

Incontro FAFTPlus

Rachele Santoro, Delegata per le pari opportunità

15 febbraio 2025, ore 09.00, Centro S. Giuseppe, Via Cantonale 2A

Repubblica e Cantone Ticino



Equal Pay Day Today!

Le donne in Svizzera iniziano a guadagnare da oggi!

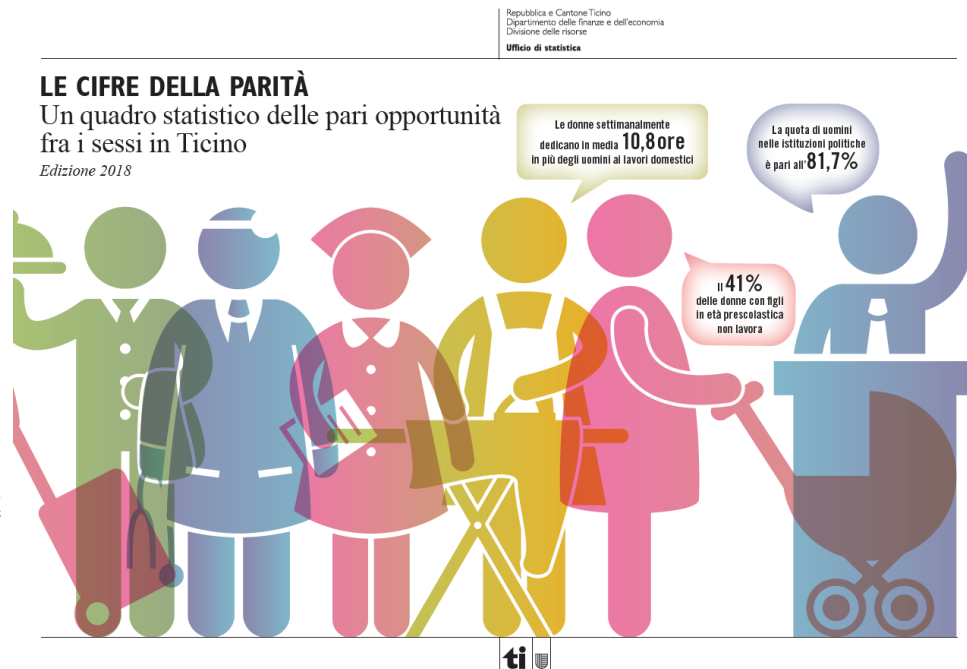
I divario retributivo tra donna e uomo in Svizzera si attesta al 18% (pari a CHF 1'500 al mese) nel 2022.

Una disparità che riguarda il **lavoro retribuito**, ma anche il **lavoro non retribuito**, spesso invisibile, che pesa in maniera sproporzionata sulle spalle delle donne.



- **Le cifre della parità online:**
dati e statistiche aggiornati
annualmente sulla situazione
di uomini e donne nel contesto
ticinese.

