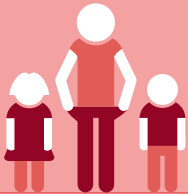
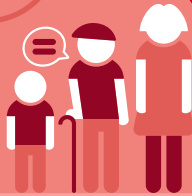
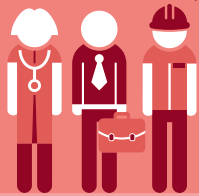
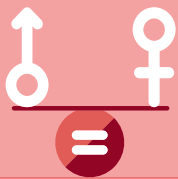


2019



20

Situazione
economica e
sociale della
popolazione

Neuchâtel 2019

Verso l'uguaglianza tra donna e uomo

Stato ed evoluzione



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI
Ufficio federale di statistica UST

Editore:	Ufficio federale di statistica (UST)
Informazioni:	Katja Branger, UST, tel. 058 463 63 03
Redazione:	Katja Branger, UST
Serie:	Statistica della Svizzera
Settore:	20 Situazione economica e sociale della popolazione
Testo originale:	tedesco
Traduzione:	Servizi linguistici dell'UST
Grafica e impaginazione:	sezione DIAM, Prepress/Print
Grafici:	sezione DEM e sezione DIAM, Prepress/Print
Carte:	sezione DIAM, ThemaKart
Versione digitale:	www.statistica.admin.ch
Versione cartacea:	www.statistica.admin.ch Ufficio federale di statistica, CH-2010 Neuchâtel, order@bfs.admin.ch , tel. 058 463 60 60 stampato in Svizzera
Copyright:	UST, Neuchâtel 2019 Riproduzione autorizzata, eccetto per scopi commerciali, con citazione della fonte.
Numero UST:	618-1900

Uguaglianza tra donna e uomo

Cronologia

1971
Il diritto di voto e di eleggibilità per le donne viene introdotto sul piano federale.



1981
Il principio dell'uguaglianza tra donna e uomo è ancorato nella Costituzione federale.

1988
L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo viene istituito dal Consiglio federale.

L'UST pubblica il primo rapporto sulla discriminazione della donna in alcuni ambiti della vita.

1996
Entra in vigore la legge federale sulla parità dei sessi.

1997
La Svizzera ratifica la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW).

1998
L'UST pubblica la prima edizione dell'opuscolo «Verso l'uguaglianza tra donna e uomo».

Legge federale sulla parità dei sessi (L.Par)

del 24 marzo 1995 (Stato 1° gennaio 2017)

2018
Il Parlamento adotta la revisione della legge federale sulla parità dei sessi che prevede ormai delle misure per lottare contro la discriminazione salariale.

1971
Quota di donne nel Consiglio nazionale 5%

1980
Quota di dottorati conseguiti dalle donne 16%



1991
Tasso di attività professionale delle donne dai 15 ai 64 anni 68%



2008
Parte non spiegabile della disparità salariale tra donna e uomo nel settore privato 40%

2015 Quota di donne nel Consiglio nazionale 32%

2017
Quota di dottorati conseguiti dalle donne 45%

2018
Tasso di attività professionale delle donne dai 15 ai 64 anni 80%

2016
Parte non spiegabile della disparità salariale tra donna e uomo nel settore privato 43%

Indice

1	Formazione e scienza	6
1.1	Grado di formazione	6
1.2	Formazioni conseguite	7
1.3	Scelta della professione e degli studi	9
1.4	Corpo insegnante	10
1.5	Carriera scientifica	12
2	Attività professionale	13
2.1	Partecipazione alla vita professionale	13
2.2	Impiego a tempo parziale	15
2.3	Sottoccupazione	16
2.4	Posizione professionale	16
3	Salari	18
3.1	Disparità salariale dal 1994	18
3.2	Disparità salariale secondo varie caratteristiche	19
3.3	Parte spiegata e inspiegata della disparità salariale	21
3.4	Salari modesti ed elevati	22
4	Conciliabilità tra famiglia e lavoro	23
4.1	Modelli d'attività professionale nelle coppie	23
4.2	Ripartizione dei lavori domestici	26
4.3	Carico di lavoro	27
4.4	Contributo al reddito da lavoro dell'economia domestica	28
5	Lavoro remunerato	29
5.1	Alcune attività specifiche dei lavori domestici e familiari	29
5.2	Volontariato	30
6	Condizioni di vita precarie	31
6.1	Previdenza per la vecchiaia	31
6.2	Povertà	32
6.3	Violenza	33
7	Politica	34
8	Atteggiamenti	35
9	Raffronto europeo	36

1 Formazione e scienza

La formazione è uno strumento importante per raggiungere la parità tra uomo e donna. Chi dispone di una buona formazione normalmente ha anche un margine di manovra più ampio per organizzare le proprie condizioni di vita e per far fronte più facilmente alle sfide che si presentano nell'ambito della famiglia, della professione e della politica.

