

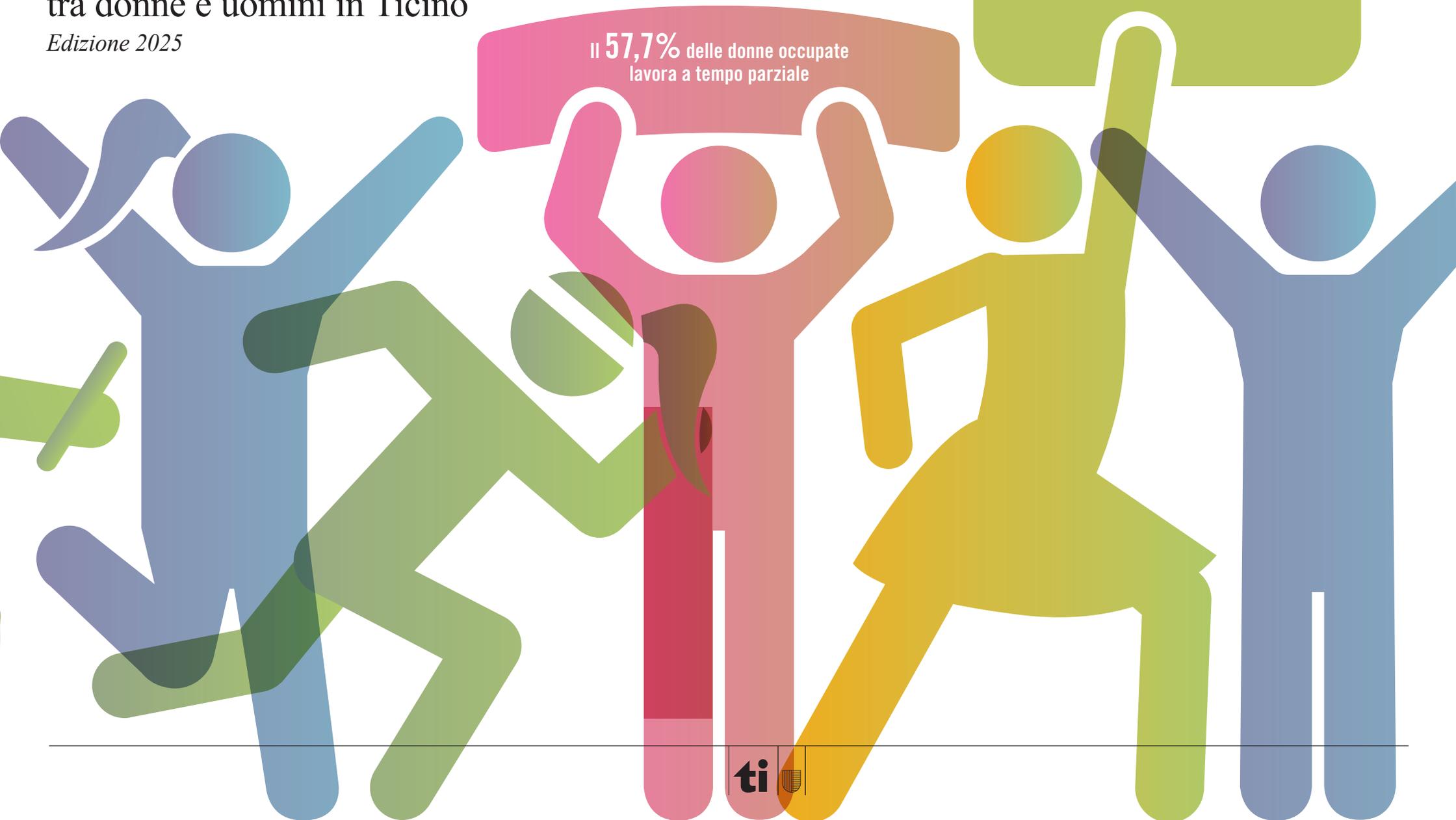
# LE CIFRE DELLA PARITÀ

Un quadro statistico delle pari opportunità  
tra donne e uomini in Ticino

Edizione 2025

Il **58,3%** delle famiglie ricorre  
ad un aiuto esterno per la cura  
delle figlie e dei figli

Il **57,7%** delle donne occupate  
lavora a tempo parziale



## Impressum

Repubblica e Cantone Ticino

Dipartimento delle finanze e dell'economia

Divisione delle risorse

Ufficio di statistica (Ustat)

Via Bellinzona 31

6512 Giubiasco

+41 (0) 91 814 50 11

[dfc-ustat@ti.ch](mailto:dfc-ustat@ti.ch)

Responsabile della pubblicazione

Pau Origoni,

*Capo Ufficio di statistica*

Edizione e coordinamento

Francesco Giudici e Matteo Borioli, *Ustat, DFE*

Rachele Santoro e Athina Greco, *Servizio per  
le pari opportunità, CAN*

Impaginazione

Sharon Fogliani, *Ustat*

Progetto grafico

Jannuzzi Smith, Lugano

Stampa

Finito di stampare nel giugno 2025 presso

Salvioni Arti grafiche SA, Bellinzona

ISBN 978-88-8468-062-4

© Ufficio di statistica, 2025

La riproduzione è autorizzata con la citazione  
della fonte

Si ringraziano per la collaborazione

Paolo Bernasconi, *Polizia cantonale, DI*

Cristiana Finzi, *Delegata per l'aiuto alle vittime di reati, DSS*

Davina Fitas, *Commissione consultiva per le pari opportunità*

Ornella Larenza, *Centro competenze lavoro, welfare e società, SUPSI*

Myriam Proce, *Coordinatrice istituzionale in ambito violenza domestica, DI*

Pau Origoni, Maurizio Bigotta, Danilo Bruno, Sandro Burri, Silvia Giacomini, Vincenza Giancone,

Sheila Paganetti, Mauro Stanga, Alessandra Zanzi, *Ustat, DFE*

---

# LE CIFRE DELLA PARITÀ

Un quadro statistico delle pari opportunità  
tra donne e uomini in Ticino

*Edizione 2025*



---

# SOMMARIO

Parità tra donne e uomini: cosa è cambiato negli ultimi decenni?	5
Formazione	6
Attività professionale: settori e posizioni dirigenziali	8
Attività professionale: persone attive e non attive	10
Attività professionale: occupazione, lavoro a tempo parziale e disoccupazione	12
Disparità salariale	14
Disparità salariali secondo il settore, formazione, età e posizione lavorativa	16
Conciliabilità tra famiglia e lavoro	18
Divario pensionistico	20
Politica	22
Violenza	24
Sigle, fonti, segni e abbreviazioni	26



# PARITÀ TRA DONNE E UOMINI: COSA È CAMBIATO NEGLI ULTIMI DECENNI?

Per affrontare con la dovuta profondità il tema della parità tra donne e uomini, non è sufficiente limitarsi a una fotografia statica del presente ma è necessario adottare uno sguardo storico, capace di cogliere le trasformazioni avvenute nel tempo e le dinamiche che le hanno rese possibili. Non si può, ad esempio, analizzare la sotto rappresentanza femminile in politica senza richiamare il lungo percorso che ha condotto, dopo decenni di battaglie, al raggiungimento del suffragio universale in Svizzera, avvenuto nel 1971. Allo stesso modo, non è possibile comprendere appieno le attuali disomogeneità nella distribuzione del lavoro domestico e di cura, che continua a gravare in larga misura sulle donne, senza riflettere sul modello di famiglia tradizionale dominante nella società del secondo dopoguerra e sui ruoli di genere che lo hanno strutturato. La maggioranza degli aspetti relativi alle pari opportunità non possono dunque prescindere da una chiave di lettura essenziale, capace di restituire complessità ai fenomeni osservati: quella del tempo.

È in questa prospettiva che si inserisce la presente pubblicazione, proseguimento del progetto *Le cifre della parità*, nato nel 2013 dalla collaborazione tra l'Ufficio di statistica e il Servizio per le pari opportunità. La prima edizione, presentata in formato cartaceo, raccoglieva una serie di schede tematiche contenenti dati statistici su vari ambiti connessi alla parità di genere. Dal 2022, le schede sono disponibili anche in versione digitale e consentono la consultazione online del dato più recente, grazie a un aggiornamento annuale. Questa nuova edizione cartacea, oltre a offrire una lettura aggiornata della situazione attuale, si propone di mettere in luce l'evoluzione osservata negli ultimi 15-20 anni. Quali progressi sono stati compiuti? Dove si registrano eventuali regressi? Quali cambiamenti generazionali emergono, ad esempio, nei percorsi professionali o nella distribuzione del lavoro retribuito e di cura? In un

territorio come il Ticino, caratterizzato da specificità culturali, economiche e sociali, l'analisi diacronica permette di riconoscere la persistenza di disuguaglianze strutturali. Tuttavia, accanto alla prospettiva temporale, è altrettanto fondamentale adottare uno sguardo sincronico, capace di cogliere la trasversalità del concetto di parità di genere nei molteplici ambiti della vita, profondamente interconnessi. In questa pubblicazione l'attenzione si concentra su sette aree principali: formazione, occupazione, salari, conciliabilità tra famiglia e lavoro, divari pensionistici, politica e violenza di genere. Per ognuno dei temi sviluppati, il commento a lato (a cura del Servizio per le pari opportunità e di altri servizi) completa i dati statistici con una contestualizzazione, una riflessione più ampia e un aggancio tematico ai fenomeni osservati.

La presente edizione de *Le cifre della parità* utilizza una classificazione binaria dei generi, un'impostazione adottata per ragioni metodologiche e legate alla struttura dei rilevamenti statistici. Il termine genere viene dunque utilizzato in forma binaria per mettere in evidenza i ruoli sociali, culturali ed economici che contribuiscono a creare e perpetuare disuguaglianze strutturali tra donne e uomini nella società e nel mercato del lavoro. Si riconosce tuttavia che tale classificazione non riflette appieno la diversità e la complessità delle identità di genere presenti nella società. In questo ambito, la statistica pubblica sta progressivamente evolvendo verso rilevamenti più inclusivi: un esempio è rappresentato dall'Indagine sulla salute in Svizzera, che ha recentemente introdotto domande sull'identità di genere. Secondo i dati del 2022, circa lo 0,7% della popolazione residente in Svizzera non si identifica né come uomo né come donna<sup>1</sup>. Questi sviluppi segnano un progresso verso strumenti di rilevazione sempre più capaci di rappresentare accuratamente la diversità della popolazione.

Questa pubblicazione si propone pertanto come uno strumento di analisi e conoscenza delle disuguaglianze tra donne e uomini, offrendo una base solida per lo sviluppo di politiche pubbliche fondate su evidenze statistiche e orientate a una maggiore equità. La parità effettiva tra i generi, pur essendo sancita dagli articoli 8 cpv. 3 della Costituzione federale e 7 cpv. 2 e 3 della Costituzione cantonale, resta dunque un obiettivo da perseguire con costanza e rigore.

Athina Greco e Rachele Santoro  
*Servizio per le pari opportunità*

Francesco Giudici  
*Responsabile Settore Società, Ustat*

<sup>1</sup> In cifre assolute questo corrisponde a circa 50.000 persone. In questa categoria sono incluse le persone che si definiscono come "non binarie", quelle che hanno segnato "altro" e infine le persone che hanno indicato "non so". Il campione a livello svizzero permette inoltre di sapere che tra le persone di età compresa tra i 15 e i 34 anni la percentuale è più alta, dell'1,2%, rispetto alle persone di 50 e più anni (con un tasso pari a 0,4%).

## FORMAZIONE

I dati relativi alla formazione rivestono un ruolo cruciale nell'ambito delle pari opportunità, poiché le scelte delle e dei giovani determinano in larga misura il loro accesso e la loro posizione nel mercato del lavoro.

Negli ultimi dieci anni, il livello di formazione delle persone residenti in Ticino ha registrato un aumento significativo, indotto soprattutto dall'incremento del numero di persone che hanno conseguito un titolo di grado terziario. Sebbene questo incremento riguardi entrambi i generi, tra il 2010 e il 2023 l'aumento del livello formativo delle donne tra i 25 e i 44 anni è stato particolarmente marcato, con una crescita di 17,6 punti percentuali di titoli terziari rispetto ai 5,6 punti percentuali registrati tra gli uomini [F. 1]. Questo andamento riflette un cambiamento nelle scelte formative e scolastiche della popolazione, dato da una maggiore valorizzazione delle formazioni professionali superiori e universitarie. Di conseguenza, nel 2023 la percentuale di donne tra i 25 e i 44 anni con un titolo terziario (51,8%) supera quella degli uomini di pari età (45,0%). Tale evoluzione è anche il risultato delle riforme delle scuole universitarie professionali (SUP) introdotte negli anni Novanta, che hanno inserito nel settore terziario numerosi percorsi formativi tradizionalmente scelti dalle donne, come l'infermieristica e il lavoro sociale, favorendone così una maggiore qualificazione accademica.

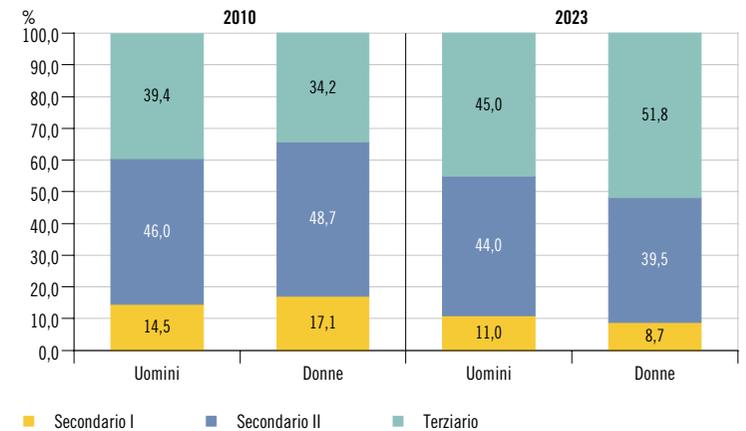
Le scelte scolastiche e professionali delle ragazze e dei ragazzi alla fine della scuola dell'obbligo rimangono tuttavia piuttosto ripartite [F. 2]. Al termine dell'anno scolastico 2023/24, la metà delle ragazze si è orientata verso una scuola media superiore, a fronte di poco più di un terzo dei ragazzi. Di conseguenza, meno ragazze optano per una formazione professionale e, quando lo fanno, prediligono una scuola a tempo pieno piuttosto che un tirocinio in azienda, soluzione invece più diffusa tra i ragazzi. Questa suddivisione delle scelte formative è rimasta sostanzialmente invariata negli ultimi quattordici anni.

Tale tendenza è riconducibile alla struttura dei settori formativi: le professioni in ambiti come la sanità e il lavoro sociale, in cui la presenza femminile è storicamente più marcata, richiedono generalmente percorsi scolastici a tempo pieno. Al contrario, i settori tecnici e industriali, che attraggono più frequentemente i ragazzi, prevedono spesso l'accesso attraverso il sistema duale, che combina formazione scolastica e tirocinio in azienda.

Ma non sono solo i percorsi scolastici a essere suddivisi: i dati del 2023 sulla formazione professionale di base evidenziano anche una forte differenza nelle scelte fatte dalle ragazze e dai ragazzi relative ai settori professionali [F. 3]. Alcuni ambiti, come elettricità ed energia, restano quasi esclusivamente maschili (528 uomini e solo 3 donne), così come la meccanica (286 uomini e solo 15 donne), le costruzioni e il genio civile (686 uomini e solo 17 donne), ambiti solo in parte mostrati in figura. Al contrario, le donne dominano nettamente nel lavoro sociale e nell'orientamento (442 donne e 118 uomini) e nelle cure infermieristiche (354 contro 129). Le statistiche evidenziano tuttavia anche un lieve aumento della presenza di uomini e donne in settori tradizionalmente atipici nel periodo 2010-2023.