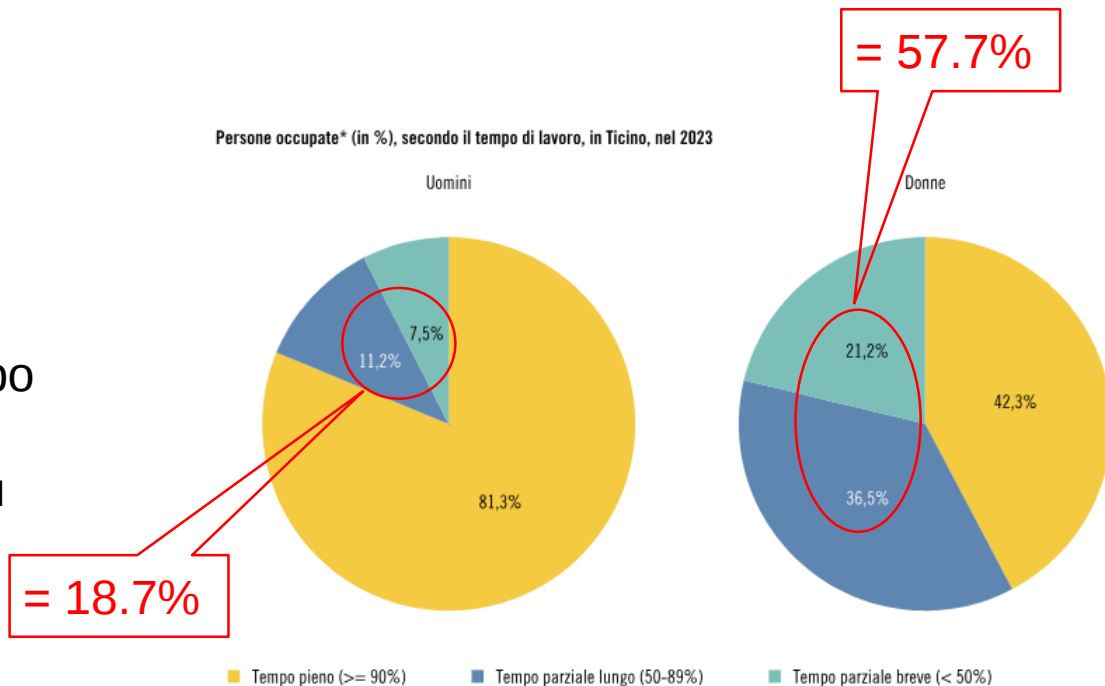
➤ Link:
https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/digital/ale/parita/pubblicazioni_schede_cifre_parita_online.html



ti Lavoro a tempo parziale: una caratteristica tipica dell'impiego femminile

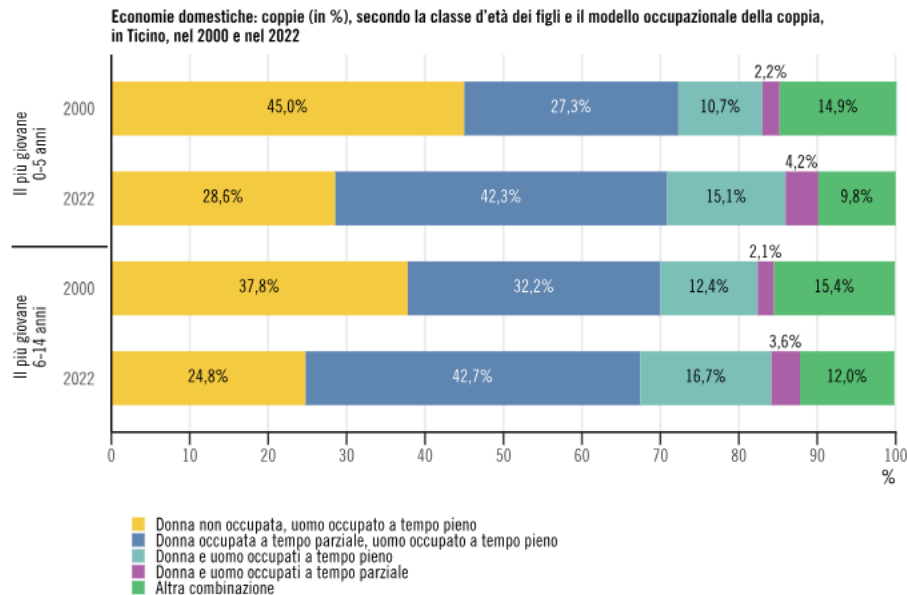
- Più della metà delle donne lavora a tempo parziale (a fronte di meno di un uomo su cinque).

