesto che finora la prassi dell' Ufficio federale della migrazione (UFM) si fondava sulla teoria della responsabilità giuridica, mentre la maggior parte degli altri Stati parte alla Convenzione sui rifugiati¹⁹⁷ si attengono a quella della protezione. Dal 2000 si è discusso un cambiamento della prassi della Svizzera e l'UFM e il Consiglio federale si sono pronunciati in materia; secondo il Consiglio federale un cambiamento della prassi in questo ambito non necessita modifiche di legge. Questo punto non è stato messo in questione nei dibattimenti parlamentari nell'ambito dell'ultima revisione della legge sull'asilo. In base a questa considerazione, la Commissione svizzera di ricorso in materia d'asilo (CRA, oggi Tribunale amministrativo federale) ha modificato la sua giurisprudenza con una decisione di principio dell'8 giugno 2006, passando dalla teoria dell'imputabilità alla teoria della protezione. Ormai la questione principale è di accertare se una persona perseguitata da terzi può ottenere protezione nello Stato d'origine o di provenienza. Nell'ambito delle persecuzioni legate al sesso, questa modifica ha effetto sulle persone provenienti da Stati che non possono offrire protezione o che non esistono più. Queste persone saranno riconosciute, in futuro, come rifugiati. Grazie alla nuova giurisprudenza, la prassi dell'UFM in materia sarà sviluppata e affinata in modo da consentire una migliore presa in considerazione della situazione delle donne vittime di persecuzioni. La pertinenza delle allegazioni ai fini dell'asilo sarà tuttavia esaminata nei singoli casi alla luce dei motivi di persecuzione riconosciuti. Per le persecuzioni sessuali ci si rifà al concetto di «appartenenza a un determinato gruppo sociale» citato nel capoverso 1 dell'articolo 3 LAsi. Benché secondo la prassi vigente il sesso non costituisca in sé un gruppo sociale, la classificazione di un gruppo di persone come «determinato gruppo sociale» ai sensi della definizione del termine rifugiato si applica quando una maggioranza di persone, in ragione di determinate caratteristiche innate e immutabili, si distingue chiaramente come gruppo dagli altri gruppi e per questa ragione è esposta a persecuzioni o ha ragioni di temerle. Questa classificazione da sola non implica il riconoscimento dello statuto di rifugiato. Come nell'esame di tutte le richieste d'asilo devono essere soddisfatti altri criteri: le richieste devono essere plausibili, la persecuzione deve essere mirata e di una certa intensità, direttamente o indirettamente imputabile allo Stato e non ci devono essere altre possibilità di fuga. In mancanza di motivi di persecuzione specifici della condizione femminile si esaminano i possibili ostacoli al rinvio sotto il profilo dell'ammissibilità, secondo l'articolo 3 CEDU, e dell'esigibilità, ai sensi dell'articolo 83 capoverso 4 LStr.

¹⁹⁷ Convenzione del 28 luglio 1951 sullo statuto dei rifugiati; RS 0.142.30.

423. Nella pratica sono rilevanti per l'asilo le seguenti allegazioni: *abusi sessuali* (sempre che gli atti avvengano per i motivi esposti nell'articolo 3 LAsi e/o se lo Stato d'origine non adempie al proprio obbligo di protezione), *omosessualità* (nel timore fondato di persecuzione esclusivamente in ragione della preferenze sessuali), *mutilazioni genitali* (nel timore fondato di rischio di mutilazioni sessuali, allorché lo Stato non offre protezione contro questo tipo di persecuzione) *violenza domestica e incipiente matrimonio forzato o delitto d'onore, legislazione discriminante in ragione del sesso* (nella misura in cui l'atteggiamento oppositivo, rispettivamente il rifiuto di osservare leggi discriminanti in ragione del sesso è considerato come l'espressione di un'opinione politica e comporta gravi pregiudizi ai sensi della legge sull'asilo) e *persecuzione di riflesso* (persecuzione delle donne perché i loro parenti stretti sono perseguitati per motivi validi sotto il profilo dell'asilo).

424. Di recente, la giurisprudenza in materia d'asilo (decisione di principio della CRA del 9 ottobre 2006) ha compiuto un ulteriore progresso per quanto concerne le persecuzioni specifiche delle donne. Per l'interpretazione del complemento al capoverso 2 dell'articolo 3 LAsi, è ormai ammesso che la nozione di rifugiato si può sussumere senza un preciso motivo di persecuzione, poiché in fin dei conti solamente il persecutore decide chi perseguitare, per quali motivi e come definire per esempio le razze o i gruppi sociali perseguitati. Secondo questa giurisprudenza l'elemento determinante è insito in caratteristiche innate e immutabili, come enunciato nelle disposizioni costituzionali sulla discriminazione. La distinzione tra la (semplice) persecuzione e la persecuzione determinante in materia di asilo si situa nell'intensità del pregiudizio. È così riconosciuta come motivo fondato una persecuzione basata unicamente sul sesso, indipendentemente dal fatto e dalla misura in cui la donna forma con altre donne un gruppo determinato ai sensi dell'articolo 3 capoverso 1 LAsi, dato che la persecuzione, che deve raggiungere una certa intensità, è legata in maniera discriminante a caratteristiche della persona perseguitata di cui il sesso è parte integrante. Le persecuzioni specifiche delle donne che possono comportare il conferimento dello statuto di rifugiato comprendono quindi misure discriminanti legate unicamente all'appartenenza a un sesso, se si accerta che il fatto di essere donna, sottoposta a determinate discriminazioni nel Paese d'origine, può provocare persecuzioni a causa del comportamento adottato.

425. La statistica dei richiedenti l'asilo secondo il sesso dimostra che la percentuale di riconoscimento e il numero delle ammissioni provvisorie sono più elevati per le donne che per gli uomini. Questo risultato illustra che, grazie alle misure prese dal 1998, la specificità della

condizione femminile è presa in debita considerazione nella procedura d'asilo. Il processo tuttavia non è concluso, bensì è in continua evoluzione.¹⁹⁸

Art. 16 Questioni coniugali e familiari

1. Tendenze attuali

426. Secondo le statistiche il matrimonio e la nascita del primo figlio sono sempre più spesso differiti. L'età media del primo matrimonio e della nascita del primo figlio aumenta progressivamente: nel 2006 l'età media del primo matrimonio era di 28,7 anni per le donne mentre per gli uomini si situava dopo la trentina (31,0 anni). Alla nascita del primo figlio le donne avevano in media 29,6.

427. Nel 2006 il numero dei matrimoni civili è aumentato leggermente rispetto all'anno precedente; dal 1992 si osserva una tendenza generalizzata al regresso, interrottasi soltanto nel 1999, nel 2002 e nel 2005. In seguito all'aumento dei divorzi, i matrimoni di divorziati sono aumentati rispetto a quello dei celibi. Nel 2006 sono stati conclusi 34,3 per cento secondi matrimoni, ossia matrimonio in cui uno o entrambi i partner erano divorziati o vedovi. Questa percentuale rappresenta un aumento di circa 12 punti dal 1991. Nel 2006 il numero di divorzi è leggermente al di sotto dell'anno precedente (52,7 su 100 matrimoni). Tra il 1999 e il 2001 la percentuale di divorzi è diminuita, cosa riconducibile all'introduzione del nuovo diritto in materia di divorzio.

428. Il numero di madri nubili è praticamente raddoppiato dal 1990. Nel 2006 11 300 non erano sposate alla nascita del figlio. La percentuale delle nascite fuori dal matrimonio è aumentata nel 2006 rispetto all'anno precedente di altri 1,7 punti percentuali a 15,4 per cento; il numero di nascite delle madri nubili aumenta maggiormente rispetto a quello delle madri divorziate o vedove.

2. La prassi dei tribunali concernente il nuovo diritto del divorzio

¹⁹⁸ Rapporto del Consiglio federale sulla posizione della donna nella politica d'asilo in risposta al postulato Menétrey-

429. La Conferenza svizzera delle incaricate delle delegate alla parità fra donne e uomini ha pubblicato un opuscolo sul nuovo diritto del divorzio, entrato in vigore nel 2000. L'opuscolo informa le donne in istanza di divorzio sui loro diritti in materia di assicurazioni sociali e cassa pensione e ha suscitato una vasta eco nel pubblico.¹⁹⁹

430. Per alcuni aspetti minori il nuovo diritto del divorzio si è subito dimostrato bisognoso di modifiche. Il termine di separazione di quattro anni, dopo il quale un coniuge può esigere il divorzio contro il volere dell'altro coniuge è stato considerato lungo e penoso, soprattutto nel caso di matrimoni già da tempo in rottura. Un'iniziativa parlamentare della consigliera nazionale Lili Nabholz ha chiesto nel 2001 la riduzione da quattro a due anni del termine trascorso il quale uno dei coniugi può chiedere il divorzio. La riduzione del periodo di separazione a due anni risponde a un bisogno, senza per altro indurre i coniugi a un divorzio affrettato e alla leggera. La relativa modifica del diritto del divorzio è entrata in vigore nel 2004. Numerosi interventi parlamentari che chiedono ulteriori revisioni sono ancora pendenti; riguardano la flessibilità del termine di riflessione obbligatorio che i coniugi devono attualmente osservare in caso di divorzio consensuale come pure la parità di diritti in materia di previdenza professionale. Dalla revisione del diritto del divorzio le prestazioni della previdenza professionale devono essere ripartite tra i coniugi. Secondo il diritto previgente, gli averi della cassa pensione (che spesso sono l'unico bene patrimoniale di una certa importanza dei coniugi) non erano suddivisi. Ciò aveva spesso ripercussioni disastrose sulla situazione economica delle donne divorziate anziane o invalide, poiché in ragione dei doveri familiari e del conseguente esercizio di un'attività lucrativa a tempo parziale o della rinuncia a esercitare un'attività lucrativa, nonché della discriminazione salariale, molte di loro non beneficiavano di prestazioni previdenziali o beneficiavano di prestazioni insufficienti. Per giunta i tribunali sopravvalutavano o valutavano in maniera troppo ottimistica e scarsamente realistica le probabilità di reinserimento nella vita professionale di una donna divorziata.

431. Con un postulato, il consigliere nazionale Jutzet ha invitato il Consiglio federale a raccogliere le esperienze degli specialisti del nuovo diritto del divorzio e a valutarle. In un primo tempo si è esaminata la divisione delle prestazioni della previdenza professionale (art. 122 segg. CC) secondo il nuovo diritto del divorzio. Da questa valutazione è risultato che la prassi giudiziaria non è soddisfacente sotto il profilo della parità tra donne e uomini. Il rapporto indica come particolarmente problematici il fatto che il principio della divisione in parti uguali

è inteso da molti come diritto dispositivo e non come diritto imperativo, il fatto che manca una data di riferimento realistica di divisione per il conteggio delle prestazioni d'uscita come pure il fatto che non ci sono basi concrete per determinare un'indennità adeguata, indennità disposta dall'articolo 124 allorché le pretese in materia di previdenza professionale non possono essere divise.²⁰⁰

432. In un secondo tempo l'Ufficio federale di giustizia ha interrogato 160 giudici di prima e di seconda istanza, 1510 periti membri dell'Associazione svizzera degli avvocati nonché tutti i membri dell'Associazione svizzera dei mediatori sulle loro esperienze con il nuovo diritto del divorzio. Dalle 950 risposte (36% donne, 64% uomini) risulta che gli specialisti non ravvedono una impellente necessità di revisione, ma sono d'accordo sulla necessità di modifiche puntuali: i più considerano privo di significato il periodo di riflessione di due mesi previsto dall'articolo 111 CC in caso di divorzio su richiesta comune. A proposito della divisione delle prestazioni di previdenza professionale (art. 122 segg. CC) si fanno osservare lacune e necessità di precisazioni, in particolare per quanto concerne la data di riferimento per il calcolo della divisione delle pretese in materia di previdenza professionale (entrata in vigore del divorzio) e la mancanza di una normativa esplicita qualora disposizioni legislative collidano. È considerata una lacuna anche l'impossibilità di avvisi ai debitori ai sensi dell'articolo 132 capoverso 1 CC, allorché l'articolo 124 CC prevede un'indennità adeguata. L'articolo 123 CC, che offre ai coniugi la possibilità rinunciare al proprio diritto previdenziale e consente al giudice di rifiutare la divisione ove appaia manifestamente iniqua dal profilo della liquidazione del regime dei beni oppure della situazione economica dei coniugi dopo il divorzio, è criticato. In materia, gli specialisti auspicano una maggiore flessibilità secondo i casi – contrariamente allo studio summenzionato, che richiede una formulazione più rigorosa.²⁰¹

433. Successivamente, il Consiglio federale si è dichiarato disposto a un esame più approfondito del bisogno di adeguamento segnalato e a sottoporre al Parlamento le proposte del caso, ribadendo questa posizione anche nelle risposte a diversi interventi parlamentari.