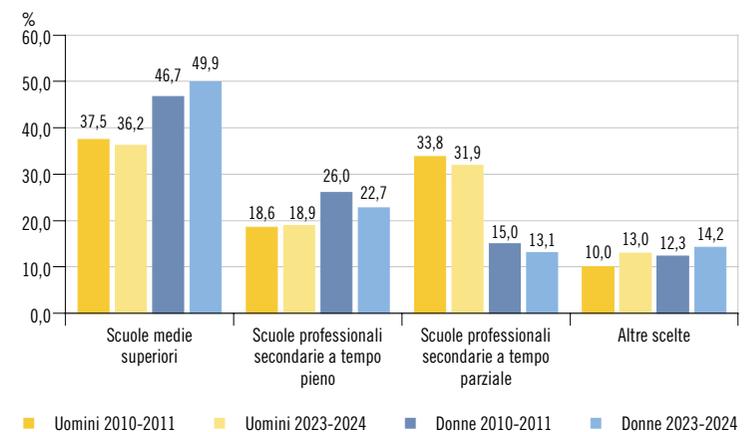
La polarizzazione nelle scelte di studio si riflette anche in ambito accademico: gli uomini sono prevalenti nelle scienze tecniche, nell'economia e nelle discipline esatte e naturali, mentre le donne risultano maggiormente rappresentate nelle scienze umane e sociali [F. 4].

F. 1  
Popolazione residente permanente di 25-44 anni (in %), secondo il livello di formazione, nel 2010 e nel 2023



Fonte: RS, UST

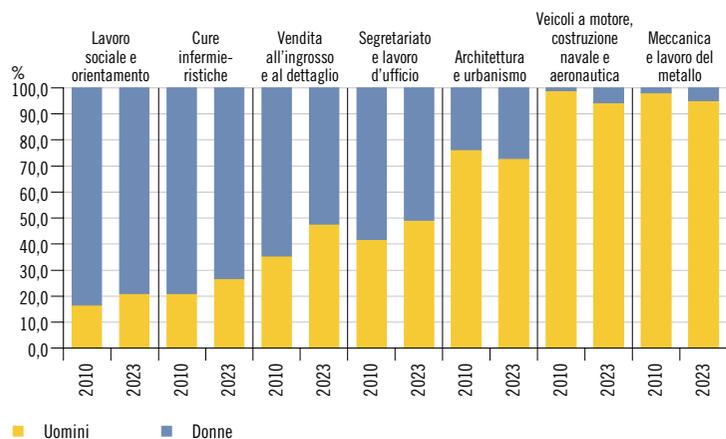
F. 2  
Scelte scolastiche e professionali al termine della scuola media (in %), secondo il tipo di scuola, in Ticino, negli anni scolastici 2010/2011 e 2023/2024



Fonte: UOSP

F. 3

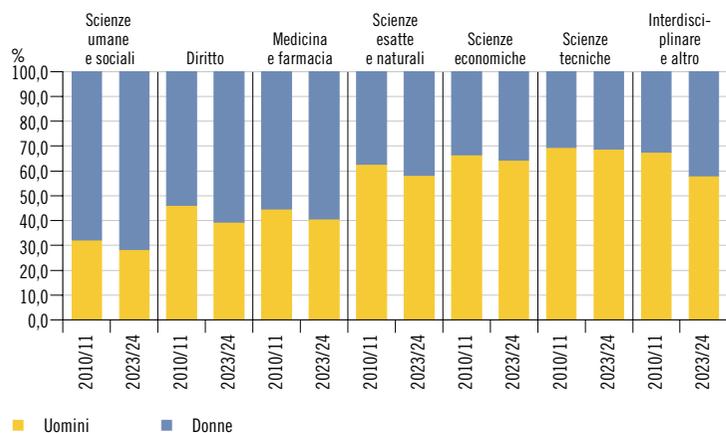
**Persone in formazione professionale di base (in %), secondo alcuni degli ambiti professionali maggiormente scelti, in Ticino, nel 2010 e nel 2023**



Fonte: SBG-SFPI, UST

F. 4

**Studentesse e studenti ticinesi delle università e dei politecnici della Svizzera, secondo l'ambito di studio, nei semestri autunnali 2010/11 e 2023/24**



Fonte: SHIS-studex, UST

### Il commento del Servizio per le pari opportunità

Gli stereotipi sono pregiudizi o generalizzazioni che vengono attuati nei confronti di un gruppo di persone. Quelli di genere sono radicati nella nostra cultura e determinano comportamenti e ruoli sociali che le persone spesso seguono per rispondere alle aspettative condivise dalla maggior parte della popolazione. Così, bambine e bambini vengono indirizzati verso giocattoli, sport e atteggiamenti diversi in base al genere, una separazione tra ciò che viene considerato femminile e maschile che si riflette successivamente nelle scelte formative.

Anche se la società ha fatto passi avanti per eliminare la dicotomia tra mestieri “da maschio” e “da femmina”, i cosiddetti pregiudizi inconsci permangono e continuano a influenzare le scelte delle e dei giovani. Timore di incontrare maggiori difficoltà, mancanza di modelli del proprio genere, paura del giudizio dei pari e dei genitori, scarsità di autostima: sono molte le cause per cui ancora oggi ragazze e ragazzi seguono curricula formativi differenziati per genere. La suddivisione è significativa: i ragazzi tendono a evitare formazioni considerate femminili perché percepite come meno valorizzanti, mentre le ragazze, pur aspirando a ruoli tradizionalmente maschili, spesso dubitano delle proprie competenze e desistono per paura di fallire.

Questo fenomeno contribuisce alla segregazione orizzontale, che porta a una prevalenza femminile nei settori socio-sanitari e a una predominanza maschile nelle professioni legate a scienza e tecnica. Ciò limita le potenzialità individuali e perpetua disuguaglianze che ostacolano la piena realizzazione delle persone.

### Avvertenze / definizioni

**Formazione professionale di base:** formazione post obbligatoria, comunemente definita “apprendistato”, che permette alle e ai giovani di acquisire le conoscenze necessarie per svolgere una determinata professione. Questa formazione può essere svolta sia secondo il sistema duale (tirocinio in azienda e scuola professionale a tempo parziale) sia in una scuola professionale a tempo pieno. In base al percorso scelto, la persona in formazione può ottenere un certificato di formazione professionale (CFP) o un attestato federale di capacità (AFC). Si presentano i dati delle persone in formazione, ovvero delle persone che al 31 dicembre dell’anno di riferimento svolgono una formazione professionale di base (numero di formazioni in corso).

**Gradi del sistema scolastico:** il sistema scolastico è suddiviso in gradi. Il grado primario comprende la scuola dell’infanzia e la scuola elementare. Il grado secondario I (o secondario inferiore) include invece la scuola media. Segue il grado secondario II (o secondario superiore), che comprende le scuole di formazione generale (scuole di maturità liceale e scuole specializzate) e la formazione professionale di base. Infine, nel grado terziario si trovano le formazioni professionali superiori e le scuole universitarie (accademiche, professionali e pedagogiche).

**Studentesse e studenti universitari:** persone immatricolate in un’università, un politecnico, una scuola universitaria professionale (SUP) o un’alta scuola pedagogica (ASP) svizzera nel semestre autunnale dell’anno accademico considerato. Sono considerati tutti i percorsi formativi, inclusa la formazione continua.

# ATTIVITÀ PROFESSIONALE: SETTORI E POSIZIONI DIRIGENZIALI

Le differenti scelte di orientamento professionale tra donne e uomini condizionano il loro inserimento lavorativo. L'analisi dei dati relativi alle professioni in Ticino nel 2010 e 2024 [F. 1] evidenzia una distribuzione di genere non del tutto equilibrata. Le professioni a prevalenza maschile rimangono quelle manuali e tecniche: ad esempio, nel 2024 gli operai qualificati dell'industria e dell'artigianato rappresentano il 10,8% degli uomini occupati, a fronte di appena l'1,1% delle donne. Parallelamente, le professioni amministrative e di vendita risultano a prevalenza femminile: nel 2024, le donne impiegate in ruoli amministrativi costituiscono il 21,2% del totale femminile, contro il 12,3% degli uomini. Per quanto riguarda l'evoluzione, tra il 2010 e il 2024 il cambiamento più significativo riguarda l'aumento delle donne nelle professioni intellettuali e scientifiche (+4,0 punti percentuali).

Le statistiche forniscono anche alcuni elementi sulle differenze di posizione professionale tra i generi. Nel 2024 si osserva che la maggioranza delle donne ricopre la posizione di salariata senza funzione di responsabilità: se ne contano 49.440 pari al 66,0% delle donne occupate. Questo valore supera sia in termini assoluti sia percentuali quanto osservato fra gli uomini (43.757 pari al 50,4% degli occupati uomini) [F. 2]. Rispetto al 2010 si constata una crescita importante delle donne occupate fra le indipendenti e le salariate senza funzione quadro. Per le salariate membri di direzione o con funzione di responsabilità si osserva una leggera diminuzione rispetto al 2010, anno nel quale si è però registrata la quota più elevata di tutto il periodo di osservazione. Questa evoluzione si osserva in maniera simile anche fra gli uomini.

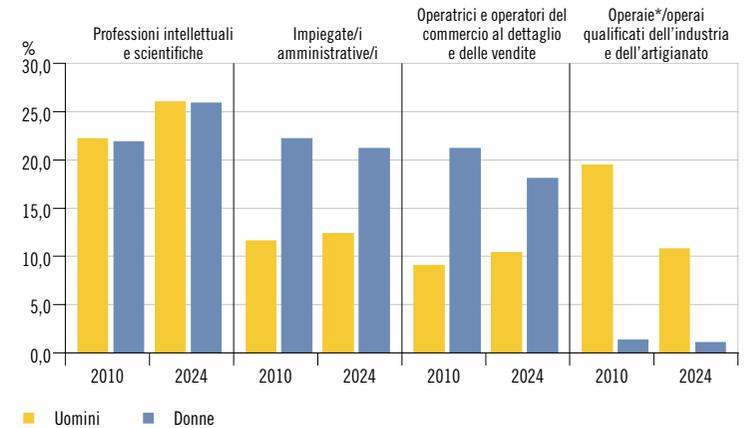
Diventa dunque interessante soffermarsi proprio sul ruolo delle donne nelle posizioni dirigenziali. I dati mostrano per il 2024 una quota di donne del 35,6% fra tutti i salariate e le salariate membri di direzione o con funzione quadro, pari a

12.506 persone occupate [F. 3]. L'evoluzione dal 2010, mostra diverse fluttuazioni nelle quote che variano fra il 31 e il 35%, approssimativamente un terzo rispetto agli uomini.

Lo stesso dato può essere declinato anche per classi d'età, dove si osserva la quota maggiore di donne fra le più giovani: nel 2024 fra chi ha dai 25 ai 39 anni, le donne sono il 37,6% delle persone salariate membri di direzione o con funzione di quadro [F. 4]. Per la classe d'età dai 40 ai 54 anni la rappresentanza femminile scende al 35,5%. La classe di età più anziana, dai 55 ai 64 anni è quella dove si misura la quota più bassa, con il 30,3%. Rispetto al 2010 le donne nelle classi di età più giovani hanno visto crescere la loro partecipazione nelle posizioni dirigenziali.

F. 1

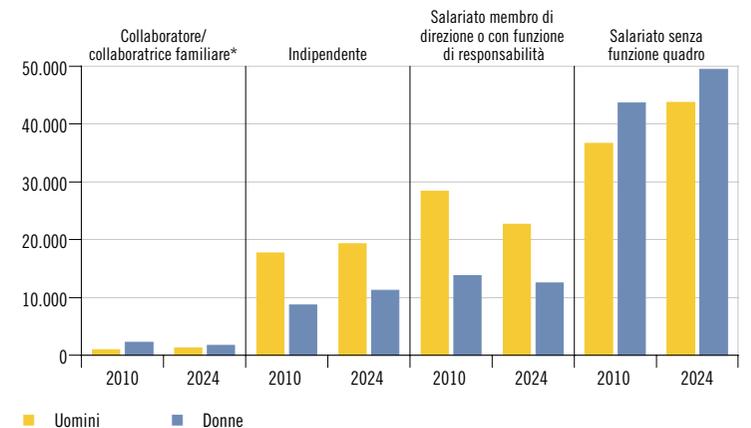
Persone occupate (in %), secondo alcune professioni, in Ticino, nel 2010 e nel 2024



\* Stima con affidabilità statistica relativa (v. le Avvertenze / definizioni).  
Fonte: RIFOS, UST

F. 2

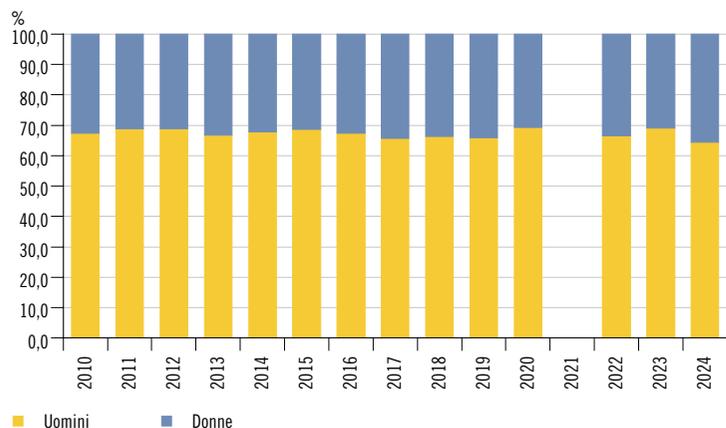
Persone occupate, secondo la posizione nella professione, in Ticino, nel 2010 e nel 2024



\* Stima con affidabilità statistica relativa (v. le Avvertenze / definizioni).  
Fonte: RIFOS, UST

F. 3

Persone salariate nelle posizioni dirigenziali (in %), in Ticino, dal 2010\*

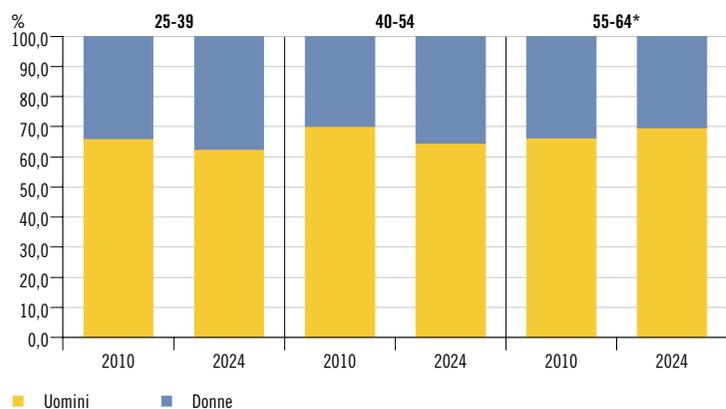


\* Dal 2022 risultati solo parzialmente confrontabili con quelli precedenti.

Fonte: RIFOS, UST

F. 4

Persone salariate nelle posizioni dirigenziali (in %), secondo la classe d'età, in Ticino, nel 2010 e nel 2024



\* Stima con affidabilità statistica relativa (v. le Avvertenze / definizioni).

