

Strategia 2030 per la parità tra donne e uomini

La parità non è raggiunta!

- Le donne guadagnano mediamente il **19 per cento meno** degli uomini.
- Ogni giorno **più di 55 reati** nell'ambito domestico. Nel 70 per cento dei casi la vittima è di sesso femminile.
- Donne svantaggiate sul lavoro a causa della
 - difficoltà di conciliare famiglia e lavoro e
 - mancanza di un'imposizione individuale.

Conseguenze negative su società ed economia

- Rischio finanziario in caso di separazione.
- Povertà nella vecchiaia.
- Pressione unilaterale sull'uomo quale unica fonte di reddito.
- Carenza di personale qualificato.

La strategia 2030 per la parità

- Adottata dal Consiglio federale il 28 aprile 2021
- È la **prima** strategia nazionale che mira a promuovere la parità dei sessi in tutti gli ambiti.

- 50 anni dopo l'introduzione del suffragio femminile,
- 40 anni dopo l'adozione dell'articolo costituzionale sulla parità e
- quasi 30 anni dopo l'adozione della Legge sulla parità!

Critiche da sinistra sulla Strategia 2030

- Tanto fumo, poco arrosto.
- Poca coraggiosa.
- In diversi ambiti si limita a un elenco di misure già decise e in parte già implementate.
- Misure soprattutto per favorire le donne con alti salari e il loro accesso alle posizioni dirigenziali.
- Poca considerazione della problematica del mancato riconoscimento del lavoro di *care* e di altre professioni "tipicamente femminili".

- Inaccettabile la proposta di aumento dell'età pensionabile delle donne "per migliorare la loro situazione pensionistica"!
- Manca una strategia nazionale coraggiosa per le strutture d'accoglienza extrafamigliari e dei nidi d'infanzia.
- Mancato coinvolgimento della società civile per la stesura del documento e per la definizione della strategia e delle misure.

4 campi d'azione

- La promozione della parità nella vita professionale
- Miglioramento della conciliabilità famiglia-lavoro
- Prevenzione della violenza
- Lotta alla discriminazione

1) Parità professionale

- Azzerare la discriminazione salariale sia nel settore pubblico che in quello privato.
- Partecipazione più equilibrata di donne e uomini al mondo del lavoro.
- Miglioramento delle rendite delle donne.
- Rappresentanza più equa dei sessi nella formazione, in **tutte le categorie professionali, a tutti i livelli di responsabilità e in tutti gli organi decisionali.**
- **maggior quota** di donne in funzioni dirigenti e scuole universitarie e di uomini nelle professioni sanitarie ed educative.

2) Conciliabilità lavoro-famiglia

- Promozione dei congedi parentali.
- Orari di lavoro attenti alle esigenze delle famiglie.
- Ridurre il rischio di povertà delle famiglie, in particolare delle famiglie monoparentali.

3) Prevenzione della violenza di genere

- Ridurre la violenza contro le donne e la violenza domestica.
- Migliorare la sicurezza personale delle donne.
- Rafforzare i provvedimenti a protezione delle vittime.
- Maggior responsabilizzazione degli autori e delle autrici di violenza.
- Più progetti di prevenzione della violenza.
- Miglioramento della rilevazione di dati statistici sulla violenza contro le donne e la violenza domestica.

4) Lotta alla discriminazione

- Eliminazione della discriminazione e del sessismo.
- Nel diritto federale, nessuna disposizione che discrimini i sessi.
- Campagne d'informazione, sensibilizzazione e formazione, per esempio
 - nel settore sanitario, o
 - nell'esercito svizzero (programma per l'identificazione e la prevenzione della violenza di genere).

Le tempistiche

Entro fine 2021

- piano di provvedimenti concreto e dettagliato.

Fine 2025

- primo bilancio.

La Confederazione intende **intensificare**

- la collaborazione tra i diversi livelli istituzionali (Cantoni, Comuni) e
- il dialogo con la società civile e gli ambienti economici e scientifici.

