

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

## Indice

<u>Quarto e Quinto 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>3</u>
<u>B) Progressi e sfide nell'attuazione della Convenzione.....</u>	<u>4</u>
Art. 1 – 4 Obblighi generali nella lotta contro la discriminazione e nella promozione della donna .....	4
Maggiore impegno politico .....	4
Il lavoro costante delle istituzioni preposte all'uguaglianza .....	4
Cresce l'importanza della CEDAW nella prassi amministrativa e giuridica .....	6
Gender mainstreaming.....	7
Imposizione fiscale .....	8
Misure per la promozione dell'uguaglianza tra uomo e donna.....	9
Miglioramento dei dati statistici sull'uguaglianza.....	10
Lotta contro la discriminazione nei confronti delle donne straniere e altre categorie .....	10
Art. 5 Stereotipi.....	12
Art. 6 Abolizione della tratta delle donne e dello sfruttamento della prostituzione.....	13
Tratta di essere umani.....	13
Misure relative al ramo erotico e in particolare allo statuto di artista di cabaret .....	14
Lotta alla violenza contro le donne .....	15
Violenza domestica.....	15
Matrimoni forzati.....	18
Mutilazioni genitali .....	19
Art. 7 Vita politica e pubblica .....	19
Art. 8 Rappresentanza e collaborazione a livello internazionale .....	20
Art. 9 Cittadinanza.....	21
Art. 10 Educazione.....	21
Art. 11 Vita professionale (tema prioritario) .....	24

---

Attività lucrativa e posizione professionale .....	24
Parità salariale.....	30
Conciliabilità tra lavoro e famiglia.....	33
Sicurezza sociale.....	38
<b>Art. 12 Sanità .....</b>	<b>39</b>
<b>Art. 13 Altri campi della vita economica e sociale.....</b>	<b>40</b>
Uguaglianza e povertà.....	40
<b>Art. 14 Donne delle zone rurali .....</b>	<b>41</b>
<b>Art. 15 Parità di fronte alla legge .....</b>	<b>42</b>
<b>Art. 16 Questioni coniugali e familiari.....</b>	<b>42</b>
Evoluzione delle forme di famiglia .....	42
Riforma del diritto del cognome e scioglimento della riserva .....	43
Novità in merito alle conseguenze del divorzio.....	43
<b><u>Allegato I: Parte statistica (cfr. documento separato).....</u></b>	<b><u>45</u></b>
<b><u>Allegato II: Elenco delle abbreviazioni .....</u></b>	<b><u>45</u></b>

## **A) Introduzione**

1. La Convenzione del 1979 sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW) è entrata in vigore in Svizzera il 26 aprile 1997 (RS 0.108). Nel corso del 2014 scade il termine per la presentazione al Comitato del Quarto e Quinto Rapporto della Svizzera.

2. Il presente Rapporto periodico si concentra sui mutamenti e sulle tendenze degli ultimi anni e riassume le misure adottate dal 2008 a questa parte. Per attenersi ai limiti di lunghezza imposti dal Comitato, si limita ai nuovi elementi importanti e alle tematiche essenziali, in particolare negli ambiti menzionati dal Comitato nelle sue raccomandazioni del 2009. Il Quarto e Quinto Rapporto si focalizza pertanto sulla situazione attuale e sulle misure adottate nell'ambito della professione e del lavoro (art. 11). Si limita invece alle informazioni successive al 2012 sui temi della violenza e della migrazione, che sono già stati esaminati nel Rapporto intermedio del 2012.

3. L'assetto federalistico della Svizzera si riflette anche sulle competenze costituzionali nei settori rilevanti per la parità e di rimando anche sul presente Rapporto. Sono poche le tematiche che rientrano sotto la competenza esclusiva della Confederazione, mentre molte di quelle trattate in questa sede soggiacciono almeno in parte alla responsabilità dei Cantoni. La Conferenza dei governi cantonali così come alcune conferenze cantonali dei direttori che si occupano di tematiche particolarmente rilevanti per la parità (Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali CDOS, Conferenza svizzera delle direttrici e dei direttori cantonali della sanità CDS, Conferenza dei direttori cantonali delle finanze CDF) hanno svolto un ruolo centrale nell'ottenimento delle informazioni di alcuni Cantoni necessarie ai fini del presente Rapporto. Grazie a questa collaborazione è ora disponibile una panoramica esemplare della situazione nei singoli Cantoni. A livello federale, ci si è avvalsi di un nuovo sistema di monitoraggio delle misure adottate nell'Amministrazione federale così come dei progressi compiuti dall'Ufficio federale di statistica (UST) nella raccolta e nell'elaborazione dei dati statistici rilevanti.

4. Nelle prossime pagine sono presentati i progressi compiuti e le sfide incontrate nell'attuazione della CEDAW, articolo per articolo. Un allegato statistico presenta dati riguardanti gli indicatori particolarmente rilevanti per l'attuazione della Convenzione.

## **B) Progressi e sfide nell'attuazione della Convenzione**

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

#### **Maggiore impegno politico**

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

6. Sette **indicatori di uguaglianza** sul Programma di legislatura permettono al Consiglio federale di monitorare i risultati in questo ambito.<sup>1</sup> Grazie alla sua integrazione esplicita negli obiettivi di legislatura, la questione dell'uguaglianza tra uomo e donna acquisisce maggiore visibilità e trasparenza nel processo ufficiale di comunicazione della Confederazione: dal 2013 figura infatti sia tra gli obiettivi annuali sia nel Rapporto di gestione del Consiglio federale.

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

8. In 17 Cantoni<sup>2</sup> sono stati messi a punto piani o strategie comunali o cantonali per l'uguaglianza, già operativi o in fase di concretizzazione. Gli indicatori di uguaglianza utilizzati da taluni Cantoni sono spesso analoghi e riguardano in genere la ripartizione dei sessi tra i collaboratori, la quota femminile tra i quadri, il livello dei salari di donne e uomini o il numero delle misure tese a migliorare la pianificazione familiare. Numerosi Cantoni dispongono di raccolte di dati rilevanti ai fini dell'uguaglianza curate da autorità interne, come gli uffici di statistica.

#### **Il lavoro costante delle istituzioni preposte all'uguaglianza**

9. Sul piano federale, l'**Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU**, subordinato al Dipartimento federale dell'interno, nell'ambito del suo mandato si occupa di promuovere costantemente l'uguaglianza dei sessi in tutti gli ambiti vitali e di eliminare ogni forma di

---

<sup>1</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/00/10/blank/ind30.approach.3007.html>.

<sup>2</sup> Appenzello Esterno, Basilea Città, Basilea Campagna, Berna, Friburgo, Ginevra, Glarona, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Obvaldo, Svitto, Soletta, San Gallo, Vallese, Zugo, Zurigo. Cfr. in particolare i piani d'azione delle Città di Zurigo <https://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan> e Berna [www.aktionsplan.bern.ch](http://www.aktionsplan.bern.ch).

discriminazione diretta e indiretta. Tra le tematiche prioritarie dell'UFU rientrano **le pari opportunità e la parità salariale nella vita professionale, l'uguaglianza giuridica, la ripartizione equa dei compiti nella famiglia e la lotta contro la violenza nei rapporti di coppia.** L'UFU non interviene nei singoli casi, ma mira a modificare le strutture mediante un'azione di sensibilizzazione. In seno all'UFU sono stati creati due posti di lavoro supplementari in modo da poter intensificare i lavori nell'ambito della **parità salariale**, in vista dell'attuazione dei nuovi obiettivi di legislatura della Confederazione specifici alla parità di genere. Diversi dipartimenti e uffici hanno inoltre affidato a servizi interni come l'UFPER e la Segreteria generale del DFAE il compito di promuovere l'uguaglianza dei sessi.

10. La **Commissione federale per le questioni femminili CFQF** si occupa di tutte le questioni che riguardano la situazione delle donne in Svizzera e la parità dei sessi. Osserva e analizza gli sviluppi della politica svizzera in materia di questioni femminili e uguaglianza. Durante le procedure di consultazione prende posizione su oggetti federali ed elabora raccomandazioni. Informa e sensibilizza gli ambienti politici, le autorità e l'opinione pubblica. Ogni numero della sua rivista specializzata «Questioni femminili» è dedicato di volta in volta a una tematica diversa, come il ruolo della CEDAW nell'ordinamento giuridico svizzero.

11. Praticamente tutti i **Cantoni<sup>3</sup> e alcuni grossi Comuni** dispongono di istituzioni preposte all'uguaglianza che rivestono diversi mandati, alcune sotto forma di servizi, altre di commissioni consultive. Attualmente 17 servizi cantonali<sup>4</sup> e cinque servizi comunali<sup>5</sup> sono membri della **Conferenza svizzera delle delegate alla parità tra donne e uomini (CSP)**, nella quale sono rappresentati servizi federali, cantonali e comunali. La CSP sostiene, coordina, pianifica e realizza attività su scala nazionale al fine di garantire a lungo termine una politica delle pari opportunità coerente. Inoltre diversi servizi delle amministrazioni cantonali e comunali si confrontano con le questioni di genere in un preciso abito politico, come la formazione o il settore del personale. Nella realtà dei fatti, vi sono grosse differenze tra Cantoni e Comuni riguardo alle risorse di cui dispongono le istituzioni preposte all'uguaglianza.

12. Nell'autunno del 2010 è stato fondato su mandato della Confederazione il **Centro svizzero di competenza per i diritti umani (CSDU)**. Il progetto, finanziato dalla Confederazione, si trova in una fase pilota della durata di cinque anni. In qualità di centro di prestazioni, il CSDU ha il compito di favorire e semplificare il processo di attuazione degli impegni internazionali della Svizzera nell'ambito dei diritti umani a tutti i livelli dello Stato. Il CSDU concentra le sue attività sui sei settori tematici migrazione, polizia e giustizia, politica di genere, politica dell'infanzia e della gioventù, questioni istituzionali, diritti umani ed economia.

---

<sup>3</sup> Ad eccezione di Zugo e Nidvaldo.

<sup>4</sup> Argovia, Appenzello Esterno, Basilea Campagna, Basilea Città, Berna, Friburgo, Ginevra, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, Obvaldo, San Gallo, Ticino, Vallese, Vaud, Zurigo.

<sup>5</sup> Berna, Ginevra, Losanna, Winterthur, Zurigo.

## Cresce l'importanza della CEDAW nella prassi amministrativa e giuridica

13. L'UFU e il DFAE sfruttano diversi canali per **informare e sensibilizzare** l'opinione pubblica sull'importanza centrale della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW). La CEDAW con le osservazioni finali del Comitato e i Rapporti sullo stato dell'attuazione sono disponibili sul sito Internet dell'UFU e su quello del DFAE. Queste informazioni sono accessibili specialmente alle autorità cantonali anche attraverso la CSP. Inoltre alcuni Cantoni<sup>6</sup> approfondono sforzi specifici per informare attivamente attraverso diversi canali il governo, l'amministrazione e i tribunali sulla Convenzione e la sua attuazione nonché sulle raccomandazioni emanate dal Comitato.

14. Per accompagnare l'attuazione delle raccomandazioni del Comitato CEDAW all'interno dell'Amministrazione federale, sotto la direzione dell'UFU è stato istituito un gruppo di lavoro interdipartimentale denominato «Follow-up raccomandazioni CEDAW». Esso ha elaborato un **piano d'azione interno all'amministrazione**, che illustra obiettivi e priorità, individua le misure e serve a monitorare regolarmente l'attuazione degli obblighi derivanti dalla Convenzione.

15. In una sentenza del 2011 concernente un ricorso contro la soppressione della commissione per l'uguaglianza del Cantone di Zugo, il **Tribunale federale** si è pronunciato esplicitamente sugli **obblighi dei Cantoni** derivanti dalla Convenzione CEDAW. Il Tribunale federale ha poi finito per respingere il ricorso, dopo aver esaminato approfonditamente gli obblighi degli organi cantonali sulla scorta dell'uguaglianza sancita dalla Costituzione e del **divieto di discriminazione statuito dal diritto internazionale**. Secondo il Tribunale federale, dall'articolo 8 capoverso 3, secondo periodo, della Costituzione occorre desumere un «mandato di pianificazione sociale», il cui scopo è di sopprimere gli stereotipi e le strutture discriminanti esistenti. I poteri pubblici hanno tuttavia un ampio margine discrezionale nella scelta dei mezzi da mettere in atto a tale scopo e. Il Tribunale federale illustra inoltre come la CEDAW «concretizzi e completi» il mandato di uguaglianza descritto molto genericamente dall'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale. Si esprime inoltre sulla questione seguente: dall'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale e dalla CEDAW scaturisce un obbligo d'intervento concreto per il parlamento cantonale di Zugo (consid. 3.3)? Considerato che **l'uguaglianza di fatto tra donna e uomo** non è stata raggiunta, il Tribunale constata che occorre adottare delle misure in particolare nel Cantone di Zugo. Pur non essendo tenuto a creare una commissione o un ufficio per l'uguaglianza, il Cantone di Zugo deve trovare una soluzione alternativa. Rinunciare a **misure** statali (o promosse dallo Stato) **finalizzate all'uguaglianza** sarebbe contrario alla Costituzione» (consid. 5.5). Infine, il Tribunale federale analizza nei dettagli gli obblighi della Svizzera derivanti dall'articolo 2 lettera a CEDAW, dalle raccomandazioni generali del Comitato e dalle sue osservazioni finali sul Rapporto periodico della Svizzera (consid. 6). Giunge alla conclusione che **«tutti i livelli dello Stato»**, quindi non solo la Confederazione, ma anche tutti i Cantoni sono tenuti ad attuare la Convenzione e ad adottare i provvedimenti organizzativi adeguati a tale scopo. Devono disporre di servizi con le conoscenze specifiche, le competenze

---

<sup>6</sup> Berna, Lucerna, Svitto, Obvaldo, Glarona, Soletta, Basilea Campagna, Turgovia, Vallese, Ginevra e Giura.

e le risorse necessarie per svolgere adeguatamente i compiti richiesti dalla Convenzione. (...) (...)» (consid.6.6).<sup>7</sup>

16. Uno degli obiettivi del piano d'azione del gruppo di lavoro «Follow-up raccomandazioni CEDAW» è di accrescere la consapevolezza in seno all'amministrazione riguardo al **significato giuridico della CEDAW**. Allo stesso scopo, l'UFU e la CSP hanno organizzato un convegno nell'ottobre 2011 sul tema **Opportunità e sfide dell'attuazione degli standard CEDAW a livello cantonale e comunale**.

17. Negli ultimi anni la CFQF si è dedicata soprattutto alla **sensibilizzazione degli avvocati** nei confronti della Convenzione, affinché potessero integrarne meglio gli obblighi nella prassi giuridica dei tribunali e delle amministrazioni in Svizzera. Nel 2012, in collaborazione con avvocate in esercizio, ha sviluppato una **Guida elettronica per l'uso della CEDAW nella prassi giuridica svizzera**<sup>8</sup>.

18. La scarsa applicazione della CEDAW nella prassi giuridica svizzera va ricondotta anche alla carenza di letteratura giuridica in lingua tedesca e francese al riguardo. Pertanto, l'UFU ha contribuito finanziariamente e concettualmente alla stesura di un **commento alla Convenzione in lingua tedesca**, che uscirà all'inizio del 2015.

19. La lotta contro la discriminazione è una tematica importante non solo riferita alla dimensione di genere. La Confederazione ha deciso di esaminare da vicino l'effettiva efficacia delle disposizioni vigenti contro la discriminazioni e di elaborare uno **studio sull'accesso alla giustizia in casi di discriminazione**. In riferimento alla discriminazione di genere dovranno essere esaminati i seguenti settori: discriminazione per gravidanza e maternità, discriminazione legata alla violenza domestica, discriminazione per orientamento sessuale, discriminazione dei transessuali e discriminazione multipla. Lo studio dovrebbe essere disponibile nel 2015.

## Gender mainstreaming

20. L'integrazione sistematica della prospettiva di genere in tutti gli ambiti politici è un tema dibattuto a livello sia federale sia cantonale. L'Amministrazione federale ha dedicato un'attenzione particolare al tema dell'uguaglianza in diversi ambiti di sua competenza. Numerosi esempi sono menzionati nei capitoli dedicati alle disposizioni corrispondenti della Convenzione: partecipazione politica, educazione e formazione, professione e lavoro, salute, migrazione, agricoltura e matrimonio/famiglia. Inoltre, la maggior parte dei Cantoni<sup>9</sup> riferisce di sforzi concreti per integrare le questioni di genere in altri ambiti politici.