Fonte: RIFOS, UST

### Il commento del Servizio per le pari opportunità

La persistente segregazione occupazionale di genere si articola comunemente in due forme: orizzontale e verticale. La segregazione orizzontale si riferisce alla distribuzione diseguale di uomini e donne tra i diversi settori e professioni, riflettendo spesso stereotipi di genere radicati e processi di socializzazione differenziata che orientano le scelte formative e lavorative fin dall'inizio del percorso professionale. La segregazione verticale, invece, riguarda la difficoltà per le donne di accedere alle posizioni più alte della gerarchia organizzativa, anche in quei settori dove la presenza femminile è consistente. Entrambi i fenomeni contribuiscono a strutturare un mercato del lavoro segmentato, dove la divisione dei ruoli si combina con disuguaglianze di reddito, di autonomia professionale e di potere decisionale.

Se la segregazione orizzontale tende a riprodursi attraverso i meccanismi di selezione e auto-selezione nei percorsi educativi e formativi, quella verticale è alimentata da barriere più sottili e spesso meno visibili, riconducibili a fattori culturali, organizzativi e istituzionali. I fenomeni del cosiddetto soffitto di cristallo e dell'effetto a imbuto descrivono proprio queste difficoltà: da un lato, l'esistenza di ostacoli invisibili che limitano l'avanzamento di carriera delle donne; dall'altro, l'abbandono progressivo delle donne man mano che si sale nella scala gerarchica e/o che l'età delle professioniste e dei professionisti si alza.

La maggiore presenza femminile tra i quadri più giovani può essere letta come un potenziale segnale di cambiamento, ma non implica necessariamente un superamento dei meccanismi di selezione di genere. Piuttosto, riflette anche dinamiche demografiche e di ricambio generazionale, in un contesto in cui l'accesso ai vertici rimane selettivo e spesso subordinato alla capacità di conciliare tempi di lavoro e responsabilità familiari — una dimensione che, ancora oggi, grava in modo asimmetrico sulle donne.

### Avvertenze / definizioni

**Affidabilità statistica relativa:** in una fonte statistica campionaria, la stima ha un'affidabilità statistica relativa quando si basa su un numero di osservazioni limitato.

**Professioni:** sono definite secondo la Nomenclatura svizzera delle professioni CH-ISCO-19 (in inglese ISCO = International Standard Classification of Occupations)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Per maggiori informazioni consultare: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/nomenclature/ch-isco-19.assetdetail.23530788.html>

# ATTIVITÀ PROFESSIONALE: PERSONE ATTIVE E NON ATTIVE

La partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro ha conosciuto un andamento altalenante nel periodo considerato, con un susseguirsi di variazioni positive e negative del tasso di attività. Tuttavia, nel complesso, si registra un calo di quest'ultimo, passato dal 59,3% nel 2010 al 57,5% nel 2024, con una conseguente crescita della quota di persone inattive. Analizzando l'andamento per genere, emergono differenze significative. Per le donne, il tasso di attività ha mostrato delle oscillazioni nel tempo, raggiungendo nel 2024 il 51,4%, in leggero aumento rispetto al 50,6% del 2010. Per gli uomini, invece, si osserva una tendenza al ribasso: il tasso di attività è diminuito dal 68,6% nel 2010 al 64,1% nel 2024 [F. 1]. Anche a livello svizzero si possono osservare tendenze simili nei tassi di attività di donne e uomini, nel complesso più elevati a livello nazionale rispetto a quanto osservato in Ticino.

Una dimensione chiave nell'evoluzione del tasso di attività è il suo andamento in base all'età. Fino ai 30 anni, i livelli di partecipazione al mercato del lavoro sono simili per donne e uomini, ma successivamente – complice anche l'arrivo di figlie e figli – si registra un calo nella partecipazione femminile, che resta sempre inferiore a quella maschile [F. 2]. Nello specifico, il tasso di attività femminile raggiunge il suo picco tra i 25 e i 34 anni, fascia d'età in cui si concentra la nascita della prima figlia o del primo figlio. Da quel momento, il tasso inizia a diminuire gradualmente, seppur lentamente. Per gli uomini, invece, la partecipazione al mercato del lavoro continua a crescere anche tra i 35 e i 44 anni. Solo a partire dai 45 anni si osserva un calo significativo del tasso di attività per entrambi i generi.

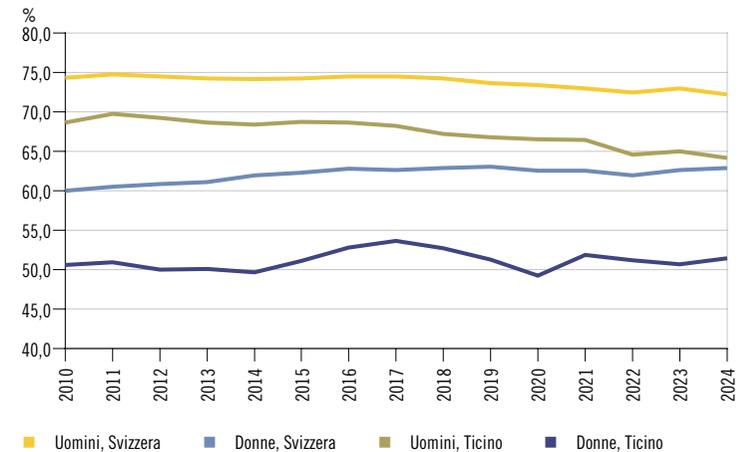
L'analisi della composizione delle persone inattive, il cui numero complessivo è aumentato, evidenzia che la maggioranza di esse è costituita da persone pensionate [F. 3]. Dal 2010 al 2024, questa categoria ha registrato una crescita significativa, con un incremento del 18,9% tra gli uomini e

del 21,9% tra le donne. Questo aumento è attribuibile principalmente al graduale invecchiamento della popolazione.

Anche altre categorie di persone inattive, in particolare quelle in formazione, sono aumentate per entrambi i generi, andando ad ampliare la categoria delle inattive e degli inattivi. L'unica categoria di persone inattive in diminuzione è quella delle donne che si dedicano esclusivamente al lavoro domestico. Tale calo è legato alla crescente partecipazione femminile al mercato del lavoro, come dimostrato dall'aumento del tasso di attività femminile, e a un cambiamento culturale dei ruoli di genere.

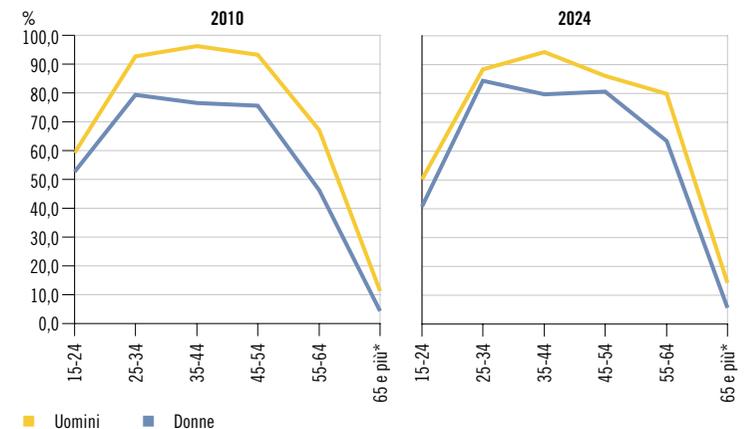
Di conseguenza, il divario di genere tra chi si dedica esclusivamente al lavoro domestico si è ridotto significativamente: il numero di donne casalinghe è passato da 18.600 a 8.237, registrando un dimezzamento, mentre gli uomini sono diminuiti da 684 a 631 [F. 4].

F. 1  
Tasso di attività standardizzato (in %), in Svizzera e in Ticino, dal 2010



Fonte: RIFOS, UST

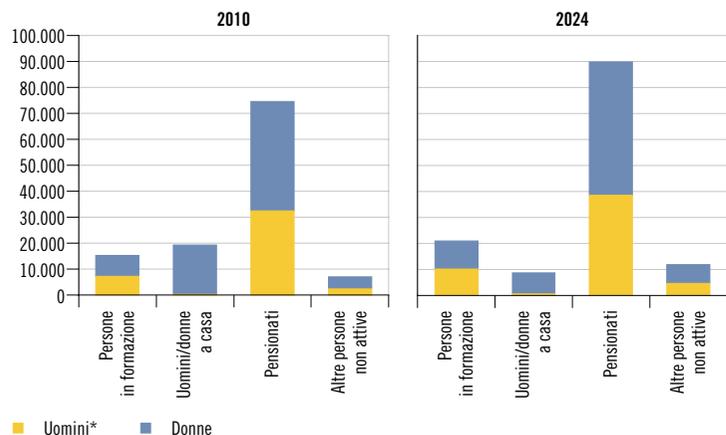
F. 2  
Tasso di attività (in %), secondo la classe d'età, in Ticino, nel 2010 e nel 2024



\* Stima con affidabilità statistica relativa (v. le Avvertenze / definizioni).  
Fonte: RIFOS, UST

F. 3

Persone non attive, secondo alcune caratteristiche, in Ticino, nel 2010 e nel 2024

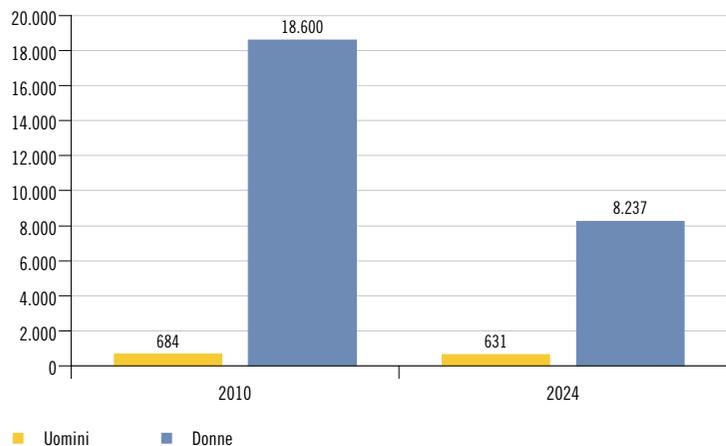


\* Stima con affidabilità statistica relativa (v. le Avvertenze / definizioni).

Fonte: RIFOS, UST

F. 4

Persone che si dedicano esclusivamente al lavoro domestico, in Ticino, nel 2010 e nel 2024



Fonte: RIFOS, UST

### Il commento del Servizio per le pari opportunità

I dati statistici evidenziano un cambiamento significativo nella partecipazione al mercato del lavoro tra donne e uomini nel corso degli ultimi anni. Il calo del tasso di attività complessivo, e la conseguente crescita della quota di persone inattive, è determinato da dinamiche di genere differenti.

Risulta evidente che il divario di genere persiste, soprattutto dopo i 30 anni, quando le responsabilità familiari incidono maggiormente sulle scelte professionali femminili, portando molte donne a ridurre significativamente il proprio impegno lavorativo o a rinunciare del tutto con l'arrivo della maternità. La paternità non sembra invece influire sulle carriere maschili, a dimostrazione che la genitorialità è percepita come un ostacolo ai percorsi professionali femminili.

Tuttavia, nell'ultimo decennio si è riscontrata una straordinaria diminuzione del numero di donne dedite esclusivamente all'economia domestica, a fronte di un aumento della loro presenza nel mercato del lavoro. Questo cambiamento è legato sia all'evoluzione del contesto socioeconomico, che ha favorito una maggiore inclusio-

ne lavorativa femminile, sia all'innalzamento del livello formativo delle donne e del loro inserimento in contesti professionali qualificati, con una conseguente minore fuoriuscita dal mercato lavorativo anche in caso di maternità. Inoltre, la situazione economica poco favorevole ha costretto numerose famiglie a ricercare il sostentamento su due redditi.

Questi dati segnalano una maggiore autonomia economica per le donne, mentre per gli uomini si osserva un'erosione del ruolo tradizionale quale unico responsabile per il mantenimento della famiglia.

Nonostante questi progressi, permane una distribuzione diseguale delle responsabilità familiari e domestiche, che continua a rappresentare un ostacolo alla piena parità di genere nel mondo del lavoro. Inoltre, il calo complessivo del tasso di attività suggerisce la necessità di rafforzare ulteriormente le politiche per favorire il reinserimento lavorativo e garantire condizioni che permettano una conciliazione più equa tra vita professionale e privata per entrambi i generi.

### Avvertenze / definizioni

**Affidabilità statistica relativa:** in una fonte statistica campionaria, la stima ha un'affidabilità statistica relativa quando si basa su un numero di osservazioni limitato.

**Persone attive:** persone che compongono l'insieme di occupate/i e disoccupate/i. Le persone attive costituiscono l'offerta di lavoro.

**Persone non attive:** persone in età lavorativa (15 e più anni) che non sono né occupate né disoccupate. Le persone non attive si distinguono in persone in formazione, persone che si occupano dell'economia domestica e persone pensionate.

**Tasso di attività standardizzato:** rapporto tra le persone attive e la popolazione di 15 e più anni.

# ATTIVITÀ PROFESSIONALE: OCCUPAZIONE, LAVORO A TEMPO PARZIALE E DISOCCUPAZIONE

L'evoluzione del mercato del lavoro mostra dinamiche differenti tra donne e uomini, in particolare per quanto riguarda la diffusione del lavoro a tempo parziale, la sottoccupazione e i tassi di disoccupazione.

Nel 2024 le persone occupate residenti in Ticino sono 161.779 di cui 86.897 uomini e 74.882 donne. La loro quota è aumentata nel corso dell'ultimo decennio: passando dal 44,9% del 2010 al 46,3% del 2024. La maggior parte delle donne lavora a tempo parziale, mentre gli uomini sono in maggioranza occupati a tempo pieno. Dal 2010 si osserva un aumento della quota di donne impiegate con contratti part-time, che è passata dal 54,5% al 57,7% nel 2024. Questo incremento riguarda soprattutto il tempo parziale lungo (tra il 50% e il 90% dell'orario pieno), che è aumentato dal 32,3% al 38,2% nello stesso periodo [F. 1]. Anche tra gli uomini il lavoro a tempo parziale è in crescita, con un incremento più marcato: dal 10,9% nel 2010 al 21,3% nel 2024. Anche in questo caso ad aumentare sono i contratti a tempo parziale lungo, che sono più che raddoppiati, passando dal 6,2% al 13,8%.

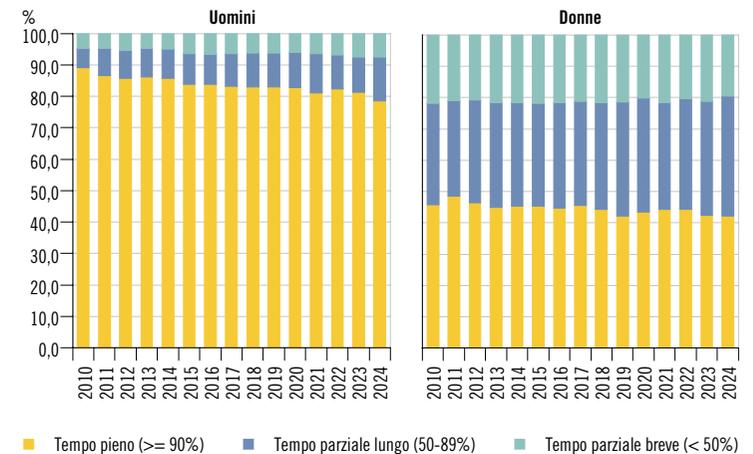
L'espansione del lavoro a tempo parziale è legata a cambiamenti generazionali e dinamiche del mercato del lavoro, che coinvolgono sia donne che uomini. Tuttavia, la distribuzione di questa modalità di lavoro rivela una forte implicazione di genere: per le donne, il part-time è più frequentemente associato alle responsabilità familiari, come la cura di figlie e figli, mentre per gli uomini le motivazioni sono legate ad altri fattori quali non aver trovato un impiego a tempo pieno o l'essere in formazione [F. 2]. Tale differenza si ripercuote anche nei risultati relativi alla distribuzione del lavoro a tempo parziale tra donne e uomini in base all'età. Per i primi, la percentuale di occupati a tempo parziale è più elevata fra i giovani (15-24 anni) e si riduce all'aumentare dell'età per poi crescere nuovamente all'avvicinarsi della pensione. Al contrario, si nota che la percentuale di donne

che lavora a tempo parziale aumenta in maniera marcata tra le occupate con più di 34 anni, periodo in cui le responsabilità familiari, come la cura di figlie e figli, di cui le donne si fanno maggiormente carico, aumentano. Successivamente, questa percentuale rimane elevata fino all'avvicinarsi della pensione [F. 3].