Misure prioritarie 2021-2023, alcuni esempi

Per i quattro campi d'azione sono state formulate degli obiettivi e delle misure - **più o meno concrete!** - suddivise per i singoli dipartimenti dell'amministrazione federale.

Obiettivo 1) Vita professionale e pubblica

Rafforzare l'autonomia economica delle donne durante tutta la sua vita, indipendentemente dal suo stato civile e dalla sua situazione familiare.

Rimuovere la disparità salariale con

- lo sviluppo di strumenti per l'analisi della parità salariale (Logib).
- una valutazione dell'introduzione di un obbligo di dimostrazione della parità salariale per enti sussidiati.
- una quota del 40% di rappresentanza dei generi nei quadri dirigenti negli enti e nelle aziende parastatali.

Obiettivo 2) Vita professionale e pubblica

Miglioramento di un'equa rappresentanza nella formazione, in tutte le professioni, su tutti i livelli di responsabilità e in tutti i gremi decisionali.

- Misure varie per aumentare la partecipazione delle donne nei percorsi formativi della ricerca, formazione e innovazione, in particolare nelle professioni MINT (Matematica, Informatica, Scienze naturali e Tecnica).
- Aumentare la quota femminile nei quadri alti e nei gremi decisionali delle Università e Scuole superiori.
- Più uomini nelle professioni sanitarie e di insegnamento.

Obiettivo 3) Vita professionale e pubblica

Miglior integrazione delle donne nel mercato del lavoro, più equità del volume di reddito tra donne e uomini.

- Imposizione individuale.

Obiettivo 4) Vita professionale e pubblica

La situazione delle rendite pensionistiche delle donne è significativamente migliorata.

- Aumento dell'età pensionabile delle donne a 65 anni!!
- Abbassamento della deduzione di coordinamento nel 2° pilastro.

Obiettivo 5) Vita professionale e pubblica

Nell'ambito della vita professionale e pubblica si sviluppano le statistiche e si implementa un monitoraggio.

- Il Consiglio federale elabora un rapporto sulla differenza di retribuzione globale tra i sessi (Gender Overall Earnings Gap = un metodo scientifico per una valutazione dettagliata della parità economica tra donne e uomini) e su altri indicatori relativi alla differenza di retribuzione tra i sessi.
- La Confederazione realizza uno studio sulla situazione economica e sociale delle donne in agricoltura.

Obiettivo 1) Conciliabilità e famiglia

Rafforzare la politica familiare, la collaborazione tra Confederazione, Cantoni e Comuni e gli strumenti per una miglior conciliabilità tra famiglia e lavoro.

- La Confederazione lancia il dialogo politico con i Cantoni, i Comuni e i partner sociali sulla conciliabilità.
- Il Consiglio federale licenzia un messaggio con delle misure per facilitare la conciliabilità nel quale esamina le possibilità per adeguare l'offerta di strutture extra-scolastiche alle esigenze delle famiglie.
- Il Consiglio federale adotta in collaborazione con i Cantoni una strategia nazionale sulla conciliabilità famiglia-lavoro.

Obiettivo 2) Conciliabilità e famiglia

Ampliamento del congedo parentale, di orari di lavoro adatte alle famiglie e della sicurezza sociale di genitori e parenti curanti.

- Messa in atto della Legge federale per sostenere i familiari assistenti (1.1.2021 e 1.7.2021).

Obiettivo 3) Conciliabilità e famiglia

Promozione di progetti di imprese e dell'amministrazione pubblica per migliorare la conciliabilità famiglia-lavoro.

- Le imprese e i dipendenti sono sensibilizzati sulla tematica della conciliabilità.
- Sulla base della Legge sulla parità dei sessi si distribuiscono aiuti finanziari a progetti che mirano a migliorare la realizzazione della parità nel mondo del lavoro e la conciliabilità.

Obiettivo 4) Conciliabilità e famiglia

Il rischio povertà di famiglie, in particolare di famiglie monoparentali, è diminuito.