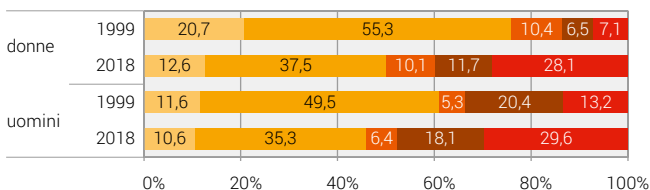
1.1 Grado di formazione

Con il tempo, le differenze tra i sessi relative al livello di formazione si sono assottigliate. La quota di donne senza formazione postobbligatoria è diminuita. Per entrambi i sessi è notevolmente aumentata la quota di persone con una formazione universitaria. Anche quella delle donne con una formazione professionale superiore è progredita. Questo graduale avvicinamento tra donne e uomini, fino all'inversione di tendenza per quanto concerne la formazione più elevata conseguita, risulta in modo molto netto nella fascia d'età fra i 25 e i 34 anni. Attualmente in questa fascia d'età le donne in possesso di un diploma di una scuola universitaria sono più numerose degli uomini.

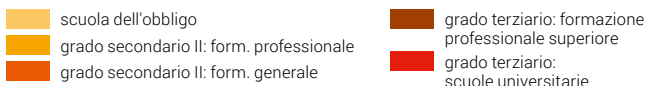
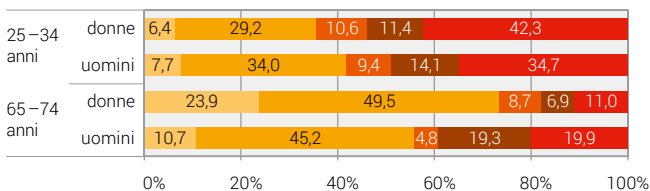
Grado di formazione della popolazione residente permanente

G1

Persone tra i 25 e i 64 anni



2018, secondo l'età



1.2 Formazioni conseguite

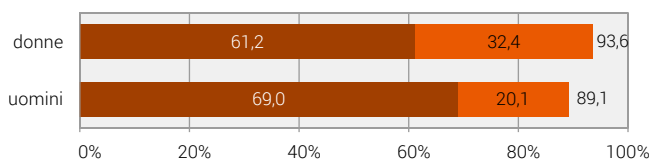
Le tendenze a lungo termine dell'evoluzione del livello di formazione si riflettono anche nel comportamento delle giovani generazioni nei confronti della formazione e dei titoli conseguiti.

La quota di certificazione del grado secondario II – cioè la quota di giovani che dopo la scuola dell'obbligo ha ottenuto un diploma del grado secondario II – mostra che rispetto agli uomini il numero delle donne che conclude una formazione postobbligatoria entro i 25 anni è maggiore (94% contro 89%). Le donne ottengono più spesso degli uomini una formazione generale, mentre avviene il contrario per quanto riguarda la formazione professionale di base.

Quota di certificazione del grado secondario II e quota di maturità, 2016

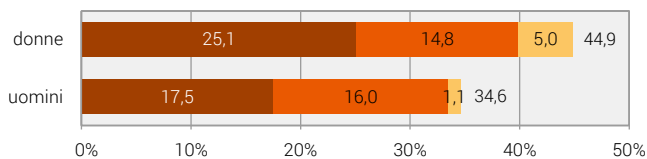
G2

Quota netta media 2015–2017 fino all'età di 25 anni, in % della popolazione di riferimento d'età corrispondente