In Ticino, si contano 13.162 persone sottoccupate, di cui 8.576 donne e 4.586 uomini. Sebbene le donne risultino più numerose, questo dato è influenzato dal fatto che sono in maggioranza a lavorare a tempo parziale (condizione necessaria per essere considerate sottoccupate). In termini relativi, infatti, tra le persone occupate a tempo parziale, il 19,8% delle donne e il 24,7% degli uomini vorrebbe lavorare di più ed è disponibile a farlo.

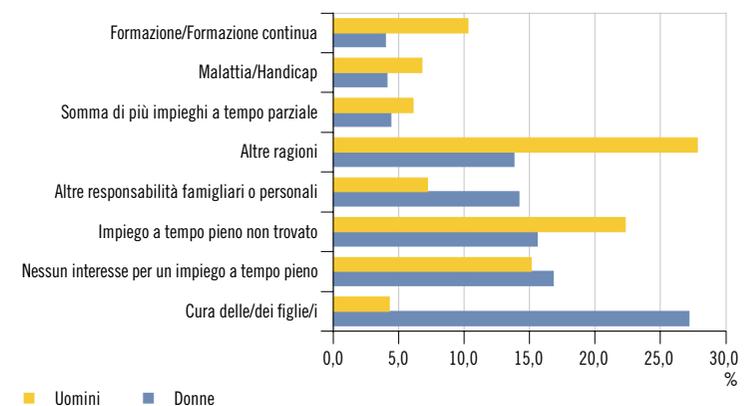
Fra le persone attive, oltre alle persone occupate, si trovano anche le persone disoccupate. La disoccupazione tocca entrambi i generi in maniera diversa con un'incidenza regolarmente e lievemente superiore tra le donne: nel 2024 il tasso di disoccupazione era del 6,8% per le donne e del 6,4% per gli uomini [F. 4]. L'evoluzione a partire dal 2010 mostra un andamento generalmente molto simile tra uomini e donne poiché la disoccupazione segue dinamiche strettamente legate alla congiuntura economica. Dal 2022 i tassi si sono avvicinati molto, probabilmente grazie alla continua crescita dell'occupazione femminile.

F. 1  
Persone occupate (in %), secondo il tempo di lavoro, in Ticino, dal 2010



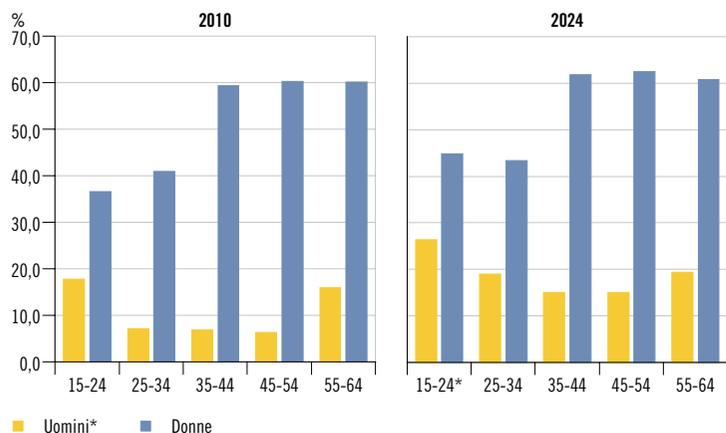
Fonte: RIFOS, UST

F. 2  
Persone occupate a tempo parziale (in %), secondo la motivazione\* del lavoro a tempo parziale, in Ticino, nel 2024



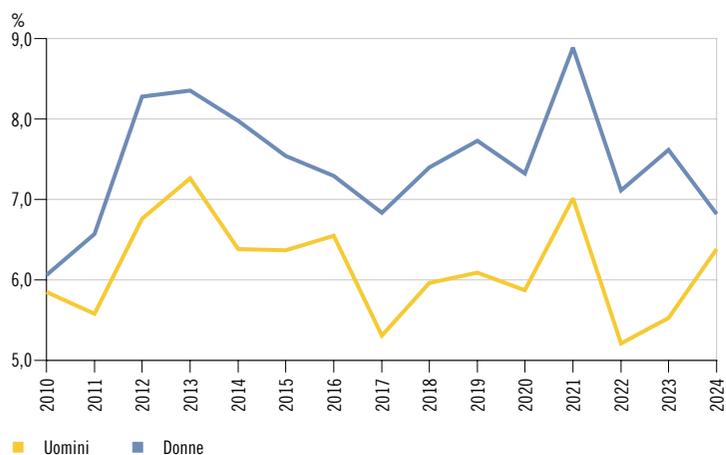
\* Stima con affidabilità statistica relativa (v. le Avvertenze / definizioni).  
Fonte: RIFOS, UST

F.3  
Quota persone occupate a tempo parziale (in %), seconda classe d'età, in Ticino, nel 2010 e nel 2024



\* Stima con affidabilità statistica relativa (v. le Avvertenze / definizioni).  
Fonte: RIFOS, UST

F.4  
Tasso di disoccupazione (in %), secondo il sesso, in Ticino, dal 2010



Fonte: RIFOS, UST

### Il commento del Servizio per le pari opportunità

L'analisi dei dati relativi alla sottoccupazione evidenzia come il confronto tra uomini e donne risulti metodologicamente complesso. La forte disomogeneità tra i due gruppi, legata in particolare alla marcata prevalenza di donne impiegate a tempo parziale rispetto agli uomini, rende poco immediata e talvolta fuorviante l'interpretazione comparata dei risultati.

Per le donne, la minore disponibilità ad aumentare il proprio grado di occupazione non è riconducibile a una mancanza di interesse verso il lavoro o a un deficit di opportunità, bensì riflette la presenza di vincoli strutturali, legati soprattutto alla difficoltà di conciliare l'attività professionale con le responsabilità familiari, che ancora pesano in maniera preponderante sulla donna. La sottoccupazione femminile va dunque letta come espressione di un equilibrio spesso forzato tra esigenze lavorative e carichi domestici e di cura, in un contesto che non sempre garantisce strumenti di supporto adeguati.

Tra gli uomini che lavorano a tempo parziale, invece, la propensione a desiderare un aumento delle ore lavorative è più diffusa. Pur in presenza di una crescita del part-time scelto anche tra la componente maschile, il lavoro a tempo pieno rimane per molti uomini lo standard di riferimento, in linea con modelli culturali ancora fortemente radicati. In questo senso, la condizione di sottoccupazione maschile può talvolta essere percepita come un parziale fallimento rispetto alle aspettative sociali tradizionalmente associate al ruolo lavorativo maschile.

### Avvertenze / definizioni

**Affidabilità statistica relativa:** in una fonte statistica campionaria, la stima ha un'affidabilità statistica relativa quando si basa su un numero di osservazioni limitato.

**Persone disoccupate ILO:** persone tra i 15 e i 74 anni che non erano occupate al momento dell'indagine, hanno cercato attivamente un posto di lavoro nelle quattro settimane precedenti ed erano disposte ad assumere immediatamente un'attività.

**Persone occupate:** lavorano almeno un'ora alla settimana dietro compenso (come pure quelle che collaborano nell'azienda familiare senza ricevere nessuna retribuzione). Le apprendiste e gli apprendisti non sono inclusi.

Le persone occupate sono suddivise secondo tre gradi di occupazione o tempi di lavoro:

- **Persone occupate a tempo parziale breve:** svolgono un'attività per una durata inferiore al 50% della durata normale di lavoro nell'azienda;
- **Persone occupate a tempo parziale lungo:** svolgono un'attività per una durata dal 50% a meno del 90% della durata normale di lavoro nell'azienda;
- **Persone occupate a tempo pieno:** svolgono un'attività per una durata di almeno il 90% della durata normale di lavoro nell'azienda.

**Persone sottoccupate:** lavorano a tempo parziale ma vorrebbero lavorare di più e sono disposte ad assumere nei tre mesi successivi un grado di occupazione più elevato.

**Tasso di disoccupazione ai sensi dell'ILO:** è il rapporto (in percentuale) tra il numero di persone disoccupate ai sensi dell'ILO sul totale della popolazione attiva.

## DISPARITÀ SALARIALE

La disparità salariale tra donne e uomini è una delle manifestazioni più visibili delle disuguaglianze nel mondo del lavoro, poiché rappresenta un indicatore concreto e misurabile del divario di genere ancora presente nella nostra società. Nel 2010, in Ticino, la mediana salariale degli uomini è di 5.710 franchi, mentre quella delle donne di 4.736 franchi, registrando una disparità del 17,1%. Nel 2022, invece, il salario mediano degli uomini è di 5.755 franchi, mentre quello delle donne raggiunge i 5.272 franchi, con una differenza dell'8,4% [F. 1]. Il divario retributivo si è dunque ridotto grazie all'evoluzione dei salari femminili cresciuti dell'11,3%, a fronte della parallela stagnazione di quelli maschili (+0,8%).

A livello nazionale, la dinamica appare simile, ma con alcune differenze. Nel 2010, gli uomini percepiscono 6.608 franchi al mese, mentre le donne 5.582 franchi, con una differenza in termini di mediana del 15,5%. Nel 2022 gli uomini guadagnano 7.066 franchi, mentre le donne 6.397 franchi, con una differenza del 9,5% [F. 2]. Anche in questo caso, si osserva una riduzione della disparità, ma a differenza del Ticino, i salari maschili crescono (+6,9%), seppur in misura inferiore rispetto a quelli femminili (+14,6%).

I risultati osservati sopra in termini di mediana forniscono un'indicazione sintetica della complessa distribuzione dei salari. In generale, la disparità salariale è più marcata tra i salari più elevati. In Ticino, nel 2022, la soglia che identifica il 10% delle persone con le retribuzioni più alte (p90), evidenzia un divario del 15,6% tra donne e uomini [F. 3]. Quella che identifica il 10% con i salari più bassi (p10), invece, mostra un divario del 7,6%.

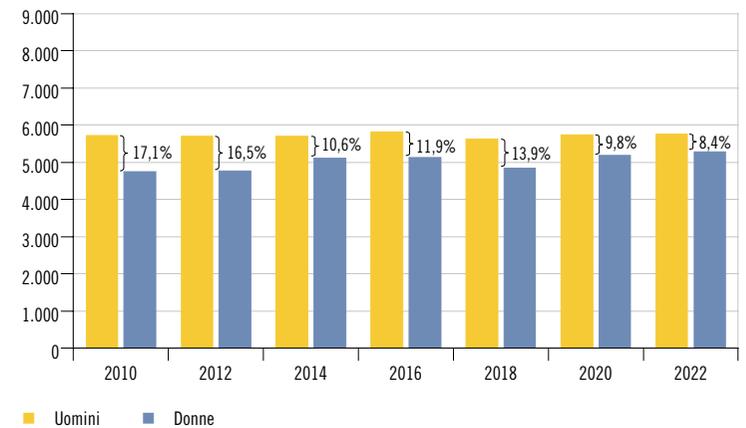
Questa distribuzione dei salari è determinata da una complessa interazione tra fattori che determinano i livelli salariali. Tra le cause della disparità retributiva vi sono, ad esempio, la struttura del tessuto economico e le caratteristiche

della manodopera femminile e maschile. Per comprendere meglio la natura di queste disparità, è utile distinguere tra la parte di divario spiegabile – legata a variabili osservabili come livello di formazione, anzianità o settore lavorativo – e la parte non spiegata, non attribuibile a fattori oggettivi e misurabili e quindi potenzialmente discriminatori.

In Ticino, nel 2022, la differenza salariale tra donne e uomini non spiegata è pari all'11,1% del salario mediano maschile, in calo rispetto al 14,0% del 2010. Anche a livello svizzero, nello stesso periodo, la disparità non spiegata è calata, passando dal 9,6% al 7,0% [F. 4]. L'analisi dei dati evidenzia che, sebbene in calo negli ultimi anni, la disparità salariale non spiegata rappresenta ancora la componente principale della differenza salariale tra donne e uomini. In Ticino, la parte del divario retributivo spiegata dalla composizione della forza lavoro è inferiore rispetto al contesto nazionale.

F. 1

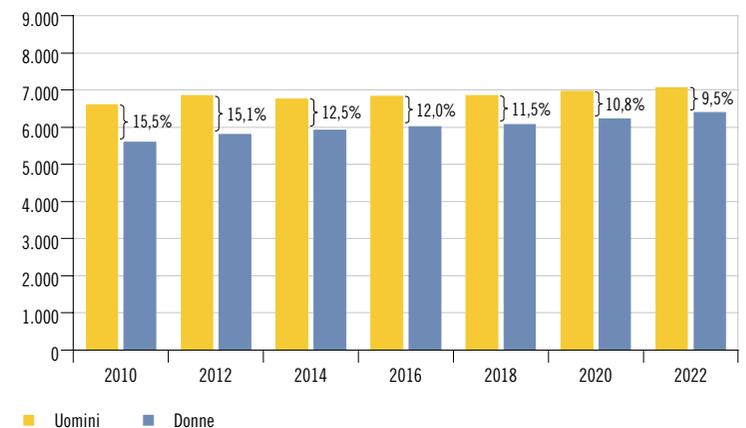
Salari mensili lordi standardizzati (mediana in fr.) e differenza salariale (in % del salario maschile), nei settori pubblico e privato, in Ticino, dal 2010



Fonte: RSS, UST

F. 2

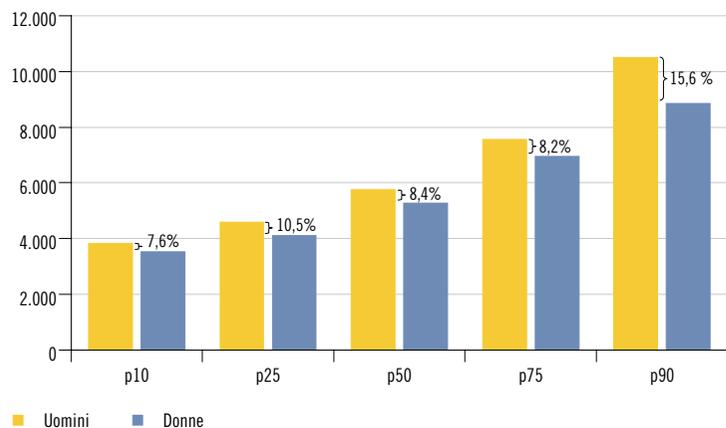
Salari mensili lordi standardizzati (mediana in fr.) e differenza salariale (in % del salario maschile), nei settori pubblico e privato, in Svizzera, dal 2010



Fonte: RSS, UST

F. 3

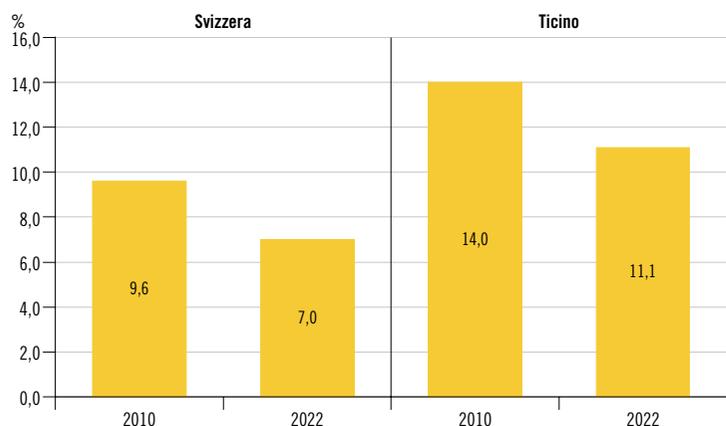
Salari mensili lordi standardizzati (percentili in fr.) e differenze salariali (in % del salario maschile), nei settori pubblico e privato, in Ticino, nel 2022



Fonte: RSS, UST

F. 4

Differenza salariale non spiegata nei settori pubblico e privato (in %), in Svizzera e in Ticino, nel 2010 e nel 2022



Fonte: RSS, UST

### Avvertenze / definizioni

La *rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS)* viene realizzata ogni due anni presso imprese pubbliche e private. Si basa su dipendenti (secondo il concetto interno) di imprese con almeno tre addette/i dei settori secondario e terziario. Sono quindi escluse/i dalla statistica le/gli indipendenti e il settore primario.