434. Nel giugno 2007 la Commissione federale per le questioni femminili ha pubblicato uno studio sugli effetti del nuovo diritto del divorzio con relative raccomandazioni. Lo studio

199 Katerina Baumann/Margareta Lauterburg, *Scheidung, Pensionskasse, AHV/IV – Das müssen Sie wissen*. Berna (Conferenza svizzera delle delegate alla parità tra donne e uomini) 2004/2007.

200 Katerina Baumann/Margareta Lauterburg, *Evaluation Vorsorgeausgleich: eine empirische Untersuchung an sieben Scheidungsgerichten*, Berna 2004; riassunto presso www.sozialstaat.ch/d/sicherheit/lauterburg.html.

201 Ufficio federale di giustizia, *Bericht über die Umfrage zum Scheidungsrecht bei Richter/innen, Anwälte/innen sowie Mediatoren /Mediatorinnen (Zusammenfassung der Ergebnisse)*, maggio 2005; <http://www.svamv-fsrm.ch/file/ber-scheidungsumfrage-d.pdf>

analizza le decisioni dei giudici sulla regolamentazione del mantenimento postdivorzio in casi di carenza, sugli alimenti versati dai parenti e sugli effetti della giurisprudenza sull'assistenza sociale.²⁰²

3. Diritto civile, scelta del cognome coniugale

Raccomandazione n. 51 del Comitato CEDAW

Il Comitato esorta la Svizzera ad adeguare alle disposizioni della Convenzione la propria legislazione in materia di diritto civile cantonale e comunale.

Raccomandazione n. 14 del Comitato CEDAW

... Il Comitato esorta la Svizzera a verificare a intervalli regolari le proprie riserve e a consolidare i propri sforzi per eliminarle. Sempre che siano ancora importanti, nel prossimo rapporto occorrerebbe presentare uno scadenario per il ritiro delle riserve.

435. La Svizzera ha emesso una riserva in merito all'articolo 16 paragrafo 1 lettera g CEDAW in ragione della normativa svizzera sul cognome coniugale (cfr. Primo e Secondo rapporto, n. 609 segg.). Come menzionato nel suddetto rapporto, l'iniziativa della consigliera nazionale Suzette Sandoz volta a garantire la parità di trattamento dei sessi riguardo alla scelta del cognome coniugale è fallita all'esame parlamentare nel 2001. Il 7 ottobre 2004 il Consiglio nazionale ha dato seguito a una nuova iniziativa parlamentare depositata dalla consigliera nazionale Susanne Leutenegger Oberholzer. Il Parlamento elaborerà una nuova regolamentazione che, tuttavia, non è ancora disponibile. Per il momento, quindi, la riserva deve essere mantenuta. In caso di modifica della legge, il Consiglio federale esaminerà lo scioglimento della riserva.

436. Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale il diritto matrimoniale svizzero, che prevede che con il matrimonio la donna – e solamente la donna – consegue **l'attinenza cantonale e comunale** del marito, senza perdere la propria, viola il principio della parità di trattamento dei due sessi.²⁰³ La disposizione tuttavia non ha effetti sulla cittadinanza dei coniugi e ha comunque scarsa importanza pratica perché le legislazioni civili cantonali e comunali non comportano più conseguenze giuridiche di rilievo. Anche in questo ambito l'iniziativa parlamentare Leutenegger Oberholzer servirà all'elaborazione di una normativa conforme.

²⁰² Elisabeth Freivogel, *Nachehelicher Unterhalt – Verwandtenunterstützung – Sozialhilfe*, Berna 2007.

²⁰³ DTF 125 III 20 segg.; cfr. Primo e Secondo rapporto, n. 593.

4. Matrimoni forzati

437. Anche in Svizzera aumenta il fenomeno dei matrimoni forzati: per illustrarne la portata, la fondazione SURGIR ha interrogato circa 50 istituzioni che si occupano di matrimoni forzati in diversi Cantoni. Le organizzazioni hanno riferito su oltre 400 casi che avevano trattato, ai quali, nel periodo dello studio (18 mesi) se ne sono aggiunti altri 140.²⁰⁴

438. Con un postulato del 9 settembre 2005, la Commissione delle istituzioni politiche del Consiglio nazionale ha incaricato il Consiglio federale di esaminare in che modo sanzionare penalmente e civilmente i matrimoni fittizi e i matrimoni forzati contratti da persone residenti in Svizzera. Il rapporto del Consiglio federale è stato presentato il 14 novembre 2007.²⁰⁵ Comprende varie misure legislative e di altro genere volte a impedire e a reprimere i matrimoni forzati. Si deve per esempio sancire esplicitamente nel Codice civile svizzero e nell'ordinanza sullo stato civile che il libero consenso degli sposi è indispensabile. Il matrimonio forzato, inoltre, deve costituire un motivo di invalidità del matrimonio senza limiti di tempo. Infine non devono più essere riconosciuti a livello internazionale i matrimoni contratti da minori di 18 anni. Secondo il Consiglio federale nel diritto penale la necessità di intervento è minima, poiché già oggi i matrimoni forzati rientrano nella fattispecie della coazione ai sensi dell'articolo 181 CP, possono essere perseguiti d'ufficio e puniti con una pena detentiva di tre anni al massimo o con una multa. Occorre tuttavia determinare se i matrimoni forzati contratti all'estero tra stranieri non debbano parimenti sottostare alla giurisdizione penale svizzera ed essere disciplinati, per analogia, come gli atti sessuali con fanciulli minori di 14 anni perpetrati all'estero (art. 5 cpv. 1 lett. b CP). Tra le altre possibili misure il Consiglio federale propone: campagne informative e di sensibilizzazione rivolte alle comunità immigrate e a persone che potrebbero avere a che fare con la questione dei matrimoni forzati a livello professionale; informazione mirata degli sposi durante la procedura prematrimoniale; informazioni mirate degli stranieri immediatamente prima o dopo l'ammissione in Svizzera: sostegno alle iniziative delle organizzazioni di migranti; cooperazione tra le autorità (diritto all'informazione - obbligo di informare) e con le reti della società civile; se necessario stipula accordi di integrazione che prevedano l'apprendimento di una lingua ufficiale per i coniugi ammessi nell'ambito del ricongiungimento familiare; un'offerta specifica di consulenza e di

²⁰⁴ <http://www.surgir.ch/data/surgir/content/document/188.pdf>

assistenza, *hotline* telefoniche; consulenza on-line e altre possibilità di assistenza di tipo riservato e di facile accesso per le persone interessate. Per concludere, il Consiglio federale ricorda la necessità di applicare e attuare in maniera coerente le disposizioni legali previste dai codici civile e penale come pure dal diritto degli stranieri.²⁰⁶

Art. 24 Provvedimenti per la piena attuazione della Convenzione

1. Relazioni pubbliche ed attuazione

Raccomandazione n. 55 del Comitato CEDAW

Il Comitato desidera che il testo di queste considerazioni finali sia ampiamente diffuso in Svizzera nelle lingue ufficiali, in modo da informare l'opinione pubblica e, in particolare, le amministrazioni, le autorità e i politici dei provvedimenti già presi in vista dell'attuazione della parità tra donne e uomini di diritto e di fatto come pure dei prossimi necessari progressi in questo ambito. Il Comitato esorta la Svizzera a fornire anche in futuro un vasto lavoro di relazioni pubbliche, in particolare presso le organizzazioni attive nel campo dei diritti della donna e dei diritti umani, in merito alla Convenzione, al suo Protocollo facoltativo, alle raccomandazioni generali del Comitato, alla dichiarazione e alla piattaforma d'azione di Pechino e ai risultati della 23esima sessione speciale dall'Assemblea generale dal titolo «Donne nel 2000: parità, sviluppo e pace per il XXI secolo», tenutasi nel 2000.

439. Nell'aprile 2003 il Consiglio federale ha preso atto delle raccomandazioni del Comitato e le ha trasmesse ai servizi dell'amministrazione con la raccomandazione di metterle in pratica. L'UFU ha informato i Cantoni, i servizi cantonali e le altre cerchie interessate delle raccomandazioni del Comitato. Le raccomandazioni possono anche essere consultate on-line (insieme al Primo e Secondo rapporto) alla pagina iniziale della Direzione del diritto internazionale e a quella dell'Ufficio federale per l'uguaglianza nella versione tedesca, francese, inglese e, in parte, italiana. In confronto ai rapporti della Svizzera in altri settori, le raccomandazioni sono quindi state attivamente comunicate alle cerchie interessate.

440. Al fine di discutere l'implementazione delle raccomandazioni del Comitato CEDAW in seno alla Confederazione, l'UFU ha preso contatto con tutti i dipartimenti. La Segreteria generale del DFAE organizza ormai annualmente due riunioni interne sulla CEDAW e sul

²⁰⁵ Comunicato stampa DFGP e rapporto del Consiglio federale del 14.11.2007, http://www.bj.admin.ch/bj/de/home/dokumentation/medieninformationen/2007/ref_2007-11-142.html

²⁰⁶ Ufficio federale di giustizia, comunicato stampa, *Konsequent Zwangsheiraten bekämpfen; Bundesrat verabschiedet Bericht über Zwangsheiraten*, novembre 2007, <http://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=15632>

Piano d'azione della Svizzera per l'attuazione della piattaforma di Pechino. Vi partecipano i rappresentanti delle unità organizzative svizzere del dipartimento chiamate ad agire.

441. Nell'ambito della Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini, l'UFU informa regolarmente i servizi cantonali e comunali interessati circa gli sviluppi internazionali e lo stato di attuazione della CEDAW. La politica cantonale in materia di parità tra donne e uomini (p. es. nel Cantone di Basilea Campagna) si ispira esplicitamente al Piano d'azione della Svizzera per l'attuazione della piattaforma di Pechino e utilizza la CEDAW come quadro di riferimento.

442. La Confederazione sostiene infine con un contributo di 20 000 franchi annui il servizio di coordinamento delle organizzazioni femminili per i lavori di attuazione nell'ambito della piattaforma d'azione della Conferenza mondiale delle Nazioni Unite sulle donne (coordinamento ONG Post-Pechino Svizzera) per la sua attività di relazioni pubbliche in forma di pubblicazioni e convegni.

443. Sulle altre misure di sensibilizzazione nel settore dei diritti umani e della prospettiva di genere cfr. n. 160 segg.

2. La questione della ratifica del Protocollo aggiuntivo alla Convenzione (2000)

Raccomandazione n. 52 del Comitato CEDAW

Il Comitato esorta la Svizzera a ratificare il Protocollo facoltativo alla Convenzione.

444. Il Consiglio federale considera la ratifica del Protocollo facoltativo del 6 novembre 1999 alla CEDAW un importante contributo per la tutela delle donne dalla discriminazione. La procedura di consultazione sull'adesione è conclusa e i risultati sono stati valutati. Il Consiglio federale ha licenziato il 26 novembre 2006 il rapporto della consultazione e ha deciso la ratifica del Protocollo facoltativo alla Convenzione sull'eliminazione di ogni discriminazione nei confronti della donna (Protocollo facoltativo CEDAW), fatta salva l'approvazione dell'Assemblea federale. Il 3 dicembre 2007 il Consiglio prioritario ha approvato la ratifica con 192 voti contro 63. Il secondo Consiglio deciderà nel corso del 2008 in merito alla ratifica del Protocollo aggiuntivo.