21. Un aspetto importante di un gender mainstreaming efficace è un linguaggio attento alla dimensione di genere. L'Amministrazione federale e alcune amministrazioni cantonali e comunali si danno da fare esplicitamente per utilizzare **un linguaggio non sessista**. La Guida della Cancelleria federale al **pari trattamento linguistico di donna e uomo** viene utilizzata sistematicamente per verificare la qualità e la comprensibilità dei testi ufficiali della Confederazione

---

<sup>7</sup> DTF 137 I 305.

<sup>8</sup> <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00596/index.html?lang=it>.

<sup>9</sup> Argovia, Appenzello Esterno, Basilea Città, Basilea Campagna, Berna, Friburgo, Glarona, Giura, Neuchâtel, Obvaldo, Soletta, Ticino, Turgovia, Vallese, Vaud, Zugo.

e in particolare dei testi di legge. Essa viene diffusa e raccomandata sia all'interno sia all'esterno della Confederazione.

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

23. La Svizzera **pratica** il gender mainstreaming anche in materia di cooperazione **internazionale**. Attribuisce da sempre una notevole importanza alla parità delle donne nella sua politica umanitaria e riserva un'attenzione particolare agli aspetti di genere anche nella cooperazione allo sviluppo. La Svizzera s'impegna attivamente affinché la tematica dell'uguaglianza dei sessi diventi un obiettivo a sé stante e le finalità specifiche di genere vengano integrate in altri obiettivi nell'ottica di un approccio trasversale, conformemente alla sua posizione concernente l'agenda di sviluppo sostenibile post-2015 approvata dal Consiglio federale il 26 giugno 2014.

## Imposizione fiscale

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

25. Il primo gennaio 2011 è entrata in vigore la legge federale sullo sgravio fiscale delle famiglie con figli. Per meglio considerare i costi per i figli è stata introdotta una **tariffa per i genitori e una deduzione per la cura prestata da terzi ai figli**. Le famiglie che affidano a terzi la cura dei figli perché svolgono un'attività professionale e quelle in cui un genitore si occupa della cura della prole devono godere per quanto possibile di un trattamento fiscale paritario, a seconda della loro disponibilità economica.

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

27. Tutte le **leggi fiscali cantonali** contengono oggi correttivi per tassare adeguatamente le coppie sposate e le famiglie, tuttavia con notevoli differenze riguardo al tipo di sgravi. Per



evitare di discriminare le coppie sposate rispetto ai concubini, la maggioranza dei Cantoni ha introdotto uno splitting parziale o totale, mentre altri si basano su un sistema a doppia tariffa. Il Cantone di Vaud dispone del sistema di quozienti familiari (imposizione per unità di consumo): per determinare l'aliquota fiscale, il reddito totale viene ripartito in base a un divisore che varia a seconda del numero di membri della famiglia. I Cantoni tengono conto dei costi per i figli innanzitutto attraverso le deduzioni per i figli, le deduzioni dei premi di assicurazione per i figli e le deduzioni per la cura dei figli da parte di terzi dalla base di calcolo. Dal 2013 i Cantoni sono tenuti, in virtù del diritto federale, a consentire la deduzione delle spese per la custodia dei bambini complementare alla famiglia fino a un importo massimo.

## Bilancio di genere

28. Finora il Consiglio federale ha respinto l'introduzione di un **bilancio di genere (gender budgeting)** per le finanze della Confederazione, in ragione del cattivo rapporto costi-benefici e del fatto che il bilancio della Confederazione è in gran parte incentrato sui riversamenti<sup>10</sup>.

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

## Misure per la promozione dell'uguaglianza tra uomo e donna

30. Il Rapporto elenca una serie di misure finalizzate all'uguaglianza tra uomo e donna in numerosi settori caratterizzati da disparità di genere. Un esempio concreto è costituito dagli aiuti finanziari dell'UFU, accordati a istituzioni e aziende per la promozione dell'uguaglianza di genere e delle condizioni quadro favorevoli alla famiglia sul mercato del lavoro.

31. Analogamente a quanto avvenuto in seno all'UE, negli ultimi anni si è discusso di misure temporanee speciali soprattutto nel mondo del lavoro, in relazione alla forte sottorappresentanza delle donne negli organi direttivi dell'economia e nei posti quadro dell'amministrazione (cfr. art. 11, n. 118).<sup>11</sup>

32. Si discute dell'adozione di misure speciali anche rispetto alla rappresentanza delle donne nei processi decisionali politici. È stata infatti fissata una quota di genere del 30 per cento per la composizione delle **commissioni extraparlamentari**. Secondo il Rapporto del 25 aprile 2012 sul rinnovo integrale degli organi extraparlamentari nominati dal Consiglio federale per il periodo 2012–2015<sup>12</sup> la quota femminile ammonta complessivamente al 31 per cento. Gli uomini sono rappresentati in tutte le commissioni almeno al 30 per cento, mentre le donne sono sottorappresentate in 55 commissioni su 120. Un gruppo di lavoro ha allestito su mandato del Consiglio federale un catalogo di misure corrispondente.<sup>13</sup>

---

10 [http://www.parlament.ch/i/suche/Pagine/geschaefte.aspx?gesch\\_id=20093706](http://www.parlament.ch/i/suche/Pagine/geschaefte.aspx?gesch_id=20093706) et [http://www.parlament.ch/f/suche/Pages/geschaefte.aspx?gesch\\_id=20113060](http://www.parlament.ch/f/suche/Pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20113060).

11 Cfr. CSDU : <http://www.skmr.ch/it/settore/genere/articoli/articoli.html>.

12 [http://www.admin.ch/bundesrecht/ko/index.html#sprungmarke10\\_36](http://www.admin.ch/bundesrecht/ko/index.html#sprungmarke10_36).

13 <http://www.admin.ch/bundesrecht/ko/index.html?lang=it>.

33. Le **donne con disabilità** rischiano maggiormente di essere penalizzate e discriminate. Per sensibilizzare l'opinione pubblica a questo problema, il 10 dicembre 2013, in occasione della Giornata internazionale dei diritti dell'uomo, l'UFPD con il sostegno dell'UFU, ha pubblicato un dossier tematico che esamina i settori della formazione, dell'attività professionale, della salute, della rappresentanza degli interessi e dei media. Il dossier intende promuovere la **prospettiva di genere** sulla scia dell'**adesione della Svizzera alla Convenzione dell'ONU sui diritti delle persone con disabilità**, avvenuta il 15 aprile 2014.<sup>14</sup>

## Miglioramento dei dati statistici sull'uguaglianza

34. L'Ufficio federale di statistica (UST) si prodiga per **aggiornare e ampliare** costantemente **i dati sull'uguaglianza tra uomo e donna**. Negli ultimi anni, l'UST ha ampliato notevolmente la base di dati relativa alla violenza contro le donne e alla situazione delle straniere. Nel limite delle risorse disponibili, presenta nel suo portale statistico indicatori come quelli sulla violenza domestica<sup>15</sup>, altri indicatori sono in programma. Conformemente all'indirizzo politico 7 dell'attuale Programma di legislatura, gli **indicatori dell'uguaglianza** sono parte anche del monitoraggio del Programma di legislatura condotto dall'UST.<sup>16</sup> Nel 2013 l'UST ha rielaborato inoltre un **opuscolo sullo stato e l'evoluzione dell'uguaglianza tra i sessi**, che presenta dati aggiornati sulla formazione, l'attività professionale, la conciliazione tra vita professionale e familiare, il lavoro non remunerato, i salari, la povertà, la violenza domestica e la politica, illustrando i progressi raggiunti e le lacune persistenti.<sup>17</sup>

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

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

36. L'UST ha sviluppato una serie di **indicatori per il monitoraggio dell'integrazione** che riguardano numerosi ambiti vitali, come l'aiuto sociale e la povertà, la cultura, la religione, i media, l'educazione e la formazione, la famiglia e la demografia, le lingue, l'alloggio, il mercato del lavoro, la politica e la salute, la criminalità, la sicurezza, il razzismo e la discriminazione.

---

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

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

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

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

L'obiettivo del monitoraggio dell'integrazione è di misurare le opportunità di accedere e prendere parte ai diversi ambiti della vita sociale. I numerosi nuovi risultati pubblicati evidenziano significative differenze rispetto alla partecipazione al mercato del lavoro e all'uso delle lingue nazionali tra le persone con e senza passato migratorio, ma anche tra le persone di sesso diverso.<sup>18</sup> Questi risultati vengono utilizzati nell'ambito del piano d'integrazione del Consiglio federale, per affrontare in modo più mirato l'integrazione delle cittadine straniere, per **riconoscere e contrastare la loro discriminazione indiretta** e per prevenire il rischio di discriminazione intersettoriale, con cui si vedono confrontate le donne a causa del genere, della religione e dello statuto di migranti.

37. Nell'ambito **della sua politica d'integrazione** il Consiglio federale prevede lo **sviluppo di un sistema di promozione dell'integrazione coerente per tutta la Svizzera**. Dal 2014 ogni Cantone attua un **Programma d'integrazione**. In particolare è previsto l'approfondimento della prima informazione per i nuovi arrivati. Già oggi la Confederazione e la maggior parte dei Cantoni dispongono di prospetti di prima informazione, nei quali si fa riferimento ai principi dell'uguaglianza tra uomo e donna vigenti in Svizzera. Migliorando la **strategia d'informazione** il Consiglio federale intende creare le basi per un'integrazione sostenibile. La politica d'integrazione della Confederazione continua a puntare **sulle strutture ordinarie** consolidate: l'integrazione deve avvenire anzitutto nella formazione, nella professione e nei quartieri.

38. Tutti i Cantoni dispongono oggi di servizi ai quali uomini e donne interessati possono rivolgersi. Vale la pena segnalare che, nell'ambito dei loro programmi d'integrazione, i Cantoni sono tenuti a tenere conto del rischio di discriminazione dei cittadini stranieri e a porre l'accento sul **rafforzamento della protezione contro la discriminazione**. In questo modo si riconosce esplicitamente la reciprocità dell'integrazione: per integrarsi qui, i migranti devono poter contare sull'apertura e la correttezza della popolazione residente. Concretamente i Cantoni devono proteggerli dalle discriminazioni razziste e informare e sensibilizzare le proprie autorità e strutture ordinarie affinché **riconoscano, controllino e modifichino** eventuali **comportamenti discriminanti**. Devono garantire in particolare che l'accesso alle loro prestazioni sia garantito a tutti senza ostacoli supplementari.

39. Parallelamente, nel Programma dei punti fondamentali 2008 – 2014 sono stati proposti provvedimenti e progetti innovativi che **vanno in ampia misura a vantaggio delle donne**. Una parte considerevole degli importi destinati alla promozione linguistica nel 2012 (8 milioni di franchi) e nel 2013 (13,4 milioni di franchi) sono stati stanziati a favore di madri e figli. Sono stati inoltre sostenuti programmi per la **promozione precoce dei figli di migranti** e per **l'empowerment dei genitori**. La Conferenza tripartita sugli agglomerati (piattaforma politica della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni) ha lanciato nel 2013 il dialogo sull'integrazione intitolato Crescere – affrontare la vita in piena salute (Aufwachsen – Gesund ins Leben gestartet). Sono state elaborate delle raccomandazioni tese prevalentemente a migliorare la salute di madri e figli migranti, in risposta alle quali tutti i partecipanti al dialogo stanno ora attuando progetti concreti. Lo sviluppo della politica d'integrazione svizzera si concretizza così nella promozione **delle pari opportunità e nell'eliminazione delle discriminazioni in particolare verso le migranti**.

---

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

## Art. 5 Stereotipi

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

41. L'Amministrazione federale ha adottato diverse misure finalizzate all'uguaglianza dei sessi, le quali consentono di **lottare** direttamente e indirettamente **contro gli stereotipi di genere**. Un esempio su tutti: gli sforzi della Cancelleria federale per il pari trattamento linguistico di donna e uomo. Un ambito particolarmente delicato in questo senso è quello della formazione e più precisamente della **formazione professionale**, dove gli stereotipi di genere emergono chiaramente già nella scelta della professione. Consapevole di questo aspetto, la SEFRI ha iniziato ad analizzare la legislazione e la sua applicazione negli ambiti della formazione e del lavoro, proprio nell'ottica dell'uso degli stereotipi di genere e dei loro effetti discriminanti, allo scopo di contrastarli. Ha esaminato una trentina di ordinanze sulla formazione e una ventina di regolamenti d'esame vigenti, prestando attenzione all'eliminazione degli stereotipi di genere.

42. Anche la **scuola pubblica** affronta gli stereotipi di genere a diversi livelli. Il progetto *Ecole de l'égalité*, condotto congiuntamente dagli uffici dell'uguaglianza e dalle direzioni della pubblica educazione dei Cantoni romandi, sensibilizza dal 2006 gli operatori del settore sull'argomento con una serie di informazioni di base e di materiali destinati agli insegnanti. Nel 2010 il Cantone di Ginevra ha pubblicato una serie di ausili pedagogici dal titolo *Balayons les clichés* (Spazziamo via i cliché).<sup>19</sup> Anche altri Cantoni dispongono di analisi, corsi di perfezionamento,<sup>20</sup> campagne informative<sup>21</sup> e pubblicazioni pensate per sensibilizzare le direzioni delle scuole e gli insegnanti.<sup>22</sup>

43. Un altro importante canale di riproduzione o di lotta per gli stereotipi di genere sono i **media**, nei quali le donne continuano a essere nettamente sottorappresentate. Dal 1995, viene condotta ogni cinque anni un'analisi su scala mondiale delle notizie di un giorno nella prospettiva di genere. L'analisi, intitolata Global Media Monitoring Projekt (GMMP) fornisce una panoramica del lavoro dei media limitandosi a un'unica giornata normale. La quarta edizione della GMMP, che ha analizzato i contenuti dei mezzi di comunicazione del 10 novembre 2009, ha visto per la prima volta la partecipazione delle tre principali regioni linguistiche della Svizzera. Come emerge dal Rapporto aggiuntivo svizzero, le donne sono ancora rappresentate (22%) tra le personalità menzionate e intervistate. Solo il 34 per cento dei servizi presentati sono

19 <http://www.egalite.ch/balayons.html>.

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

21 <http://www.nuovofuturo.ch/it/home/>.

22 [http://a-m-v.ch/Dokumente/amv\\_heft/amv\\_heft\\_2013.pdf](http://a-m-v.ch/Dokumente/amv_heft/amv_heft_2013.pdf).

firmati da donne e questo vale per tutti i media della giornata esaminata. Nel 2010 e nel 2013 gli uffici dell'uguaglianza della Svizzera romanda hanno assegnato il premio *femmes & médias* ai giornalisti che portano avanti con motivazione etica il dibattito sull'uguaglianza tra uomo e donna.

Le misure adottate insieme ai Cantoni nell'ambito della politica svizzera per la promozione dell'integrazione come il sostegno a progetti di promozione linguistica fondata sulla necessità, di protezione contro la discriminazione, di promozione precoce e consulenza ai genitori, di lotta contro i matrimoni forzati e di mentorato nella formazione professionale, o ai progetti pilota per il riconoscimento dei percorsi formativi dei rifugiati e delle persone ammesse provvisoriamente racchiudono un elemento di lotta contro la concezione stereotipata dei ruoli delle cittadine straniere.

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

### **Tratta di essere umani**

44. In Svizzera, la **tratta di esseri umani** avviene prevalentemente a **scopo di sfruttamento sessuale delle donne**. In seguito all'aumento del numero delle procedure d'inchiesta e delle sentenze giudiziarie per tratta di esseri umani registrato negli ultimi anni, è stata notevolmente intensificata la cooperazione intercantonale ma anche quella internazionale. In Svizzera i casi di tratta di esseri umani finalizzata allo sfruttamento della forza lavoro sono raramente perseguiti penalmente eppure si presume che si tratti di un fenomeno sommerso. Dalle informazioni della polizia si desume che siano esposti a questa forma di sfruttamento soprattutto i settori delle cure, dei lavori domestici, dell'agricoltura, della ristorazione e dell'edilizia. I provvedimenti adottati contro la tratta di esseri umani finalizzata allo sfruttamento della forza lavoro si concentrano sulle leggi tese a prevenire il fenomeno, come quella contro il lavoro nero e il dumping salariale.