Prima certificazione

- formazione professionale di base
- formazione generale



- maturità liceale
- maturità professionale
- maturità specializzata

Fonte: UST – LABB, stato al 29.11.2018

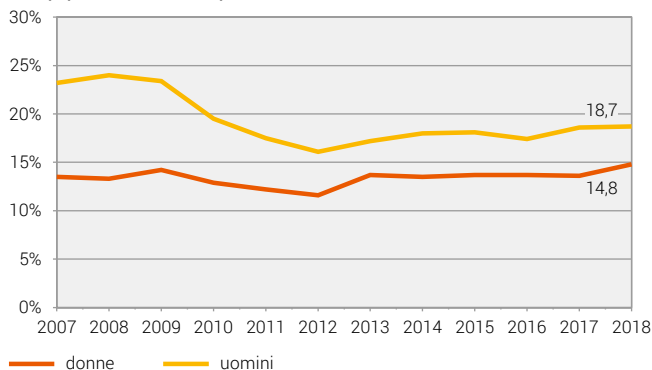
© UST 2019

Ciò si conferma al grado terziario: più uomini che donne hanno conseguito un diploma di una formazione professionale superiore. In questi ultimi anni, le donne hanno recuperato il ritardo accumulato e superato gli uomini nel conseguimento di diplomi di una scuola universitaria.

Formazioni conseguite nella formazione professionale superiore

G3

Titolari di un diploma di formazione professionale superiore tra i 30 ei 34 anni in % della popolazione residente permanente



2010: interruzione della serie

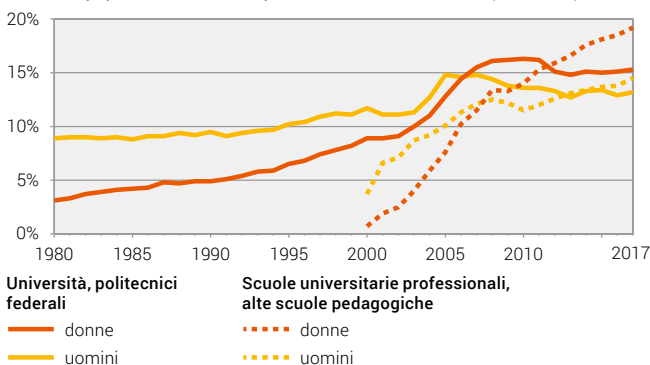
Fonte: UST – RIFOS

© UST 2019

Tasso di diplomati delle scuole universitarie

G4

Conseguimento di un primo diploma di tipo licenza/diploma e bachelor in % della popolazione residente permanente della stessa età (tassi netti)



2010: interruzione della serie

Fonti: UST – SIUS, ESPOP, STATPOP

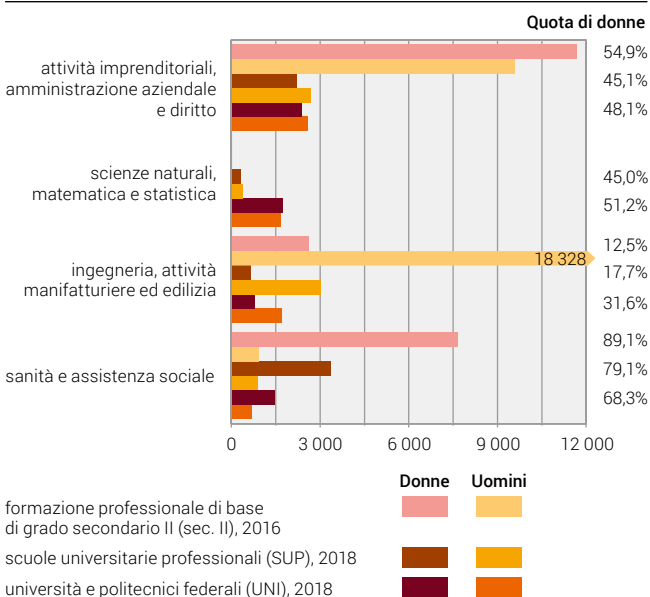
© UST 2019

1.3 Scelta della professione e degli studi

Il genere gioca un ruolo determinante nella scelta della professione e del settore di studio. I giovani uomini scelgono spesso e più frequentemente delle giovani donne professioni e formazioni tecniche legate ad esempio all'ingegneria, ad attività manifatturiere e all'edilizia. Le giovani donne, invece, optano spesso e più frequentemente dei giovani uomini per formazioni e professioni nel campo della sanità e dell'assistenza sociale.