Wichtigste Kennzahlen Indicatori principali

2006		
Ständige Wohnbevölkerung am Jahresende (in 1000)	7508.7	Popolazione residente permanente alla fine dell'anno (in 1000)
Männer je 100 Frauen	96.1	Numero di uomini per 100 donne
Altersgruppen (in %)		Gruppi di età (in %)
0-19 Jahre	21.7	0-19 anni
20-39 Jahre	27.0	20-39 anni
40-64 Jahre	35.1	40-64 anni
65 Jahre und älter	16.2	oltre i 65 anni
Ausländische Staatsangehörige (in %)	20.7	Stranieri (in %)
Bevölkerungswachstum (in %)	0.7	Crescita della popolazione (in %)
Anzahl Kinder je Frau	1.44	Numero di figli per ogni donna
Lebenserwartung bei der Geburt (Jahre)		Speranza di vita alla nascita (anni)
Männer	79.1	Uomini
Frauen	84.0	Donne
Scheidungen je 100 Heiraten	52.7	Divorzi su 100 matrimoni
2000		
Haushalte		Economie domestiche
Einpersonenhaushalte (in 1000)	1120.9	Economie domestiche di una sola persona (in 1000)
Familienhaushalte mit Kindern (in 1000)	1059.6	Economie domestiche familiari con figli (in 1000)
Durchschnittliche Anzahl Personen je Haushalt	2.24	Media delle persone per economia domestica

Quellen: Bundesamt für Statistik, ESPOP, BEVNAT, PETRA, VZ

Fonte: Ufficio federale di statistica, ESPOP, BEVNAT, PETRA, CFP

Struktur der Bevölkerung 1999-2006. Ständige Wohnbevölkerung (31. Dezember), in 1000**Struttura della popolazione, dal 1999 al 2006. Popolazione residente permanente (31 dicembre), in 1000**

	1999			2000			2001					
	Totale	Männer Uomini	Frauen Donne	Totale	Männer Uomini	Frauen Donne	Totale	Männer Uomini	Frauen Donne			
Total	7'164.4	3'500.7	3'663.7	7'204.1	3'519.7	3'684.4	7'255.7	3'544.3	3'711.3	Totale		
Staatsangehörigkeit										Nazionalità		
Schweizer	5'757.8	2'751.5	3'006.4	5'779.7	2'762.6	3'017.1	5'808.1	2'776.4	3'031.7	Svizzeri		
Ausländer	1'406.6	749.2	657.4	1'424.4	757.1	667.3	1'447.6	768.0	679.6	Stranieri		
Alter										Età		
0-19	1'663.9	855.7	808.1	1'664.4	856.0	808.3	1'642.8	842.0	800.8	0-19		
20-39	2'093.0	1'045.9	1'047.1	2'080.8	1'038.6	1'042.2	2'091.5	1'046.5	1'045.0	20-39		
40-64	2'313.3	1'156.1	1'157.2	2'349.8	1'174.2	1'175.5	2'390.2	1'194.8	1'195.5	40-64		
65-79	810.8	351.0	459.8	817.8	355.6	462.2	824.8	360.0	464.8	65-79		
80 und mehr	283.5	91.9	191.6	291.4	95.3	196.1	306.4	101.1	205.3	oltre 80 anni		
2002										2003	2004	
	Totale	Männer Uomini	Frauen Donne	Totale	Männer Uomini	Frauen Donne	Totale	Männer Uomini	Frauen Donne			
Total	7'313.9	3'575.0	3'738.8	7'364.1	3'601.5	3'762.6	7'415.1	3'628.7	3'786.4	Totale		
Staatsangehörigkeit										Nazionalità		
Schweizer	5'836.9	2'792.9	3'043.9	5'863.2	2'808.6	3'054.7	5'890.4	2'823.9	3'066.5	Svizzeri		
Ausländer	1'477.0	782.1	694.9	1'500.9	793.0	708.0	1'524.7	804.8	719.9	Stranieri		
Alter										Età		
0-19	1'642.8	842.9	799.9	1'641.8	842.7	799.0	1'639.0	841.4	797.6	0-19		
20-39	2'086.8	1'043.0	1'043.7	2'072.6	1'035.1	1'037.5	2'056.0	1'026.4	1'029.6	20-39		
40-64	2'441.8	1'221.2	1'220.7	2'493.0	1'247.5	1'245.6	2'545.8	1'274.9	1'270.9	40-64		
65-79	829.7	364.1	465.6	837.2	369.5	467.7	846.2	376.0	470.2	65-79		
80 und mehr	312.8	103.8	209.0	319.6	106.7	212.8	328.1	110.1	218.0	oltre 80 anni		
2005										2006		
	Totale	Männer Uomini	Frauen Donne	Totale	Männer Uomini	Frauen Donne						
Total	7'459.1	3'652.5	3'806.6	7'508.7	3'679.4	3'829.4	Totale					
Staatsangehörigkeit										Nazionalità		
Schweizer	5'917.2	2'839.0	3'078.2	5'954.2	2'858.7	3'095.5	Svizzeri					
Ausländer	1'541.9	813.5	728.5	1'554.5	820.6	733.9	Stranieri					
Alter										Età		
0-19	1'634.3	839.4	794.9	1'629.8	837.5	792.4	0-19					
20-39	2'037.7	1'017.0	1'020.7	2'023.8	1'010.3	1'013.5	20-39					
40-64	2'594.6	1'300.3	1'294.3	2'638.4	1'323.0	1'315.5	40-64					
65-79	856.0	382.3	473.7	870.8	391.6	479.2	65-79					
80 und mehr	336.4	113.4	223.0	345.9	117.1	228.8	oltre 80 anni					

Bundesamt für Statistik, ESPOP

© BFS - Statistisches Lexikon der Schweiz

Ufficio federale di statistica, ESPOP

© UST - Enciclopedia statistica della Svizzera

Allegato I B) Donne nella vita pubblica

Frauenanteile in den Parlamenten

Proporzione di donne nei parlamenti

Entwicklung seit 1971

Evoluzione dal 1971

	Kantonale Parlamente	Nationalrat	Ständerat	
	Parlamenti cantonali	Consiglio nazionale	Consiglio degli Stati	
	in %	in %	in %	
	in %	in %	in %	
1971	7.2	5.0	2.3	
1975	6.2	7.5	-	
1979	8.6	10.5	6.5	
1983	10.2	11.0	6.5	
1987	12.3	14.5	10.9	
1991	15.2	17.5	8.7	
1995	22.1	21.5	17.4	
1999	24.1	23.5	19.6	
2003	24.2	26.0	23.9	
2005	25.8	*	*	
2007	26.3	29.5	21.7	

Ständeratswahlen: Mandatsverteilung der grössten Parteien 1), Frauenanteil in %

Elezioni nel Consiglio degli Stati: ripartizione dei mandati dei grandi partiti 1), presenza femminile in %

	FDP PLR	CVP PPD	SPS PSS	SVP UDC	Totale	
1986/1987	-	-	10.5	40.0	-	10.9
1990/1991	-	5.6	12.5	-	-	8.7
1994/1995	-	29.4	6.3	20.0	-	17.4
1998/1999	-	41.2	6.7	16.7	-	19.6
2002/2003	-	35.7	13.3	44.4	-	23.9
2006/2007	-	25.0	6.7	55.6	-	21.7

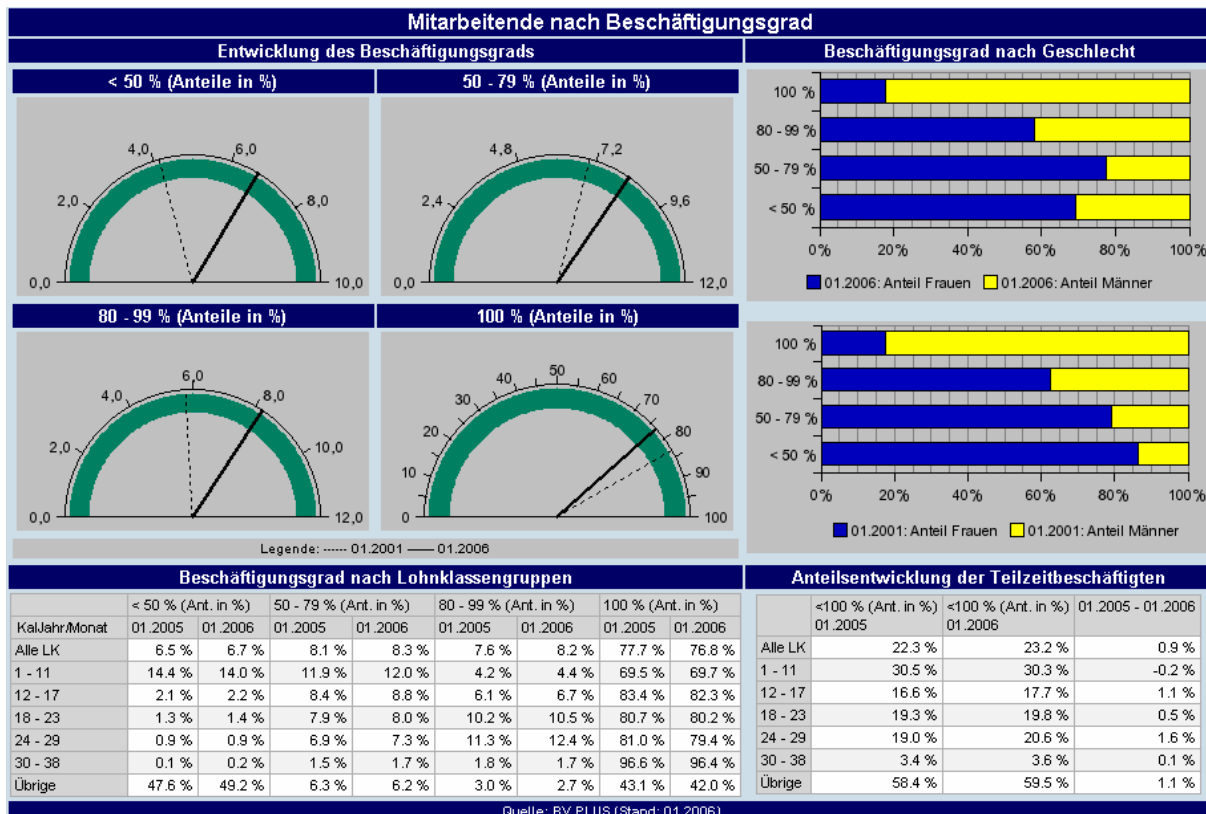
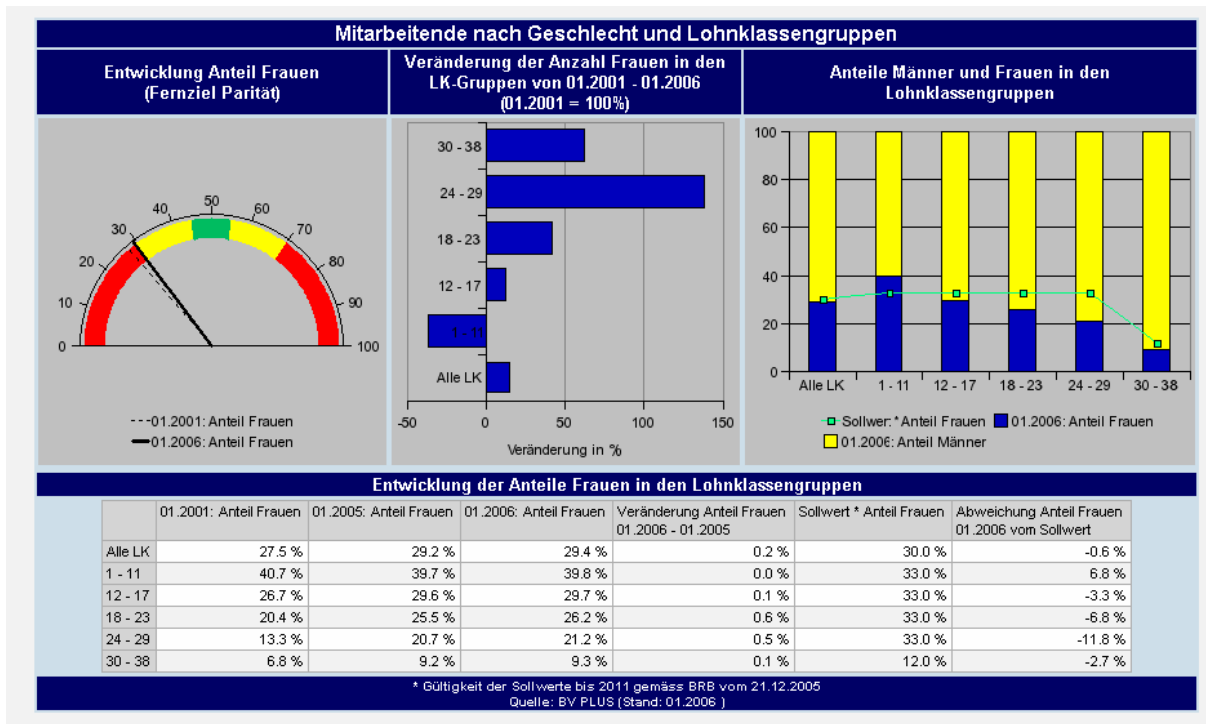
Nationalratswahlen: Mandatsverteilung der grössten Parteien 1), Frauenanteil in %