Persone occupate* (in %), secondo il tempo di lavoro, in Ticino, nel 2023



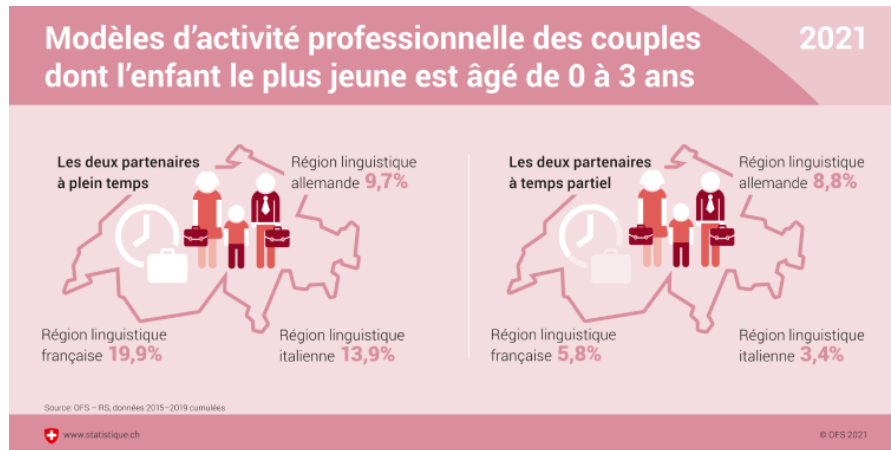
* Apprendiste/i escluse/i
Fonte: RIFOS, UST, Neuchâtel

Modelli occupazionali delle coppie: qualcosa sta cambiando



Fonte: CFP e RS, UST, Neuchâtel

- In 20 anni qualcosa è cambiato:
 - Diminuisce il **modello tradizionale**
 - Cresce il modello **neo-tradizionale**
 - Prende timidamente piede anche quello **neo-neo tradizionale**



Desideri vs. realtà

Eppure, dal secondo **barometro nazionale dell'uguaglianza** emerge che il 61% delle donne e il 54% degli uomini desiderano un modello di conciliabilità in cui entrambi i partner lavorano a tempo parziale.

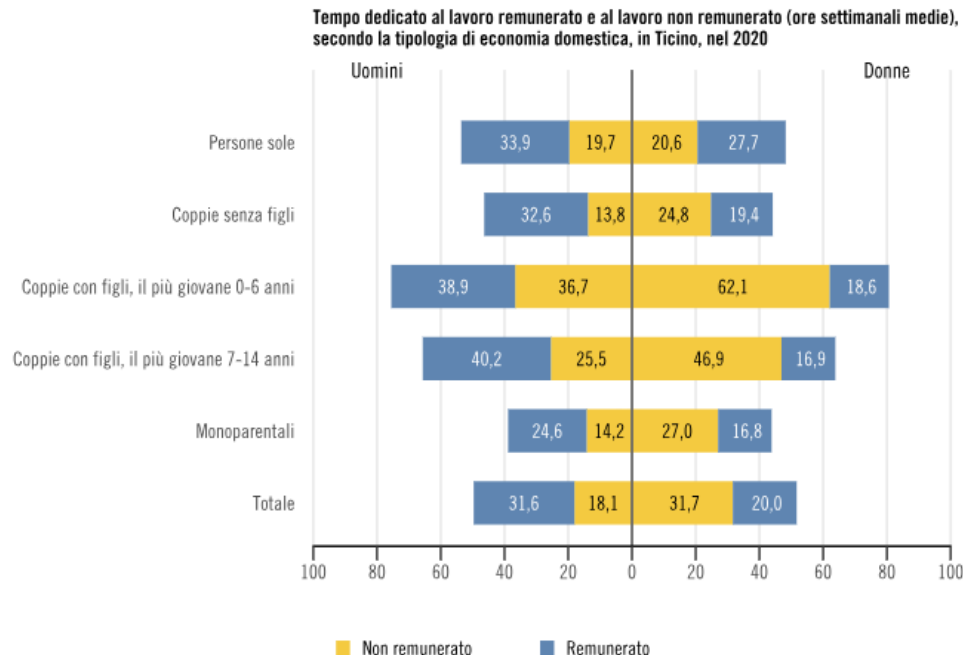
Per maggiori informazioni: www.equality.ch

Ostacoli duri da abbattere

Lo studio mette in luce che in Ticino le condizioni lavorative flessibili sono più rare che nel resto della Svizzera: **solo il 49% delle persone intervistate in Ticino ha la possibilità di lavorare a tempo parziale, mentre nel resto della Svizzera questo dato si attesta al 77%.**

- Nel 2020 il valore monetario complessivo del lavoro non remunerato è stato di **434 miliardi di franchi** (pari a 9,8 miliardi di ore).
- Il **73%** di questo tempo è dedicato ai lavori domestici, il **19%** a compiti di assistenza (cura dei figli o di familiari bisognosi), l'**8%** al volontariato.
- Il **60%** di questo lavoro è svolto dalle donne; il **40%** dagli uomini.