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

46. Nell'aprile 2013 è entrata in vigore la **Convenzione del Consiglio d'Europa sulla lotta contro la tratta di esseri umani**. Sull'onda della ratifica della Convenzione sono entrate in

---

<sup>23</sup> [http://www.ksmm.admin.ch/content/dam/data/ksmm/dokumentation/nap\\_mh/NAP%20MH%20it.pdf](http://www.ksmm.admin.ch/content/dam/data/ksmm/dokumentation/nap_mh/NAP%20MH%20it.pdf).

vigore nel 2013 nuove disposizioni sulla **protezione extraprocessuale dei testimoni**.<sup>24</sup> All'inizio del 2013 è inoltre diventato operativo il Servizio nazionale di protezione dei testimoni.

47. A **tutela delle vittime** sono state adottate diverse altre misure. Le istruzioni dell'UFM concernenti la legge del 2009 sugli stranieri illustrano l'applicazione delle disposizioni sul soggiorno delle vittime della tratta di esseri umani. Spiegano esplicitamente che queste vittime hanno diritto al permesso di soggiorno per casi di rigore, semplicemente in base alla loro situazione personale. In una circolare del 2012 indirizzata alle autorità cantonali competenti in materia di migrazione e mercato del lavoro, l'UFM affermava che nel quadro dei controlli effettuati in virtù del diritto in materia di stranieri negli ambienti legati alla prostituzione occorre esaminare sistematicamente se esistono indizi di sfruttamento sessuale e di tratta di esseri umani. In tal caso, occorre informare la persona interessata delle possibilità di ricorrere all'aiuto alle vittime e qualora soggiorni illegalmente nel Paese concederle un periodo di riflessione. In tal modo si conferma il **cambiamento di paradigma**, secondo cui in caso di sospetti circa la tratta di esseri umani la protezione delle vittime debba prevalere sulle misure di diritto degli stranieri. Il 1° gennaio 2014 è entrata in vigore l'ordinanza contro la tratta di esseri umani, che consente di versare contributi finanziari supplementari a ONG per l'aiuto specializzato alle vittime.

48. Dopo una fase pilota, dal 2010 l'UFM fornisce **aiuto al ritorno e alla reintegrazione** alle vittime e ai testimoni della tratta di esseri umani nonché alle artiste e agli artisti di cabaret che hanno subito situazioni di sfruttamento.

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

49. **Le artiste di cabaret** provenienti da Stati terzi sono ammesse in Svizzera da oltre 40 anni allo scopo di esercitare un'attività professionale. Lo statuto di artista di cabaret è stato istituito nel 1995 al fine di proteggere le lavoratrici dallo sfruttamento e costituisce una deroga in relazione all'ammissione di lavoratori non qualificati da Paesi terzi (non membri dell'UE/AELS). Nel 2010 l'UFM è giunto alla conclusione che esso non esplicava più alcun effetto protettivo. Nonostante la grande quantità di istruzioni che disciplinano questo settore, i rapporti di lavoro delle artiste di cabaret risultano complessivamente precari. Anche l'esercizio della prostituzione è ampiamente diffuso in questi stabilimenti nonostante il divieto esplicito. In simili contesti aumenta anche il rischio che queste donne siano vittime della tratta di esseri umani. Nel 2012 il Consiglio federale ha svolto una procedura di consultazione nell'idea di abrogarlo.

50. Dai pareri è emerso un quadro controverso. I Cantoni, le Città e i Comuni hanno praticamente fatto quadrato attorno alla proposta del Consiglio federale, mentre la maggioranza delle organizzazioni a tutela delle donne, le associazioni di categoria interessate e la Commissione federale della migrazione hanno caldeggiato lo status quo, sostenendo che con l'abrogazione dello statuto queste attività sarebbero passate all'illegalità. Dalle prese di posizione pervenute è emerso inoltre che le **irregolarità** e i rischi legati alla tratta delle donne e allo sfruttamento della prostituzione sono presenti **nell'intero ramo erotico** e non unicamente nei cabaret.

---

<sup>24</sup> Legge federale e ordinanza sulla protezione extraprocessuale dei testimoni, RS 312.2, RS 312.21.



51. Nell'estate del 2013 il DFGP ha istituito un gruppo di esperti allo scopo di tutelare meglio tutte le **donne attive nel settore a luci rosse**. Nel marzo 2014 questo gruppo di esperti ha pubblicato un rapporto contenente una serie di raccomandazioni per l'adozione di una politica nazionale liberale sul lavoro sessuale, la creazione di un servizio di coordinazione a livello federale e cantonale, l'erogazione di risorse supplementari per rafforzare la prevenzione e l'applicazione e l'abrogazione dello statuto di artista di cabaret.<sup>25</sup>

Sulla scorta dei risultati della procedura di consultazione condotta nel 2012 e del Rapporto del gruppo peritale del 2014, il 22 ottobre 2014 il Consiglio federale ha deciso di **abrogare lo statuto di artista di cabaret**. L'abrogazione è stata seguita da diverse misure di tutela a favore delle lavoratrici.

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

## Lotta alla violenza contro le donne

### Violenza domestica

53. Il Rapporto intermedio del 2012 illustra già la situazione nei dettagli, perciò in questa sede ci si limiterà a fornire unicamente le ultimissime informazioni, senza ripetere tutti gli aspetti rilevanti. Dal 2009 l'UST mette regolarmente a disposizione i dati della **statistica criminale di polizia (SCP)** per le analisi. Tuttavia, le cifre danno solo un'idea limitata della portata effettiva di questo fenomeno. Quel che è certo è che il 75 per cento di tutte le persone che nel 2013 sono state vittime di un reato di violenza registrato dalla polizia sono donne. Per 10'000 abitanti (uomini e donne) la polizia ha registrato 5,9 uomini vittime di violenza domestica a fronte di 17,1 donne. Tra gli autori, i ruoli si invertono: 17,7 uomini e 4,6 donne per 10'000 abitanti (uomini e donne).<sup>26</sup> L'UST prevede di pubblicare i dati di altri indicatori rilevanti. Alla fine del 2014 sarà disponibile in Internet una nuova statistica dettagliata sulla violenza domestica.

54. Secondo la **statistica dell'aiuto alle vittime**, nel 2013 il 74 per cento dei casi trattati dai consultori per le vittime riguardavano vittime femminili, l'81 per cento dei casi era da ricondurre ad autori maschili e nel 49 per cento dei casi vi era un rapporto di parentela tra vittima e presunto autore. Le prestazioni fornite dai consultori alle vittime femminili consistono nella maggior parte dei casi in protezione e alloggio, aiuti sociali e psicologici e sostegno finanziario.<sup>27</sup>

55. La prosecuzione delle misure per la prevenzione e la lotta della violenza domestica è una **priorità del Programma di legislatura 2011-2015**.<sup>28</sup> Come emerge dal Rapporto intermedio

25 <https://www.bfm.admin.ch/bfm/it/home/aktuell/news/2014/2014-03-24.html>.

26 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/19/03/02/key/02/04.html>.

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

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

indirizzato dal Consiglio federale sulle **misure adottate contro la violenza nei rapporti di coppia**,<sup>29</sup> il gruppo di lavoro interdipartimentale si è riunito annualmente dal 2009 per coordinare l'attuazione delle 20 misure stabilite già nell'ambito del Rapporto del Consiglio federale del 13 maggio 2009. Il mese di ottobre 2014, quattro delle 20 misure complessive erano state attuate e portate a termine, dieci sono state attuate e proseguono sotto forma di compiti permanenti nei sette Uffici federali coinvolti, quattro verranno attuate entro la fine del 2015 e due sono state accantonate dopo attento esame.

56. Attualmente, l'UFG verifica le condizioni e i presupposti per la ratifica della **Convenzione del Consiglio d'Europa** sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, firmata dalla Svizzera l'11 settembre 2013.<sup>30</sup> Nella prima metà del 2015 verrà condotta una procedura di consultazione nei Cantoni.

57. L'UFU<sup>31</sup> e i servizi cantonali d'intervento contribuiscono costantemente grazie ad **analisi, convegni, pubblicazioni, mostre, corsi di formazione, attività in rete e scambi di informazioni** a mantenere vivo l'interesse dell'opinione pubblica svizzera nei confronti della lotta contro i diversi generi di violenza perpetrati ai danni delle donne. A questo riguardo, il 20 novembre 2014 l'UFU ha dedicato la propria conferenza annuale sulla violenza domestica al tema: «Violenza domestica: un problema di sanità pubblica».

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

59. Il catalogo di misure approvato dal Consiglio federale contiene tra l'altro uno **studio sui costi economici** della violenza domestica, condotto sotto la direzione dell'UFU e i cui risultati sono stati pubblicati nel novembre 2013. Secondo questa ricerca, i costi della violenza nei rapporti di coppia vanno dai 164 ai 287 milioni di franchi all'anno. Essa fornisce un importante contributo per le decisioni politiche relative all'impiego di mezzi pubblici per misure di prevenzione e intervento.<sup>32</sup>

60. Un Rapporto pubblicato dal Consiglio federale nel febbraio 2013<sup>33</sup> analizza il **comportamento delle vittime in materia di denuncia** dei reati. Emerge che spesso le vittime di atti di violenza evitano di denunciare i fatti alla polizia per diversi motivi. Complessivamente la quota di denunce rispetto alla totalità dei delitti dovrebbe essere inferiore al 50 per cento. Si suppone che in Svizzera meno del 20 per cento delle vittime di violenza sessuale denuncino l'accaduto. Nella violenza domestica il quadro è analogo con una quota di denunce pari a un buon 20 per

---

29 FF 2012 2099.

30 [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/default\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/default_en.asp).

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

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

33 <http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/it/home/aktuell/news/2013/2013-02-270.html>.



cento. Il Consiglio federale sta esaminando, insieme ai Cantoni, diversi provvedimenti che potrebbero contribuire a innalzare la quota delle denunce e a migliorare l'assistenza delle vittime.

61. Il Consiglio federale verifica in collaborazione con i Cantoni la possibilità di rafforzare il ruolo dei **consultori di aiuto alle vittime** e di ottimizzare l'accompagnamento delle vittime nei procedimenti penali. Il Consiglio federale attuerà la revisione dell'articolo 55a del Codice penale nell'ambito dei lavori legislativi concernenti la mozione 12.4025 Keller-Sutter «Proteggere meglio le vittime di violenza domestica».

62. Diversi Cantoni stanno esaminando progetti di **gestione delle minacce** nella violenza domestica. La PSC sta pianificando, su mandato della CDDGP, la creazione di una Rete per la gestione delle minacce in Svizzera. Nel 2013 si è tenuto un primo incontro. Presso il Parlamento federale sono pendenti diversi interventi che chiedono alla Confederazione di cooperare con i Cantoni nello sviluppo di una gestione delle minacce.

63. I Cantoni, che in virtù del sistema federalistico svizzero sono competenti in materia di polizia, attribuiscono da anni grande importanza a questa tematica. Le autorità cantonali di polizia s'impegnano per un pronto intervento e dispongono di varie misure per tenere le persone violente lontane dalle vittime. Diverse strutture offrono consulenza, assistenza e aiuto. Negli ultimi anni anche il lavoro con le persone (potenzialmente) violente si è rivelato una misura di prevenzione molto efficace. Particolare importanza riveste la sensibilizzazione delle istituzioni e degli attori coinvolti, per esempio dei collaboratori di polizia nell'ambito dei loro corsi di formazione e perfezionamento, e del vasto pubblico con il motto «la violenza domestica non è una questione privata». Per sensibilizzare le autorità giudiziarie alla tematica della violenza domestica, l'Università di San Gallo su impulso dell'Ufficio federale di giustizia e dell'UFU ha istituito un **seminario di formazione permanente per giudici e avvocati** e organizzato, nel 2012/2013, un incontro introduttivo e un seminario d'approfondimento. Nel 2014 ha organizzato altre manifestazioni.

64. Al termine di una procedura di consultazione condotta nei Cantoni, in occasione della sua conferenza d'autunno, la CDDGP ha deciso di mettere fine al progetto di sviluppo di una **helpline nazionale contro la violenza domestica**, in quanto la maggioranza dei Cantoni si è espressa contro il proseguimento del progetto. Nell'ambito dell'attuazione del rapporto del Consiglio federale del febbraio 2013 (cfr. n. 61 sopra) dev'essere esaminata la possibilità di mettere a punto una linea telefonica nazionale.

64. Il 1° luglio 2013 è entrata in vigore una **modifica dell'articolo 50 capoverso 2 della legge federale sugli stranieri (LStr)**. In base alle nuove disposizioni può sussistere un grave motivo personale che dà diritto al rilascio e alla proroga del permesso di dimora se il matrimonio contratto non è espressione della libera volontà di uno degli sposi. È stata inoltre integrata la **giurisprudenza del Tribunale federale**, secondo cui la violenza nel rapporto coniugale e la compromissione della reintegrazione sociale nel Paese d'origine non devono forzatamente essere cumulate. Per ottimizzare la cooperazione tra gli uffici della migrazione coinvolti e i consultori specializzati nella rendicontazione nell'ambito dell'**esame delle domande per casi di rigore da parte delle vittime di violenza coniugale**, l'UFU e l'UFM hanno organizzato inoltre quattro **workshop regionali** sull'attuazione dell'articolo 50 capoverso 2 LStr destinati alle autorità cantonali della migrazione, alle case delle donne, ai consultori dell'aiuto alle vittime nonché ai servizi dell'integrazione.

65. Nel **Rapporto sulla protezione dei minori dalla violenza in famiglia** pubblicato nel giugno 2012, il Consiglio federale sottolinea l'importanza di un moderno sistema di aiuto all'infanzia e alla gioventù, che offra a bambini e adolescenti coinvolti nella violenza domestica consulenza e assistenza e, in caso di necessità, preveda interventi e/o alloggi d'emergenza. Il Consiglio federale si è detto disposto a sostenere finanziariamente i Cantoni nello sviluppo del sistema di aiuto all'infanzia e alla gioventù.<sup>34</sup>

## Matrimoni forzati

66. Nel 2012 il Consiglio federale ha commissionato per la prima volta uno **studio** sulle cause, le forme e la diffusione dei matrimoni forzati.<sup>35</sup> Lo studio ha rilevato che negli ultimi due anni in Svizzera sono stati registrati più di 700 matrimoni forzati. In altri 700 casi, una persona è stata costretta a portare avanti una relazione coniugale contro la sua volontà. Il profilo socio-economico delle persone che si rivolgono alle istituzioni in cerca di aiuto per questo problema varia a seconda della situazione coercitiva. Ad essere costrette a sposarsi sono principalmente giovani donne straniere dai 18 ai 25 anni prevalentemente ben integrate. Leggermente diverso è il profilo delle persone obbligate a rinunciare alla propria relazione sentimentale. Anche in questo caso sono prevalentemente giovani donne dai 18 ai 25 anni, di cui però il 69 per cento è di nazionalità straniera. Il profilo delle persone a cui viene impedito di chiedere il divorzio si differenzia invece chiaramente dalle altre tipologie. In questi casi le donne sono di età più avanzata e la loro situazione riguardo allo statuto di soggiorno è decisamente più precaria. Le persone a cui è stato impedito di divorziare sono di gran lunga le più numerose ad essersi rivolte alle istituzioni interpellate. Lo studio propone pertanto di adottare provvedimenti che tengano conto anche di quest'ultimo gruppo. Molte istituzioni si ritrovano a dover assistere e consigliare le vittime, confrontandosi con problemi che spesso non rientrano nel loro ambito di competenza. Lo studio mette in luce un **grande bisogno di sensibilizzazione e di formazione** all'interno delle istituzioni.

67. La **nuova legge federale sulle misure contro i matrimoni forzati** è entrata in vigore il 1° luglio 2013. Essenzialmente comporta le seguenti modifiche: il matrimonio forzato diventa una fattispecie penale a sé, punibile con una pena detentiva fino a cinque anni, in Svizzera i matrimoni possono essere contratti unicamente secondo il diritto svizzero, non saranno più tollerati i matrimoni con minori, le vittime di matrimonio forzato avranno diritto di soggiorno, il matrimonio potrà essere annullato (d'ufficio) senza limiti di tempo anche nel caso di unioni con minorenni. L'esecuzione della procedura di preparazione e di celebrazione del matrimonio spetta agli uffici dello stato civile, i quali nell'attuazione della nuova legge federale sulle misure contro i matrimoni forzati assumono nuovi compiti, per i quali saranno adeguatamente istruiti e sensibilizzati.