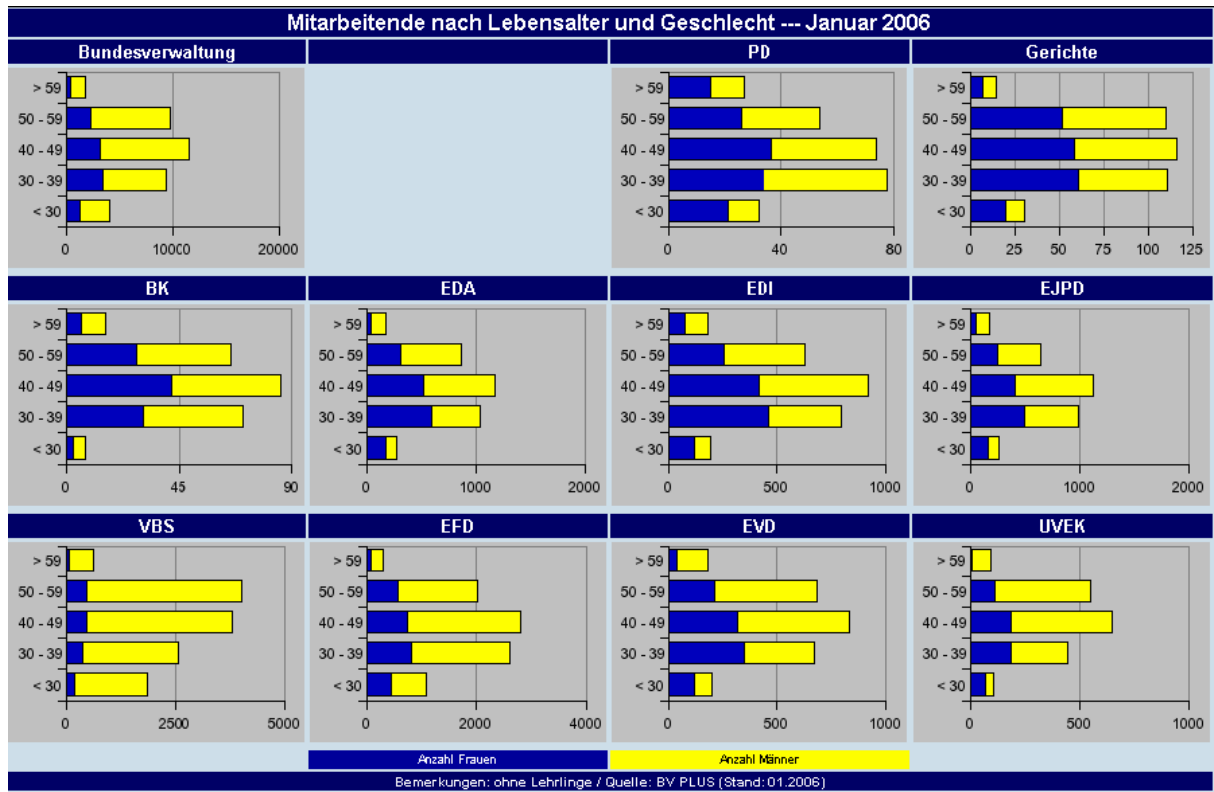
Elezioni nel Consiglio nazionale: ripartizione dei mandati dei grandi partiti 1), presenza femminile in %

	FDP PLR	CVP PPD	SPS PSS	SVP UDC	Totale	
1971	-	6.1	6.8	6.5	-	5.0
1975	-	8.5	10.9	9.1	-	7.5
1979	-	15.7	9.1	15.7	-	10.5
1983	-	7.4	7.1	21.3	-	11.0
1987	-	7.8	11.9	29.3	4.0	14.5
1991	-	11.4	11.4	29.3	12.0	17.5
1995	-	17.8	14.7	35.2	10.3	21.5
1999	-	20.9	22.9	39.2	6.8	23.5
2003	-	19.4	32.1	46.2	5.5	26.0
2007	-	19.4	38.7	41.9	12.9	29.5

1) Designazione dei partiti: PLR Partito liberale radicale svizzero, PPD Partito popolare democratico svizzero, PSS Partito socialista svizzero, UDC Unione democratica di c

Genderspezifische Angaben zum Bundespersonal





Presenza femminile nel Servizio diplomatico in percentuale

Presenza femminile nel Servizio diplomatico	Fine 00	Fine 03	Fine 04
Complessivamente	16.5%	17.9%	18.8%
Quadri inferiori (LK 20,22)	32.5%	36.6%	36.3%
Quadri medi (LK 24-29)	19.6%	20.2%	22.4%
Quadri superiori (LK 30 – 38)	7.2%	6.7%	7.8%

Concorso di ammissione carriera diplomatica

Suddivisione secondo il gender

Unità

	m	f	totale		m	f	totale
Candidature				Volée			
2001	61	28	89	2001/03	13	7	20
2002	50	46	96	2002/04	11	2	13
2003	87	44	131	2003/04	7	7	14
2004	110	72	182	2004/05	5	5	10
In percentuale							
2001	68.5	31.5	100.0	2001/03	65.0	35.0	100.0
2002	63.5	36.5	100.0	2002/04	84.6	15.4	100.0
2003	66.4	33.6	100.0	2003/04	50.0	50.0	100.0
2004	60.4	39.6	100.0	2004/05	50.0	50.0	100.0

Allegato I C) Donne nella vita professionale

Erwerbsquoten 1) nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen und Familientyp
Tasso d'attività 1) secondo il gender, la nazionalità, i gruppi di età e il tipo di famiglia

Im 2. Quartal, ständige Wohnbevölkerung, in %

Nel 2° trimestre, popolazione residente permanente, in %

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007			
Männer																		Uomini		
Altersgruppen																		Gruppi di età		
15-24 Jahre	72.9	71.8	72.8	68.2	68.0	68.3	69.0	70.8	67.9	70.5	68.6	70.4	70.4	68.1	66.6	70.2	70.2	70.2	15-24 anni	
25-39 Jahre	97.4	97.8	97.1	96.6	97.2	96.5	97.1	97.3	98.0	96.4	96.0	96.2	96.0	96.1	96.0	96.2	96.2	96.2	96.3	25-39 anni
40-54 Jahre	98.3	98.2	98.2	98.3	98.3	98.3	96.9	96.8	96.5	97.0	96.5	95.7	95.2	95.2	95.3	94.8	94.8	94.8	95.4	40-54 anni
55-64 Jahre	86.4	84.9	84.7	82.2	82.3	81.6	81.9	81.6	80.9	79.3	82.5	78.9	79.7	79.1	77.8	77.1	77.1	77.1	78.4	55-64 anni
65+ Jahre	20.2	16.7	17.1	17.6	14.9	15.3	14.5	13.3	14.6	14.3	13.9	12.7	14.6	12.8	11.2	12.1	12.1	12.1	13.2	oltre 65 anni
Bruttoerwerbsquote (0-99 Jahre)	66.4	65.7	65.6	64.6	64.4	64.2	64.0	64.0	63.7	63.5	63.3	63.1	63.3	62.8	62.3	62.7	62.7	62.7	63.2	Tasso d'attività lordo (0-99 anni)
Standardisierte Erwerbsquote (15+ Jahre)	80.9	80.2	80.3	79.2	79.0	78.8	78.5	78.5	78.1	77.8	77.4	76.7	76.8	76.0	75.1	75.4	75.4	75.4	75.8	Tasso d'attività standardizzato (15+ a
Erwerbsquote 15-64 Jahre	91.1	91.0	91.0	89.8	90.1	89.8	89.8	90.1	89.6	89.4	89.2	88.7	88.5	88.0	87.4	87.8	87.8	87.8	88.2	Tasso d'attività 15-64 anni
Familientyp 2)																		Tipo di famiglia 2)		
mit Kindern unter 15 Jahren	98.7	98.5	98.9	98.1	98.8	98.7	97.9	98.5	98.0	98.2	98.1	97.2	97.2	97.2	96.5	96.6	96.6	96.6	97.1	con figli < 15 anni
ohne Kinder unter 15 Jahren	88.3	88.0	87.9	86.3	86.5	85.9	86.3	86.6	86.1	85.7	85.5	85.4	85.2	84.5	84.0	84.5	84.5	84.5	84.9	senza figli < 15 anni
Frauen																		Donne		
Altersgruppen																		Gruppi di età		
15-24 Jahre	70.3	69.6	72.2	67.8	64.4	64.5	64.8	63.5	69.3	66.0	66.9	68.1	68.3	66.0	64.7	67.0	67.0	67.0	64.5	15-24 anni
25-39 Jahre	72.3	73.5	72.1	71.3	74.2	74.7	76.3	78.6	77.4	78.6	79.3	80.2	80.4	80.4	80.7	80.7	80.7	80.7	81.2	25-39 anni
40-54 Jahre	75.4	76.4	76.6	77.1	75.9	77.8	77.3	78.6	77.9	77.3	79.7	81.0	80.7	81.1	81.8	81.7	81.7	81.7	82.5	40-54 anni
55-64 Jahre	43.8	47.2	48.0	48.1	47.2	50.5	50.3	52.4	52.5	51.3	54.5	53.2	55.4	56.0	57.7	58.6	58.6	58.6	60.3	55-64 anni
65+ Jahre	11.3	8.7	7.3	6.7	5.8	6.8	5.8	6.5	6.3	6.2	6.1	6.2	5.8	5.0	4.9	5.5	5.5	5.5	5.7	oltre 65 anni
Bruttoerwerbsquote (0-99 Jahre)	47.6	47.7	47.5	46.8	46.5	47.4	47.4	48.4	48.5	48.1	49.2	49.8	50.0	49.8	50.2	50.7	50.7	50.7	50.9	Tasso d'attività lordo (0-99 anni)
Standardisierte Erwerbsquote (15+ Jahre)	56.8	57.1	56.9	56.2	55.8	57.0	56.9	58.1	58.2	57.6	58.8	59.3	59.5	59.1	59.3	59.8	59.8	59.8	59.9	Tasso d'attività standardizzato (15+ a
Erwerbsquote 15-64 Jahre	68.2	69.5	69.7	68.7	68.7	70.1	70.6	71.8	72.2	71.6	73.2	73.9	74.1	73.9	74.3	74.7	74.7	74.7	75.0	Tasso d'attività 15-64 anni
Familientyp 2)																		Tipo di famiglia 2)		
mit Kindern unter 15 Jahren	59.8	60.1	60.2	58.7	60.3	64.8	65.0	67.0	67.6	68.0	71.0	72.3	72.6	72.0	71.9	72.7	72.7	72.7	73.6	con figli < 15 anni
ohne Kinder unter 15 Jahren	71.4	73.3	73.6	72.7	72.2	72.4	73.0	73.9	74.1	73.1	74.1	74.5	74.8	74.7	75.3	75.5	75.5	75.5	75.6	senza figli < 15 anni