➤ Più informazioni:
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/attualita/novita-sul-portale.assetdetail.23767762.html>



Fonte: RIFOS, UST, Neuchâtel

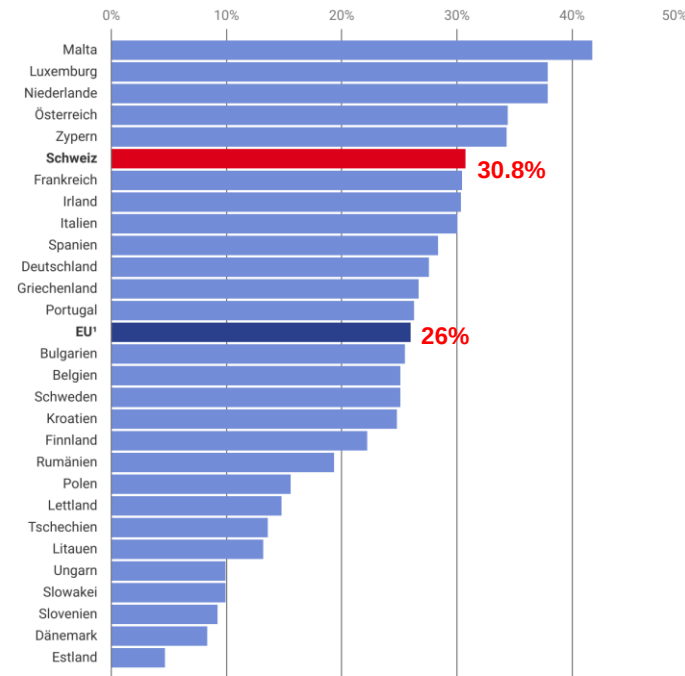
Gender pension gap

Gender pension gap

Rappresenta il divario di genere nelle rendite pensionistiche e considera i 3 pilastri (AVS, prev. professionale e prev. individuale).

