

Intervento del mozionante alla mozione “Un impegno concreto per la parità di genere.
Introduzione del bilancio di genere a Locarno

(pier mellini – 26 giugno 2023)

Egregio signor Presidente del Consiglio comunale, signor vice sindaco, signora Municipale, signori Municipali, colleghe e colleghi,

la mozione che andremo a trattare risale al mese di marzo 2018, ed era stata inoltrata quale primo firmatario dall'allora consigliere comunale Fabrizio Sirica, non è più in carica, e ripresa dal sottoscritto quale secondo firmatario.

Credo sia importante cercare di specificare bene il significato di bilancio di genere in quanto ho la netta impressione che al proposito vi sia una certa confusione.

“Uno degli aspetti più insidiosi dei processi che producono discriminazione di genere è la loro invisibilità. Il primo passo per affrontare l'ingiustizia implicita nell'ordine corrente è renderlo visibile”.

Judith Lorber (2005)

Inizio con questa citazione della professoressa emerita alla facoltà Women's and Gender Studies e alla facoltà di sociologia alla Graduate School an University Center di New York per dire che il bilancio di genere rappresenta uno strumento di lavoro essenziale che permette di “verificare il recepimento del principio di parità e di pari opportunità nel contesto organizzativo e gestionale dell'Università e per individuare e scardinare i meccanismi di produzione delle asimmetrie di genere, nella prospettiva di un loro definitivo superamento.

L'esercizio di rilettura in ottica di genere delle condizioni di studio, di lavoro e di ricerca, combinando un approccio analitico e valutativo, è di fatto finalizzato a orientare le politiche e le attività di promozione dell'equità e delle pari opportunità per donne e uomini, nell'intento di creare un ambiente di studio e di lavoro inclusivo”.¹

La precedente citazione tratta dal documento che riguarda il Bilancio di genere dell'USI pubblicato recentemente il 14 giugno in concomitanza con lo sciopero delle donne e che “presenta sia un'analisi della comunità universitaria con l'obiettivo di quantificare la segregazione orizzontale e verticale, sia un'analisi della gender governance dell'USI ed è integrato da un'analisi dei bisogni di conciliazioni di tutta la comunità. All'interno della popolazione studentesca vi è una sostanziale parità di genere, anche se con importanti squilibri tra aree disciplinari”.²

Nel nostro Cantone il Bilancio di genere è stato effettuato in una decina di Comuni, fra i quali Sorengo, Mendrisio, mentre Bellinzona ha sì aderito alla Carta prima del processo aggregativo, ma non ha mai fatto un bilancio di genere e neppure un piano d'azione e di fatto non ha adempiuto alle richieste della Carta stessa.

Si può essere portati a pensare che forse non è un caso questo mancato sviluppo, considerando come a Bellinzona i Municipali siano tutti uomini e se si volessero fare dei paragoni sarebbe meglio guardare a Comuni virtuosi come Mendrisio.

¹ Il bilancio di genere dell'USI 2017-2020

² idem

Il fatto di poter disporre di un simile strumento permetterà anche alla nostra città una valutazione politica di bilancio su donne e uomini diversa dall'attuale, individuando risorse atte a favorire le pari opportunità dentro e fuori l'amministrazione.

Ricordo che il principio dell'uguaglianza di genere rappresenta un valore fondamentale a livello europeo per eliminare le ineguaglianze e per promuovere la parità tra uomini e donne.

Aderendo ai principi della mozione significa raggiungere un'effettiva e reale parità di genere, che il Municipio, nelle sue osservazioni, sembra misconoscere o perlomeno banalizzare.

In effetti ciò che viene addotto come motivazione per il rigetto della mozione lascia il tempo che trova, e l'impressione che se ne ricava è che si cerca di vendere fumo per arrosto. La parità salariale non è certamente una prerogativa del Municipio visto che risulta ben ancorata nella nostra Costituzione all'articolo 8 capoverso 3:

“Uomo e donna hanno uguali diritti. La legge ne assicura l'uguaglianza, di diritto e di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, l'istruzione e il lavoro. Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore”.³

I vari congedi, i contratti parziali e l'introduzione del telelavoro sono diritti acquisiti ormai da parecchi anni e non rappresentano una novità.