Schweizer Männer																	Uomini svizzeri	
Altersgruppen																	Gruppi di età	
15-24 Jahre	73.4	72.1	72.9	67.7	66.8	68.3	68.6	71.5	69.4	71.8	66.4	68.3	68.7	66.6	64.7	69.2	69.1	15-24 anni
25-39 Jahre	97.3	97.8	97.6	97.4	97.2	96.3	97.1	97.2	97.9	96.6	96.1	96.5	96.2	96.4	96.2	96.4	96.1	25-39 anni
40-54 Jahre	98.4	98.4	98.6	98.7	98.6	98.3	97.8	97.4	97.1	97.4	97.7	97.2	96.5	97.1	96.9	96.4	96.9	40-54 anni
55-64 Jahre	86.2	84.8	85.5	82.3	82.0	82.6	81.8	80.8	81.0	79.6	81.3	79.8	80.5	80.0	78.7	77.9	79.8	55-64 anni
65+ Jahre	20.5	17.3	17.2	17.5	14.8	15.8	14.4	13.6	14.7	13.8	13.8	12.9	14.9	12.8	11.3	12.2	13.4	oltre 65 anni
Bruttoerwerbsquote (0-99 Jahre)	64.7	63.9	64.1	63.1	62.5	62.7	62.6	62.6	62.6	62.4	61.8	61.9	62.2	61.8	61.1	61.6	62.0	Tasso d'attività lordo (0-99 anni)
Standardisierte Erwerbsquote (15+ Jahre)	79.0	78.2	78.5	77.4	76.6	76.8	76.6	76.6	76.5	76.0	75.2	74.9	75.1	74.4	73.4	73.8	74.2	Tasso d'attività standardizzato (15+ Jahre)
Erwerbsquote 15-64 Jahre	90.9	90.7	91.2	89.8	89.7	89.8	89.9	90.2	89.9	89.7	88.8	88.8	88.6	88.2	87.4	87.9	88.2	Tasso d'attività 15-64 anni
Familientyp 2)																	Tipo di famiglia 2)	
mit Kindern unter 15 Jahren	98.5	98.6	99.3	98.9	99.2	99.1	99.1	99.1	98.4	98.6	98.9	98.6	98.4	98.6	97.8	98.0	98.1	con figli < 15 anni
ohne Kinder unter 15 Jahren	88.3	87.9	88.2	86.4	86.1	86.0	86.1	86.7	86.6	86.3	85.0	85.3	85.3	84.8	84.0	84.6	85.0	senza figli < 15 anni
Ausländische Männer																	Uomini stranieri	
Altersgruppen																	Gruppi di età	
15-24 Jahre	70.5	70.5	72.5	69.9	72.1	68.3	70.6	68.4	62.8	66.1	76.3	77.9	76.4	73.6	73.5	73.5	74.3	15-24 anni
25-39 Jahre	97.7	97.7	95.6	94.4	97.2	97.0	97.0	97.4	98.1	95.9	96.0	95.5	95.4	95.4	95.3	95.6	96.5	25-39 anni
40-54 Jahre	98.0	97.8	96.8	97.0	97.2	98.2	93.6	94.7	94.1	95.6	92.2	90.8	90.5	89.0	90.0	89.8	91.0	40-54 anni
55-64 Jahre	87.3	85.2	80.9	81.6	83.8	77.8	82.2	85.0	80.4	78.0	87.5	74.9	76.0	75.1	73.3	73.1	71.8	55-64 anni
65+ Jahre	(14.3)	(7.6)	(16.2)	(19.0)	(17.4)	(7.3)	(14.9)	(9.9)	(13.3)	(20.2)	(15.1)	11.4	11.4	12.2	10.1	11.9	11.1	oltre 65 anni
Bruttoerwerbsquote (0-99 Jahre)	73.8	72.8	71.4	70.3	71.2	69.4	69.0	68.9	67.7	67.7	68.7	67.5	67.3	66.5	66.5	66.7	67.4	Tasso d'attività lordo (0-99 anni)
Standardisierte Erwerbsquote (15+ Jahre)	88.7	88.2	87.2	86.4	88.0	86.2	85.9	85.8	84.4	84.4	85.6	83.3	82.8	81.6	81.2	81.0	81.4	Tasso d'attività standardizzato (15+ Jahre)
Erwerbsquote 15-64 Jahre	92.0	91.7	90.4	89.5	91.4	90.2	89.7	90.1	88.7	88.5	90.5	88.6	88.3	87.3	87.4	87.4	88.2	Tasso d'attività 15-64 anni
Familientyp 2)																	Tipo di famiglia 2)	
mit Kindern unter 15 Jahren	99.2	98.0	97.7	95.9	97.5	97.8	94.7	97.1	96.8	97.3	96.0	93.8	94.6	94.0	93.8	93.6	94.7	con figli < 15 anni
ohne Kinder unter 15 Jahren	88.4	88.4	86.7	86.2	88.1	85.9	87.0	86.1	84.3	83.5	87.3	85.7	84.9	83.7	83.7	84.1	84.7	senza figli < 15 anni

Schweizer Frauen																	Donne svizzere	
Altersgruppen																	Gruppi di età	
15-24 Jahre	69.6	69.1	73.0	69.6	66.7	65.7	65.6	62.2	67.7	68.7	69.2	68.6	68.1	66.1	64.9	67.8	64.9	15-24 anni
25-39 Jahre	70.8	72.0	70.6	70.2	73.5	74.1	75.7	78.1	79.1	80.3	80.0	82.0	82.0	82.3	83.2	82.5	83.5	25-39 anni
40-54 Jahre	74.6	75.8	76.9	76.8	74.8	76.1	76.9	78.0	79.4	78.7	79.8	81.9	82.3	82.8	83.4	83.6	84.3	40-54 anni
55-64 Jahre	42.7	45.7	47.8	48.4	46.7	49.6	50.6	52.4	52.6	52.3	55.7	54.0	56.7	57.5	59.2	59.9	61.8	55-64 anni
65+ Jahre	11.3	8.6	7.2	6.7	5.8	6.7	5.7	6.7	6.3	6.3	5.7	6.3	5.8	5.0	4.9	5.5	5.8	oltre 65 anni
Bruttoerwerbsquote (0-99 Jahre)	46.1	46.1	46.3	45.8	45.2	45.9	46.1	47.0	47.8	47.9	48.4	49.1	49.4	49.3	49.7	50.1	50.4	Tasso d'attività lordo (0-99 anni)
Standardisierte Erwerbsquote (15+ Jahre)	54.6	54.7	55.0	54.4	53.8	54.5	54.8	55.7	56.7	56.7	57.2	57.8	58.1	57.9	58.2	58.6	58.8	Tasso d'attività standardizzato (15+ anni)
Erwerbsquote 15-64 Jahre	66.8	68.2	69.1	68.4	68.1	69.2	70.2	71.0	72.7	72.9	73.7	74.5	74.9	74.9	75.4	75.8	76.2	Tasso d'attività 15-64 anni
Familientyp 2)																	Tipo di famiglia 2)	
mit Kindern unter 15 Jahren	57.2	58.6	58.2	57.9	59.9	62.9	63.5	66.0	68.3	69.6	71.5	74.1	73.9	73.6	74.2	74.9	76.0	con figli < 15 anni
ohne Kinder unter 15 Jahren	70.4	72.0	73.5	72.5	71.4	71.8	73.0	72.9	74.4	74.1	74.6	74.6	75.4	75.4	75.8	76.2	76.2	senza figli < 15 anni
Ausländische Frauen																	Donne straniere	
Altersgruppen																	Gruppi di età	
15-24 Jahre	73.1	72.0	69.5	61.6	56.7	60.6	62.1	67.8	75.0	56.7	59.0	66.4	68.9	65.4	64.13	64.0	62.6	15-24 anni
25-39 Jahre	79.3	80.2	78.5	75.5	76.8	76.8	78.4	80.3	72.1	73.7	77.4	75.6	76.2	75.8	74.68	76.3	75.9	25-39 anni
40-54 Jahre	79.7	79.7	75.0	78.7	82.0	86.7	79.1	81.7	70.0	70.1	79.0	76.9	73.1	73.6	74.86	73.5	74.7	40-54 anni
55-64 Jahre	53.7	60.4	50.1	46.1	51.2	57.3	48.1	52.7	51.6	44.6	45.7	47.9	46.3	45.2	46.83	48.6	49.8	55-64 anni
65+ Jahre	(10.8)	(11.3)	(8.9)	(6.5)	(6.9)	(9.4)	(7.6)	(3.3)	(6.3)	(4.1)	(11.5)	4.0	5.0	4.1	4.24	5.5	5.2	oltre 65 anni
Bruttoerwerbsquote (0-99 Jahre)	56.7	56.9	53.9	52.1	52.6	54.7	53.3	55.3	51.7	48.9	52.7	53.0	52.8	52.3	52.27	52.9	53.0	Tasso d'attività lordo (0-99 anni)
Standardisierte Erwerbsquote (15+ Jahre)	70.9	71.7	68.3	66.1	66.9	69.6	67.8	70.3	65.6	62.0	66.7	66.3	65.8	64.9	64.56	64.9	64.8	Tasso d'attività standardizzato (15+ anni)
Erwerbsquote 15-64 Jahre	75.5	76.3	72.8	70.3	71.2	73.9	72.2	75.4	69.9	66.5	71.2	71.5	71.0	70.3	70.11	70.6	70.8	Tasso d'attività 15-64 anni
Familientyp 2)																	Tipo di famiglia 2)	
mit Kindern unter 15 Jahren	73.0	67.6	69.3	62.4	61.8	71.5	70.2	70.1	65.4	62.9	69.4	67.4	69.3	67.9	66.3	67.2	67.6	con figli < 15 anni
ohne Kinder unter 15 Jahren	76.5	79.9	74.3	73.2	75.7	75.2	73.3	78.7	72.6	68.4	72.1	74.1	72.2	71.8	72.6	72.8	72.8	senza figli < 15 anni

1) In dieser Quote werden im Zähler die Erwerbstätigen ab 1 Arbeitsstunde pro Woche und die Erwerbslosen (nach internationalen Normen) gemäss der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) berücksichtigt.

Der Nenner besteht aus der ständigen Wohnbevölkerung gemäss der Statistik des jährlichen Bevölkerungsstandes (ESPOP). 2. Quartalswerte.

1) In questo tasso sono conteggiate le persone attive occupate a partire da un'ora di lavoro per settimana e le persone senza impiego (disoccupati secondo le norme internazionali) conformemente alla Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS).

Il denominatore è costituito dalla popolazione residente permanente secondo la Statistica dello stato annuale della popolazione (ESPOP). Valori del 2° trimestre.

2) soltanto 15-64 Jahre / 15-64 anni

r: revidiert / riveduto

(Zahl): Statistisch nur bedingt zuverlässig

(cifra): affidabilità statistica relativa

© Bundesamt für Statistik, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© Ufficio federale di statistica, Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

Schwangerschaftsabbrüche in der Schweiz, 2000-2006**Interruzioni di gravidanza in Svizzera, 2000-2006**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Anzahl Schwangerschaftsabbrüche							
Numero di interruzioni di gravidanza	12312	12418	11836	10803	10944r	10788r	10499
Rate der Abbrüche pro 1000 Frauen im gebärfähigen Alter (15 - 44 Jahre)							
Tasso per 1000 donne in età riproduttiva (15 - 44 anni)			7.7	7.0	7.0	7.0	6.8

r revidierte Zahlen / r cifre rivedute

Allegato I F) Donne nelle zone rurali

Donne in posizioni dirigenziali

In % del totale degli impiegati in posizioni dirigenziali, nel 1990 e nel 2000

Tipo di comune	1990	2000
Centri	11%	15%
Comuni suburbani	10%	12%
Comuni con reddito elevato	16%	19%
Comuni periurbani	11%	16%
Comuni turistici	19%	21%
Comuni industriali e terziari	9%	12%
Comuni pendolari rurali	12%	16%
Comuni agricoli misti	10%	15%
Comuni agricoli	14%	22%
Svizzera	11%	15%

Fonte: CFP, UST

Disparità salariali nelle grandi regioni

Salario mensile lordo in franchi, standardizzato, nel 1996 e nel 2002

	1996	1996	2002	2002
Grande regione	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Regione del Lemano	4267	5272	4867	5750
Altopiano centrale	4017	5261	4372	5641
Svizzera Nord-occidentale	4233	5602	4766	6000
Zurigo	4688	5961	5154	6534
Svizzera orientale	3716	5022	4162	5491
Svizzera centrale	4008	5210	4357	5672
Ticino	3451	4798	3848	4986
Svizzera	4143	5377	4625	5831

Fonte: Rilevazione sulla struttura dei salari, UST

Tassi di disoccupazione

Percentuale annua media dei disoccupati registrati rispetto alla popolazione attiva, nel 2000

Tipo di comune	Donne	Uomini	Totale
Centri	2,9%	2,8%	2,8%
Comuni suburbani	2,1%	1,8%	2,0%
Comuni con reddito elevato	1,4%	1,4%	1,4%
Comuni periurbani	1,4%	1,1%	1,2%
Comuni turistici	1,4%	1,3%	1,4%
Comuni industriali e terziari	1,5%	1,2%	1,3%
Comuni pendolari rurali	1,2%	1,0%	1,1%
Comuni agricoli misti	0,9%	0,7%	0,8%
Comuni agricoli	0,6%	0,6%	0,6%
Svizzera	2,1%	1,8%	1,9%

