

Gran Consiglio del 14 marzo 2022

Presidente, Consiglieri di Stato, colleghe e colleghi,

prima ancora di ritrovarci in quest'aula abbiamo già visto le tifoserie accendersi per convincere gli uni e gli altri a votare questo piuttosto che quel rapporto. Io oggi non farò un intervento da tifoseria, ma piuttosto cercherò di provare a riflettere sul problema di fondo che ci porta a più riprese a tornare in quest'aula a parlare di parità. Sull'obiettivo finale, ossia avere un'equa rappresentanza di genere penso 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 e che continuando su questa strada ci saranno ulteriori miglioramenti.

Partiamo quindi da qui, la consapevolezza e la sensibilità per il tema fortunatamente sono cresciute nel tempo, soprattutto se pensiamo che dalla data del messaggio ad oggi 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, 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.**

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 del 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 le 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 senza inserire dei paletti o delle quote e da fine 2019 abbiamo anche una capogruppo donna.

Con questo voglio dire che ci diamo da fare per raggiungere degli obiettivi concreti, ognuno a modo suo, anche senza quote o paletti eccessivamente stretti, e anche in futuro ci impegneremo proprio per trovare delle soluzioni che permettano ad ognuno, donna o uomo senza distinzioni e senza discriminare al contrario, di poter rispondere presente a molteplici livelli in ruoli dirigenziali. È quindi importante andare a fondo e monitorare l'evoluzione della situazione avendo a disposizione dati facili da reperire, 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, ragioniamo piuttosto sulle soluzioni che porteranno ad un miglioramento della situazione per tutti.

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