- Con il messaggio sulle misure per una miglior conciliabilità famiglia-lavoro, il Consiglio federale esamina delle misure per una miglior integrazione nel mercato del lavoro di madri e padri soli con figli a carico.

Obiettivo 5) Conciliabilità e famiglia

Miglior conoscenza sulla conciliabilità famiglia-lavoro e lavoro di *care* attraverso un monitoraggio.

- Evaluazione regolare degli effetti del congedo paternità.

Obiettivo 6) Conciliabilità e famiglia

Gli strumenti dell'esercito per una miglior conciliabilità di famiglia e servizio militare sono rafforzati.

- L'esercito sviluppa delle misure che facilitano la conciliazione tra impegni familiari e militari.

Obiettivo 1) Violenza di genere

Ampliamento delle misure per la protezione delle vittime e per responsabilizzare maggiormente gli autori/le autrici di violenza.

- Il Consiglio federale esamina delle misure per una miglior protezione in casi ad alto rischio della violenza domestica. Viene organizzato un dialogo strategico sulla violenza domestica e presentata una roadmap della Confederazione e dei Cantoni (30 aprile 2021).
- Viene esaminata una possibile ratifica della Convenzione 190 ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) sull'eliminazione della violenza e delle molestie.
- Il Consiglio federale adotta un piano d'azione nazionale per l'attuazione della Convenzione di Istanbul.
- L'esercito sviluppa una prospettiva di "diversity" e un catalogo di misure per eliminare la violenza di genere nell'esercito di milizia.

Obiettivo 2) Violenza di genere

Promozione di misure e progetti di terzi per la prevenzione contro la violenza.

- Progetti e programmi per la prevenzione contro la violenza sulle donne e la violenza domestica, contro la tratta degli esseri umani e contro reati penali nell'ambito della prostituzione vengono sostenuti finanziariamente.

Obiettivo 3) Violenza di genere

Assicurare l'informazione, la formazione e la messa in rete delle persone e degli uffici impegnati nella lotta alla violenza.

- La promozione della formazione specifica del personale di consultori e delle persone che lavorano nell'ambito dell'aiuto alle vittime viene sostenuto finanziariamente.

Obiettivo 4) Violenza di genere

Sviluppo delle statistiche e monitoraggio sulla violenza di genere e violenza domestica.

- Accanto alla continuazione delle statistiche sulla violenza domestica e di uno studio svolto tra il 2019 e il 2024 sugli omicidi all'interno ed esterno dell'ambito domestico viene esaminato uno studio di prevalenza sulla violenza contro le donne e sulla violenza domestica.
- Il Consiglio federale esamina la violenza di genere sulle persone con disabilità.
- L'esercito esamina i casi di violenza di genere nei propri ranghi.

Obiettivo 1) Discriminazione

Il diritto federale non contiene più nessun regolamento discriminatorio.

- Il Consiglio federale effettua un'analisi delle disuguaglianze giuridiche esistenti tra donne e uomini nel diritto federale.

Obiettivo 2) Discriminazioni

Sviluppare misure d'informazione, sensibilizzazione e formazione in tutti gli ambiti, in particolare nelle istituzioni che possono contribuire ad eliminare la discriminazione, il sessismo e gli stereotipi di genere.

- Il politecnico promuove le pari opportunità e la diversità con delle formazioni specifiche per i quadri dirigenziali sul tema del mobbing, della discriminazione e delle molestie sessuali.
- L'esercito sviluppa una prospettiva di "diversity" e un catalogo di misure per eliminare la violenza di genere nell'esercito di milizia.

Obiettivo 3) Discriminazioni

La realtà dei fatti su discriminazione, stereotipi e sessismo in tutti gli ambiti è conosciuta e monitorata.

- Nelle statistiche e negli studi della Confederazione vengono evidenziate maggiormente le conseguenze di singole misure sui generi.
- Il Consiglio federale presenta un rapporto sulla discriminazione delle donne nella ricerca medica, nella prevenzione e nella cura.
- L'esercito svizzero rileva la situazione sulla discriminazione dei generi nei propri ranghi.