68. Sulla scorta dei risultati emersi dallo studio citato, nel 2012 il Consiglio federale ha lanciato un **Programma federale di lotta ai matrimoni forzati (2013-2017)**, che funge da complemento alla nuova legge sulle misure contro i matrimoni forzati. Il Programma ha lo scopo di sviluppare misure preventive e offerte concrete di accompagnamento, assistenza e protezione

---

34 [http://www.bsv.admin.ch/themen/kinder\\_jugend\\_alter/00066/index.html?lang=it](http://www.bsv.admin.ch/themen/kinder_jugend_alter/00066/index.html?lang=it).

35 <http://www.ejpd.admin.ch/dam/data/bfm/publiservice/publikationen/zwangsheirat/studie-zwangsheirat-f.pdf>.

delle persone (potenzialmente) coinvolte e delle loro famiglie e di proporre corsi per i professionisti. Per questo Programma della durata di cinque anni vengono investiti 2 milioni di franchi del credito per la promozione dell'integrazione.

## Mutilazioni genitali

69. Negli ultimi anni, il numero delle donne residenti in Svizzera provenienti da Paesi in cui sono praticate le mutilazioni genitali femminili (MGF) è aumentato costantemente. Si stima pertanto che nel nostro Paese sia cresciuto di pari passo anche il numero di donne e bambine che sono state sottoposte o rischiano di essere sottoposte a mutilazioni genitali. Stando alle stime statistiche, in Svizzera sono soprattutto le donne provenienti da Eritrea, Somalia, Etiopia ed Egitto ad essere coinvolte nelle pratiche di MGF.<sup>36</sup>

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

71. Il **Gruppo nazionale di lavoro** contro le mutilazioni genitali femminili, istituito nel 2012, elabora fondamenti e raccomandazioni per future misure di prevenzione, di cura e d'intervento e coordina la messa in rete di tutti gli attori.<sup>37</sup>

72. La Confederazione continua inoltre ad impegnarsi nella **prevenzione e nella sensibilizzazione**.<sup>38</sup> Gli sforzi di prevenzione verranno proseguiti nell'ambito del **Programma nazionale migrazione e salute 2014-2017**.<sup>39</sup>

## Art. 7 Vita politica e pubblica

73. Le donne rappresentano oggi la maggioranza (53%) degli aventi diritto di voto in Svizzera.<sup>40</sup> L'analisi dettagliata dei **risultati delle elezioni parlamentari federali del 2011** pubblicata dalla CFQF mostra per la prima volta dall'introduzione del diritto di voto alle donne una stagnazione della quota delle consigliere nazionali al 29 per cento. Dalle elezioni del Consiglio nazionale del 1995 in poi, la quota di candidate era rimasta stabile o era aumentata solo lievemente, mentre è scesa dal 35,2 al 32,8 per cento<sup>41</sup> in occasione del rinnovo del Parlamento del 2011, poiché è stata eletta una donna in meno rispetto al 2007. Tra i 46 membri del Consiglio degli Stati, dopo le elezioni del 2011 la proporzione di donne era del 19,6 per cento. Nei **parlamenti cantonali**, la rappresentanza femminile è del 25 per cento (stato: 5 ottobre 2014).

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

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

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

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

40 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 31.

41 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/17/02/blank/dos/02.html>.

La presenza femminile più cospicua si registra nei Cantoni di Basilea Campagna (36%) e Zurigo (33%), quella più esigua nel Cantone del Ticino (13%).<sup>42</sup> Il modello di rappresentazione partitica del Consiglio nazionale si riflette anche nei parlamenti cantonali.

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

75. Il **miglioramento della partecipazione politica delle donne** resta un obiettivo della CFQF, la quale prevede, accanto ad altri progetti, di condurre una ricerca mediatica sulle elezioni federali che si terranno nell'ottobre 2015. L'obiettivo della CFQF è di favorire, attraverso il monitoraggio dei mezzi di comunicazione, una copertura mediatica paritaria delle elezioni che offra alle candidate femminili le stesse opportunità degli uomini e sensibilizzi nel contempo l'opinione pubblica nei confronti delle disparità presenti nella politica. Dal canto suo, anche la CF, responsabile della preparazione delle elezioni federali, cerca di tematizzare le questioni legate alla politica dell'uguaglianza, curando per esempio un capitolo nella circolare che il Consiglio federale trasmette ai governi cantonali in tali occasioni. Nel Prontuario per gruppi candidati si illustra in che modo favorire le candidature femminili.

76. 18 Cantoni<sup>43</sup> riferiscono di sforzi per rafforzare la presenza femminile in politica, in genere sotto forma di provvedimenti tesi ad aumentare la partecipazione al voto delle donne. 16 Cantoni<sup>44</sup> indicano inoltre di essersi attivati con diverse misure per incrementare le quote femminili negli esecutivi e nelle amministrazioni, nei legislativi e nel settore giudiziario, in particolare attraverso gli strumenti della politica cantonale del personale.<sup>45</sup> Singoli Cantoni<sup>46</sup> si sono prefissati obiettivi specifici per potenziare le quote di donne nelle posizioni quadro, nell'amministrazione in generale o in ambiti specifici. Altri<sup>47</sup> hanno fissato degli obiettivi riguardanti la presenza delle donne nelle commissioni.

## Art. 8 Rappresentanza e collaborazione a livello internazionale

77. Attualmente la **quota di donne nel corpo diplomatico** è del 31 per cento e tra il personale consolare del 49 per cento (stato: 30.06.2014). Dal 2009, la quota di donne è mediamente

42 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 33 ; [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/17/02/blank/key/frauen\\_und\\_politik/kantone.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/17/02/blank/key/frauen_und_politik/kantone.html).

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

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

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

46 Basilea Città, Zugo.

47 Ticino, Vallese.

del 45 per cento nelle carriere diplomatiche (2014: 53%) e del 67 per cento nelle carriere consolari (2014: 50%).

78. Le direttive del Consiglio federale concernenti l'invio di delegazioni a conferenze internazionali entrate in vigore nel 2012 prevedono esplicitamente che l'ufficio federale responsabile debba provvedere affinché le donne siano adeguatamente rappresentate nella delegazione. L'obiettivo perseguito è **la parità** fra membri di sesso femminile e membri di sesso maschile.<sup>48</sup>

## Art. 9 Cittadinanza

79. Nel giugno 2014 il Parlamento ha approvato la revisione totale della legge sulla cittadinanza, il cui scopo è tra l'altro quello di fissare, in sintonia con la legge sugli stranieri, il grado di integrazione e di conoscenze linguistiche necessario alla naturalizzazione degli stranieri.

## Art. 10 Educazione

80. Gli attuali dati statistici confermano che con gli anni **le differenze di formazione** tra i sessi diminuiscono. La quota di persone senza formazione postobbligatoria è regredita, specialmente tra le donne, che oggi frequentano più spesso di un tempo formazioni professionali superiori. La proporzione di donne tra i 25 e i 64 anni senza formazione postobbligatoria è però superiore a quella degli uomini della stessa fascia d'età. Nella fascia d'età 25-34 anni la percentuale di donne con un diploma universitario o di scuola universitaria professionale è superiore a quella degli uomini loro coetanei.<sup>49</sup>

81. Nel grado secondario II si registra un'elevata **percentuale di diplomi** nelle formazioni generali tra le donne e nelle formazioni professionali tra gli uomini.<sup>50</sup> Anche il tasso di diplomi universitari è aumentato continuamente, in particolare tra le donne, le quali a partire dal 2008 hanno superato gli uomini.

82. La **scelta della professione e dell'indirizzo di studio** continuano ad essere fortemente caratterizzate da differenze di genere.<sup>51</sup> I giovani uomini optano molto spesso e nettamente più sovente delle giovani donne per professioni e studi universitari di natura tecnica. Dal canto loro, le giovani donne scelgono invece molto spesso e nettamente più sovente dei giovani uomini formazioni professionali e studi universitari nel campo della salute, delle scienze umane

---

48 <http://www.admin.ch/opc/it/federal-gazette/2012/8341.pdf>.

49 [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung\\_und/bildungsstand.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/bildungsstand.html);  
Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 5.

50 [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung\\_und/abschlussquoten.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/abschlussquoten.html).

51 <http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper-bildungsbericht2014it/index.html#/202>.  
<http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper-bildungsbericht2014it/index.html#/202>.

e sociali, del lavoro sociale e dell'insegnamento.<sup>52</sup> Negli ultimi due decenni le scelte della professione e degli studi legati all'appartenenza di genere sono meno nette. Nel grado secondario è aumentata la quota di giovani uomini che seguono gli studi in ambiti tipicamente femminili come quello sociale. La percentuale di studentesse è progredita in tutte le materie universitarie e nei settori formativi tipicamente maschili del grado secondario II e delle scuole universitarie professionali.<sup>53</sup> Come indica un nuovo studio dell'UST sul **personale specializzato nel settore MINT**, la quota di donne in questo ambito della formazione professionale rimane relativamente bassa, specialmente nelle scuole universitarie professionali. Nelle discipline MINT a livello universitario ammonta comunque al 36,3 per cento, mentre nelle scuole universitarie professionali raggiunge solo il 14,4 per cento.

83. Per incrementare la quota di donne nelle professioni tecniche, in occasione della **Conferenza nazionale sui posti di tirocinio 2012** i vertici della Confederazione, dei Cantoni e dell'economia hanno deciso di sensibilizzare maggiormente le ragazze e le giovani donne alle professioni tecniche e di promuovere la formazione di recupero in modo da favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Si avvale inoltre della campagna Berufsbildung-plus.ch per informare e sensibilizzare riguardo alle professioni tecniche.

84. Nell'ambito delle **informazioni sulla scelta della professione e della consulenza professionale**, si presta attenzione affinché nel materiale informativo si utilizzino un linguaggio e una presentazione neutri. Sono in corso diversi progetti di **ricerca sulla formazione professionale**, che si concentrano sui motivi che spingono a operare scelte professionali basate su stereotipi di genere. Dal 2010, 16 Cantoni organizzano ogni anno una giornata dedicata al tema «Nuovo futuro: prospettive diverse per ragazze e ragazzi» allo scopo di allentare gli stereotipi di genere nella scelta della professione.<sup>54</sup>

85. Un **Rapporto sulla carenza di personale specializzato MINT in Svizzera** pubblicato nel 2010 afferma che, stando alle analisi, gli interessi e l'orientamento professionale dei giovani si formano molto presto.<sup>55</sup> Diversi attori si attivano da anni per motivare bambini e adolescenti a interessarsi al mondo delle MINT, anche proponendo agli insegnanti manifestazioni e materiale in tal senso.<sup>56</sup> Nel settore terziario vengono inoltre messe a punto misure mirate per rendere attraenti gli studi nelle discipline MINT e aumentare la **quota di studentesse**, attraverso l'informazione alle allieve e la creazione di nuovi curricula e mentorati per le ragazze.

86. Nel 2009 in un rapporto sulla situazione degli studenti rispetto alla **conciliabilità tra famiglia e studi**, il Consiglio federale ha illustrato in che misura il sistema formativo influenzi l'andamento degli studi e **la carriera accademica delle donne**.<sup>57</sup> Pur non essendo emersi motivi evidenti per l'interruzione degli studi, si è appurato che le studentesse con figli sono confrontate con notevoli ostacoli nella conciliazione di studi e famiglia.<sup>58</sup>

---

52 [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung\\_und/eintritte\\_in\\_berufsbildungen.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/eintritte_in_berufsbildungen.html).

53 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 9.

54 <http://www.nuovofuturo.ch/it/home/>.

55 <http://www.sbf.admin.ch/dokumentation/00335/01737/01738/index.html?lang=it>.

56 <http://mint.educa.ch/it>.

57 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/15/22/publ.html>.

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



87. Più il livello scolastico è elevato e più la quota di **insegnanti** donne è bassa. Va comunque detto che oggi le donne sono più rappresentate nel corpo insegnante universitario rispetto al passato. Per esempio, la quota di professoressa negli atenei è aumentata sensibilmente rispetto al 1980, anche se nel 2013 costituiva ancora una minoranza (19,2%; 1980: 1,8%).<sup>59</sup> Solo alcune università hanno raggiunto l'obiettivo del 25 per cento di professoressa.

88. Come emerge dai dati statistici, le donne sono sottorappresentate ai massimi livelli della **ricerca scientifica**. La loro quota tra i professori delle università svizzere con incarichi di ricerca ammontava a circa un quarto (26%) nel 2010. La media europea si situava al 20 per cento. La quota svizzera risulta qui particolarmente elevata perché diversamente da altri Paesi sono state considerate anche le professoressa delle scuole universitarie professionali. La proporzione di professoressa universitarie è invece nettamente inferiore alla media europea. Il numero di ricercatrici cresce però più velocemente di quello dei ricercatori. In Svizzera, le istituzioni attive in ambito scientifico sono dirette prevalentemente da uomini. Nel 2010, le donne erano presenti nei consigli della ricerca in proporzione del 21 per cento e dirigevano il 16 per cento degli istituti universitari. Va inoltre rilevato che i fondi alla ricerca assegnati dalle agenzie di promozione sono versati relativamente più spesso a uomini che a donne e che questo divario tende addirittura ad aumentare. La differenza a favore degli uomini ammontava al 6,7 per cento nel 2002 e al 7,8 per cento nel 2010.<sup>60</sup>

89. La **valutazione del Programma federale per le pari opportunità** tra uomini e donne presso le università (fase 2008-2011)<sup>61</sup> ha dimostrato che le differenze di genere si acquiscono nel corso della carriera scientifica. Più le donne salgono nella gerarchia accademica e più spesso rientrano tra le coppie «dual-career». Tra gli uomini si osserva la situazione opposta. Le donne (51%) fanno più compromessi degli uomini (41%) rispetto alla mobilità, cioè si adeguano al partner o si muovono meno a causa dei figli. Il Programma federale ha contribuito alla messa in atto di strutture, all'istituzionalizzazione di servizi preposti all'uguaglianza nelle università e a una migliore legittimazione delle pari opportunità. Le misure attuate nel Programma sono molto efficaci e contemplano un potenziale innovativo per le università nell'impostazione della promozione delle nuove leve in generale e dello sviluppo sistematico del personale.<sup>62</sup>

90. Il nuovo Programma **Egalité des chances entre Femmes et Hommes dans les Universités / Etudes genre 2013-2016**<sup>63</sup> dovrebbe consentire di aumentare la quota di professoressa, dal 17,8 in media nel 2011 al 25 per cento entro il 2016, come pure la quota di donne nelle discipline MINT. Per strutturare i servizi per l'uguaglianza presso le università svizzere e integrare le misure già consolidate, ogni università ha approntato il proprio piano d'azione per

---

59 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 9/10 ; [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung\\_und/lehrkraefte.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/lehrkraefte.html).

60 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/15/22/press.html> ; cfr. anche : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=4543>.

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

62 SBF News 02/12, [http://edudoc.ch/record/101939/files/0212SBFNews\\_de.pdf](http://edudoc.ch/record/101939/files/0212SBFNews_de.pdf).

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

gli anni 2013-2016 con obiettivi vincolanti. I delegati all'uguaglianza delle università e di Gender Campus, una piattaforma di informazione e comunicazione per gli studi di genere e l'uguaglianza presso università e scuole universitarie professionali<sup>64</sup>, svolgono un ruolo importante nella promozione e della messa in rete della parità.

91. Nella **nuova fase del Programma federale per le pari opportunità per donne e uomini nelle scuole universitarie professionali 2013-2016**<sup>65</sup> si punterà prevalentemente sull'aumento della quota di donne a tutti i livelli delle discipline MINT. L'attenzione sarà focalizzata sui piani d'azione elaborati dalle singole scuole universitarie professionali allo scopo di aumentare il numero di studentesse e di professoressa nonché di abbattere gli stereotipi relativi ai ruoli di genere e di conseguenza alla scelta degli studi. Lo scopo è di raggiungere la quota minima del 30 per cento di presenze dell'uno e dell'altro sesso a tutti i livelli. Le proposte e i contenuti dei programmi d'insegnamento devono essere attenti alle specificità di genere e promuovere le conoscenze e le competenze nella ricerca di genere applicata.

92. Nell'ambito del **PNR 60 «Parità dei sessi»**, il Fondo nazionale svizzero ha finanziato 21 progetti di ricerca sulle cause delle persistenti discriminazioni nella famiglia, nel sistema scolastico e nella vita professionale.<sup>66</sup> Per la prima volta questi progetti forniscono conoscenze sistematiche sull'efficacia delle strategie, dei programmi e dei provvedimenti che dovrebbero contribuire all'uguaglianza dei sessi nella vita sociale di tutti i giorni, in famiglia, negli istituti di formazione e nelle organizzazioni professionali. Vengono individuate e valutate le complesse condizioni che determinano la riuscita o il fallimento dei processi di parità. Il Programma, i cui risultati sono stati presentati in un Rapporto di sintesi (2014),<sup>67</sup> fornisce anche raccomandazioni per impostare una politica dell'uguaglianza.