Popolazione attiva = attivi occupati (senza gli apprendisti) e disoccupati secondo CFP 2000

Fonte: CFP, UST; Statistica del mercato del lavoro, SECO

Modello borghese tradizionale* con figli di meno di 7 anni

In % del totale delle coppie con figli di meno di 7 anni, nel 1990 e nel 2000

Tipi di comune	1990	2000
Centri	54%	31%
Comuni suburbani	62%	37%
Comuni con reddito elevato	61%	39%
Comuni periurbani	64%	42%
Comuni turistici	62%	39%
Comuni industriali e terziari	61%	40%
Comuni pendolari rurali	64%	42%
Comuni agricoli misti	60%	41%
Comuni agricoli	52%	39%
Svizzera	60%	37%

* Donna non attiva, uomo attivo a tempo pieno

Fonte: CFP, UST

Modello borghese contemporaneo* con figli di meno di 7 anni

In % del totale delle coppie con figli di meno di 7 anni, nel 1990 e nel 2000

Tipo di comune	1990	2000
Centri	24%	34%
Comuni suburbani	23%	37%
Comuni con reddito elevato	24%	38%
Comuni periurbani	23%	40%
Comuni turistici	21%	35%
Comuni industriali e terziari	22%	36%
Comuni pendolari rurali	23%	39%
Comuni agricoli misti	25%	37%
Comuni agricoli	28%	36%
Svizzera	23%	37%

* Donna attiva a tempo parziale, uomo attivo a tempo pieno

Fonte: CFP, UST

Modello ugualitario incentrato sull'impiego* con figli di meno di 7 anni

In % del totale delle coppie con figli di meno di 7 anni, nel 1990 e nel 2000

Tipi di comune	1990	2000
Centri	14%	14%
Comuni suburbani	10%	12%
Comuni con reddito elevato	8%	11%
Comuni periurbani	7%	8%
Comuni turistici	10%	16%
Comuni industriali e terziari	12%	13%
Comuni pendolari rurali	8%	9%
Comuni agricoli misti	10%	12%
Comuni agricoli	14%	16%
Svizzera	11%	12%

* Donna e uomo attivi a tempo pieno

Fonte: CFP, UST

Modello ugualitario incentrato sulla famiglia* con figli di meno di 7 anni

In % del totale delle coppie con figli di meno di 7 anni, nel 1990 e nel 2000

Tipi di comune	1990	2000
Centri	2,2%	5,2%
Comuni suburbani	1,2%	2,8%
Comuni con reddito elevato	1,5%	3,6%
Comuni periurbani	1,3%	3,0%
Comuni turistici	1,2%	2,8%
Comuni industriali e terziari	1,0%	2,5%
Comuni pendolari rurali	1,2%	3,0%
Comuni agricoli misti	1,3%	3,2%
Comuni agricoli	2,2%	3,9%
Svizzera	1,5%	3,4%

* Donna e uomo attivi a tempo parziale

Fonte: CFP, UST

Livello di formazione di donne e uomini

Numero medio di anni di formazione di donne e uomini da 30 a 39 anni e da 50 a 59 anni, nel 2000

Tipi di comune	Uomini		Donne	
	30-39 anni	50-59 anni	30-39 anni	50-59 anni
Centri	13,5	13,0	12,8	11,8
Comuni suburbani	13,0	12,8	12,3	11,6
Comuni con reddito elevato	14,4	14,3	13,6	12,7
Comuni periurbani	13,1	13,0	12,3	11,6
Comuni turistici	12,4	12,4	11,9	11,2
Comuni industriali e terziari	12,5	12,3	11,8	11,0
Comuni pendolari rurali	12,7	12,4	12,1	11,2
Comuni agricoli misti	12,5	12,1	11,9	11,0
Comuni agricoli	12,2	11,4	11,7	10,7
Svizzera	13,1	12,8	12,4	11,6

Fonte: CFP, UST

Ritardo delle donne in materia di formazione

Ritardo in materia di formazione più ridotto per le giovani donne

Dal profilo regionale, vi è uno stretto rapporto tra il livello di formazione delle donne e degli uomini. Laddove il numero medio di anni di formazione è elevato per gli uomini, molto probabilmente lo sarà anche per le donne. Per le donne, esso si situa comunque a un livello mediamente inferiore in tutte le unità geografiche analizzate. Tale scarto tra donne e uomini in materia di formazione si riduce tuttavia da 1,2 a 0,7 anni passando dal gruppo di età da 50 a 59 anni a quello da 30 a 39 anni. Un miglioramento che evidenzia gli importanti progressi realizzati nel corso degli ultimi decenni del XX secolo nell'ambito della parità tra i sessi in materia di formazione. I progressi sono stati più marcati nella Svizzera romanda. Nella stessa regione il ritardo in materia di formazione per quanto concerne le giovani donne è il più ridotto. La differenza tra il livello medio di formazione di donne e uomini è invece attualmente più netta per entrambi i gruppi di età nella Svizzera tedesca.

Ritardo delle donne in materia di formazione

Dal numero medio di anni di formazione degli uomini si sottrae il numero medio di anni di formazione delle donne, nel 2000

Tipi di comune	Differenza in anni	
	30-39 anni	50-59 anni
Centri	0,7	1,1
Comuni suburbani	0,7	1,2
Comuni con reddito elevato	0,8	1,6
Comuni periurbani	0,8	1,4
Comuni turistici	0,5	1,2
Comuni industriali e terziari	0,7	1,2
Comuni pendolari rurali	0,7	1,2
Comuni agricoli misti	0,7	1,1
Comuni agricoli	0,5	0,7
Svizzera	0,7	1,2

Fonte: CFP, UST

Rapporto CEDAW

Allegato I: Dati statistici

Allegato I A) Dati relativi alla popolazione in Svizzera

Structure par âge de la population, en milliers

Struttura per classi di età della popolazione, in migliaia

Age

Età

Hommes

Uomini

Femmes

Donne

Répartition des évaluations 2005 selon le sexe (ensemble de l'AF)
Ripartizione delle valutazioni 2005 in base al sesso (totalità dell'AF)

Vorgabebereich
Settore indicato

Frauen
Donne

Männer
Uomini

Richtwerte
Valori indicativi

In Klammern = Zahlen 2002 (Einführung Lohnsystem)
Tra parentesi = cifre 2002 (introduzione del sistema salariale)

Taux d'activité professionnelle selon le groupe d'âge, en 2006
Tasso di attività professionale secondo i gruppi di età, 2006

Femmes

Donne

Hommes

Uomini

Source :

Fonte : UFS, RIFOS

Taux d'activité professionnelle
Tasso di attività professionale

Femmes
Donne

Hommes
Uomini

Source :
Fonte : UFS, RIFOS

Taux d'occupation, en 2006
Tasso di occupazione, 2006

Femmes
Donne

Hommes
Uomini

Personnes actives occupées ...
... à temps partiel
(jusqu'à 89%)
Persone con attività lucrativa ...
... a tempo parziale
(fino all'89%)

... à plein temps
(dès 90%)
... a tempo pieno
(dal 90%)

Source :
Fonte : UFS, RIFOS

Proportion de personnes actives occupées à temps partiel
Persone con attività lucrativa a tempo parziale, in %

Jusqu'à 89%

Fino all'89%

Femmes

Donne

Hommes

Uomini

Total

Totale

Source :

Fonte : UFS, RIFOS

Situation dans la profession, en 2006
Posizione professionale, 2006

Femmes
Donne

Hommes
Uomini

Indépendant(e)s
Lavoratrici/lavoratori indipendenti

Collab. familiales/familiaux
Familiari coadiuvanti

Salarié(e)s membres de la direction
Impiegate/impiegati membri della direzione

Salarié(e)s exerçant une fonction dirigeante
Impiegate/impiegati con funzioni direttive

Salarié(e)s sans fonction dirigeante
Impiegate/impiegati senza funzioni direttive

Apprenti(e)s
Apprendiste/i

Source :
Fonte : UFS, RIFOS

Situation dans la profession
Posizione professionale

Femmes
Donne

Hommes
Uomini

Indépendant(e)s
Lavoratrici/lavoratori indipendenti

Collab. familiales/familiaux
Familiari coadiuvanti

Salarié(e)s membres de la direction¹
Impiegati/impiegati membri della direzione¹

Salarié(e)s exerçant une fonction dirigeante
Impiegati/impiegati con funzioni direttive

Salarié(e)s sans fonction dirigeante
Impiegati/impiegati senza funzioni direttive

Apprenti(e)s
Apprendiste/i

¹ En raison d'une modification du questionnaire en 1996, les résultats de cette catégorie ne sont pas directement comparables.

¹ Dato che nel 1996 il questionario è stato parzialmente modificato, i risultati relativi a questa categoria non sono direttamente paragonabili.

Source :
Fonte : UFS, RIFOS

Taux de sans-emploi selon le groupe d'âge, en 2006
Tasso di inoccupati secondo i gruppi di età, 2006

Femmes
Donne

Hommes
Uomini

Source :
Fonte : UFS, RIFOS

Taux de sans-emploi
Tasso di inoccupati

Femmes
Donne

Hommes
Uomini

Source :
Fonte : UFS, RIFOS

Salaire mensuel brut standardisé, secteur privé
Salario mensile lordo standardizzato, settore privato

Conversion en emplois à plein temps (4 ¹/₃ semaines à 40 heures), médiane en francs

Conversione in equivalente a tempo pieno (4 ¹/₃ settimane di 40 ore), mediana in franchi

Administration fédérale
Amministrazione federale

Administration cantonale
Amministrazione cantonale

Femmes
Donne

Hommes
Uomini

Total
Totale

Source :
Fonte : UFS, Rilevazione svizzera della struttura dei salari

Salaire féminin en % du salaire masculin selon quelques branches économiques
Salario delle donne in % del salario degli uomini secondo alcuni settori economici

Secteur privé, en 2004
Settore privato, 2004

Branches économiques avec les salaires les plus bas
Settori economici con i salari più bassi

Salaire médian en francs
Salario mediano in franchi

Services personnels
Servizi personali

Industrie de l'habillement, fourrures
Industria dell'abbigliamento, pellicce

Hôtellerie et restauration
Settore alberghiero e della ristorazione

Branches économiques avec les salaires les plus hauts
Settori economici con i salari più alti

Recherche et développement
Ricerca e sviluppo

Services aux. financiers/des assurances
Attività relative al settore finanziario e assicurativo

Industrie du tabac
Industria del tabacco

Source :
Fonte : UFS, Rilevazione svizzera della struttura dei salari

Salaire mensuel brut standardisé, secteur public
Salario mensile lordo standardizzato, settore pubblico

Conversion en emplois à plein temps (4 ¹/₃ semaines à 40 heures), médiane en francs

Conversione in equivalente a tempo pieno (4 ¹/₃ settimane di 40 ore), mediana in franchi

Administration fédérale
Amministrazione federale

Administration cantonale
Amministrazione cantonale

Femmes
Donne

Hommes
Uomini

Total
Totale

Source :
Fonte : UFS, Rilevazione svizzera della struttura dei salari

Travail domestique: responsabilité principale, en 2004
Lavori domestici: responsabilità principale, 2004

Chez les couples avec enfant(s) de moins de 15 ans
Nelle coppie con figli al di sotto di 15 anni

Homme
Uomo

Ensemble
Entrambi

Autres
Altri

Femme
Donna

Source :
Fonte : UFS, RIFOS

Proportion des couples se partageant la responsabilité du travail domestique
Coppie che si dividono la responsabilità dei lavori domestici, in %

Selon l'âge de l'homme, en 2004

Secondo l'età dell'uomo, 2004

ans

anni

Source :

Fonte : UFS, RIFOS

Heures consacrées à l'activité professionnelle et au travail domestique et familial¹

Tempo medio dedicato all'attività professionale e ai lavori domestici e familiari¹

Selon la situation familiale, moyenne par semaine, en 2004
Secondo la situazione familiare, in ore alla settimana, 2004

Femmes
Donne

Hommes
Uomini

Personnes seules
Persone che vivono sole

Partenaires dans un ménage de deux personnes
Partner in economia domestica di 2 persone