Al fine di confrontare i salari di chi lavora a tempo pieno con quelli di chi lavora a tempo parziale, si utilizza il *salario mensile lordo standardizzato*, secondo cui tutti i salari sono convertiti in base a una durata normale di lavoro (tempo pieno), corrispondente a 40 ore settimanali per 4,33 settimane al mese. Si tratta del salario lordo del mese di ottobre (compresi i contributi sociali a carico di chi lavora, le prestazioni in natura, i versamenti regolari di premi, le partecipazioni alla cifra d'affari e le commissioni), indennità per il lavoro a turni e per il lavoro domenicale o notturno, 1/12 della tredicesima e 1/12 dei pagamenti annuali speciali (bonus). Gli assegni familiari, la retribuzione degli straordinari e i contributi di tipo previdenziale a carico della datrice o del datore di lavoro non sono compresi. Disponendo i salari in ordine crescente, possiamo definire i seguenti indicatori:

- **decimo percentile (p10)**: è il salario al di sotto del quale si trova il 10% delle persone salariate meno retribuite e al di sopra del quale troviamo il 90% di quelle meglio retribuite;
- **venticinquesimo percentile (p25)**: è il salario al di

sotto del quale si trova il 25% delle persone salariate meno retribuite e al di sopra del quale troviamo il 75% di quelle meglio retribuite;

- **mediana o cinquantesimo percentile (p50)**: è il salario al di sotto del quale si trova il 50% delle persone salariate meno retribuite e al di sopra del quale troviamo il 50% di quelle meglio retribuite. Si tratta del valore centrale della distribuzione dei salari che divide esattamente in due la popolazione delle persone salariate;
- **settantacinquesimo percentile (p75)**: è il salario al di sotto del quale si trova il 75% delle persone salariate meno retribuite e al di sopra del quale troviamo il 25% di quelle meglio retribuite;
- **novantesimo percentile (p90)**: è il salario al di sotto del quale si trova il 90% delle persone meno retribuite e al di sopra del quale troviamo il 10% di quelle meglio retribuite.

**Le differenze sono tutte calcolate come percentuale del salario maschile.**

Le caratteristiche considerate nel modello che compongono la parte spiegata del divario salariale tra uomini e donne sono le seguenti: **Grande Regione, settore pubblico e privato, residenza, età, formazione, posizione nella professione, tempo di lavoro, dimensione dell'impresa, sezione economica (1° livello NOGA 2008).**

### Bibliografia

Petrillo, Sandro e Gonzalez, Oscar. (2018), *Scomposizione delle differenze salariali tra due gruppi*. Documenti, Ufficio di Statistica, Bellinzona.

Bigotta, Maurizio e Giancone, Vincenza. (2020). *Struttura ed evoluzione dei salari in Ticino*. Extra Dati 1, Ufficio di Statistica, Bellinzona.

Bigotta, Maurizio e Giancone, Vincenza. (2025). *Differenze salariali di genere*. Extra Dati 5, Ufficio di Statistica, Bellinzona.

## DISPARITÀ SALARIALI SECONDO SETTORE, FORMAZIONE, ETÀ E POSIZIONE LAVORATIVA

Le disparità salariali identificate nella scheda precedente variano in base a diversi fattori, quali per esempio il settore lavorativo, il livello di formazione, la posizione professionale o l'età, mostrati di seguito.

Il primo elemento da tenere presente riguarda il settore d'impiego. Nel 2022, il salario mediano nel pubblico è di 7.529 franchi per gli uomini e di 6.952 per le donne, con una differenza del 7,7%. Nel privato i salari risultano generalmente inferiori ma la differenza salariale tra uomini e donne è più marcata: la mediana salariale maschile è di 5.532 franchi mentre quella femminile di 4.812, con un divario del 13,0% [F. 1]. Rispetto al 2010, la disparità è diminuita sia nel settore pubblico, dove era del 14,1% (la mediana era di 7.610 franchi per gli uomini e di 6.534 franchi per le donne), sia nel privato, dove invece era del 20,6% (salari mediani di 5.404 franchi per gli uomini e di 4.290 per le donne). Il settore pubblico segue dinamiche retributive più strutturate, essendo più regolamentato nella determinazione dei salari e presenta divari meno importanti, pertanto l'analisi che segue si concentra esclusivamente sul settore privato.

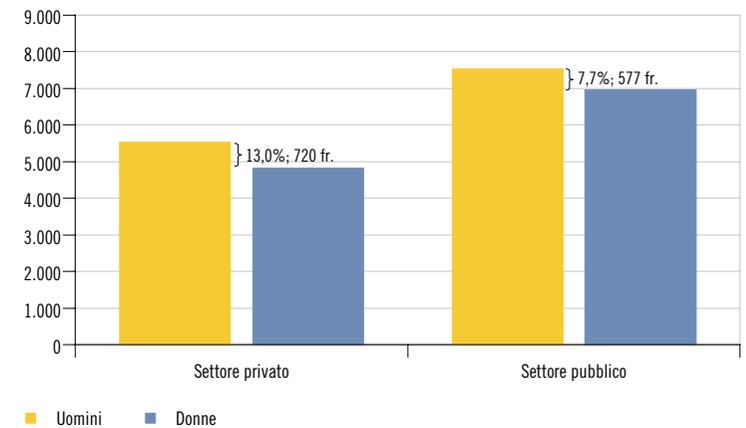
Un secondo fattore rilevante è il livello di formazione. In generale, a un titolo di studio più elevato corrisponde un salario più alto. Tuttavia, il divario salariale tra uomini e donne non diminuisce necessariamente con l'aumentare del livello formativo. Al contrario, i divari maggiori si registrano tra chi ha un'istruzione obbligatoria (secondario I) e chi ne ha una di grado terziario. Tra i primi le lavoratrici percepiscono un salario mediano di 3.783 franchi mentre i lavoratori di 4.817 franchi, con un divario quindi pari al 21,5%. Tra chi invece ha una formazione terziaria, la mediana salariale è di 7.302 franchi per gli uomini e di 5.986 per le donne, con un divario del 18,0% [F. 2]. Infine, è interessante notare che, tra chi possiede un titolo di studio di livello secondario II (maturità o apprendistato),

che rappresenta la quota più numerosa della forza lavoro, il divario si riduce al 9,6% (5.479 franchi per gli uomini e 4.955 per le donne), indicando una disparità meno marcata ma comunque presente.

Anche la posizione professionale ha un'influenza sulla differenza salariale. Difatti, il divario salariale tende ad aumentare nei ruoli di maggiore responsabilità. Nel 2022 le donne senza funzione quadro hanno un salario mediano di 4.430 franchi, inferiore del 12,9% rispetto ai 5.087 franchi degli uomini nella stessa categoria [F. 3]. Nei ruoli dirigenziali, le disparità si accentuano ulteriormente: tra i quadri medi o alti, il divario raggiunge il 18,7%, con salari mediani di 8.883 franchi per gli uomini e 7.223 per le donne. Una situazione leggermente diversa si osserva tra i quadri inferiori, dove la differenza si attesta al 9,0%, con 6.130 franchi per gli uomini e 5.579 per le donne.

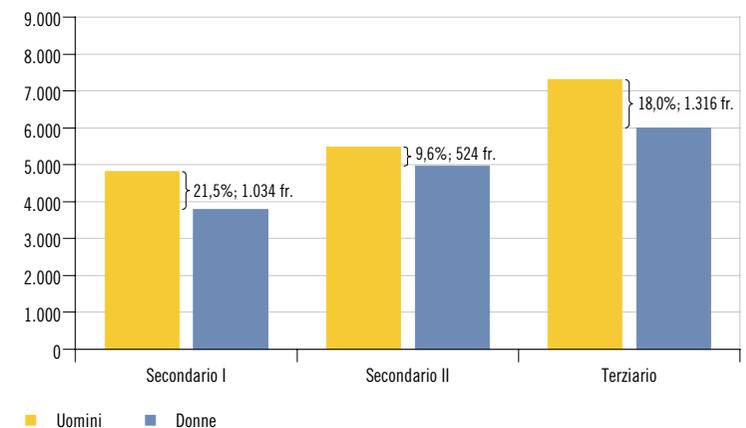
Infine, l'analisi per classe d'età evidenzia che il divario salariale cresce con l'avanzare dell'età. Tra le persone più giovani (15-24 anni), la differenza è del 5,7% (4.075 franchi per le donne contro 4.321 per gli uomini). Nelle fasce 25-34 e 35-49 anni, il divario si attesta attorno al 10%: gli uomini tra i 25-34 anni guadagnano una mediana di 4.943 franchi, contro i 4.476 franchi delle donne; tra i 35 e i 49 anni, il salario mediano maschile è di 5.587 franchi, quello femminile di 5.000. Nella fascia di età più anziana (50 anni e più), la disparità raggiunge il livello più elevato: 14,7%, pari a una differenza di 898 franchi, con salari mediani di 6.118 franchi per gli uomini e 5.220 per le donne [F. 4].

F. 1  
Salari mensili lordi standardizzati (mediana in fr.) e differenza salariale (in % del salario maschile e in fr.), secondo il settore, in Ticino, nel 2022



Fonte: RSS, UST

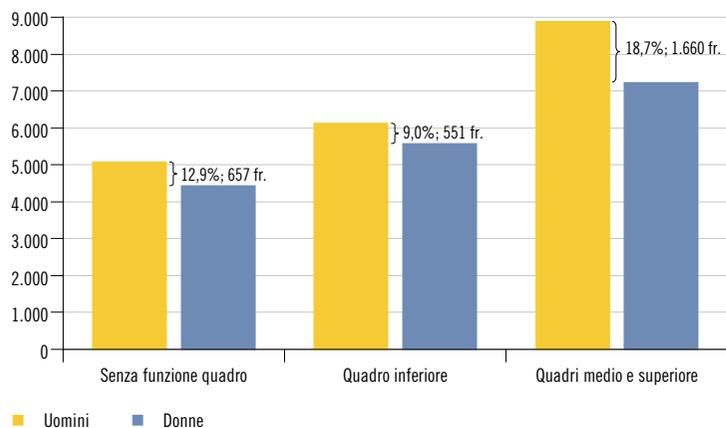
F. 2  
Salari mensili lordi standardizzati (mediana in fr.) e differenza salariale (in % del salario maschile e in fr.) nel settore privato, secondo il livello di formazione, in Ticino, nel 2022



Fonte: RSS, UST

F. 3

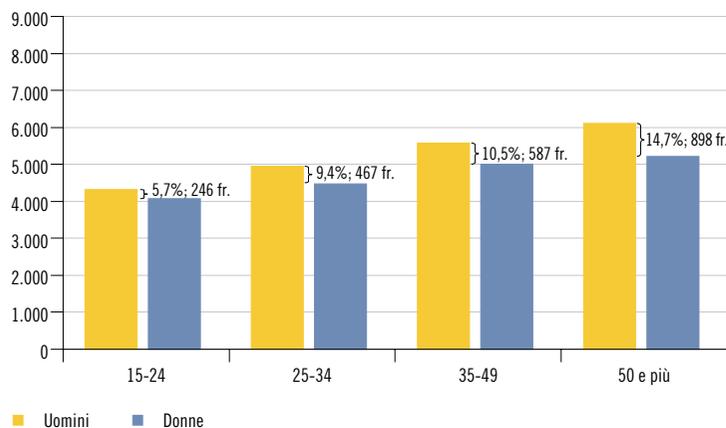
Salari mensili lordi standardizzati (mediana in fr.) e differenza salariale (in % del salario maschile e in fr.) nel settore privato, secondo la posizione nella professione, in Ticino, nel 2022



Fonte: RSS, UST

F. 4

Salari mensili lordi standardizzati (mediana in fr.) e differenza salariale (in % del salario maschile e in fr.) nel settore privato, secondo la classe d'età, in Ticino, nel 2022



Fonte: RSS, UST

### Il commento del Servizio per le pari opportunità

Negli ultimi decenni, la disparità salariale tra donne e uomini ha mostrato una tendenza alla diminuzione, sia in Ticino che a livello nazionale. Nonostante questo progresso, il divario retributivo persiste e rimane significativo: le donne continuano a percepire salari inferiori rispetto agli uomini.

Questa differenza è solo in parte spiegabile attraverso fattori oggettivi e misurabili, come il tipo di occupazione, il settore economico, il livello di formazione o la posizione professionale. Alla base del divario salariale vi sono anche dinamiche più profonde, come la segregazione settoriale e professionale, le differenti traiettorie formative e lavorative, e la distribuzione diseguale dei carichi familiari, che incidono sulla partecipazione e sulla progressione delle donne nel mercato del lavoro.

Tuttavia, una quota rilevante della disparità salariale rimane non spiegata da variabili osservabili, suggerendo la presenza di meccanismi potenzialmente discriminatori. Si parla infatti di discriminazione salariale quando, a parità di caratteristiche personali e professionali – quali ad esempio qualifiche, esperienza, ruolo e contesto lavorativo – una persona riceve una retribuzione inferiore esclusivamente in base al genere. In questo contesto è importante sottolineare che il principio di “lavoro di uguale valore”, sancito peraltro all’articolo 8 della Costituzione federale, non si limita a ruoli simili, ma si applica anche

a professioni diverse che richiedono competenze, responsabilità o impegno comparabili.

I dati mostrano inoltre che il divario è più importante nel settore privato rispetto a quello pubblico, che le differenze retributive aumentano nei ruoli di responsabilità, nei livelli di formazione più alti e con l’avanzare dell’età. Ciò suggerisce che le disuguaglianze tendono ad essere più marcate proprio nei contesti dove si concentrano maggiori opportunità economiche e di carriera, penalizzando ulteriormente le donne nella fase di consolidamento della carriera.

In conclusione, la riduzione della disparità è un segnale positivo. Tuttavia, persistono squilibri strutturali che continuano a incidere in modo significativo sulla condizione economica delle donne, soprattutto per quanto riguarda la componente non spiegata del divario, che costituisce ancora la parte predominante della differenza salariale complessiva.