## Art. 11 Vita professionale (tema prioritario)

### Attività lucrativa e posizione professionale

#### La situazione oggi

93. Nel 2013 il **tasso di attività** degli uomini resta nettamente superiore a quello delle donne: sono occupati o in cerca di lavoro il 75 per cento della popolazione maschile di 15 e più anni e il 62 per cento di quella femminile. Tra i 30 e i 45 anni circa nonché a partire dai 55 anni, il tasso di attività delle donne è nettamente inferiore a quello degli uomini. Il motivo va ricercato nel fatto che molte donne si ritirano (temporaneamente) dall'attività lucrativa durante la fase di costituzione di una famiglia per dedicarsi all'educazione dei figli. Le donne abbandonano poi definitivamente la vita professionale prima degli uomini. Negli ultimi due decenni,

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

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

66 <http://www.nfp60.ch/F/Pages/home.aspx>.

67 [http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60\\_bildung\\_synthesebericht\\_it.pdf](http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_bildung_synthesebericht_it.pdf). [http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60\\_arbeit\\_synthesebericht\\_it.pdf](http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_arbeit_synthesebericht_it.pdf). [http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60\\_vereinbarkeit\\_synthesebericht\\_it.pdf](http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_vereinbarkeit_synthesebericht_it.pdf). [http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60\\_sicherheit\\_synthesebericht\\_it.pdf](http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_sicherheit_synthesebericht_it.pdf).



tuttavia, le differenze tra il tasso di attività professionale degli uomini e delle donne nelle varie fasi della vita si sono fortemente assottigliate. Dal 1991 il tasso di attività degli uomini è in calo indipendentemente dall'età. Tra le donne, invece, è aumentato in quasi tutte le fasce di età. Anche il tasso di attività delle madri con figli minori di 15 anni è cresciuto sensibilmente. Il tasso di attività è diminuito solo tra le donne più giovani (15-24 anni) e tra quelle più anziane (a partire dai 65 anni), presumibilmente a causa dell'allungamento dei periodi di formazione e della riduzione dell'attività lucrativa in età di pensionamento.

94. Il 59 per cento delle donne occupate e il 14 per cento degli uomini occupati esercitano un **lavoro a tempo parziale**. Tra le donne i piccoli impieghi a tempo parziale sono nettamente più diffusi che tra gli uomini. Il lavoro part-time è quindi una caratteristica tipica dell'occupazione femminile. Dal 1991 il lavoro a tempo parziale con un grado di occupazione tra il 50 e l'89 per cento è aumentato sia tra gli uomini che tra le donne. Dal 1991 i contratti di lavoro a tempo parziale con un grado di occupazione inferiore al 20 per cento sono in forte calo tra le madri, soprattutto a favore degli impieghi a tempo parziale del 50 per cento e oltre.

95. Del 6,3 per cento di **sottoccupati**, ossia delle persone occupate a tempo parziale desiderose di lavorare di più, tre quarti sono donne. Ciò significa che non sempre il lavoro a tempo parziale rappresenta una soluzione soddisfacente. Il fenomeno della sottoccupazione interessa soprattutto le madri con partner e figli e le madri sole con figli a carico.

96. In generale le donne occupano **posizioni professionali** inferiori rispetto agli uomini: sono infatti più frequenti tra le persone senza funzioni dirigenziali. Gli uomini sono nettamente più spesso indipendenti oppure impiegati di direzione o con funzioni dirigenziali. Questa diversità di genere sussiste anche a parità di grado di formazione. Dalla metà degli anni 1990, la quota di lavoratrici indipendenti è leggermente aumentata. Tra gli uomini non si osserva alcuna variazione particolare nella distribuzione delle posizioni professionali.<sup>68</sup>

97. Le donne rappresentano un terzo dei lavoratori con **funzioni dirigenziali**. Questa quota non ha registrato variazioni significative dal 1996,<sup>69</sup> mentre il confronto della quota di donne negli organi dirigenti delle 100 maggiori aziende svizzere mostra pur sempre una tendenza positiva negli ultimi dieci anni. Le cifre attuali restano tuttavia modeste: secondo una rilevazione privata, nel 2014 era di sesso femminile solo il 13 per cento dei membri dei consigli di amministrazione e addirittura solo il sei per cento dei membri di direzione e meno del tre per cento dei CEO. Tra i membri di direzione reclutati di recente, le donne erano poco di più (9%).<sup>70</sup>

98. La partecipazione degli uomini e delle donne nell'ambito del **lavoro non remunerato** varia fortemente secondo il genere di attività non remunerata. Le donne investono più tempo

---

68 Per i punti 97-100, cfr. Opuscolo sull'uguaglianza, pagg. 11-14 ; [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche\\_stellung.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html).

69 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 14 segg. : [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche\\_stellung.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html).

70 <http://www.schillingreport.ch/upload/public/5/4173/schillingreport%202014.pdf>.

degli uomini nei lavori domestici e familiari.<sup>71</sup> Gli uomini svolgono più spesso delle donne volontariato organizzato (22% contro il 18%).<sup>72</sup> Come rivela un opuscolo pubblicato dall'UFU nel 2010, il **lavoro di cura** non retribuito ha conseguenze sfavorevoli per la carriera professionale e le prestazioni sociali, si ripercuote negativamente sulle possibilità di scelta a livello della ripartizione del lavoro tra uomini e donne e aumenta il rischio di povertà. Poco importa se un lavoro di cura è retribuito o no, né se le persone che ne beneficiano sono adulti o bambini: dato che sono principalmente le donne a svolgerlo, sono soprattutto loro a essere penalizzate.<sup>73</sup>

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

100. Nell'**Amministrazione federale**, negli ultimi anni il numero di impiegate è aumentato. Concretamente la quota di donne è passata dal 41,9 per cento nel 2011 al 43,3 per cento nel 2014 (+1,4 punti percentuali). La quota di donne è cresciuta anche tra i quadri, passando dal 27,8 per cento nel 2011 al 30,2 nel 2013 per i quadri medi e dal 14,3 per cento al 16,1 per cento per i quadri superiori. Nelle classi di stipendio più basse, nel 2013 la quota di donne era del 49,9 per cento. Il lavoro a tempo parziale si attesta sul 23,4 per cento nella media dei due sessi; tra le donne è salito al 49,2 per cento (2011: 47,8%) e tra gli uomini al 10,6 per cento (2011: 9,4%).

## Misure di promozione delle pari opportunità sul mercato del lavoro

101. Come già menzionato nel Rapporto precedente, la **legge sulla parità dei sessi** del 1995 offre espressamente agli uomini e alle donne vittime di discriminazioni nella vita lavorativa la possibilità di contestare tali discriminazioni davanti a un tribunale. La prassi relativa alla legge sulla parità dei sessi mostra che gli strumenti giudiziari sono effettivamente utilizzati. Dal 2008 la piattaforma d'informazione dedicata alla legge sulla parità dei sessi, che comprende buona parte dei casi portati davanti a un tribunale, ha documentato 178 casi nei Cantoni di lingua tedesca, riguardanti prevalentemente discriminazioni a livello di salario e licenziamento nonché molestie sessuali.<sup>74</sup> Nei Cantoni di lingua francese e italiana emerge lo stesso quadro, con

71 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 20 segg. ; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html> ; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/06/blank/key/haus-und-familienarbeit/taetigkeiten.html>.

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

73 UFU, Reconnaissance et revalorisation du travail de care. Agir pour l'égalité, 2010, pag. 10 segg.

74 [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch), <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/cgi-bin/interne-tal.pl?d=1&a=p1320102&Tn=151&Sall=on&s=E&result=1#Tbegin> (stato: 23.09.2014).

32 casi documentati.<sup>75</sup> Il Tribunale federale si è occupato soprattutto di casi di discriminazione salariale.<sup>76</sup>

102. Anche negli ultimi anni le **istituzioni della Confederazione e dei Cantoni per l'uguaglianza tra uomo e donna** hanno fatto sforzi per mettere a disposizione degli uomini e delle donne vittime di discriminazioni le informazioni necessarie sugli strumenti della legge sulla parità dei sessi. I siti web dell'UFU e delle istituzioni cantonali e comunali per l'uguaglianza tra uomo e donna informano in merito alle possibilità giuridiche esistenti. In particolare le piattaforme d'informazione specifiche [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) e [www.leg.ch](http://www.leg.ch) forniscono indicazioni dettagliate sulla prassi giudiziaria relativa alla legge sulla parità dei sessi. Sono anche stati pubblicati **commenti giuridici alla legge sulla parità dei sessi** (in tedesco e francese). Inoltre l'UFU organizza e sostiene regolarmente convegni e **corsi di perfezionamento** sulla legge sulla parità dei sessi rivolti a un pubblico specializzato.

103. In virtù della legge sulla parità dei sessi, la Confederazione mette a disposizione **risorse finanziarie per progetti di promozione generali e consultori** in materia di uguaglianza tra uomo e donna nella vita professionale. L'UFU sostiene progetti che incentivano l'uguaglianza tra uomo e donna sul posto di lavoro e nelle imprese, favoriscono condizioni quadro favorevoli alle famiglie nella vita professionale e promuovono la parità nella carriera professionale<sup>77</sup>. Dal 2009, nell'ambito di un progetto pilota l'UFU fornisce anche **aiuti finanziari per progetti** di promozione dell'uguaglianza tra uomo e donna all'interno delle imprese.<sup>78</sup> Il credito per gli aiuti finanziari secondo la legge sulla parità dei sessi è fissato annualmente dal Parlamento. Nel 2014 è stato stanziato un importo di oltre 4,4 milioni di franchi. Ogni anno sono sostenuti tra 30 e 40 progetti e consultori, che affrontano temi come la parità salariale, la quota di donne nelle professioni tecniche, il lavoro a tempo parziale per uomini e donne, le molestie sessuali, l'integrazione professionale degli stranieri o la conciliabilità di lavoro e famiglia a vari livelli.<sup>79</sup>

104. Secondo la legge sulla parità dei sessi, le **molestie sessuali** sul posto di lavoro sono un comportamento discriminante, che le vittime possono denunciare a un tribunale (art. 4 segg. LPar). Dal 2008 sulle piattaforme d'informazione menzionate sono stati documentati 72 casi.<sup>80</sup> Le pubblicazioni elaborate dall'UFU e dalla SECO nel periodo del Rapporto precedente, che sensibilizzano i lavoratori su questa tematica e informano sui meccanismi di prevenzione e d'intervento disponibili, restano a disposizione gratuitamente.<sup>81</sup> L'UFU presta inoltre regolarmente consulenza a privati, aziende e amministrazioni in merito ai diritti delle vittime e agli obblighi dei datori di lavoro in caso di molestie sessuali.

---

75 <http://www.leg.ch/jurisprudence>; <http://sentenzeparita.ch/category/sentenze-principali/>.

76 Cfr. DTF 136 II 393, 134 V 223 o 4A\_261/2011, sentenza del 24 agosto 2011.

77 <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/suche/projekte/index.html?lang=it&frommonth=1&fromyear=1996&tomonth=12&toyear=2013&prioritaet=0&search=&kategorie%5B7%5D=on&send=true>.

78 <http://www.admin.ch/ch/i/rs/1/151.18.it.pdf>.

79 <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/00117/index.html?lang=it>.

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

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

105. Quasi tutti i Cantoni<sup>82</sup> riferiscono in merito a misure specifiche di promozione delle pari opportunità sul mercato del lavoro e dell'uguaglianza tra uomo e donna nelle aziende. Vari Cantoni segnalano per esempio di assegnare un premio ai datori di lavoro che si distinguono nella promozione della conciliabilità di lavoro e famiglia. Altri sostengono le aziende con informazioni e prestazioni di consulenza per migliorare le pari opportunità.

106. La **Strategia per il personale dell'Amministrazione federale 2011-2015**, adottata dal Consiglio federale, fissa obiettivi concreti in materia di «diversità» in generale e per la promozione delle pari opportunità in particolare. Essa prevede tra l'altro offerte di formazione e sensibilizzazione in materia di diversità e pari opportunità destinate ai quadri. Nel 2011 il Consiglio federale ha fissato valori target per il personale. Si tratta in particolare della quota di donne sul totale dei dipendenti e all'interno dei gruppi di classi di stipendio. L'obiettivo perseguito dal Consiglio federale è una presenza di donne nell'Amministrazione federale del 44-48 per cento entro fine 2015. La quota di donne deve essere innalzata soprattutto nelle classi di stipendio 30-38 (quadri superiori) (valore target: 16-20%) e 24-29 (quadri medi) (valore target 29-34%). Le misure di promozione della carriera per le donne (corsi di aggiornamento specifici, programmi di mentorato e *coaching*) sono inoltre operative nell'intera amministrazione.

107. Un'altra tematica affrontata dall'Amministrazione federale è quella della **protezione contro le molestie sessuali**. Nel 2014 l'Ufficio federale del personale ha per esempio pubblicato un opuscolo dedicato alla prevenzione e alla procedura in caso di molestie sessuali nell'Amministrazione federale.<sup>83</sup> Dal canto suo nel 2012 il Dipartimento federale degli affari esteri ha avviato una campagna di sensibilizzazione dei suoi collaboratori in Svizzera e all'estero<sup>84</sup> e designato persone di fiducia, a cui le vittime possono rivolgersi.

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

108. Negli ultimi anni la scarsa presenza di **donne con funzioni dirigenziali** è stata oggetto di discussioni politiche. Il Programma di legislatura 2011-2015 prevede, alla misura 113, il monitoraggio della situazione nelle imprese svizzere con riguardo all'evoluzione della percentuale di donne nei consigli di amministrazione. In un parere pubblicato nel marzo 2014, la CFQF si è schierata a favore dell'introduzione per legge di quote rosa nell'economia.<sup>85</sup> Dal canto suo nel 2011 la SECO ha pubblicato l'opuscolo «Donne in posizioni dirigenziali: la chiave del successo» (in tedesco e francese) allo scopo di sensibilizzare le aziende.<sup>86</sup>

109. Il Consiglio federale mira a un'**equa rappresentanza dei sessi nei massimi organi direttivi delle aziende e degli stabilimenti vicini alla Confederazione**. Nel novembre 2013

<sup>82</sup> Zurigo, Berna, Lucerna, Svitto, Obvaldo, Glarona, Zugo, Soletta, Basilea Città, Basilea Campagna, Appenzello Esterno, Appenzello Interno, San Gallo, Grigioni, Turgovia, Ticino, Vallese, Ginevra, Giura, Argovia, Friburgo, Vaud.

<sup>83</sup> [http://www.epa.admin.ch/dokumentation/publikationen/index.html?lang=it&ebook=NHZLpZeg7t.Inp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2YUq2Z6gpJC-DeHx9e2ym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.epa.admin.ch/dokumentation/publikationen/index.html?lang=it&ebook=NHZLpZeg7t.Inp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2YUq2Z6gpJC-DeHx9e2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--).

<sup>84</sup> <https://www.eda.admin.ch/respect/it/home.html>.

<sup>85</sup> <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00442/index.html?lang=it>.

<sup>86</sup> <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/04612/index.html?lang=it>.

ha stabilito l'obiettivo di una quota di donne del 30 per cento. I valori di riferimento per la rappresentanza delle comunità linguistiche e la quota obiettivo per la rappresentanza dei sessi sono entrati in vigore il 1° gennaio 2014 e dovranno essere raggiunti entro la fine del 2020. In caso di nomina di un nuovo membro di un organo di direzione superiore, i dipartimenti sono tenuti a spiegare gli scostamenti dai valori di riferimento e dalla quota obiettivo.

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

111. 14 Cantoni<sup>87</sup> riferiscono di misure specifiche di promozione delle donne con funzioni dirigenziali presso le autorità cantonali e le istituzioni pubbliche. Alcuni Cantoni si sono posti obiettivi concreti per aumentare la quota di donne tra i quadri dell'amministrazione cantonale. Altri offrono alle collaboratrici corsi di direzione specifici.