Gender Pension Gap: Schweiz im europäischen Vergleich, 2022

Prozentualer Unterschied zwischen den Renten von Männern und Frauen ab 65 Jahren



¹ EU-Mitgliedstaaten am 31.12.2022

Datenstand: 08.04.2024

Quelle: Eurostat – EU-SILC 2022

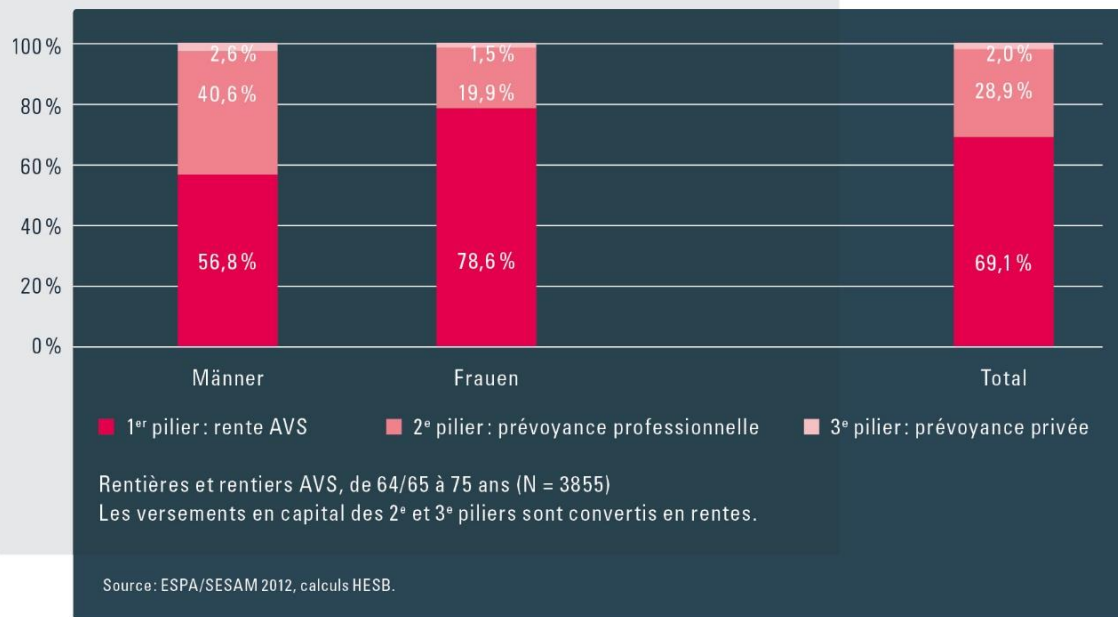
gr-d-20.04.09.03.03-cc

© BFS 2024

pag. 8

Gender pension gap

Composition de la rente de vieillesse selon le sexe



Divario di genere nella rendita per la vecchiaia:

- **AVS (1° pilastro):** rappresenta quasi l'80% della rendita totale per le donne (meno del 60% per gli uomini).
- **2° pilastro:** rappresenta solo il 20% delle rendite per le donne (oltre il 40% per gli uomini).
- **3° pilastro:** effetto minimo per entrambi i generi.

Fonte: Ufficio federale per le assicurazioni sociali (UFAS), disponibile al seguente [link](#).

- Misure inerenti la conciliabilità tra vita privata e vita professionale:
 - Rafforzare le misure di **informazione e sensibilizzazione alle aziende** nell'ambito della conciliabilità famiglia-lavoro
 - Realizzare **un'analisi delle misure previste dalla Riforma sociale** volte a rafforzare il sostegno alle famiglie
 - Realizzare una **pianificazione del settore delle strutture e dei servizi di accoglienza extrafamiliare**
 - Inserire il **principio della conciliabilità fra vita professionale e personale nella Costituzione cantonale**
 - Approfondire **soluzioni alternative riguardanti l'istituzione di un congedo parentale cantonale**
 - Promuovere **buone pratiche per la conciliabilità lavoro-allattamento** presso datrici e datori di lavoro
 - Per maggiori informazioni:
https://m4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/Piano_di_azione_cantonale/20240529_PdA_per_le_pari_opportunita_2024-2027.pdf

ti Elementi per una politica pubblica a favore delle pari opportunità

1. Promuovere dei **servizi di custodia** dell'infanzia ad un costo accessibile.
2. Favorire delle **condizioni di lavoro** a sostegno della conciliabilità, in particolare offrendo maggiore flessibilità nella gestione del tempo di lavoro per entrambi i genitori.
3. Eliminare i **disincentivi economici** sull'attività professionale delle mamme indotti dal sistema fiscale.
4. Introdurre un **congedo parentale** sulla base del modello proposto dalla COFF (Commissione federale per le questioni familiari): 22 settimane in aggiunta alle 14 settimane di congedo maternità e alle 2 settimane di congedo paternità, di cui almeno 6 settimane riservate al papà.
5. **Eliminare gli stereotipi di genere** relativi ai ruoli tradizionali di uomini e donne nella famiglia e nella società.
6. **Realizzare la parità salariale** per permettere agli uomini di investire maggiormente nel lavoro non retribuito e alle donne di essere più attive sul piano professionale, senza ridurre le entrate delle famiglie.

Ulteriori informazioni

Servizi giuridici del Consiglio di Stato

Delegata per le pari opportunità

Via Canonico Ghiringhelli 1

6501 Bellinzona

Tel. 091 814 45 00

E-mail: pariopportunita@ti.ch

Repubblica e Cantone Ticino

Cancelleria dello Stato, CAN