Partenaires avec enfants(s)
(le plus jeune: 0-14 ans)
Partner in economia domestica con figli
(figlio/a minore tra 0 e 14 anni)

Partenaires dans une autre situation
Partner in un'altra situazione

Personnes élevant seules un (des) enfant(s)
(le plus jeune: 0-14 ans)
Famiglie monoparentali
(figlio/a minore tra 0 e 14 anni)

Fils/filles (15-24 ans) vivant chez leurs parents
Figli/e (15-24 anni) che vivono con i genitori

Travail domestique et familial
Lavori domestici e familiari

Activité professionnelle
Attività professionale

¹ Seulement personnes en âge d'exercer une activité professionnelle (de 15 a 64 ans)

¹ Solo le persone in età lavorativa (da 15 a 64 anni)

Source :

Fonte : UFS, RIFOS

Travail bénévole organisé: taux de participation, en 2004
Partecipazione al volontariato organizzato, 2004

En % de la population résidente
In % della popolazione residente

Femmes
Donne

Hommes
Uomini

Associations sportives
Associazioni sportive

Associations culturelles
Associazioni culturali

Organisations socio-caritatives
Istituzioni socio-caritative

Institutions religieuses
Istituzioni religiose

Associations de défense d'intérêts
Gruppi d'interesse

Services publics
Servizio pubblico

Partis ou institutions politiques
Partiti politici o cariche pubbliche

Source :
Fonte : UFS, RIFOS

Travail bénévole informel: taux de participation, en 2004
Partecipazione al volontariato informale, 2004

En % de la population résidente
In % della popolazione residente

Femmes
Donne

Hommes
Uomini

Garde d'enfants de la parenté
Custodia dei figli di parenti

Soins à des parents adultes
Cura di parenti adulti

Autres prestations pour la parenté
Altri servizi per i parenti

Garde d'enfants de connaissances
Custodia dei figli di conoscenti

Soins à des connaissances adultes
Cura di conoscenti adulti

Autres prestations pour des connaissances
Altri servizi per i conoscenti

Autres
Altro

Source :
Fonte : UFS, RIFOS

Allegato I D) Le donne nel settore della formazione

Niveau de formation de la population résidente selon le groupe d'âge, en 2006

Grado di formazione della popolazione residente secondo i gruppi di età, 2006

Femmes

Donne

Hommes

Uomini

Université et hautes écoles spécialisées

Università e scuole universitarie professionali

Formation professionnelle supérieure

Formazione professionale superiore

Degré secondaire II: formation générale

Grado secundario II: formazione generale

Degré secondaire II: formation professionnelle

Grado secundario II: formazione professionale

Scolarité obligatoire

Scuola dell'obbligo

Source :

Fonte : UFS, RIFOS

Niveau de formation de la population résidente: personnes âgées de 25 à 64 ans

Grado di formazione della popolazione residente: persone tra i 25 e i 64 anni

Femmes

Donne

Hommes

Uomini

Université et hautes écoles spécialisées

Università e scuole universitarie professionali

Formation professionnelle supérieure

Formazione professionale superiore

Degré secondaire II: formation générale

Grado secondario II: formazione generale

Degré secondaire II: formation professionnelle

Grado secondario II: formazione professionale

Scolarité obligatoire

Scuola dell'obbligo

Source :

Fonte : UFS, Censimento federale della popolazione

Entrées dans une formation professionnelle de plusieurs années, en 2005/06
Inizio di una formazione professionale pluriennale, 2005/06

En milliers
In migliaia

Femmes
Donne

Hommes
Uomini

Soins corporels
Cura del corpo

Professions médicales
Professioni mediche

Vente
Vendita

Bureau
Ufficio

Dessin, prof. techniques
Disegno, professioni tecniche

Métallurgie, machines
Industria metallurgica e metalmeccanica

Bâtiment
Edilizia

Source :
Fonte : Formazione scolastica e professionale

Taux de diplômés de différents niveaux

Tasso di formazioni concluse nei gradi secondario II e terziario

Femmes

Donne

Hommes

Uomini

Degré secondaire II: formation professionnelle

Grado secondario II: formazione professionale

Degré secondaire II: formation générale

Grado secondario II: formazione generale

Formation professionnelle supérieure

Formazione professionale superiore

Haute école spécialisée

Scuola universitaria professionale

Université

Università

Source:

Fonte : Sistema di educazione e scienza

Taux de diplômés HEU aux niveaux licence/diplôme et bachelor selon le sexe, de 1980 à 2006 et prévisions jusqu'en 2016

Tasso di diplomati nelle università nei gradi licenza/diploma bachelor e master secondo il sesso, 1980 – 2006, e previsioni fino al 2016

Femmes

Donne

Hommes

Uomini

Prévisions:

Previsioni : stato giugno 2007, Scenario « neutro HE-A-2006 » e scenario « trend HE-TR-2006 »

Frauenanteil an Lehrkräften
Presenza femminile nel corpo insegnante, in %

Lehrkräften 2003/04
Corpo insegnante 2003/04

Hochschulpersonal 2004
Personale universitario

Vorschule
Insegnamento prescolastico

Primarstufe¹
Insegnamento elementare¹

Sekundarstufe I¹
Insegnamento medio inferiore¹

Sekundarstufe II, Allgemeinbildende Schulen²
Insegnamento medio superiore, formazione generale²

Fachhochschulen³
Scuole universitarie professionali³

Professor/innen
Professori

Übrige Dozierende
Altri membri del corpo insegnante

Universitäre Hochschulen³
Università e scuole universitarie³

Professor/innen
Professori

Übrige Dozierende
Altri membri del corpo insegnante

¹Ohne Schulen mit besonderem Lehrplan

¹Senza le scuole con un programma speciale di studio

²Maturitätsschulen, Fach- und Diplommittelschulen, Unterrichtsberufe, andere allgemeinbildende Schulen

²Scuole di maturità, scuole medie superiori e scuole medie di diploma, scuole magistrali, altre scuole di formazione generale

³Alle Personalkategorien

³Tutte le categorie di personale

Proportion d'enseignantes

Presenza femminile nel corpo insegnante, in %

Selon le degré d'enseignement et l'année scolaire (écoles publiques)

Secondo il grado di insegnamento e l'anno scolastico (scuole pubbliche)

Degré préscolaire

Insegnamento prescolastico

Degré primaire

Insegnamento elementare

Degré secondaire I

Insegnamento medio inferiore

Degré secondaire II: formation générale

Insegnamento medio superiore: formazione generale

formation professionnelle

formazione professionale

Université / hautes écoles

Università / scuole universitarie

Hautes écoles spécialisées

Scuole universitarie professionali

Source :

Fonte : UFS, Statistica degli insegnanti e del personale delle scuole universitarie

Weiterbildung in der Schweiz
Perfezionamento in Svizzera

Participation à la formation non formelle selon le sexe et l'activité professionnelle, en 2006, en %

Partecipazione alla formazione non formale secondo il sesso e l'attività professionale, 2006, in %

Population active occupée 25-64 ans

Popolazione con attività lucrativa 25-64 anni

Total
Totale

Assembleurs, conducteurs, employés non qualifiés
Assemblatori, manovratori, impiegati non qualificati

Artisans, professions de l'industrie et de l'agriculture
Mestieri artigianali, professioni dell'industria e dell'agricoltura

Personnel des services et vente
Professioni nel campo dei servizi e della vendita

Employés de type administratif
Impiegati di tipo amministrativo

Professions intermédiaires
Professioni intermedie

Professions intellectuelles et scientifiques
Professioni intellettuali e scientifiche

Dirigeants, cadres supérieurs
Dirigenti, quadri superiori

Femmes
Donne

Hommes
Uomini

Source :
Fonte : UFS, RIFOS 2006

Bildungsniveau und Geschlecht
Grado di formazione e sesso

Participation à des activités de formation non formelle soutenues par l'entreprise selon le sexe et le niveau de formation, en 2006, en %

Partecipazione ad attività di formazione non formale sostenute dall'azienda secondo il sesso e il grado di formazione, 2006, in %

Population active occupée 25-64 ans (activités à but professionnel uniquement)

Popolazione con attività lucrativa 25-64 anni (unicamente attività a scopo professionale)

Scolarité obligatoire

Scolarità obbligatoria

Formation professionnelle initiale

Formazione professionale di base

Formation scolaire de culture générale

Formazione generale

Formation professionnelle supérieure

Formazione professionale superiore

Haute école

Scuola universitaria

Femmes

Donne

Hommes

Uomini

Source:

Fonte: UFS, RIFOS 2006

Anhang I E) Frauen und Gesundheit
Allegato I E) Donne e salute

Prévalence d'un problème de santé de longue durée, en 2002
Presenza di un problema di salute di lunga durata, 2002

Au moins un an
Almeno un anno

Femmes
Donne

Hommes
Uomini

ans
anni

Source:
Fonte: UFS, Indagine sulla salute in Svizzera

Proportion des personnes ayant été victimes, au cours de 12 mois, d'une atteinte corporelle due à un accident (domestique, de sport, de jeu, au travail ou de la route), en 2002

Persone che, nel corso di 12 mesi, sono state vittime di un infortunio (domestico, sportivo, di gioco, professionale o della circolazione), 2002, in %

Femmes

Donne

Hommes

Uomini

ans

anni

et plus

e oltre

Source :

Fonte : UFS, Indagine sulla salute in Svizzera

Femmes mariées âgées de 20 à 39 ans
Donne coniugate di età compresa tra i 20 e i 39 anni

En % du total des femmes du même âge, de 1970 à 2000
Selon les régions linguistiques et les agglomérations
In % del totale delle donne della stessa età, 1970 - 2000
Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse alémanique
Svizzera tedesca

Suisse romande
Svizzera romanda

Suisse italienne
Svizzera italiana

Campagne¹
Campagna¹

Ceinture urbaine
Area urbana

Ville
Città

Suisse
Svizzera

¹Communes romanches comprises
¹Comuni romanci compresi

Source:
Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Femmes sans enfants*, en 2000

Donne senza figli*, 2000

Proportions par rapport au total des femmes du même âge

Selon les régions linguistiques et les agglomérations

In % del totale delle donne della stessa età

Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse alémanique

Svizzera tedesca

Suisse romande

Svizzera romanda

Suisse italienne

Svizzera italiana

Campagne¹

Campagna¹

Ceinture urbaine

Area urbana

Ville

Città

Suisse

Svizzera

ans

anni

*Pour le statut parental selon le RFP 2000, voir remarque méthodologique dans le texte ci-dessous.

*Per lo statuto parentale secondo il Censimento federale della popolazione 2000 si rinvia all'indicazione metodologica nel testo sottostante.