112. Le quote dei sessi sono di attualità anche a **livello cantonale e comunale**. Le Città di Berna, Zurigo e Sciaffusa hanno deciso una quota rosa del 35 per cento per i propri quadri amministrativi. Il 9 febbraio 2014, la popolazione di Basilea ha approvato alle urne la fissazione di un quota di un terzo per la nomina degli organi di vigilanza nel settore statale e parastatale.<sup>88</sup>

113. Vista la crescente domanda di personale qualificato da parte delle imprese svizzere, la Confederazione intende aumentare la presenza sul mercato del lavoro di donne con una buona formazione attraverso misure per conciliare meglio lavoro e famiglia nell'ambito dell'**iniziativa sul personale qualificato (FKI)**, lanciata nel 2011. Sono previste in particolare le seguenti misure: eliminare gli incentivi finanziari negativi impliciti nell'attività lucrativa (supplementare) in particolare riformando l'imposizione delle coppie, offrire un maggior numero di posti di custodia per bambini in età prescolastica e scolastica e abbassare i costi delle strutture di custodia.<sup>89</sup>

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

114. Per rafforzare la protezione secondo il diritto del lavoro e la protezione sociale dei lavoratori particolarmente vulnerabili, il 12 novembre 2014 la Svizzera ha ratificato la **Convenzione n. 189 dell'OIL sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici**. Su mandato del Parlamento è ora elaborato un rapporto che esplora come migliorare le condizioni giuridiche quadro per i migranti pendolari che assistono persone anziane in economie domestiche private.

---

<sup>87</sup> Basilea Città, Berna, Friburgo, Ginevra, Glarona, Lucerna, Neuchâtel, Obvaldo, Svitto, Soletta, Ticino, Turgovia, Vaud, Zugo.

<sup>88</sup> <http://www.grosserrat.bs.ch/dokumente/100376/000000376381.pdf>.

<sup>89</sup> <https://www.wbf.admin.ch/it/temi/educazione-ricerca-innovazione/personale-qualificato/>.

## Parità salariale

### La situazione attuale

115. Le ultime cifre chiave della rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS) mostrano che nel settore privato dopo una flessione temporanea (2008: 19,4%; 2010: 18,4%) tra il 2010 e il 2012 la differenza salariale tra uomini e donne nell'economia privata è aumentata nuovamente di 0,5 punti percentuali fino a raggiungere il 18,9 per cento (salario mensile lordo standardizzato [mediana]).<sup>90</sup> Si riscontrano differenze salariali in tutti i comparti dell'economia, ma di entità variabile. Quanto più sono elevati la formazione, le qualifiche richieste o la funzione di quadro, inoltre, tanto più il divario aumenta.<sup>91</sup>

116. Il divario salariale dipende da vari fattori, strettamente correlati alle differenze tra l'attività professionale maschile e quella femminile, in particolare dalla posizione professionale e dalle qualifiche richieste. Come rivela uno studio realizzato su mandato dell'UST, nel 2010 nell'economia privata la quota della disparità salariale che non può essere spiegata da motivi obiettivi (anni di servizio, livello di formazione, qualifiche richieste, comparto, regione), ma è dovuta a **discriminazioni salariali basate sul sesso** era dell'8,7 per cento (in media 677 franchi al mese).<sup>92</sup> Per il 2010 la perdita di guadagno per le donne a causa di discriminazioni salariali è stimata complessivamente a 7,7 miliardi di franchi.

117. Nel 2010, inoltre, due terzi dei posti di lavoro nella categoria dei salari bassi nel settore privato come pure presso la Confederazione erano occupati da donne e quasi una donna su cinque (19,1%) aveva un posto di lavoro a basso salario, contro solo il 6,9 per cento degli uomini.<sup>93</sup> Il 73,4 per cento degli occupati che percepiscono salari elevati è di sesso maschile.<sup>94</sup> È addirittura tra queste persone ad alto reddito che si registra addirittura la quota più marcata di disparità salariale dovuta unicamente al sesso. Gli uomini beneficiano inoltre nettamente più spesso di pagamenti speciali come premi, commissioni e partecipazioni agli utili e al fatturato.<sup>95</sup>

118. Nel settore pubblico le differenze salariali di genere sono minori. Anche qui, tra il 2010 e il 2012 si assiste tuttavia a un incremento dal 12,1 al 13,6 per cento (salario mensile lordo standardizzato [mediana]). Nel 2010, nel settore pubblico, a livello della Confederazione, con

---

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

91 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 24, pag. 25.

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

93 Verso la parità salariale!, pag. 13.

94 Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 27.

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



il 3,3 per cento la discriminazione salariale basata sul sesso era nettamente inferiore a quella del settore privato (8,7%).<sup>96</sup>

## Misure di promozione della parità salariale

119. Il diritto alla parità salariale, rivendicabile davanti a un tribunale, è sancito da tempo dalla Costituzione federale (art. 8 cpv. 3, terzo periodo: salario uguale per un lavoro di uguale valore) e concretizzato nella legge sulla parità dei sessi. Nella **documentazione online relativa alla legge sulla parità dei sessi** dal 2008 sono stati documentati oltre 40 casi che si riferiscono ad azioni giudiziarie concernenti discriminazioni salariali.<sup>97</sup> Negli ultimi anni varie decisioni dei massimi organi giudiziari riguardanti il diritto alla parità salariale hanno chiarito aspetti metodologici e procedurali del confronto dei salari.<sup>98</sup>

120. Non da ultimo per aiutare i dipendenti interessati a far valere il loro diritto alla parità salariale, negli ultimi anni sono stati fatti sforzi d'**informazione e sensibilizzazione** su questa tematica. Sul sito web dell'UFU è liberamente accessibile una breve guida del 2008 per l'elaborazione di perizie giudiziarie sulla discriminazione salariale. L'UST e l'UFU hanno anche fatto elaborare varie analisi dettagliate delle strutture salariali in funzione del sesso, in base ai dati sulla struttura dei salari.<sup>99</sup> Nel 2012 la *Conférence romande de l'égalité* ha svolto una campagna contro la discriminazione salariale.

121. Nell'ambito della promozione delle pari opportunità nella vita professionale, basandosi sulla legge sulla parità dei sessi l'UFU ha sostenuto finanziariamente numerosi **progetti di lotta contro le discriminazioni salariali**: campagne, corsi di perfezionamento sulla valutazione non discriminatoria del lavoro e sui sistemi salariali, sviluppo di competenze per analisi statistiche, certificazione equal-salary, strumenti per gli acquisti cantonali nonché rilevazione delle competenze chiave nella selezione del personale.

122. L'UFU ha inoltre sviluppato vari **strumenti** destinati ad aiutare i datori di lavoro a realizzare la parità salariale. Per verificare la parità salariale per un lavoro equivalente, le aziende con più di 50 collaboratori possono utilizzare lo **strumento di autocontrollo Logib**.<sup>100</sup> Logib si basa sull'analisi di regressione, riconosciuta a livello internazionale, ammessa quale metodo in caso di controversie salariali anche dal Tribunale federale. Vari Paesi hanno adottato Logib (Germania, Lussemburgo) o manifestato un interesse per lo strumento (Portogallo, Israele, Cile). A più riprese l'UE ha inserito Logib tra gli esempi di buone prassi. Solo nel 2013 Logib è stato scaricato dal sito Internet dell'UFU più di 5000 volte. L'UFU mette inoltre a disposizione

<sup>96</sup> Cfr. altre tabelle e indicazioni sulle differenze salariali nell'ambito degli indicatori dell'UST sull'uguaglianza tra i sessi, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/loehne.html>; tabelle sulla discriminazione salariale, [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach\\_geschlecht.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html).

<sup>97</sup> [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch); [www.leg.ch](http://www.leg.ch).

<sup>98</sup> Cfr. DTF 136 II 393, 131 II 339, 130 III 145 e altri, cfr. <http://www.ebg.admin.ch/themen/00007/00069/00116/index.html?lang=it>. Cfr. anche DTF 4A\_261/2011; 4A\_449/2008 del 25 febbraio 2009; 4A 614/2011 del 20 marzo 2012.

<sup>99</sup> Laurent Donzé, *Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010*, Université de Fribourg, Friburgo 2013. [http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach\\_geschlecht.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html).

<sup>100</sup> [www.logib.ch](http://www.logib.ch).

gratuitamente guide metodologiche per analizzare le disparità salariali.<sup>101</sup> Attualmente si sta sviluppando e testando uno strumento per le organizzazioni e le imprese più piccole.

123. Per accelerare l'attuazione della parità salariale, nel 2009 le associazioni svizzere di datori di lavoro e lavoratori hanno avviato, con il sostegno della Confederazione, un «**dialogo sulla parità salariale**». Le associazioni promotrici si sono impegnate a intervenire attivamente per eliminare al più presto le disparità salariali discriminatorie tra uomini e donne, motivando le imprese a verificare i loro salari e ad adottare spontaneamente misure contro eventuali discriminazioni. Al termine del progetto, a fine febbraio 2014, avevano aderito al dialogo sulla parità salariale 51 aziende con 230'000 collaboratori. Non è però stato raggiunto lo scopo perseguito di 100 aziende partecipanti al dialogo sulla parità salariale.

124. La Confederazione aggiudica commesse per prestazioni in Svizzera solo a imprese che garantiscono il rispetto delle disposizioni della legge federale sugli acquisti pubblici (LAPub) – tra cui la parità salariale (art. 8 LAPub). La Confederazione può effettuare controlli corrispondenti e affidarli in particolare all'UFU (art. 6 cpv. 4 OAPub). Se all'interno di un'impresa sono rilevate discriminazioni salariali, è possibile revocare l'aggiudicazione o imporre una pena convenzionale (art. 6 cpv. 5 OAPub). Nell'ambito delle future aggiudicazioni di commesse, inoltre, l'impresa entra in considerazione unicamente se dimostra di garantire la parità salariale (art. 11 LAPub). Tra il 2006 e il 2010, l'UFU e la Commissione degli acquisti della Confederazione (CA) hanno sottoposto i **controlli relativi alla parità salariale negli acquisti della Confederazione** a una valutazione esterna.

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

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

127. **Nella sua funzione di datore di lavoro, l'Amministrazione federale** considera il principio «salario uguale per un lavoro di uguale valore» un elemento fondamentale. Nel 2010 l'Amministrazione federale ha convenuto con le associazioni del personale una partecipazione al dialogo sulla parità salariale. In seguito, tra il 2010 e il 2013, nell'intera Amministrazione federale sono state effettuate analisi salariali mediante Logib. Il rapporto finale, pubblicato nell'ottobre 2013, rileva che la parità salariale è rispettata: le differenze salariali emerse sono infatti inferiori al 5 per cento.<sup>102</sup>

---

<sup>101</sup> <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=it>.

<sup>102</sup> <http://www.epa.admin.ch/aktuell/news/00004/index.html?lang=it&msg-id=50532>.



128. Nel **Programma di legislatura 2011-2015**, le autorità federali si sono poste l'obiettivo di promuovere le **pari opportunità in particolare per i salari**. All'inizio del 2014 l'UFU ha così ottenuto **risorse supplementari** per effettuare più controlli sulla parità salariale negli acquisti pubblici, sviluppare nuovi strumenti e intensificare il lavoro d'informazione e di perfezionamento. Nel 2013 sono stati realizzati, su mandato dell'UFG e dell'UFU, uno studio sui meccanismi d'intervento statale e sulla loro idoneità per realizzare la parità salariale nonché una sintesi di diritto comparato degli strumenti statali adottati per realizzare la parità salariale in 14 Stati distinti.<sup>103</sup> Sulla scorta di questi studi e dei risultati del dialogo sulla parità salariale, il 22 ottobre 2014 il Consiglio federale ha deciso di adottare misure statali supplementari per contrastare la discriminazione salariale. Esso intende obbligare per legge i datori di lavoro a svolgere periodicamente un'analisi dei salari, supervisionata da terzi.<sup>104</sup>

## Conciliabilità tra lavoro e famiglia

### La situazione attuale

129. Il nuovo opuscolo sull'uguaglianza tra uomo e donna dell'UST rileva che, benché l'attività professionale di entrambi i genitori sia una realtà diffusa, in Svizzera una **conciliabilità soddisfacente tra lavoro e famiglia** non è ancora garantita – né per le madri né per i padri.<sup>105</sup> Come destreggiarsi tra attività professionale e famiglia? Questo interrogativo ha ampie conseguenze per entrambi i sessi: siccome in genere la responsabilità principale per l'educazione e la cura dei figli è ancora affidata alle donne, queste ultime sono meno flessibili in relazione all'attività professionale. Gli uomini che per esempio vorrebbero lavorare a tempo parziale per occuparsi maggiormente della famiglia continuano ad avere difficoltà a essere accettati nel mondo del lavoro. In caso di impiego a tempo parziale, le possibilità di carriera limitate sono ancora una realtà sia per gli uomini sia per le donne.

130. Oggi la maggior parte delle donne lavora: il **tasso di attività delle madri** con figli di meno di 15 anni si è avvicinato a quello delle donne senza figli (2013: 78% per entrambe le categorie; 1991: 60% risp. 71%). Esse sono tuttavia occupate **prevalentemente a tempo parziale** e se in casa vivono bambini piccoli hanno un po' più spesso un grado di occupazione basso. Le madri sole con figli a carico svolgono con più frequenza un'attività professionale rispetto alle madri che vivono in coppia e il loro grado di occupazione è spesso più elevato. Gli uomini adattano la propria situazione professionale alla situazione familiare in modo diverso rispetto alle donne. Se hanno figli di meno di 15 anni, lavorano a tempo pieno più spesso degli uomini senza figli di meno di 15 anni. La quota di padri occupati a tempo pieno è però in calo

---

<sup>103</sup> <http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/it/home/aktuell/news/2013/2013-12-130.html>.

<sup>104</sup> <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=it&msg-id=54905>.

<sup>105</sup> Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 15 segg.

dal 1991; parallelamente è aumentata la quota di padri che esercitano un'attività a tempo parziale con un grado di occupazione tra il 50 e l'89 per cento.<sup>106</sup> Come mostra il rapporto statistico sulla situazione delle famiglie in Svizzera, gli orari di lavoro delle madri sembrano inoltre meno flessibili e più irregolari di quelli dei padri.<sup>107</sup>

131. Oltre tre donne su quattro che vivono in economie domestiche composte da coppie con figli di età inferiore a 15 anni assumono da sole la **responsabilità principale per i lavori domestici**. L'età del figlio più giovane non influisce in modo rilevante su tale situazione. La gestione comune dell'economia domestica è praticata da circa un sesto delle coppie con figli di meno di 15 anni, ossia nettamente più raramente rispetto alle coppie senza altri componenti dell'economia domestica. Tra il 1997 e il 2013 in tutte le coppie si registra un cambiamento evidente: la gestione dell'economia domestica riservata alla donna diminuisce a favore della responsabilità condivisa.<sup>108</sup>

132. I genitori con figli sotto i 15 anni devono spesso far fronte a un **carico** di lavoro professionale, domestico e familiare molto elevato. Sebbene nella nostra società i ruoli sul piano professionale e familiare siano ripartiti in maniera diseguale tra uomini e donne, l'onere di lavoro complessivo che incombe sui due sessi in situazioni familiari comparabili è più o meno uguale. Gli uomini investono tuttavia più tempo nel lavoro remunerato, le donne in quello non remunerato. La ripartizione disequilibrata del lavoro è rimasta praticamente invariata dal 1997. Occorre però rilevare l'incremento del tempo dedicato dai padri al lavoro domestico e familiare.<sup>109</sup>

133. Stime recenti mostrano che circa quattro quinti del **lavoro di cura** dei figli e di adulti bisognosi sono prestati senza alcuna remunerazione, soprattutto quello per i figli.<sup>110</sup> Nelle economie domestiche familiari, l'accudimento e la cura dei figli come pure la preparazione dei pasti e le pulizie sono tra i compiti che assorbono più tempo. Spicca il fatto che i padri con una compagna partecipano prevalentemente all'accudimento dei figli. Tuttavia, le madri dedicano nettamente più tempo dei padri all'accudimento dei figli piccoli.<sup>111</sup>

134. Il 38 per cento delle economie domestiche formate da coppie e il 54 per cento delle famiglie monoparentali con figli di meno di 15 anni fa capo a una forma di **custodia esterna dei figli**. Se il figlio più giovane ha meno di sette anni, tali quote arrivano addirittura al 52 e al 70 per cento rispettivamente. Nella maggior parte dei casi, i figli sono accuditi da parenti, come i nonni, seguiti dagli asili nido oppure, al terzo posto, affidati a madri o famiglie diurne. Negli ultimi anni il ricorso a offerte di custodia dei bambini complementare alla famiglia è aumentato sensibilmente: nel 2009 riguardava quattro economie domestiche su 10, il cui figlio più giovane aveva meno di 15 anni contro solo tre nel 2001. Questo incremento si ripercuote soprattutto in

---

<sup>106</sup> Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 16 ; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/01.html>.