Formazione professionale di base¹ e nuovi iscritti nelle scuole universitarie per campi di formazione, 2016 e 2018

G5

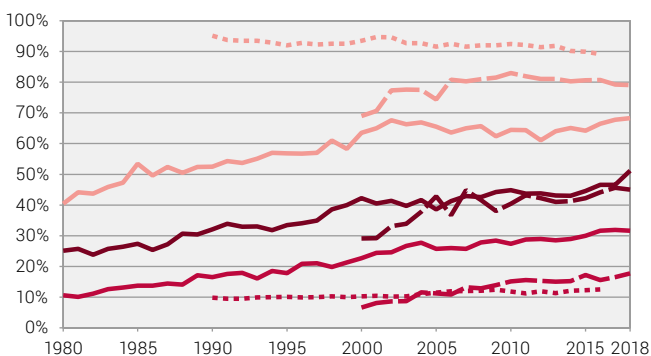


¹ allieve e allievi sotto i 20 anni al 1° anno di una formazione certificante pluriennale
Campi di formazione secondo l'ISCED 2013

Questa influenza del genere sulla scelta di una professione e di una formazione evolve lentamente. Negli ultimi 20 anni si è attenuata. Infatti, le giovani donne scelgono più spesso che in passato formazioni tipicamente maschili come ad esempio le scienze naturali, la matematica e la statistica oppure l'ingegneria, le attività manifatturiere e l'edilizia. Anche i giovani uomini intraprendono più spesso rispetto a prima formazioni tipicamente femminili, ad esempio nell'ambito della sanità e dell'assistenza sociale nel grado secondario II e della pedagogia nelle scuole universitarie.

Quota di donne tra le nuove iscrizioni in alcuni campi di formazione ISCED

G6



Sanità e assistenza sociale

sec. II SUP UNI

Ingegneria, attività manifatturiere ed edilizia

sec. II SUP UNI

Scienze naturali, matematica e statistica

SUP UNI

ISCED: International Standard Classification of Education, schema definito dall'UNESCO (2013)

Fonti: UST – SDL, SIUS

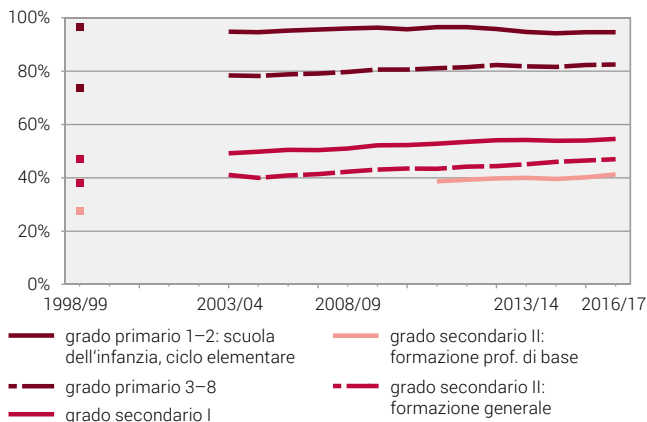
© UST 2019

1.4 Corpo insegnante

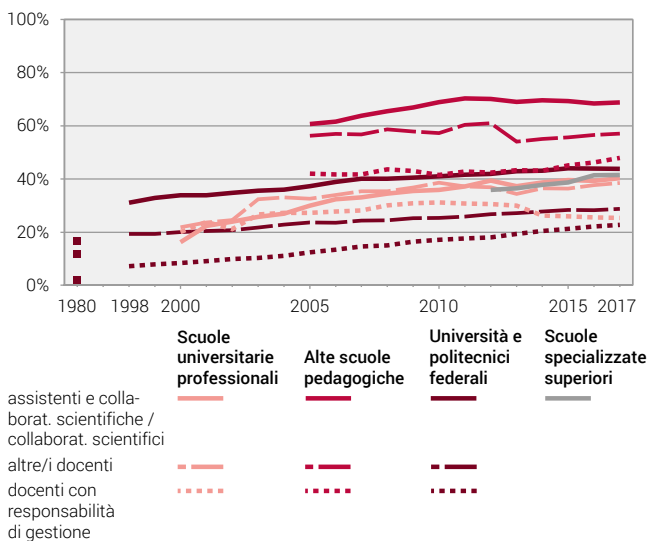
Più elevato è il grado scolastico, minore è la quota di donne in seno al corpo insegnante. Nel grado primario 1–2 insegnano quasi esclusivamente donne, mentre nelle università e nei politecnici la situazione è inversa. Bisogna tuttavia rilevare che il numero di donne che insegnano nelle scuole universitarie è comunque più elevato rispetto a prima.