Le conseguenze di questa disparità sono rilevanti non solo a livello individuale, ma anche sul piano sociale ed economico: ostacola l’accesso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro, riduce le entrate fiscali e contributive dello Stato, aggrava la situazione finanziaria delle famiglie, compromette le rendite pensionistiche femminili e può indebolire la reputazione e l’attrattività delle aziende, che rischiano di perdere talenti preziosi.

## CONCILIABILITÀ TRA FAMIGLIA E LAVORO

L'equilibrio tra vita professionale e vita privata è una delle sfide più complesse della società contemporanea. In un contesto in cui le esigenze del mercato del lavoro e le strutture familiari evolvono rapidamente, trovare soluzioni che permettano di conciliare carriera e responsabilità familiari diventa cruciale. Questo tema coinvolge entrambi i generi, ma con implicazioni diverse: come visto nelle schede relative all'attività professionale, per le donne, l'arrivo di una figlia o un figlio, è spesso associato a una diminuzione del grado d'occupazione o a un'interruzione dell'attività lavorativa. I motivi sono diversi e sono da ricercare nei modelli occupazionali adottati dalla coppia e nelle difficoltà di accesso alle strutture per la custodia esterna di figlie e figli.

Dal 2004 al 2018, la percentuale di famiglie che ricorrono a un aiuto esterno per la cura della prole è più che raddoppiata, passando dal 26,2% al 58,3% [F. 1]. Questo aumento riflette il cambiamento nei modelli occupazionali delle coppie tra il 2000 e il 2023, periodo in cui si è registrata una sostanziale riduzione delle famiglie in cui la madre si dedica esclusivamente alla cura domestica. Nei casi in cui la figlia o il figlio più giovane ha tra zero e cinque anni, nel 2000 la quota di famiglie in cui l'uomo lavora a tempo pieno e la donna si occupa esclusivamente della cura e dei lavori domestici è del 45%. Nell'arco di poco più di un ventennio è scesa al 26,5% [F. 2].

Attualmente, il modello occupazionale più diffuso tra le coppie con figlie o figli minori di 5 anni è quello in cui la donna lavora a tempo parziale e l'uomo a tempo pieno, seguito dalla suddivisione "tradizionale", in cui solo l'uomo è occupato professionalmente, un modello che tende però a ridursi con l'aumentare dell'età della prole. In lieve crescita rispetto al passato è il modello in cui entrambi i genitori lavorano a tempo pieno, mentre la quota di coppie in cui entrambi i genitori lavorano a tempo parziale è ancora modesta, ma ha comunque subito una timida crescita dal 2,2% al 4,2%.

Le donne continuano a dedicare significativamente più tempo degli uomini al lavoro non retribuito, in particolare

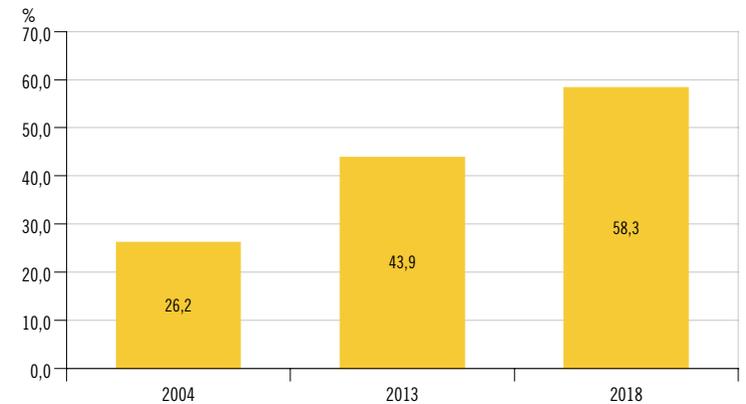
alle attività domestiche e, nel caso in cui sono genitori, di cura di figlie e figli. Nelle economie domestiche composte da persone sole, la quantità di tempo destinata al lavoro complessivo – sia retribuito che non retribuito – è simile tra uomini e donne. Tra le coppie senza figlie e figli questa dinamica cambia: le donne tendono a ridurre le ore dedicate al lavoro retribuito, mentre aumenta il loro impegno nelle attività domestiche, mentre per gli uomini avviene il contrario. Questa disparità si accentua ulteriormente nelle coppie con figlie e figli, specialmente nella fascia tra zero e cinque anni, in ragione anche della maggiore presa a carico da parte delle donne dei compiti di cura della prole [F. 3].

Inoltre, nonostante entrambi i genitori possano essere occupati professionalmente, la distribuzione dei carichi di lavoro domestico continua a ricadere in maniera sproporzionata sulle donne [F. 4].

Il lavoro non remunerato può essere monetizzato: l'UST ha stimato che in Svizzera nel 2020 sono state fornite 9,8 miliardi di ore di lavoro non remunerato – per il lavoro remunerato la cifra si ferma a 7,9 miliardi – per un totale di 434 miliardi di franchi. La parte più importante è rappresentata dal lavoro domestico (318,9 miliardi di franchi, il 73,4% del totale), seguita dalle attività di assistenza (comprese le attività di cura di figlie e figli, 82,1 miliardi di franchi, il 18,9%) e dal volontariato (33,2 miliardi di franchi, il 7,6%). Le donne hanno svolto il 60,5% del volume di lavoro non remunerato.

F. 1

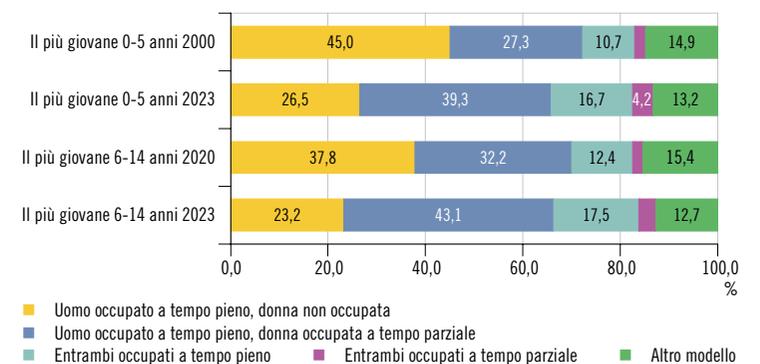
Economie domestiche: coppie con almeno una figlia o un figlio di età compresa tra zero e cinque anni che ricorrono a un aiuto esterno per la cura delle figlie e dei figli (in %), in Ticino, nel 2004, 2013 e 2018



Fonte: RIFOS, UST

F. 2

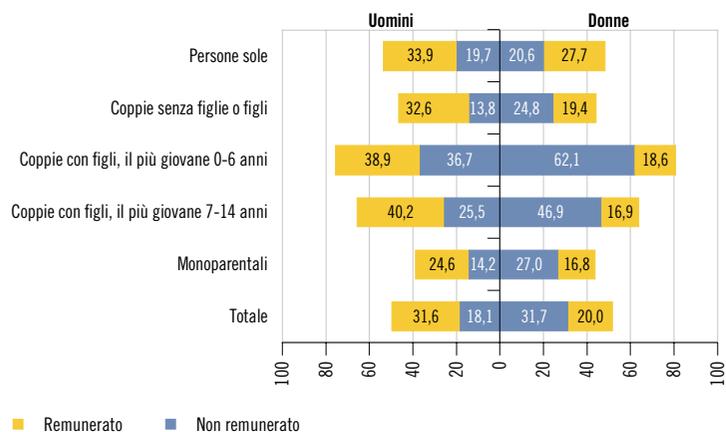
Economie domestiche: coppie con figlie e figli (in %), secondo la classe d'età delle figlie e dei figli e il modello occupazionale della coppia, in Ticino, nel 2000 e nel 2023\*



\* A seguito dei cambiamenti effettuati a partire dal 2018 per quanto concerne i metodi di rilevazione, la ponderazione e l'identificazione dei valori limite, la comparabilità con le inchieste precedenti è limitata.

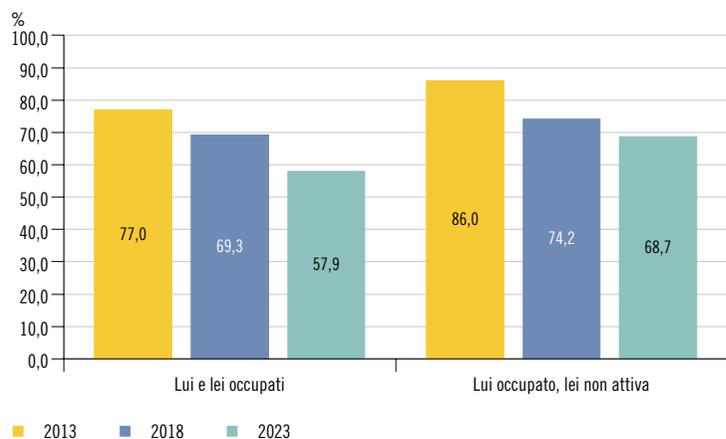
Fonte: CFP e RS, UST

**F. 3**  
Tempo dedicato al lavoro remunerato e al lavoro non remunerato delle persone di 15-65 anni (ore settimanali medie), secondo il tipo di economia domestica, in Ticino, nel 2020



Fonte: RIFOS, UST

**F. 4**  
Coppie in cui è solamente la donna a occuparsi dei lavori domestici (in %), secondo il modello occupazionale, in Ticino, nel 2013, 2018 e 2023



Fonte: IFG, UST

### Il commento del Servizio per le pari opportunità

A partire dal dopoguerra, il modello familiare fortemente standardizzato presente nei paesi occidentali è quello in cui il padre lavora a tempo pieno e la madre si occupa della gestione domestica e della cura delle figlie e dei figli. Con il passare dei decenni, e grazie a importanti conquiste sociali, le famiglie si sono adattate a nuovi modelli, con maggiore parità di diritti tra i generi. Tuttavia, la storia ha lasciato cicatrici culturali e strutturali che influenzano ancora oggi le dinamiche sociali ed economiche che influiscono sulle carriere di uomini e donne, così come le aspettative riguardo ai compiti domestici e alla cura di figlie e figli, creando una certa resistenza nell'adozione di modelli familiari paritari.

Il congedo parentale è uno degli strumenti più significativi in termini di politiche familiari per facilitare la conciliazione tra lavoro e famiglia. Tuttavia, la cultura del congedo come "diritto delle madri" resiste in molte società, penalizzando le donne nel mercato del lavoro e creando difficoltà per gli uomini che vorrebbero dedicare più tempo alla famiglia.

La possibilità di conciliare il lavoro con le esigenze familiari dipende molto dalla cultura aziendale e dalle politiche pubbliche, che possono influenzare positivamente la parità di genere in ambito familiare con misure di conciliabilità quali l'orario di lavoro flessibile, lo smart working, il lavoro in part-time o in job-sharing, asili aziendali o convenzioni con strutture di custodia. Adottare queste pratiche favorisce un equilibrio sano tra la vita professionale e quella familiare, riducendo lo stress e migliorando la qualità della vita, sia per le madri che per i padri. In questo modo il lavoro di cura di figlie e figli può essere distribuito in maniera più equa.

### Avvertenze / definizioni

Il **lavoro non remunerato** si suddivide in tre categorie:

1. il **lavoro domestico** all'interno dell'economia domestica, che comprende per esempio la preparazione dei pasti, il riordino e la pulizia della casa, il bucato, i lavori manuali e amministrativi, ecc.;
2. il **lavoro di cura** di bambine/i e di altre persone bisognose all'interno dell'economia domestica, che comprende attività come nutrire e lavare le/i bambine/i, aiutare nei compiti, giocare con loro, ecc.;
3. il **volontariato** fuori dall'economia domestica, che include il lavoro prestato in associazioni sportive, religiose, caritative e/o culturali, in associazioni di difesa di interessi o partiti politici (in questo caso si tratta di volontariato formale o organizzato) e le prestazioni fornite ad altre economie domestiche, come la cura di bambine/i o di persone bisognose, i lavori domestici, il trasporto o il giardinaggio (volontariato informale).

## DIVARIO PENSIONISTICO

Il divario pensionistico di genere rappresenta una delle conseguenze più evidenti delle disuguaglianze nel mercato del lavoro. Nelle schede sull'attività professionale è stato evidenziato come le donne sono meno presenti nel mercato del lavoro, guadagnano di meno e sono più spesso occupate a tempo parziale rispetto agli uomini. Queste differenze si traducono, nel lungo periodo, in rendite pensionistiche inferiori rispetto a quelle degli uomini. Questa disparità può incidere sul benessere economico femminile in età avanzata, e può aumentare la loro dipendenza da prestazioni complementari.

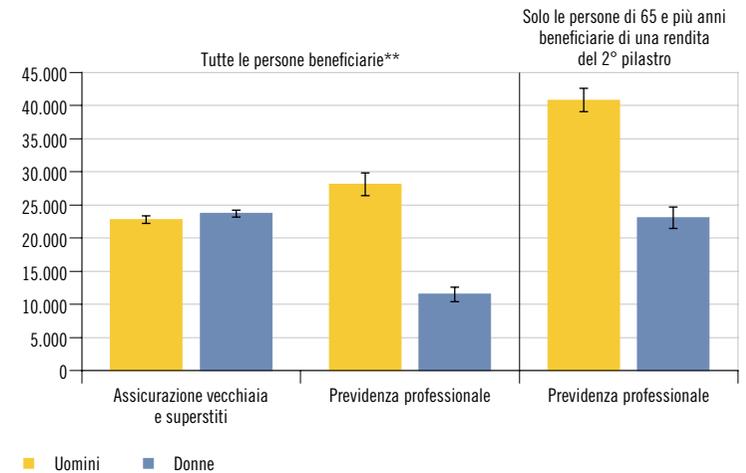
In Svizzera, nel 2022, la rendita media annua della previdenza per la vecchiaia percepita dalle donne è di 36.433 franchi, contro i 52.672 franchi degli uomini. Questa differenza corrisponde a un divario pensionistico di genere pari al 30,8%. A incidere in modo particolare è il secondo pilastro (previdenza professionale). Infatti, se per il primo pilastro (AVS) non è possibile affermare con certezza la presenza di differenze tra i due sessi, queste sono invece evidenti nella previdenza professionale: tra chi percepisce il secondo pilastro, le donne ricevono in media 23.054 franchi all'anno, contro i 40.788 franchi degli uomini [F. 1]. Questa differenza risulta in un divario a livello di previdenza professionale del 43,5%. Tra le persone pensionate dai 65 anni in su, le donne beneficiano meno frequentemente del secondo pilastro rispetto agli uomini, con rispettivamente il 49,9% contro il 68,9%. Questa situazione va interpretata tenendo presente che i dati sono il riflesso della situazione lavorativa passata, quando le disparità tra donne e uomini erano più marcate rispetto al presente.

Dall'analisi delle prestazioni complementari all'AVS, emerge che le donne percepiscono più spesso questa prestazione rispetto agli uomini (19,4% a fronte del 14,1% in Ticino nel 2023) [F. 2]. Questo dato sembra confermare una maggiore vulnerabilità economica delle donne in

età pensionabile, dovuta a salari mediamente più bassi nel corso della carriera, una minor partecipazione nel mercato del lavoro, interruzioni lavorative più frequenti e contributi previdenziali inferiori, che le rendono più dipendenti da misure di sostegno economico nella terza età.