<sup>107</sup> OFS, Les familles en Suisse. Rapport statistique 2008, pag. 73 segg.

<sup>108</sup> Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 17, G 17; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/02.html>.

<sup>109</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html>.

<sup>110</sup> UFU, Reconnaissance et revalorisation du travail de care. Agir pour l'égalité, Berna 2010, pag. 7 segg.

<sup>111</sup> Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 20 ; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/03/06/blank/key/haus-und-familienarbeit/taetigkeiten.html>.

un maggior ricorso alle offerte istituzionalizzate, come asili nido, scuole diurne, mense o doposcuola.

135. Nel 2014 un Rapporto della Commissione europea intitolato «Key data on Early Childhood Education and Care (ECEC) in Europe»<sup>112</sup> presenta per la prima volta dati completi sulla custodia complementare alla famiglia a livello di prima infanzia e di scuola dell'infanzia per la Svizzera nel raffronto europeo. I dati si basano su informazioni messe a disposizione dalla Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione e dalla Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali. Il rapporto contiene confronti internazionali sull'organizzazione (strutture, competenze, personale, requisiti di qualità), sulla partecipazione e sul finanziamento nonché su aspetti contenutistico-pedagogici.

## Misure della Confederazione

136. Negli ultimi anni la **ripartizione diseguale del lavoro di cura retribuito e non retribuito** e le relative ripercussioni per i due sessi hanno suscitato un'attenzione particolare. Nel 2010 l'UFU ha pubblicato uno studio che analizza la situazione in Svizzera in dettaglio e formula proposte d'intervento per rafforzare il riconoscimento e la valorizzazione del lavoro di cura retribuito e non retribuito in vari settori politici.<sup>113</sup> Un altro studio, pubblicato nel 2012, ha esplorato, su mandato dell'UFU, la necessità di adattare lo Stato sociale per garantire il lavoro di cura non retribuito.<sup>114</sup>

137. La **conciliabilità tra lavoro e famiglia** e la questione del ruolo che dovrebbero svolgere la Confederazione e i Cantoni nel promuoverla sono state oggetto di discussioni politiche accese negli ultimi anni. Pur essendo stata approvata dal 54,3 per cento dei votanti nella votazione popolare del 13 marzo 2013, l'introduzione di un nuovo articolo nella Costituzione federale concernente la promozione della conciliabilità tra lavoro e famiglia da parte della Confederazione e dei Cantoni non ha superato lo scoglio della maggioranza dei Cantoni. Le possibilità della Confederazione di intervenire in questo settore restano pertanto limitate. La tematica della conciliabilità tra lavoro e famiglia non è tuttavia scomparsa in seno al Parlamento, essendo oggetto di numerosi altri interventi parlamentari, depositati dopo la votazione.<sup>115</sup>

138. Vi sono varie autorità federali che si dedicano da tempo alla tematica della conciliabilità tra lavoro e famiglia a vari livelli. Nell'ambito dei propri **aiuti finanziari**, negli ultimi anni l'UFU si è concentrato sulla promozione di condizioni quadro favorevoli nella vita professionale. Non si può non citare per esempio il progetto «Der Teilzeitmann», volto a sensibilizzare gli uomini sul lavoro a tempo parziale.<sup>116</sup> L'Ufficio UND, sussidiato dalla Confederazione, presta consulenza a imprese e organizzazioni su come **migliorare le condizioni quadro aziendali** per favorire la conciliabilità tra attività professionale e famiglia. Assieme alle istituzioni per l'uguaglianza tra uomo e donna dei Cantoni di Zurigo, Lucerna e Berna e all'Ufficio UND, l'UFU ha

---

<sup>112</sup> [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/key\\_data\\_en.php](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/key_data_en.php).

<sup>113</sup> Op. cit. (n. 107).

<sup>114</sup> Heidi Stutz/Caroline Knupfer, Ansicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Su mandato dell'UFU, 2012.

<sup>115</sup> <http://www.parlament.ch/i/suche/Pagine/curia-vista.aspx>.

<sup>116</sup> <http://www.teilzeitkarriere.ch/teilzeitmann.html>.

inoltre pubblicato tre opuscoli intitolati «Due registi per lo stesso film», che si rivolgono alle coppie e alle famiglie, fornendo loro consigli concreti per pianificare insieme la convivenza.<sup>117</sup>

139. Per tracciare una panoramica sulle molteplici misure di promozione e attività dei Cantoni e dei Comuni in materia di conciliabilità tra lavoro e famiglia, nel 2009 la SECO e l'UFAS hanno creato una **piattaforma informativa** online.<sup>118</sup> L'obiettivo è di agevolare lo scambio di idee e di esperienze tra i Cantoni e i Comuni.

140. Prosegue il sostegno della Confederazione alla creazione di nuovi posti per la custodia di bambini nell'ambito della legge federale sugli **aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia**.<sup>119</sup> Dal 2003 la Confederazione ha così sostenuto la creazione di 45 682 nuovi posti per la custodia di bambini. Ciò corrisponde a un incremento dell'offerta di posti stimata a oltre il 90 per cento. Per quanto riguarda le famiglie diurne sono stati promossi misure di formazione e perfezionamento nonché 21 progetti di coordinamento e professionalizzazione della custodia. La Confederazione ha sostenuto anche tre progetti volti a introdurre **buoni di custodia**. Con il passaggio dal finanziamento delle strutture di custodia a quello dei beneficiari di prestazioni, i sussidi della mano pubblica non sono più versati direttamente agli offerenti, bensì alle famiglie.

141. Nel 2013 il programma d'incentivazione della Confederazione è stato sottoposto a una nuova valutazione<sup>120</sup>, che si è concentrata sull'efficacia a lungo termine degli aiuti finanziari e sul contributo alla conciliabilità tra lavoro e famiglia. L'**efficacia a lungo termine** degli aiuti finanziari è molto alta. L'obiettivo di migliorare la **conciliabilità tra lavoro e famiglia** è stato anch'esso raggiunto: la stragrande maggioranza dei genitori intervistati ritiene che il contributo delle strutture di custodia alla conciliabilità è da grande a molto grande. Il tempo guadagnato grazie alla custodia dei bambini istituzionale è impiegato principalmente per svolgere un'attività professionale o seguire una formazione.

142. Benché il programma d'incentivazione della Confederazione abbia molto successo, il bisogno di posti supplementari per la custodia di bambini resta grande. Nel settembre 2014 il Parlamento ha prorogato di altri quattro anni, nell'ambito di un'iniziativa parlamentare, la legge federale sugli aiuti finanziari per la custodia di bambini complementare alla famiglia, che inizialmente aveva una durata limitata al 31 gennaio 2011.

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

---

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

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

119 <http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=it>.

120 Ecoplan (2013). Evaluation «Anstossfinanzierung», Forschungsbericht Nr. 15/13, Berna.

nel diritto federale che darebbe ai lavoratori il diritto di ridurre il proprio grado di occupazione dopo la nascita di un figlio.<sup>121</sup>

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

145. Anche nell'**Amministrazione federale** sono state adottate varie misure per promuovere la conciliabilità tra lavoro e famiglia. Dal giugno 2010 tutti i nuovi posti a tempo pieno devono essere messi a concorso – se possibile – con un grado di occupazione dell'80-100 per cento. Inoltre le forme di lavoro a tempo parziale e di *job sharing* devono essere inserite nell'OPers. Gli impiegati federali ricevono **contributi per la custodia dei bambini complementare alla famiglia**.<sup>122</sup> Ogni anno l'Amministrazione federale stanziava 6,5 milioni di franchi per il sostegno finanziario alla custodia di bambini complementare alla famiglia. Dal 1° luglio 2013 a entrambi i genitori è riconosciuto il **diritto di ridurre il grado di occupazione** al massimo del 20 per cento dopo la nascita o l'adozione di un figlio, a condizione che questa misura non faccia scendere il grado di occupazione al di sotto del 60 per cento. Il **congedo di paternità** è aumentato da cinque a dieci giorni. Le unità amministrative sono inoltre invitate a valutare le domande di proroga del congedo di paternità sotto forma di congedo non pagato in modo benevolo, a patto che le condizioni aziendali lo consentano.<sup>123</sup>

## Misure dei Cantoni e dei Comuni

146. Negli ultimi anni, molti Cantoni e Comuni hanno adottato misure per migliorare le **condizioni quadro per la custodia di bambini complementare alla famiglia**. Undici Cantoni su 26 hanno iscritto il miglioramento della conciliabilità quale obiettivo esplicito nella Costituzione, 17 Cantoni hanno formulato una politica corrispondente.<sup>124</sup> La Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali (CDOS) ha adottato, in occasione della conferenza annuale 2011, raccomandazioni indirizzate ai Cantoni concernenti la custodia complementare alla famiglia nella prima infanzia. Tali raccomandazioni si basavano tra l'altro su un rapporto elaborato su mandato della CDOS in base a dati estratti dalla piattaforma informativa della Confederazione, aggiornato all'inizio del 2013.<sup>125</sup> In molti Cantoni i **dati disponibili** restano tuttavia lacunosi, soprattutto in relazione alle famiglie diurne. In singoli Cantoni e Città sono state condotte indagini sulla domanda di posti per la custodia di bambini. La maggioranza dei Cantoni offre assistenza sotto forma di informazioni, coordinamento e consulenza per la creazione di strutture di custodia collettiva diurna. In tutti i Cantoni vi sono **requisiti di qualità**. Le

---

<sup>121</sup> Rapporto del Consiglio federale del 30 ottobre 2013 in adempimento del postulato Fetz 11.3492 del 6 maggio 2011 «Congedo parentale e previdenza familiare facoltativi» (in tedesco e francese).

<sup>122</sup> Art. 75 e 75a dell'ordinanza sul personale federale (OPers), RS 172.220.111.3 ; art. 51 dell'ordinanza del DFF concernente l'ordinanza sul personale federale (O-OPers), RS 172.220.111.31.

<sup>123</sup> Art. 40 cpv. 3 lett. d dell'ordinanza concernente l'ordinanza sul personale federale : raccomandazioni dell'UFPER: [Gewährung eines zusätzlichen unbezahlten Vaterschaftsurlaubs](#).

<sup>124</sup> <http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=it>.

<sup>125</sup> Andrea Schultheiss/Susanne Stern (Infras), Familienergänzende Kinderbetreuung im Frühbereich: Stand in den Kantonen 2012, maggio 2013.

strutture di custodia collettiva diurna e le famiglie diurne sono finanziate in primo luogo dai genitori. 15 Cantoni partecipano al finanziamento delle strutture di custodia collettiva diurna e (salvo in un caso) anche alle spese di custodia da parte di famiglie diurne. Dal 2013 tutti i Cantoni concedono inoltre una **deduzione fiscale** per le spese di custodia dei bambini da parte di terzi. L'ammontare della deduzione massima varia tuttavia notevolmente.<sup>126</sup> L'ampia maggioranza dei Cantoni ha inoltre iscritto nella legislazione o addirittura nella costituzione cantonale il **principio dei blocchi orari** per la scuola dell'obbligo.<sup>127</sup>

147. I Cantoni di Vaud, Neuchâtel e Friburgo dispongono di leggi sulla custodia dei bambini, che obbligano anche i **datori di lavoro** – oltre allo Stato e ai privati – a cofinanziare il fondo per la creazione di posti per la custodia di bambini. Anche la Città di Lucerna ha imboccato una nuova strada per quanto riguarda il sostegno finanziario per la custodia di bambini complementare alla famiglia passando dal finanziamento dei fornitori al **finanziamento dei beneficiari di prestazioni**. Dopo il successo della fase pilota 2009-2012 e l'approvazione popolare, nel 2013 il sistema dei buoni di custodia è stato introdotto definitivamente.<sup>128</sup> Durante la fase pilota, il progetto è stato sostenuto dalla Confederazione mediante aiuti finanziari per un totale di 3,3 milioni di franchi.

## Sicurezza sociale

148. Il 19 novembre 2014 il Consiglio federale ha adottato il disegno di riforma della previdenza per la vecchiaia 2020. Si prevede tra l'altro di armonizzare a 65 anni l'età di riferimento per il primo e il secondo pilastro per gli uomini e le donne. Il passaggio da 64 a 65 anni per le donne comporta un miglioramento delle prestazioni LPP. Va soprattutto a beneficio delle donne anche la prevista flessibilizzazione del pensionamento anticipato, destinata a consentire alle persone con redditi medio-bassi (reddito annuo fino a 50 000 franchi), di anticipare a determinate condizioni il versamento della rendita senza alcuna riduzione o con una riduzione contenuta. Lo stesso vale anche per la prevista abolizione della deduzione di coordinamento nella previdenza professionale a favore dei lavoratori con un reddito basso, più impieghi o un'occupazione a tempo parziale.<sup>129</sup>

149. In base a un'analisi dell'efficacia dell'**indennità di maternità**,<sup>130</sup> nel 2012 l'UFAS è giunto alla conclusione che già prima dell'introduzione dell'indennità di maternità obbligatoria la maggioranza delle dipendenti beneficiava di un congedo maternità pagato. L'obbligo è tuttavia importante: grazie a esso è infatti stata riconosciuta e coperta ufficialmente la perdita di guadagno associata alla maternità. Con l'introduzione dell'obbligo, al tempo stesso è stato creato uno standard minimo. Non vi è alcun nesso di causalità tra l'aumento dell'attività lucrativa delle donne e l'indennità di maternità. Sono piuttosto altri i fattori che influenzano l'attività lucrativa delle giovani madri (come l'immagine mutata del ruolo della donna, motivi finanziari, la gratificazione offerta dal lavoro, la domanda di forze di lavoro). L'analisi dell'efficacia mostra

<sup>126</sup> Ibid., pag. 46 segg.

<sup>127</sup> Ibid., pag. 32.

<sup>128</sup> [http://www.stadtluzern.ch/de/online/main/dienstleistungen/?dienst\\_id=16190](http://www.stadtluzern.ch/de/online/main/dienstleistungen/?dienst_id=16190).

<sup>129</sup> [http://www.bsv.admin.ch/altersvorsorge\\_2020/index.html?lang=it](http://www.bsv.admin.ch/altersvorsorge_2020/index.html?lang=it).

<sup>130</sup> <http://www.bsv.admin.ch/themen/eo/00049/index.html?lang=it>.



tuttavia che l'indennità di maternità è un elemento ampiamente accettato e irrinunciabile nel sistema delle assicurazioni sociali della Svizzera.

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

151. In una sentenza del 15 settembre 2014, il Tribunale federale ha protetto la limitazione alle donne dell'indennità di perdita di guadagno in quanto non discriminatoria, respingendo il ricorso di un padre, che dopo la nascita del figlio aveva rivendicato il diritto a un'indennità di perdita di guadagno in caso di congedo di paternità. Secondo la giurisprudenza del Tribunale federale, un trattamento giuridico distinto degli uomini e delle donne non viola il principio della parità di trattamento, se si basa su differenze biologiche o funzionali. Il congedo di maternità di 14 settimane è esclusivamente una forma di protezione della madre.<sup>131</sup>

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

153. Allo scopo di garantire **migliori prestazioni sociali per il lavoro di cura non retribuito**, nel 2012 è stato pubblicato uno studio elaborato su mandato dell'UFU, che analizza le lacune nel sistema svizzero delle assicurazioni sociali e schizza possibilità di riforma. Lo studio propone un **riorientamento dello Stato sociale** allo scopo di garantire l'accesso alla vita professionale, grazie a una conciliabilità efficace tra lavoro e famiglia, e di consentire opportunità proprie di guadagno e copertura.<sup>132</sup>

## Art. 12 Sanità

154. Le cifre suddivise per specificità di genere della **statistica della salute 2012** e i risultati dell'indagine sulla salute in Svizzera 2012 continuano a evidenziare differenze tra i sessi a livello dei determinanti della salute, come l'alimentazione o il consumo di alcol e tabacco, nonché dello stato di salute e dei rischi per la salute in Svizzera.<sup>133</sup> Studi scientifici e il **monitoraggio della salute della popolazione migrante**, realizzato dall'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) nel 2010<sup>134</sup> mostrano che in vari settori la situazione sanitaria della popolazione migrante in Svizzera è peggiore rispetto a quella della popolazione autoctona. All'interno della popolazione migrante le donne sono confrontate con problemi di salute più degli uomini.