Il telelavoro poi è una conseguenza da una parte dei problemi scaturiti dalla pandemia Covid e dall'altra da un sempre maggiore sviluppo delle nuove tecnologie che portano inevitabilmente a una modifica delle strategie lavorative.

Sui congedi maternità e paternità sarebbe il caso di stendere un velo pietoso considerando come nella metà dei paesi dell'OCSE (Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economica di cui la Svizzera è membro fondatore) la durata del congedo maternità o parentale corrisponde a un minimo di 43 settimane, mentre la Svizzera risulta fanalino di coda con 14 settimane per la madre e due per il padre.

Addirittura non sussiste alcun diritto a un congedo parentale disciplinato dal diritto federale, ma lo stesso viene delegato ad alcuni settori professionali o imprese che possono concederlo con una durata e un importo variabili.

Superficialmente si ribadiscono concetti quali il fatto che le donne abbiano pari diritti e pari opportunità rispetto agli uomini, ma poi ci si dimentica di dire che nella nostra amministrazione i quadri superiori e intermedi vedono una predominanza di uomini, confermata nella risposta municipale all'interrogazione Sirica a sapere se tra uomini e donne ci sono pari opportunità nella nostra amministrazione dell'8 gennaio 2019, risultava che le donne funzionarie dirigenti nei diversi Dicasteri era di 9 su 53.

L'applicazione del Bilancio di genere permetterebbe un'analisi a 360 gradi permetterebbe invece di avere una fotografia seria del Comune, delle caratteristiche socio-anagrafiche e famigliari della popolazione, i ruoli sociali di donne e uomini nel nostro tessuto sociale, il livello di formazione e di istruzione ed infine una lettura analitica del livello di qualità di vita.

Elementi questi che vanno ben oltre alla superficialità delle osservazioni del Municipio appena elencate, elementi che potranno tracciare le linee future della gestione della Città anche in vista di possibili e auspicate aggregazioni.

³ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/it>

Per questi motivi reputo e reputiamo che l'introduzione di un Bilancio di genere sia necessario e debba rappresentare una solida base per costruire una nuova piattaforma futura e un rilancio socio-economico.

Faccio presente che quanto riportato e sostenuto da alcune delle persone presenti tra il pubblico e da altre centinaia di cittadine e cittadini non può essere sottovalutato! La corrispondenza comunale che va ai capifamiglia o la sottorappresentanza delle nostre concittadine, che rappresentano ben il 53% della popolazione, nei vari consessi comunali ed enti partecipati rappresenta una grande disparità e non dimostra di certo abbastanza impegno da parte della nostra Città!

Vorrei anche ricordare come il 24 novembre 2014 proprio questo consesso bocciava con un voto di scarto la possibilità alle donne allattanti di essere occupate solo se vi acconsentono e che in tal caso possono usufruire del tempo necessario per allattare sul posto di lavoro con congedo pagato.

Non voglio certamente ritornare su quella decisione che rappresenta solo uno dei tanti casi dove le donne sono state discriminate.

Questa sera qualcuno di noi, di voi, veste degli indumenti di color viola, ma questo rappresenta solo un aspetto esterno. Ma il vero color viola bisogna averlo dentro sé stessi, nel cuore e nella mente e sono convinto che ognuno di voi, colleghe e colleghi, non siete privi di questa sensibilità.

Una sensibilità dovuta al presente, ma più che mai rivolta al futuro, alle future generazioni: vedere il Bilancio di genere come un'opportunità dovuta a tutte e a tutti coloro che verranno dopo di noi: un investimento e non una spesa, perché ridurre la tematica a un mero calcolo finanziario non solo è riduttivo, ma tende a banalizzare le cose.

Se repute che 50'000 franchi all'anno siano troppi per salvaguardare e migliorare i diritti delle donne in generale e del nostro Comune in particolare allora rigettate la mozione, ma se invece credete che i diritti delle donne non hanno prezzo, sostenete con convinzione la mozione che permetterà alla nostra Città di disporre in futuro di uno strumento che possa ottimizzare le risorse e nello stesso tempo garantire delle vere e proprie pari opportunità. Non lo chiede solo la mozione, ma lo chiedono tutte quelle persone che in uno spazio di tempo molto corto l'hanno sottoscritta in vari modi.