F. 1

Rendite annue medie dell'assicurazione vecchiaia e superstiti e della previdenza professionale (in fr.), in Svizzera, nel 2022\*



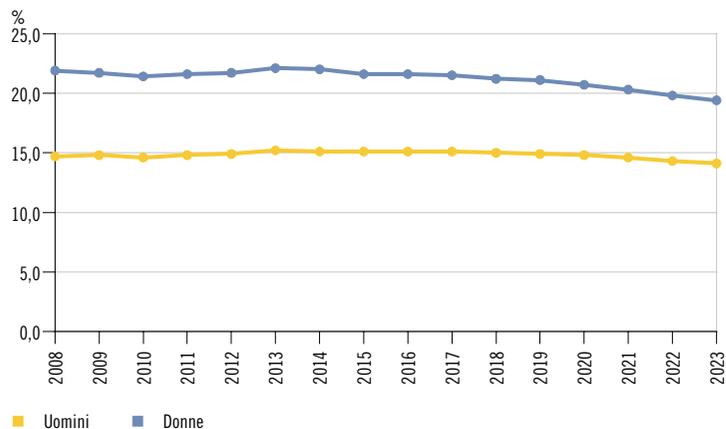
\* Le barre verticali rappresentano gli intervalli di confidenza al 95%.

\*\* Persone di 65 anni e più che ricevono almeno una rendita da uno dei tre pilastri del sistema svizzero della previdenza per la vecchiaia o dall'estero. Le persone che vivono in una casa per anziani non sono incluse.

Fonte: SILC, UST

F. 2

Tasso di beneficiarie e beneficiari di prestazioni complementari all'assicurazione vecchiaia e superstiti (in %), in Ticino, dal 2008



Fonte: Statistica delle prestazioni complementari all'AVS e all'AI, UFAS

### Il commento del Servizio per le pari opportunità

Le disparità di genere analizzate nei capitoli precedenti non si limitano a influenzare la vita lavorativa, ma si manifestano anche al momento del pensionamento attraverso delle rendite pensionistiche inferiori per le donne. Di conseguenza, esse sono maggiormente toccate dalla povertà in età avanzata e ricorrono più frequentemente alle prestazioni complementari.

Il sistema previdenziale svizzero si basa su un modello che presuppone un'attività lavorativa a tempo pieno e senza interruzioni, un approccio che non tiene conto del lavoro non retribuito (come il lavoro di cura e domestico),

né delle interruzioni lavorative legate a responsabilità familiari o alla minore partecipazione al mercato del lavoro, aspetti che caratterizzano in particolare i percorsi professionali femminili.

Nel confronto europeo, la Svizzera si colloca tra i Paesi con il divario pensionistico di genere più ampio, pari al 30,8%, superando la media europea del 26,0% nel 2022. A incidere in maniera importante su questo posizionamento è l'elevata percentuale di donne che lavora a tempo parziale (pari a circa il 60%), uno dei tassi più elevati d'Europa.

### Avvertenze / definizioni

Il *divario pensionistico di genere* corrisponde alla differenza percentuale delle rendite medie tra donne e uomini della popolazione residente permanente dai 65 anni in su che vivono in un'economia domestica privata e che ricevono almeno una rendita da uno dei tre pilastri del sistema svizzero della previdenza per la vecchiaia o dall'estero. Le persone che vivono in una casa per anziani non fanno parte della popolazione di riferimento. Il calcolo tiene conto delle rendite dell'assicurazione vecchiaia e superstiti AVS (primo pilastro), delle rendite della previdenza professionale (secondo pilastro), della previdenza privata (terzo pilastro) e delle rendite di un sistema di previdenza per la vecchiaia estero. Conformemente alle norme di Eurostat, il calcolo include anche gli assegni per grandi invalidi dell'AVS e le prestazioni complementari (PC) all'AVS.

Le persone che beneficiano di *prestazioni complementari AVS* sono persone le cui rendite vecchiaia o altre entrate non sono sufficienti a coprire il sostentamento e ricevono un aiuto supplementare. Il *tasso di beneficiarie e beneficiari di prestazioni complementari all'AVS* misura la quo-

ta percentuale di persone beneficiarie della prestazione sul totale di persone che ricevono una rendita dell'assicurazione vecchiaia e superstiti AVS (primo pilastro). Il periodo di riferimento è il mese di dicembre.

Nell'Indagine sui redditi e sulle condizioni di vita (SILC), il periodo di riferimento dei redditi riguarda l'anno precedente quello di indagine; ad esempio, per la SILC 2022 riguarda il 2021. Per i dati provenienti da questa fonte nel testo sono citati unicamente i valori centrali dell'intervallo di confidenza al 95%.

L'*intervallo di confidenza*, calcolato sulla base dei dati del campione, identifica un intervallo di valori che racchiude con un certo livello di confidenza il valore reale del parametro studiato. Il livello dell'intervallo di confidenza è normalmente fissato al 95%; ciò significa che, se la rilevazione fosse ripetuta un gran numero di volte in maniera indipendente e nelle stesse condizioni, in media il 95% degli intervalli ottenuti conterrebbero effettivamente il valore reale del parametro.

## POLITICA

In ambito politico, si può iniziare a parlare di parità, o quantomeno di un'esplicita aspirazione alla parità, a partire dall'inizio degli anni Settanta, quando le donne acquisiscono infine i diritti politici, dapprima a livello cantonale e comunale (dopo la votazione popolare del 19 ottobre 1969) e in seguito anche sul piano federale (votazione del 7 febbraio 1971).

Tuttavia, per assistere all'ingresso di una donna nel governo cantonale bisognerà attendere le elezioni del 1995. Nelle tre legislature successive (dal 1999 al 2011) la presenza femminile raddoppia, mentre una sola donna è presente nell'esecutivo dal 2011 al 2015. Tra il 2015 e il 2023 il Consiglio di Stato ticinese ha attraversato due legislature senza alcuna rappresentanza femminile. Attualmente nell'esecutivo ticinese siede una donna, che occupa il nono seggio conquistato da una rappresentante femminile [F. 1].

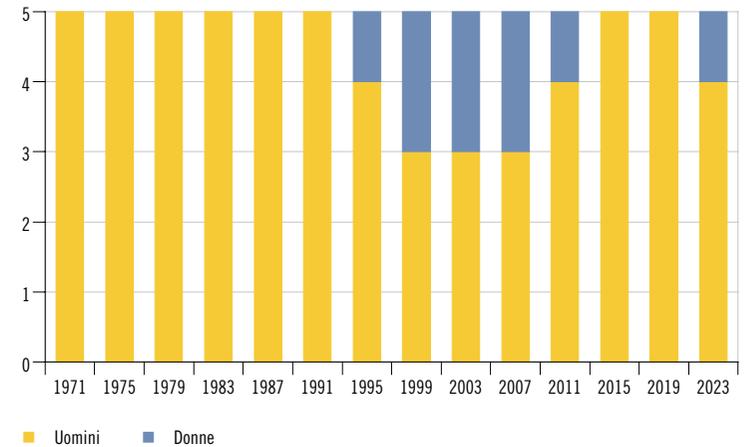
Passando al Gran Consiglio, è utile ricordare come nel 1971 il numero dei seggi sia stato portato da 65 a 90 per favorire l'ingresso delle donne nel legislativo, dopo l'ottenimento del diritto di voto e di eleggibilità. Tuttavia, i 25 seggi aggiunti con questo intento sono stati effettivamente raggiunti (e superati) solo nelle ultime due elezioni del 2019 e 2023. Nel 2015 le donne elette in Gran Consiglio erano ancora soltanto 22, mentre prima non erano mai stati raggiunti i 15 seggi [F. 2].

Oltre al numero di seggi conquistati, è interessante analizzare la percentuale di successo elettorale ottenuta da candidate e candidati nel corso degli anni. Fino al 2011, gli uomini registravano percentuali di successo decisamente più alte rispetto alle donne, ma a partire dal 2015 questa differenza si è assottigliata. Nel 2019, in particolare, sono risultati eletti il 12,5% dei candidati, rispetto a una quasi analoga quota dell'11,9% ottenuta dalle candidate. Sebbene donne e uomini abbiano una probabilità simile di essere eletti, la possibilità di conquistare il seggio dipende anche dalla presenza di un equo numero di candidate e candidati in tutte le liste, soprattutto in quelle dei partiti principali.

La sottorappresentanza femminile nelle istituzioni politiche è evidente a tutti i livelli, ma risulta particolarmente marcata negli esecutivi, con una donna su cinque in Consiglio di Stato e il 21,6% nei Municipi [F. 3]. Anche nei legislativi la presenza femminile rimane insufficiente, con il 32,7% nei Consigli comunali e il 34,4% nel Gran Consiglio. Inoltre, la Deputazione ticinese alle Camere federali registra una delle percentuali più basse, con una sola donna su dieci. Questi dati tendono a collocare il Ticino al di sotto della media nazionale, dove le donne occupano il 35,7% dei seggi negli esecutivi cantonali, il 34,3% nei legislativi cantonali e il 37,8% nell'Assemblea federale. Infine, nei Municipi ticinesi, la percentuale di donne che ricoprono la carica di sindaca è del 15,0% (15 su 100, stato al 6 aprile 2025), un dato in leggera crescita rispetto alle legislature precedenti.

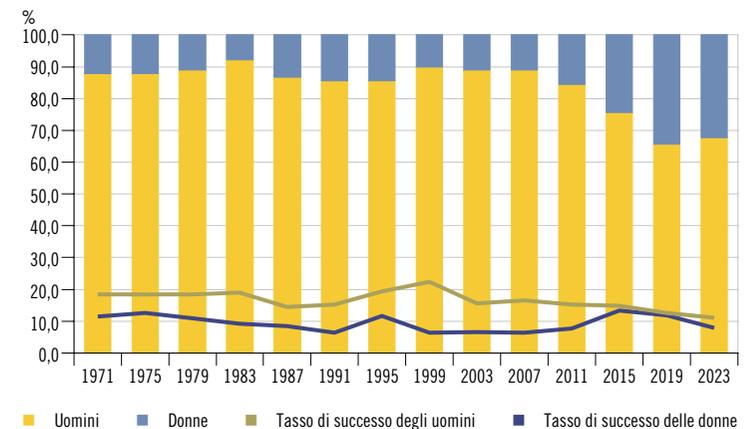
Un ultimo aspetto fondamentale riguarda la partecipazione al voto di donne e uomini. I dati delle elezioni cantonali del 2023 mostrano che fino ai 49 anni le donne hanno votato in misura leggermente maggiore rispetto agli uomini. Tuttavia, dai 50 anni in poi, il trend si inverte, con una differenza che diventa sempre più marcata con l'aumentare dell'età [F. 4]. Il dato evidenzia una differenza generazionale: le donne sotto i 50 anni partecipano al voto più degli uomini, segno di un maggiore coinvolgimento civico delle nuove generazioni. Al contrario, tra gli over 50 il trend si inverte, probabilmente per effetto di modelli culturali passati che limitavano l'accesso delle donne alla sfera pubblica e politica.

F. 1  
Persone elette al Consiglio di Stato ticinese, dal 1971



Fonte: CAN; elab. Ustat

F. 2  
Persone elette al Gran Consiglio ticinese e tasso di successo elettorale\* (in %), dal 1971

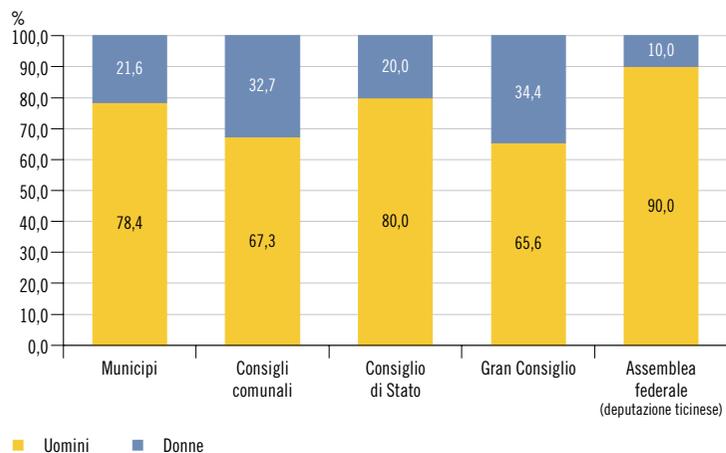


\* Percentuale di eletti sui candidati, rispettivamente di elette sulle candidate.

Fonte: CAN; elab. Ustat

F. 3

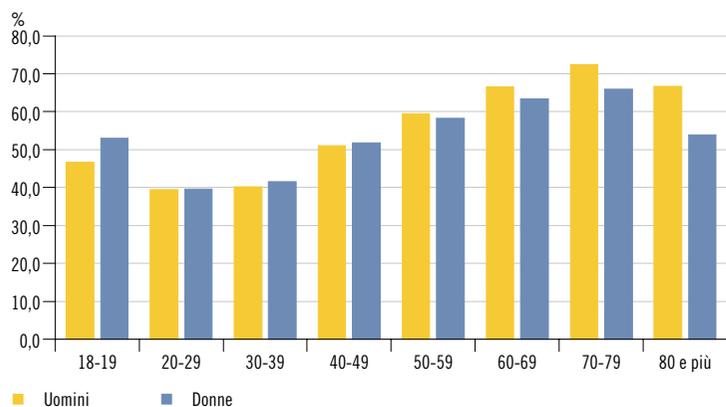
Persone elette nelle istituzioni politiche ticinesi (in %), al 6 aprile 2025



Fonte: CAN; elab. Ustat

F. 4

Partecipazione alle elezioni cantonali\* (in % su iscritte e iscritti), secondo la classe d'età, in Ticino, nel 2023



\* Dati relativi a 51 comuni (160.424 iscritti in catalogo, 71,6% del totale).

Fonte: Cancellerie comunali; elab. Ustat

### Il commento del Servizio per le pari opportunità

L'ottenimento del diritto di voto e di eleggibilità per le donne in Svizzera e in Ticino è il risultato di una lunga e faticosa battaglia, segnata da resistenze culturali e politiche. Mentre in altri Paesi europei le donne avevano già acquisito questi diritti nel primo dopoguerra, in Svizzera il processo è stato particolarmente tardivo, con l'introduzione del suffragio femminile nel 1969 a livello cantonale e nel 1971 sul piano federale, dopo decenni di campagne e bocciature referendarie. L'ottenimento dei diritti politici ha rappresentato il punto di partenza di un lungo cammino verso la parità, ma il ritardo con cui le donne hanno iniziato a ricoprire cariche elettive dimostra quanto il processo sia stato lento e ostacolato da dinamiche consolidate.

Tradizionalmente, la politica era di dominio esclusivamente maschile, poiché l'uomo rappresentava la sfera pubblica, mentre la donna era confinata nel privato, alla gestione domestica e familiare. Questo retaggio viene perpetrato da stereotipi di genere che scoraggiano molte donne dal candidarsi o dal perseguire una carriera politica. Anche il carico di responsabilità familiari, che spesso ricade in misura maggiore sulle donne, rappresenta un ostacolo significativo, rendendo più difficile conciliare vita privata, lavoro e impegno politico.

Complessivamente i dati mostrano una tendenza positiva verso una maggiore inclusione delle donne nelle istituzioni politiche ticinesi, ma il divario rispetto alla media nazionale ed europea sottolinea la necessità di politiche e strategie mirate a incentivare la partecipazione femminile, sia in termini di candidature che di elezione e di sensibilizzazione dell'opinione pubblica.

### Avvertenze / definizioni

Quando non indicato diversamente, il **numero di seggi nelle istituzioni** si riferisce alla situazione a inizio legislatura.