<sup>131</sup> Sentenza del Tribunale federale, 9C\_810/2013.

<sup>132</sup> Heidi Stutz/Caroline Knupfer, Sicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Su mandato dell'UFU, Berna 2012.

<sup>133</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.html?publicationID=5027>.  
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/news/publikationen.html?publicationID=5354>.

<sup>134</sup> <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12533/13720/index.html?lang=it>.

155. Il Rapporto intermedio CEDAW conteneva già informazioni dettagliate sulle misure dell'UFSP in materia di migrazione e salute. La valutazione del Programma federale migrazione e salute 2008-2013 conferma che esso rappresenta un contributo importante alle pari opportunità e alla protezione contro le discriminazioni in ambito sanitario. Lo scopo del nuovo Programma federale **migrazione e salute 2014-2017** è di raggiungere un radicamento durevole delle misure e di inserirle maggiormente nella politica nazionale in materia d'integrazione.<sup>135</sup>

156. Particolare attenzione è stata riservata alla **salute riproduttiva** degli stranieri. Recentemente uno studio sulla letteratura disponibile ha mostrato che nel complesso lo stato di salute fisica e psichica delle straniere in Svizzera è peggiore di quello delle svizzere. Tra i fattori di rischio figurano uno statuto socioeconomico inferiore, il contesto sociale, un possibile trauma nonché elementi socioculturali legati allo stile di vita.<sup>136</sup> Nell'ambito del Programma nazionale migrazione e salute dell'UFSP, negli ultimi anni sono state attuate alcune misure che hanno contribuito anche a migliorare la salute riproduttiva della popolazione migrante.

157. Nel 2012, inoltre, il Consiglio federale è stato incaricato dal Parlamento di stilare un **rapporto sulla salute materna e infantile** in Svizzera, che tenga conto delle caratteristiche migratorie. Il Rapporto dovrà analizzare le cause ed elaborare raccomandazioni concrete per migliorare la situazione delle madri e dei bambini in difficoltà e quindi anche dell'intera popolazione. Successivamente dovranno essere attuate misure concrete per migliorare la salute riproduttiva della popolazione migrante.

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

## Art. 13 Altri campi della vita economica e sociale

### Uguaglianza e povertà

159. In Svizzera, nel 2012 il **tasso di povertà** della popolazione residente permanente in economie domestiche private era del 7,7 per cento: in altre parole.<sup>137</sup> Le donne sono maggiormente colpite dalla povertà rispetto agli uomini. I gruppi più esposti sono le famiglie monoparentali, le persone che vivono sole, le persone senza una formazione postobbligatoria, le persone disoccupate e senza un'attività professionale nonché le persone appartenenti a economie domestiche che partecipano in minima parte al mercato del lavoro. Rispetto al 2008, il tasso di povertà in Svizzera è tendenzialmente in calo (2008: 9,1%; 2012: 7,7%).<sup>138</sup> Come mostrano le più recenti analisi dell'UST dedicate alla povertà, vari fattori rilevanti per il rischio

<sup>135</sup> <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/14002/index.html?lang=it>.

<sup>136</sup> la bibliografia di Merten et al. 2013.

<sup>137</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/03/blank/key/07/01.html>.

<sup>138</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43003.430101.html>.



di povertà sono influenzati dal sesso. Rispetto agli uomini, in Svizzera le donne hanno meno spesso un titolo universitario, lavorano più sovente a tempo parziale e svolgono più lavoro familiare e domestico non remunerato.<sup>139</sup>

160. Nel 2012, in Svizzera la **quota di aiuto sociale** era del 3,1 per cento. Un fattore di rischio specifico delle donne è l'inoccupazione o sottoccupazione dovuta alla necessità di occuparsi dei figli. Per le donne è quindi più difficile uscire dalla morsa dell'aiuto sociale grazie a un miglioramento della situazione lavorativa rispetto agli uomini. Anche in questo caso sono le persone sole con figli a carico a essere particolarmente esposte al rischio di dipendere dall'aiuto sociale. Questo gruppo è composto per la maggior parte da donne.<sup>140</sup> I motivi sono gli stessi di quelli alla base della sovrarappresentazione delle persone sole con figli a carico tra la popolazione povera: costi più elevati dovuti ai figli o a una separazione nonché possibilità limitate di esercitare un'attività lucrativa a causa della custodia dei figli.

161. Il 25 giugno 2010 la Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali (CDOS) ha adottato le raccomandazioni indirizzate ai Cantoni sull'impostazione delle prestazioni complementari cantonali per le famiglie. Attualmente quattro Cantoni versano prestazioni complementari alle famiglie: Ticino, Soletta, Vaud e Ginevra.<sup>141</sup>

162. Sulla scia del **tasso di divorzio in crescita**, in Svizzera sempre più bambini crescono in famiglie monoparentali, particolarmente colpite dalla povertà. Le madri sole con più figli a carico sono confrontate con particolare frequenza a un'insufficienza di mezzi. L'**anticipo degli alimenti** svolge un ruolo importante per garantire la sussistenza di queste famiglie. Si stima che una famiglia monoparentale su cinque dipenda dall'anticipo degli alimenti da parte dello Stato. L'anticipo degli alimenti non è disciplinato in modo uniforme nei singoli Cantoni. Per questo motivo, nel 2013 i membri della CDOS hanno adottato una serie di raccomandazioni concernenti l'impostazione dell'anticipo degli alimenti.

## Art. 14 Donne delle zone rurali

163. Nell'ambito del Rapporto agricolo annuale, nel 2012 l'Ufficio federale dell'agricoltura ha pubblicato uno studio sulle **donne nell'agricoltura**.<sup>142</sup> Questa indagine rappresentativa è stata realizzata dieci anni dopo il primo studio. La figura della donna nell'agricoltura svizzera era e resta importante e si contraddistingue per un'ampia poliedricità. Da un lato l'indagine conferma situazioni note e dall'altro mostra nuovi aspetti ed evoluzioni. Negli ultimi dieci anni sono aumentate le donne che svolgono un'attività lucrativa, ma per loro resta fondamentale anche il ruolo di madre e casalinga. Nelle aziende agricole vi sono sempre più donne che

<sup>139</sup> UST, Armut in der Schweiz, Konzepte, Resultate, Methoden, Neuchâtel 2012, pag. 15; UST, La povertà in Svizzera. Risultati 2007-2011, Neuchâtel 2013; UST, Poveri nonostante un lavoro. Risultati 2007-2011, Neuchâtel 2013.

<sup>140</sup> Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 29 ; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43005.430101.html>.

<sup>141</sup> [http://skos.ch/uploads/media/2014\\_FamEL\\_Stand\\_Gesamt%3%bcbersichtKantone\\_f\\_03.pdf](http://skos.ch/uploads/media/2014_FamEL_Stand_Gesamt%3%bcbersichtKantone_f_03.pdf).

<sup>142</sup> <http://www.blw.admin.ch/dokumentation/00018/00498/index.html?lang=it>

svolgono vari compiti come lavoratrici indipendenti, nell'ambito della vendita diretta o dell'agriturismo, e quasi la metà esercita un'attività al di fuori dell'azienda.

164. Lo studio mostra inoltre che una netta maggioranza delle donne ha iniziato la propria vita in fattoria dopo il matrimonio. La maggior parte delle donne dichiara di lavorare in un'azienda in comproprietà o cogestione in virtù di un impegno finanziario, ma spesso non esiste alcuna iscrizione nel registro fondiario che le qualifichi come comproprietarie. È inoltre presumibile che solo pochissime donne possano comprovare l'investimento di denaro proprio nell'azienda per esempio mediante contratti di mutuo. In caso di divorzio, ciò potrebbe costituire uno **svantaggio per l'interessata**. Circa l'80 per cento delle donne provvede alla propria sicurezza sociale in particolare tramite un'attività lucrativa extraaziendale, la gestione indipendente di un ramo dell'azienda o il lavoro remunerato all'interno della stessa. Tuttavia, tale sicurezza sociale spesso è esigua.

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

## Art. 15 Parità di fronte alla legge

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

## Art. 16 Questioni coniugali e familiari

### Evoluzione delle forme di famiglia

167. Il numero annuo di matrimoni è in calo. Nel 2013 si sono unite in matrimonio 39 800 coppie contro 42 700 l'anno precedente (-6,7%).<sup>143</sup> Nel 2013 quasi 700 coppie omosessuali hanno optato per un'unione domestica registrata, quasi tante quante l'anno precedente. La maggior parte di queste coppie è formata da due uomini (67%).<sup>144</sup>

168. In seguito all'impiego di una nuova fonte di dati, a partire dal 2011 il **numero di divorzi** è sceso rispetto ai 22 100 nel 2010 e da allora oscilla tra 17 600 (2011) e 17 100 (2013). Secondo questa nuova base si stima che, se le tendenze osservate dal 2011 proseguiranno, più di quattro matrimoni su 10 (41,9%) potrebbero finire con un divorzio.

169. I dati statistici mostrano che le **forme di famiglia** evolvono. Il modello tradizionale con l'uomo che provvede al sostentamento della famiglia grazie a un impiego a tempo pieno, men-

---

<sup>143</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/01/06/blank/key/05.html>.

<sup>144</sup> <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/01/06/blank/key/07.html>.

tre la donna si dedica ai lavori casalinghi e alla famiglia è in progressivo declino. Tra le economie domestiche di coppie con bambini di meno di sette anni, negli ultimi 20 anni la sua quota è passata dal 61 al 29 per cento. D'altro canto il modello con entrambi i partner professionalmente attivi a tempo pieno rappresenta una quota analoga, ad eccezione di un lieve aumento per le coppie con figli di meno di sette anni.<sup>145</sup>

## Riforma del diritto del cognome e scioglimento della riserva

170. La Svizzera aveva formulato una riserva sull'articolo 16 paragrafo 1 lettera g CEDAW, poiché la legislazione svizzera non era in sintonia con il diritto di scegliere il cognome di famiglia previsto dalla convenzione. Con la revisione delle relative disposizioni del Codice civile svizzero, entrata in vigore nel 2013, il 20 settembre 2013 il Consiglio federale ha potuto notificare lo scioglimento della riserva. Le nuove disposizioni realizzano la **parità dei coniugi per quanto concerne il cognome e la cittadinanza (cantonale e comunale)**. Per principio, il matrimonio non influisce più sul cognome e sulla cittadinanza delle persone che lo contraggono. Ciascun coniuge conserva il proprio cognome e la propria cittadinanza. Al momento del matrimonio gli sposi possono però dichiarare di voler portare, quale cognome comune della famiglia, il cognome da nubile della moglie o il cognome da celibe del marito. Alle coppie omosessuali che fanno registrare la loro unione domestica è offerta la stessa possibilità.

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

## Novità in merito alle conseguenze del divorzio

172. Negli ultimi anni, il dibattito politico pubblico sul diritto matrimoniale e sul diritto di famiglia si è concentrato soprattutto sulle conseguenze giuridiche ed economiche del divorzio. Le modifiche legislative, entrate in vigore il 1° luglio 2014, fanno diventare l'**autorità parentale congiunta la regola, indipendentemente dallo stato civile dei genitori**, garantendo così l'uguaglianza tra uomo e donna. Se uno dei genitori cambia domicilio, non è necessaria l'approvazione dell'altro, a condizione che il cambiamento di domicilio non abbia ripercussioni sostanziali sull'esercizio dell'autorità parentale.

173. Un'altra tappa della revisione riguarda il diritto al mantenimento. In Parlamento è attualmente in discussione una riforma del mantenimento del figlio. Il Consiglio federale propone di rafforzare il **diritto del figlio al mantenimento a prescindere dallo stato civile dei genitori**.<sup>146</sup> In futuro, il contributo di mantenimento dei figli comprenderà anche i costi che sorgono per il genitore che li accudisce. Sinora ciò non era possibile per i figli di genitori non sposati. Questa discriminazione va pertanto eliminata. Inoltre il diritto al mantenimento dei figli dovrà

---

<sup>145</sup> Opuscolo sull'uguaglianza, pag. 18 ; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/it/index/themen/20/05/blank/key/Verinbarkeit/03.html>.

<sup>146</sup> [https://www.bj.admin.ch/bj/it/home/aktuell/news/2013/ref\\_2013-11-291.html](https://www.bj.admin.ch/bj/it/home/aktuell/news/2013/ref_2013-11-291.html).

prevalere su tutti gli altri diritti al mantenimento. Nella sua proposta, il Consiglio federale ha tuttavia rinunciato all'introduzione della **ripartizione dell'ammanco** visto che nel settore dell'aiuto sociale non sono previste competenze federali. Il problema dell'addossamento unilaterale del deficit finanziario (ammanco) al genitore che accudisce principalmente i figli in caso di condizioni economiche difficili dopo il divorzio resta pertanto irrisolto. Di norma saranno quindi sempre le madri a dover far ricorso all'aiuto sociale. Se il Parlamento adoterà la proposta del Consiglio federale, a causa di questa rinuncia l'uguaglianza tra uomo e donna in caso di divorzio resterà lacunosa.

174. In particolare, occorre rivedere la regolamentazione vigente concernente il **conguaglio della previdenza professionale in caso di divorzio** per migliorare la situazione delle donne che hanno svolto compiti di accudimento durante il matrimonio e di conseguenza non dispongono di una previdenza professionale propria sufficiente. In futuro, le pretese nei confronti degli istituti di previdenza professionale saranno divise anche quando uno dei coniugi percepisce già una rendita della previdenza professionale al momento del divorzio. Il diritto vigente prevede che in questi casi il conguaglio della previdenza sia sostituito da un'indennità adeguata, spesso sotto forma di rendita di mantenimento. Ciò è problematico quando l'ex coniuge muore: al suo decesso, infatti, la rendita di mantenimento viene a mancare e siccome determinati istituti di previdenza limitano al minimo legale (parte obbligatoria) le rendite per i superstiti versate alle persone divorziate, in molti casi non si tratta di un'alternativa equivalente alla rendita di mantenimento. Siccome in genere ciò riguarda le donne, si parla del problema delle «vedove divorziate». Per risolvere questo problema, il disegno di legge prevede una novità essenziale: al coniuge creditore può essere concessa una pretesa vitalizia a una parte della rendita del coniuge debitore. Attualmente l'oggetto è in discussione in Parlamento. In caso di adozione, la revisione dovrebbe poter entrare in vigore nel 2016.

**Allegato I: Parte statistica (cfr. documento separato)****Allegato II: Elenco delle abbreviazioni**

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

FIZ	Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration (Centro d'informazione per le donne migranti e vittime della tratta)
FNS	Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica
LAPub	Legge federale sugli acquisti pubblici
lett.	Lettera
LPar	Legge sulla parità dei sessi
LPers	Legge sul personale federale
LStr	Legge federale sugli stranieri
MGF	Mutilazioni genitali femminili
mio.	Milione
n.	Nota
n.	Numero
n. marg.	Numero marginale
OAPub	Ordinanza sugli acquisti pubblici
OCSE	Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico
ODIHR	Ufficio per le istituzioni democratiche e i diritti dell'uomo (Office for Democratic Institutions and Human Rights)
OHS	Statistica degli aiuti alle vittime
OIM	Organizzazione internazionale per le migrazioni
OLS	Ordinanza che limita l'effettivo degli stranieri
ONG	Organizzazione non governativa
ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite
OPers	Ordinanza sul personale federale
OSCE	Organizzazione per la sicurezza e la cooperazione in Europa
p. es.	Per esempio
pag.	Pagina
PF	Politecnico federale
PISA	Programma di valutazione internazionale degli studenti (Programme for International Student Assessment)
PNR	Programma nazionale di ricerca
PRN	Polo di ricerca nazionale
RIFOS	Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera
resp.	Rispettivamente
RS	Raccolta sistematica del diritto federale

---

SCOTT	Servizio di coordinazione contro la tratta di esseri umani e il traffico di migranti
SCP	Statistica criminale di polizia
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
seg., segg.	Seguente, seguenti
SLR	Servizio per la lotta al razzismo
UE	Unione europea
UFAS	Ufficio federale delle assicurazioni sociali
UFFT	Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia
UFM	Ufficio federale della migrazione
UFPD	Ufficio federale per le pari opportunità delle persone con disabilità
UFSP	Ufficio federale della sanità pubblica
UFU	Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
UPR	Esame periodico universale (Universal Periodic Review)
UST	Ufficio federale di statistica