¹Communes romanches comprises

¹Comuni romanci compresi

Source:

Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Travail à temps partiel
Lavoro a tempo parziale

Evolution du nombre de femmes occupées à temps partiel, indice 1985 = 100

Selon les régions linguistiques et les agglomérations

Evoluzione del numero di donne occupate a tempo parziale, indice 1985 = 100

Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse

Svizzera

Suisse alémanique

Svizzera tedesca

Suisse romande

Svizzera romanda

Suisse italienne

Svizzera italiana

Campagne¹

Campagna¹

Ceinture urbaine

Area urbana

Ville

Città

¹Communes romanches comprises

¹Comuni romanci compresi

Source:

Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Proportion de femmes travaillant à temps partiel Donne che lavorano a tempo parziale

En % du total des personnes occupées à temps partiel, de 1985 à 2001

Selon les régions linguistiques et les agglomérations

In % del totale delle persone occupate a tempo parziale, 1985 - 2001

Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse alémanique

Svizzera tedesca

Suisse romande

Svizzera romanda

Suisse italienne

Svizzera italiana

Campagne¹

Campagna¹

Ceinture urbaine

Area urbana

Ville

Città

Suisse

Svizzera

¹Communes romanches comprises

¹Comuni romanci compresi

Source:

Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Travail à plein temps
Lavoro a tempo pieno

Evolution du nombre de femmes occupées à plein temps, indice 1985 = 100

Selon les régions linguistiques et les agglomérations

Evoluzione del numero di donne occupate a tempo pieno, indice 1985 = 100

Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse

Svizzera

Suisse alémanique

Svizzera tedesca

Suisse romande

Svizzera romanda

Suisse italienne

Svizzera italiana

Campagne¹

Campagna¹

Ceinture urbaine

Area urbana

Ville

Città

¹Communes romanches comprises

¹Comuni romanci compresi

Source:

Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Proportion de femmes travaillant à plein temps
Donne che lavorano a tempo pieno

En % du total des personnes travaillant à plein temps, de 1985 à 2001

Selon les régions linguistiques et les agglomérations

In % del totale delle persone occupate a tempo pieno, 1985 - 2001

Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse alémanique

Svizzera tedesca

Suisse romande

Svizzera romanda

Suisse italienne

Svizzera italiana

Campagne¹

Campagna¹

Ceinture urbaine

Area urbana

Ville

Città

Suisse

Svizzera

¹Communes romanches comprises

¹Comuni romanci compresi

Source:

Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Volume de l'emploi
Volume dell'impiego

Evolution du volume de l'emploi des femmes (en équivalent plein temps), indice
1985 = 100

Selon les régions linguistiques et les agglomérations

Evoluzione del volume dell'impiego delle donne (in equivalente a tempo pieno),
indice 1985 = 100

Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse

Svizzera

Suisse alémanique

Svizzera tedesca

Suisse romande

Svizzera romanda

Suisse italienne

Svizzera italiana

Campagne¹

Campagna¹

Ceinture urbaine

Area urbana

Ville

Città

¹Communes romanches comprises

¹Comuni romanci compresi

Source:

Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Part des femmes au volume global de l'emploi, de 1985 à 2001
Donne nel volume globale dell'impiego, 1985 – 2001, in %

Selon les régions linguistiques et les agglomérations
Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse alémanique
Svizzera tedesca

Suisse romande
Svizzera romanda

Suisse italienne
Svizzera italiana

Campagne¹
Campagna¹

Ceinture urbaine
Area urbana

Ville
Città

Suisse
Svizzera

¹Communes romanches comprises
¹Comuni romanci compresi

Source:
Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Femmes dans des positions dirigeantes

Donne con funzioni direttive

En % du total des personnes dans des positions dirigeantes, de 1970 à 2000

Selon les régions linguistiques et les agglomérations

In % del totale delle persone con funzioni direttive, 1970 - 2000

Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse alémanique

Svizzera tedesca

Suisse romande

Svizzera romanda

Suisse italienne

Svizzera italiana

Campagne¹

Campagna¹

Ceinture urbaine

Area urbana

Ville

Città

Suisse

Svizzera

¹Communes romanches comprises

¹Comuni romanci compresi

Source:

Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Combinaisons d'emploi chez les couples avec enfants de moins de 7 ans
Combinazione di impieghi nelle coppie con figli al di sotto di 7 anni

Indice 1970=100

Indice 1970=100

Modèle égalitaire centré sur la famille

Modello egualitario incentrato sulla famiglia

Autres combinaisons

Altre combinazioni

Modèle bourgeois contemporain

Modello borghese contemporaneo

Modèle égalitaire centré sur l'emploi

Modello egualitario incentrato sull'impiego

Modèle bourgeois traditionnel

Modello borghese tradizionale

Source :

Fonte : UFS, Censimento federale della popolazione

Modèle traditionnel bourgeois* avec enfants de moins de 7 ans
Modello borghese tradizionale* con figli al di sotto di 7 anni

En % du total des couples avec enfants de moins de 7 ans, de 1970 à 2000

Selon les régions linguistiques et les agglomérations

In % del totale delle coppie con figli al di sotto di 7 anni, 1970 - 2000

Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse alémanique

Svizzera tedesca

Suisse romande

Svizzera romanda

Suisse italienne

Svizzera italiana

Campagne¹

Campagna¹

Ceinture urbaine

Area urbana

Ville

Città

Suisse

Svizzera

*Femme non active, homme actif à plein temps

*Donna senza attività lucrativa, uomo con attività lucrativa a tempo pieno

¹Communes romanches comprises

¹Comuni romanci compresi

Source:

Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Modèle bourgeois contemporain * avec enfants de moins de 7 ans
Modello borghese contemporaneo* con figli al di sotto di 7 anni

En % du total des couples avec enfants de moins de 7 ans, de 1970 à 2000

Selon les régions linguistiques et les agglomérations

In % del totale delle coppie con figli al di sotto di 7 anni, 1970 - 2000

Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse alémanique

Svizzera tedesca

Suisse romande

Svizzera romanda

Suisse italienne

Svizzera italiana

Campagne¹

Campagna¹

Ceinture urbaine

Area urbana

Ville

Città

Suisse

Svizzera

*Femme active à temps partiel, homme actif à plein temps

*Donna con attività lucrativa a tempo parziale, uomo con attività lucrativa a tempo pieno

¹Communes romanches comprises

¹Comuni romanci compresi

Source:

Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Modèle égalitaire centré sur l'emploi avec enfants de moins de 7 ans
Modello egualitario incentrato sull'impiego con figli al di sotto di 7 anni

En % du total des couples avec enfants de moins de 7 ans, de 1970 à 2000

Selon les régions linguistiques et les agglomérations

In % del totale delle coppie con figli al di sotto di 7 anni, 1970 - 2000

Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse alémanique

Svizzera tedesca

Suisse romande

Svizzera romanda

Suisse italienne

Svizzera italiana

Campagne¹

Campagna¹

Ceinture urbaine

Area urbana

Ville

Città

Suisse

Svizzera

*Femme et homme actifs à plein temps

*Donna e uomo con attività lucrativa a tempo pieno

¹Communes romanches comprises

¹Comuni romanci compresi

Source:

Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Modèle égalitaire centré sur la famille avec enfants de moins de 7 ans
Modello egualitario incentrato sulla famiglia con figli al di sotto di 7 anni

En % du total des couples avec enfants de moins de 7 ans, de 1970 à 2000

Selon les régions linguistiques et les agglomérations

In % del totale delle coppie con figli al di sotto di 7 anni, 1970 - 2000

Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse alémanique

Svizzera tedesca

Suisse romande

Svizzera romanda

Suisse italienne

Svizzera italiana

Campagne¹

Campagna¹

Ceinture urbaine

Area urbana

Ville

Città

Suisse

Svizzera

*Femme et homme actifs à temps partiel

*Donna e uomo con attività lucrativa a tempo parziale

¹Communes romanches comprises

¹Comuni romanci compresi

Source:

Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Niveau de formation des femmes et des hommes, en 2000
Livello di formazione delle donne e degli uomini, 2000

Nombre moyen d'année de formation
Selon les régions linguistiques et les agglomérations
Media degli anni di formazione
Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse alémanique
Svizzera tedesca

Suisse romande
Svizzera romanda

Suisse italienne
Svizzera italiana

Campagne¹
Campagna¹

Ceinture urbaine
Area urbana

Ville
Città

Suisse
Svizzera

Femmes ...ans
Donne ...anni

Homme ...ans
Uomini ...anni

¹Communes romanches comprises

¹Comuni romanci compresi

Source:

Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Retard¹ des femmes en matière de formation, en 2000
Ritardo¹ delle donne in materia di formazione, 2000

Selon les régions linguistiques et les agglomérations
Secondo le regioni linguistiche e gli agglomerati

Suisse alémanique
Svizzera tedesca

Suisse romande
Svizzera romanda

Suisse italienne
Svizzera italiana

Campagne²
Campagna²

Ceinture urbaine
Area urbana

Ville
Città

Suisse
Svizzera

De ... à ... ans
Da ... a ... anni

¹Nombre moyen d'année de formation des hommes moins nombre moyen d'année de formation des femmes

¹Media degli anni di formazione delle donne meno la media degli anni di formazione degli uomini

²Communes romanches comprises

²Comuni romanci compresi

Source:

Fonte: UFS, Censimento federale della popolazione

Accueil extra-familial des enfants, selon la forme d'accueil, en 2005
Custodia di bambini complementare alla famiglia, secondo le varie forme, 2005

Au total

In totale

Besoin de prise en charge jusqu'à un jour par semaine

Custodia di bambini complementare alla famiglia fino a un giorno alla settimana

Besoin de prise en charge de plus d'un jour par semaine

Custodia di bambini complementare alla famiglia superiore a un giorno alla settimana

Proches, p. ex. grands-parents

Parenti, p. es. nonni

Connaissances, voisins

Conoscenti, vicini

Autres personnes, p. ex. nurse

Altre persone, p. es. nurse

Maman de jour, famille de jour

Mamma diurna, famiglia diurna

Crèche, garderie, jardin d'enfants/école de jour

Asilo nido, giardino d'infanzia, scuola a orario continuato

Accueil de midi, accueil après l'école

Mensa, doposcuola

Autres

Altro

Source :

Fonte : UFS, RIFOS

Accueil extra-familial des enfants, selon la forme d'accueil, en 2005
Custodia di bambini complementare alla famiglia, secondo le varie forme, 2005

Au total

In totale

Besoin de prise en charge jusqu'à un jour par semaine

Custodia di bambini complementare alla famiglia fino a un giorno alla settimana

Besoin de prise en charge de plus d'un jour par semaine

Custodia di bambini complementare alla famiglia superiore a un giorno alla settimana

Proches, p. ex. grands-parents

Parenti, p. es. nonni

Connaissances, voisins

Conoscenti, vicini

Autres personnes, p. ex. nurse

Altre persone, p. es. nurse

Maman de jour, famille de jour

Mamma diurna, famiglia diurna

Crèche, garderie, jardin d'enfants/école de jour

Asilo nido, giardino d'infanzia, scuola a orario continuato

Accueil de midi, accueil après l'école

Mensa, doposcuola

Autres

Altro

Source :

Fonte : UFS, RIFOS

Allegato II: Elenco delle abbreviazioni

AELS	Associazione europea di libero scambio
AI	Assicurazione invalidità
AIRR	Autorità indipendente di ricorso in materia radiotelevisiva
AVS	Assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti
CA	Commissione degli acquisti della Confederazione
CC	Codice civile svizzero
CDPE	Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione
CEDAW	Convenzione del 18 dicembre 1979 sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna
CEDU	Convenzione europea dei diritti dell'uomo
Cost.	Costituzione federale svizzera
CP	Codice penale svizzero
DFAE	Dipartimento federale degli affari esteri
DFE	Dipartimento federale dell'economia
DSC	Direzione dello sviluppo e della cooperazione
DTF	Raccolta ufficiale delle decisioni del Tribunale federale
FF	Foglio federale
FGM	Female Genital Mutilation (mutilazione genitale femminile)
FIZ	Centro d'informazione per le donne del Terzo mondo
FNS	Fondo nazionale per la ricerca scientifica
GTF	Gender Task Force
LADI	Legge sull'assicurazione contro la disoccupazione
LAFam	Legge sugli assegni familiari
LAsi	Legge sull'asilo
LCit	Legge sulla cittadinanza
LDDS	Legge federale concernente la dimora e il domicilio degli stranieri
LDis	Legge sui disabili
LPar	Legge federale sulla parità dei sessi
LPP	Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità
LStr	Legge federale sugli stranieri (in vigore dal 1° gennaio 2008)

OCSE	Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economici
ODIHR	Office for Democratic Institutions and Human Rights
OHS	Statistica degli aiuti alle vittime di reati
OIM	Organizzazione Internazionale per le Migrazioni
OLS	Ordinanza che limita l'effettivo degli stranieri
OMS	Organizzazione mondiale della sanità
ONG	organizzazione non governativa
ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite
OSCE	Organizzazione per la sicurezza e la cooperazione in Europa
PF	Politecnico federale
PISA	Programme for International Student's Assessment
PNR	programma nazionale di ricerca
PRN	Polo di ricerca nazionale
RIFOS	Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera
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
SRG SSR	Società svizzera di radiotelevisione
UE	Unione europea
UFCOM	Ufficio federale delle comunicazioni
UFFT	Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia
UFM	Ufficio federale della migrazione
UFSP	Ufficio federale della sanità pubblica
UFU	Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
UNFPA	Fondo delle Nazioni Unite per la popolazione
Unicef	Fondo delle Nazioni Unite per l'infanzia
UNIFEM	Fondo delle Nazioni Unite per la donna
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	LF del 26 marzo 1931 concernente la dimora e il domicilio degli stranieri (LDDS)
RS 142.31	Legge sull'asilo del 26 giugno 1998 (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 201	Codice civile svizzero del 10 dicembre 1907 (CC)
RS 211.111.1	Legge federale sulle condizioni e le procedure per praticare le sterilizzazioni (Legge federale 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 su l'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