Il **tasso di successo elettorale** risulta dal rapporto (in termini percentuali) tra il numero di candidate/i nelle liste elettorali e il numero di deputate/i elette/i.

I **dati sulla partecipazione elettorale per sesso e età** vengono forniti all'Ustat da alcuni comuni, che rappresentano oltre 2/3 del corpo elettorale ticinese.

# VIOLENZA

Sebbene il tema della violenza riguardi sia le donne sia gli uomini, le statistiche mostrano alcune differenze significative di genere, a seconda del tipo di violenza (violenza in generale, violenza domestica o violenza sessualizzata) e del soggetto esaminato (la vittima o la persona imputata).

Secondo le statistiche gli uomini sono più spesso vittime di reati violenti [F. 1], mentre per quanto riguarda i reati di poca entità (sia le minacce che i reati compiuti) la distribuzione di uomini e donne è la medesima. Se si considerano invece gli imputati per questi reati, gli uomini ne rappresentano la maggioranza (tre imputati su quattro per reati violenti), una presenza che cresce fino a raggiungere il 95% tra gli autori per i reati gravi. Rispetto a quanto osservato nel 2010 non si segnalano cambiamenti di rilievo, ma vi è comunque un leggero incremento della presenza di uomini imputati nei reati gravi.

I numeri relativi alla violenza domestica [F. 2] mostrano che a livello nazionale in quasi sette casi su dieci le vittime di violenza sono donne e in sette casi su dieci gli autori sono uomini. Si tratta di proporzioni analoghe a quelle osservate nel 2010, anche se vi è una leggera crescita della quota di donne tra le persone imputate e una loro diminuzione tra le vittime. La situazione in termini assoluti mostra invece un'importante crescita del fenomeno. Tra il 2010 e il 2024 le persone vittime di violenza domestica sono cresciute del 28%, in tutto +2.616 persone, metà delle quali sono donne. Questo aumento in termini statistici non è per forza un indicatore della crescita del fenomeno, ma potrebbe anche essere legato a una maggiore sensibilità di cittadine e cittadini sulla tematica che porta a un maggior numero di persone che segnalano i reati o che cercano aiuto.

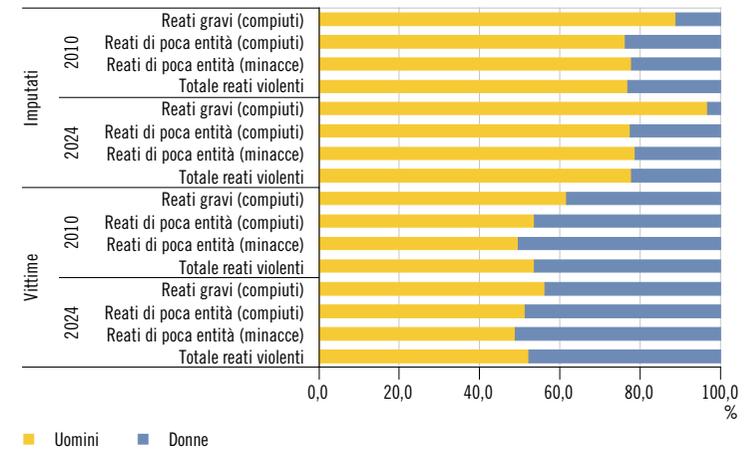
Al momento non si dispone ancora di queste cifre a livello cantonale, ma il dato riguardante gli interventi di polizia per disagi familiari ci permette di monitorare la situazione

ticinese. A livello cantonale il numero di interventi di polizia per disagi in famiglia si attestava fino al 2016 attorno alle 800 unità. Tra il 2017 e il 2020 sono stati superati i 1.000 casi all'anno, mentre si è tornati di poco sotto questa soglia nel 2024. All'interno di questi interventi, 162 riguardano i reati perseguiti d'ufficio (dato 2024). In questi casi l'autorità interviene indipendentemente dal fatto che ci sia la denuncia o l'accordo da parte della vittima.

Un altro dato interessante a livello ticinese è costituito dagli allontanamenti ordinati per violenza domestica [F. 3]. Dal 2008 è infatti in vigore la misura dell'allontanamento dal nucleo familiare della persona responsabile della violenza per la durata di dieci giorni. Il numero di questi allontanamenti varia significativamente di anno in anno, passando dai 105 casi del 2010 ai 51 del 2024. Ciò che invece resta invariato è che in circa nove casi su dieci le persone allontanate sono uomini. I dati sulla violenza sessualizzata indicano che in quasi nove casi su dieci la vittima è una donna e che in oltre nove casi su dieci la persona imputata è un uomo. Rispetto al 2010 il numero di donne vittime di violenza sessualizzata è cresciuto del 74% (+51 donne).

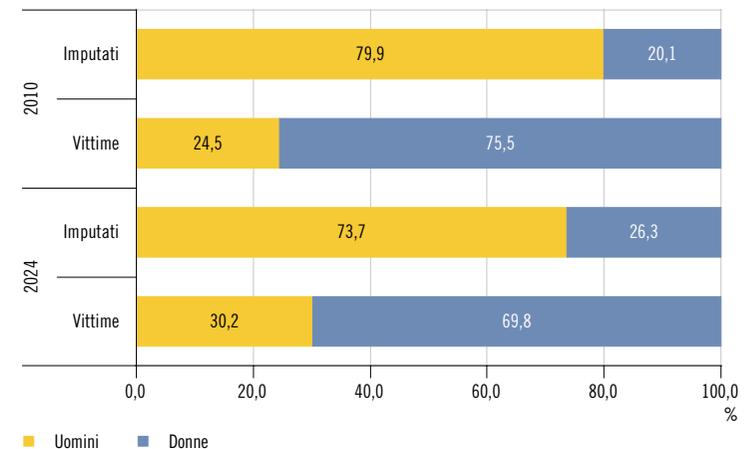
Sono soprattutto le donne a usufruire delle consulenze presso i centri di aiuto alle vittime di reati [F. 4]. Nella maggior parte dei casi, la vittima che richiede queste consulenze ha un legame affettivo o relazionale con il proprio aggressore. L'elevata presenza di donne tra l'utenza di questi centri è quindi, almeno in parte, riconducibile al fenomeno della violenza domestica. Nel corso degli anni, la percentuale di donne che si è rivolta a questo servizio è aumentata leggermente.

F. 1  
Persone imputate e vittime per reati violenti (in %), in Ticino, nel 2010 e nel 2024



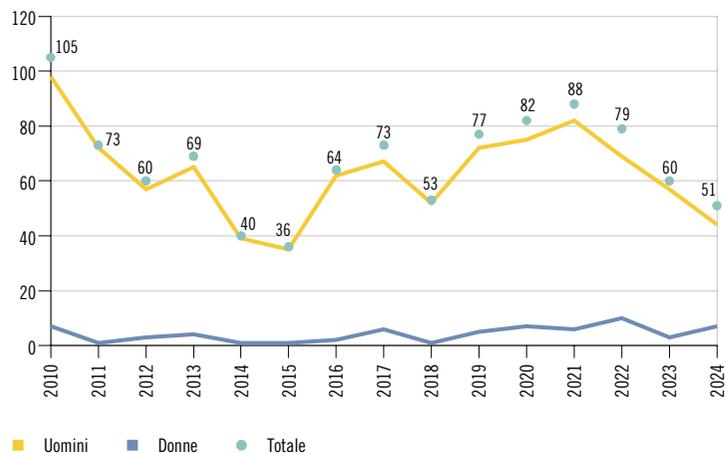
Fonte: SCP, UST

F. 2  
Persone imputate e vittime per violenza domestica (in %), in Svizzera, nel 2010 e nel 2024



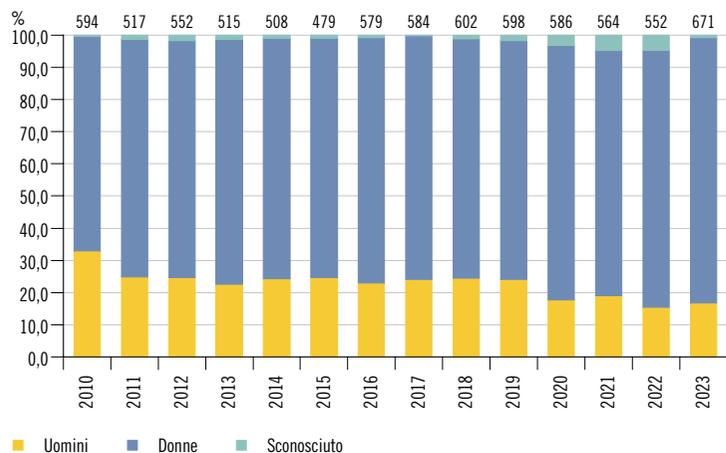
Fonte: SCP, UST

F.3  
Allontanamenti ordinati per violenza domestica, in Ticino, dal 2010



Fonte: POL

F.4  
Consulenze a vittime di reati, in Ticino, dal 2010



Fonte: OHS, UST

### Il commento del Servizio per l'aiuto alle vittime di reati e della Divisione della giustizia

Quando si parla di un tema come quello della violenza, in particolare quella domestica, è importante ricordare che le informazioni fornite dalla polizia si limitano solo ai casi segnalati e non restituiscono l'intera portata del fenomeno. Secondo alcuni sondaggi, le persone vittime di violenza domestica che decidono di segnalare l'accaduto alla polizia si situano tra il 10% e il 22% (Confederazione Svizzera, *Cifre sulla violenza domestica in Svizzera*, Berna, luglio 2024, p. 3). I dati non raccontano dunque appieno la complessità del problema ma ci dicono che la violenza è ancora profondamente ancorata a dinamiche di potere, a ruoli sociali e culturali radicati che continuano a riprodursi nel tempo. Il fatto che siano soprattutto le donne a chiedere aiuto, e/o a denunciare non significa solo che subiscono di più ma forse hanno strumenti diversi dagli uomini per riconoscere la violenza. Anche gli uomini possono essere vittime di violenza e questo significa ancora oggi confrontarsi con uno stereotipo che li vuole forti, inscalfibili e per cui chiedere aiuto o esporsi rappresenta ancora un tabù.

La complessità della violenza di genere e della violenza domestica rendono difficile la spiegazione del fenomeno attraverso le cifre. Certo è che le importanti conseguenze della violenza – non solo fisica o sessualizzata, ma anche delle forme più nascoste quali quella psicologica, economica e sociale esercitate per esempio attraverso il controllo, l'isolamento, l'umiliazione, la minaccia – coinvolgono oltre alle persone direttamente toccate dalla violenza, la società nel suo insieme.

Per contrastare il problema della violenza domestica, della violenza sessualizzata e della violenza in generale, l'attività di prevenzione è fondamentale. Attraverso la sensibilizzazione della società passando dalle e dai più giovani, alle persone adulte ma anche alle professioniste e ai professionisti attivi sul territorio, è possibile favorire il riconoscimento precoce di situazioni di violenza, orientare chi lo necessita verso i servizi preposti, ma anche ridurre il rischio di recidiva di chi la esercita.

### Avvertenze / definizioni

**Reati violenti:** si intendono tutte le fattispecie penali caratterizzate dalla minaccia o dall'impiego intenzionale della violenza contro altre persone. Sono esclusi dalla nozione gli atti violenti contro le cose. Il totale dei reati violenti non corrisponde alla somma delle tre tipologie di reati (reati gravi compiuti, reati di poca entità compiuti e reati di poca entità sotto forma di minacce) perché un imputato indipendentemente dal numero di reati contestati è contato una sola volta nel totale.

**Violenza domestica:** secondo la Convenzione di Istanbul ([RS 0.311.35](#)) l'espressione «violenza domestica» designa tutti gli atti di violenza fisica, sessuale, psicologica o economica che si verificano all'interno della famiglia o del nucleo familiare o tra attuali o precedenti coniugi o partner, indipendentemente

dal fatto che l'autore di tali atti condivide o abbia condiviso la stessa residenza con la vittima. In ambito di statistica criminale di polizia, tale definizione si basa invece su specifici reati ai sensi del Codice penale. Il numero di interventi non corrisponde per forza al numero di persone coinvolte come attrici/tori o vittime di violenza domestica: le stesse persone possono essere implicate in molteplici casi registrati dalla Polizia.

**Violenza sessualizzata:** nella statistica criminale della polizia (SCP), vengono utilizzati gli articoli del Codice penale svizzero (CP). Il termine violenza sessualizzata si riferisce alle fattispecie dei reati che comportano violenza e in particolare atti sessuali. Questi vengono minacciati, forzati o imposti a una persona minorenni o adulta senza il suo esplicito consenso e contro la sua volontà.

## SIGLE, FONTI, SEGNI E ABBREVIAZIONI

### Sigle e fonti

AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
CAN	Cancelleria dello Stato, Bellinzona
CFP	Censimento federale della popolazione
DFE	Dipartimento delle finanze e dell'economia, Bellinzona
DI	Dipartimento delle istituzioni, Bellinzona
DSS	Dipartimento della sanità e della socialità, Bellinzona
IFG*	Indagine sulle famiglie e sulle generazioni
ISS*	Indagine sulla salute in Svizzera
OHS	Statistica dell'aiuto alle vittime
POL	Polizia cantonale, Bellinzona
RIFOS*	Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera
RS*	Rilevazione strutturale
RSS*	Rilevazione svizzera della struttura dei salari
SBG-SFPI	Statistica della formazione professionale di base
SCP	Statistica criminale di polizia
SHIS-studex	Studenti ed esami delle scuole universitarie
SILC*	Indagine sui redditi e sulle condizioni di vita
STATPOP	Statistica della popolazione e delle economie domestiche
SUPSI	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana
UFAS	Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Berna
UOSP	Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale, Bellinzona
UST	Ufficio federale di statistica, Neuchâtel
Ustat	Ufficio di statistica, Giubiasco

\* Fonte campionaria.

### Segni e abbreviazioni

.	Separatore delle migliaia
,	Separatore dei valori decimali
( )	Dato non pubblicato per insufficiente attendibilità statistica
(cifra)	Affidabilità statistica del dato relativa
V.	Vedi
%	Valori percentuali

### Per saperne di più

Per una visione esaustiva di quanto offerto sul tema a livello nazionale e nei diversi cantoni, o per approfondire alcuni specifici aspetti di questa vasta tematica:

Ufficio di statistica (Ustat)

[www.ti.ch/ustat](http://www.ti.ch/ustat)

Le Cifre della parità online

[www.ti.ch/ustat-schede-parita](http://www.ti.ch/ustat-schede-parita)

Ufficio federale di statistica (UST)

[www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Statistiche > Situazione economica e sociale della popolazione > Uguaglianza tra donna e uomo

Ufficio federale per l'uguaglianza tra donna e uomo (UFU)

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch), in particolare > Pubblicazioni

Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità (CSP)

[www.equality.ch](http://www.equality.ch)

Servizio per le pari opportunità

[www.ti.ch/pariopportunita](http://www.ti.ch/pariopportunita)

Commissione federale per le questioni femminili (CFQF)

[www.ekf.admin.ch](http://www.ekf.admin.ch), in particolare > Temi > Donne e pari opportunità in generale



L'**82,4%** delle persone  
che si rivolgono ai servizi  
di consulenza per vittime  
di reati sono donne

Le donne guadagnano l'**8,4%** in meno rispetto  
agli uomini (differenza salariale mediana)

Le donne sono il **35,6%**  
delle persone occupate in  
posizione dirigenziale

Ufficio di statistica  
Via Bellinzona 31  
6512 Giubiasco

+41(0) 91 814 50 11  
dfe-ustat@ti.ch  
www.ti.ch/ustat