Quota di donne nel corpo insegnante secondo il grado di formazione (scuole pubbliche)

G7



1999/2000 – 2002/03: interruzione della statistica; i dati relativi alla formazione professionale di base di cui si dispone sono sufficienti per pubblicare una cifra a livello svizzero solo dal 2010/11. 2010/011: interruzione della serie riconducibile alla revisione della statistica del personale e all'adeguamento della classificazione dei gradi di formazione.

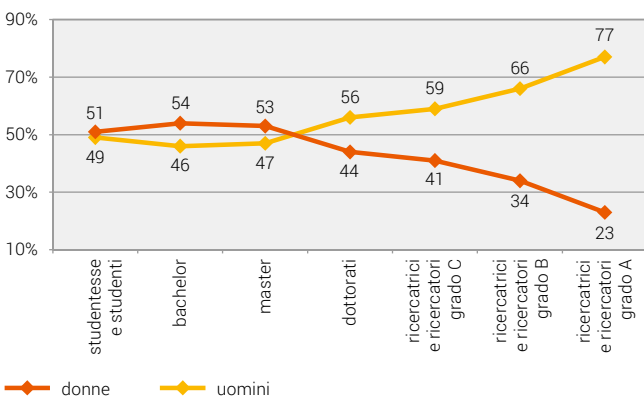


Revisione 2013: numero di persone riferito allo stato al 31.12. (prima: all'anno civile). Inoltre sono state introdotte delle nuove categorie di personale ed esclusi i dati sui docenti di formazione pratica delle alte scuole pedagogiche, fatto che comporta una netta diminuzione della proporzione di donne nella categoria «altre/i docenti». Nella HES-SO la revisione è stata introdotta solo a partire dal 2014 ed è quindi la ragione principale per la diminuzione della proporzione delle donne nella categoria di personale «docenti con responsabilità di gestione».

1.5 Carriera scientifica

La carriera scientifica delle donne può essere paragonata a un tubo che perde. Nelle scuole universitarie in particolare, più si salgono i gradini della carriera accademica, più la quota delle donne scende. Malgrado la crescente presenza femminile tra la popolazione studentesca degli ultimi anni, gli uomini sono in maggioranza a partire dal dottorato. Nel 2016, tra le ricercatrici ed i ricercatori giunti all'apice della loro carriera accademica (grado A), la quota di donne rappresentava un quarto scarso.

Donne e uomini nella carriera accademica, 2016 G8



grado C: corpo intermedio inferiore o collaboratori scientifici

grado B: corpo intermedio superiore o altri docenti

grado A: professori titolari o ricercatori senior

Fonte: UST – SIUS

© UST 2019

2 Attività professionale

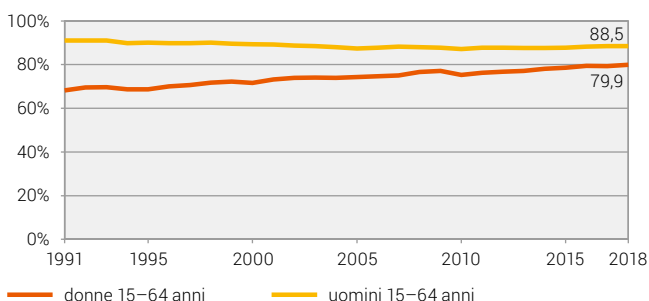
Le conoscenze e capacità acquisite nel corso della formazione sono utilizzate nell'attività professionale. Nonostante le donne abbiano chiaramente recuperato terreno per quanto concerne la formazione, il loro iter professionale continua a differenziarsi sotto diversi punti di vista da quello degli uomini. Queste differenze vanno considerate anche nel contesto della ripartizione del lavoro remunerato e non remunerato tra le donne e gli uomini.

2.1 Partecipazione alla vita professionale

I tassi di attività professionale delle donne e degli uomini dai 15 ai 64 anni si avvicinano sempre più. Dalla fine degli anni 1990, quello delle donne è aumentato, mentre quello degli uomini è leggermente diminuito fino a stabilizzarsi dal 2004 in poi.

