

Mozione “30% almeno!”

Intervento della Capogruppo Alessandra Gianella a nome del Gruppo PLR

Prima ancora di ritrovarci in quest'aula abbiamo già visto i toni accendersi per convincere gli uni e gli altri a votare questo piuttosto che quel rapporto. Sia chiaro, è fondamentale che ci siano interventi che motivino le diverse opinioni, ma tutte sono legittime, la verità non sta solo da una parte e l'idea che il vero progresso sociale sia possibile solo votando in un determinato modo non rende giustizia alle diverse sensibilità e approcci su questo tema. Oggi a fare l'intervento ci sono io, ma perché vi assicuro che non c'era la fila... ed è purtroppo la dimostrazione che il dibattito su questo tema è diventato così delicato che si ha quasi paura a dire qualcosa per il rischio di essere tacciati o tacciate di essere insensibili o addirittura contro le stesse donne e questo non va bene.

Per questo motivo, con questo intervento vorrei portare una riflessione più ampia sul problema di fondo che dal nostro punto di vista ci porta a più riprese a tornare in quest'aula a parlare di parità. Sull'obiettivo finale, ossia avere finalmente un'equa rappresentanza di genere in tutti gli ambiti penso e spero che in quest'aula siamo tutti d'accordo, non concordiamo però sul come raggiungerla, attraverso quali vie. Sia il Messaggio del CdS che i due rapporti concordano sul punto di partenza: i dati proposti e il posizionamento della Svizzera sul piano internazionale mostrano che l'equilibrio di genere nelle direzioni e nei consigli di amministrazione non è ancora realizzato.

Proprio 10 giorni fa è stato pubblicato il 17° rapporto Schilling (versione quindi più aggiornata rispetto a quello citato nel Messaggio e nei rapporti) evidenziando che attualmente in Svizzera c'è stato un ulteriore passo avanti importante. Partiamo quindi da qui, la consapevolezza e la sensibilità per il tema fortunatamente sono cresciute nel tempo anche in Ticino, soprattutto se pensiamo che dalla data del messaggio ad oggi, quindi nell'arco di un anno e mezzo, c'è stato un ulteriore miglioramento importante:

- L'evoluzione della percentuale di donne nei Consigli di amministrazione degli enti pubblici¹ in un anno e mezzo è passata dal 23% al 31.7%, +5 donne nominate nei CdA, AET, Banca Stato, IPCT e Supsi, passiamo quindi da 14 a 19. In questo caso il 30% è già stato superato.

2020: 23% (14 su 61)

2021: 28,8% (17/59)

2022: 31,7% (19/60)

- L'evoluzione della percentuale di donne nelle Direzioni degli enti pubblici¹ in un anno e mezzo è passata dal 18,2% al 23,1%, + 4 donne da 8 a 12. In questo caso il 30% non è ancora raggiunto.

2020: 18,2 % (8/44)

2021: 21,6% (11/51)

2022: 23,21% (12/52)

Per quanto riguarda le commissioni, i gruppi di lavoro e le rappresentanze presso enti di nomina, nonostante un aumento della presenza femminile in questi consessi, pari al 26,7% nel periodo 2020-2023, l'obiettivo del 30% non è ancora stato raggiunto ma ci siamo vicini.

Al giorno d'oggi gli stereotipi sembrano affievolirsi, tuttavia nell'economia, nell'amministrazione, nel mondo scientifico, nella politica e nella vita pubblica le donne non sono ancora rappresentate nella stessa misura degli uomini. In ambito formativo la parità tra i sessi è stata in parte raggiunta, almeno per quanto riguarda il livello di formazione delle donne, che non è mai stato così elevato come oggi. Da tempo le donne sono presenti in maggior numero nelle università, ma secondo vari studi, ci sono ancora moltissime donne con titoli accademici che non sono professionalmente attive. Oltre a essere meno presenti sul mercato del lavoro, più della metà delle donne lavora a tempo parziale, in Svizzera, una donna lavoratrice su quattro non è assicurata nel secondo pilastro, ovvero non ha una cassa pensioni. Ci sono ancora molti ostacoli che impediscono a una donna di

rispondere presente quando gli si chiede di candidarsi per un posto di responsabilità, senza contare la mentalità che in Ticino è ancora poco in linea con un cambiamento culturale per una società dove ogni famiglia è libera di scegliersi un modello lavorativo ideale diverso da quelli a cui siamo abituati, non importa che sia il papà o la mamma a ridurre la percentuale di lavoro o chi dei due decida di prendersi una pausa e accudire i figli, ognuno deve poter trovare il giusto equilibrio all'interno della propria famiglia.

Dal nostro punto di vista, senza un cambiamento culturale della società, una maggiore conciliabilità, una flessibilizzazione degli orari di lavoro, delle condizioni lavorative, dei congedi, dei cambiamenti a livelli di legge federale sul lavoro non sarà possibile fare dei grandi passi avanti, perché non è inserendo delle percentuali e motivando per iscritto il perché non si sono trovate delle candidate che si risolve il problema. Se una persona non ha la flessibilità necessaria che le serve per conciliare tutti i suoi impegni familiari e professionali si ritroverà costretta a dire di no ad un posto di responsabilità, uomo o donna che sia, anche se una sorta di quota è stata riservata.

Inoltre, una parte di queste scelte vengono fatte dai partiti di riferimento, di conseguenza ognuno dovrebbe guardare cosa succede in casa propria e trarne le conclusioni. Per quello che ci riguarda posso dire che le ultime due nomine nei CdA di AET e Banca Stato sono state occupate da donne, persone altamente competenti e donne, non solo perché donne.

Se penso più in generale alla rappresentanza in Gran Consiglio, nella scorsa legislatura eravamo 4/23 e in questa siamo 8/23, raddoppiando la presenza senza inserire dei paletti o delle quote e da fine 2019 abbiamo anche una capogruppo donna. Noi siamo coerenti con il resto delle nostre posizioni: dove il trend è positivo e avviene già, rinunciamo a codificare ulteriormente.

Con questo voglio dire che ovviamente c'è ancora molto da fare e la strada è lunga, ma ci impegniamo per raggiungere degli obiettivi concreti, ognuno a modo suo, anche senza quote o paletti, e anche in futuro ci impegneremo proprio per trovare delle soluzioni che permettano ad ognuno, donna o uomo senza distinzioni e senza discriminazioni di poter rispondere presente a molteplici livelli in ruoli dirigenziali. Tutto questo però senza discriminazioni al contrario come per esempio a Ginevra dove si è deciso per uno sconto del 20% esclusivamente per le donne nelle strutture sportive e culturali, o derive eccessive come la proposta a Zurigo di parità cronometrica fra uomini e donne in Gran Consiglio per gli interventi al pulpito.

In conclusione, è quindi importante andare a fondo e monitorare l'evoluzione della situazione nel corso del tempo, avendo a disposizione dati facili da reperire, visto che oggi non è così facile trovarli, solo in questo modo si potrà affrontare il problema alla base trovando le soluzioni più indicate. Evitiamo quindi di fare il solito dibattito che divide tra bravi e cattivi, ma ragioniamo piuttosto sulle soluzioni che porteranno ad un miglioramento della situazione per tutti.

In conclusione, porto l'adesione del mio gruppo al rapporto di maggioranza della collega Filippini, invitando questo Gran Consiglio a sostenerlo.

Alessandra Gianella, Capogruppo PLR