Tasso di attività professionale

G9



Il tasso di attività professionale misura la proporzione delle persone, tra la popolazione di riferimento, che esercitano un'attività professionale o che sono disoccupate ai sensi dell'ILO. 1991-2009: media del 2° trimestre / dal 2010: media annuale

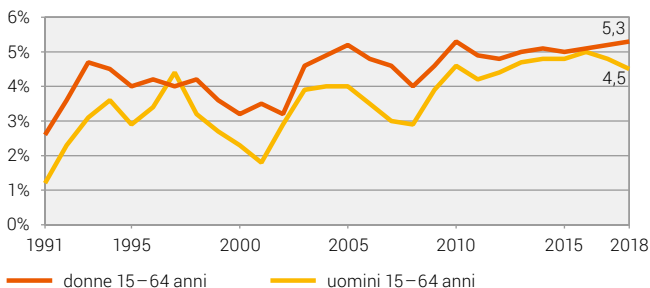
Fonte: UST – RIFOS

© UST 2019

Il tasso di disoccupazione delle donne ai sensi dell'ILO è più elevato di quello degli uomini. Dal 2011 al 2016, tra le quote relative ai due sessi, si era osservato un avvicinamento rispetto al periodo precedente. Negli ultimi due anni, invece, si è nuovamente delineato un divario.

Tasso di disoccupazione ai sensi dell'ILO

G10



Tasso di disoccupazione ai sensi dell'ILO (definizione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro): proporzione di persone disoccupate ai sensi dell'ILO tra le persone attive (che esercitano un'attività professionale o che sono disoccupate) nella popolazione residente permanente in età di 15 anni e più. Persone disoccupate ai sensi dell'ILO (definizione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro): tutte le persone che non erano occupate nel corso della settimana di riferimento ed hanno cercato attivamente un impiego nelle quattro settimane precedenti ed erano disponibili ad assumere un'attività. / 1991-2009: media del 2° trimestre / dal 2010: media annuale

Fonte: UST - RIFOS

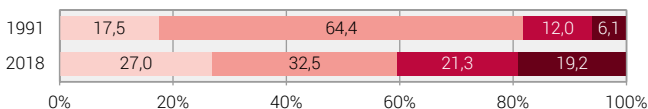
© UST 2019

All'aumento del tasso di attività professionale corrisponde un calo della quota di donne non attive professionalmente, dal 32% nel 1991 al 20% nel 2018. La composizione è cambiata notevolmente: nonostante le casalinghe siano ancora il gruppo più numeroso tra le persone non attive, quelle che si dichiarano tali sono diminuite di metà rispetto all'inizio degli anni Novanta. Nello stesso periodo di tempo, la quota di uomini non attivi è aumentata dal 9 al 12%. Questo gruppo si compone principalmente di persone in formazione.

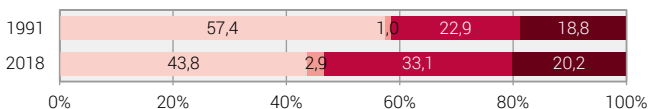
Persone senza attività professionale secondo la situazione occupazionale

G11

Donne 15-64 anni



Uomini 15-64 anni



persone in formazione persone pensionate e beneficiarie di rendite
 persone casalinghe altre persone senza attività professionale

1991-2009: media del 2° trimestre / dal 2010: media annuale

Fonte: UST - RIFOS

© UST 2019

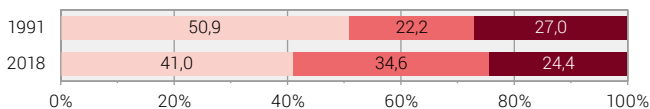
2.2 Impiego a tempo parziale

Il 59% delle donne che esercitano un'attività professionale lo fa a tempo parziale, rispetto a soltanto il 18% degli uomini. Il lavoro a tempo parziale è quindi una caratteristica tipica dell'occupazione femminile. Un impiego a tempo parziale, in determinate circostanze, implica condizioni di lavoro precarie, prestazioni sociali più scarse (ad esempio per la cassa pensioni) e minori possibilità di perfezionamento e di carriera. D'altro canto, offre la possibilità di svolgere altre attività, come ad esempio una formazione, educare i figli, prestare assistenza a terzi e svolgere le faccende domestiche. Dal 1991, nella popolazione attiva occupata si è registrato un incremento del lavoro a tempo parziale, sia tra le donne che tra gli uomini. Solo il tempo parziale inferiore al 50% è diminuito leggermente tra le donne.

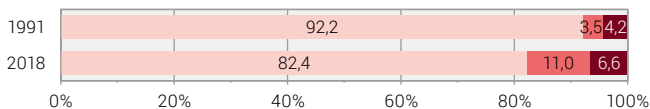
Grado di occupazione

G12

Donne



Uomini



tempo pieno 90-100%
 tempo parziale 50-89%
 tempo parziale inferiore a 50%

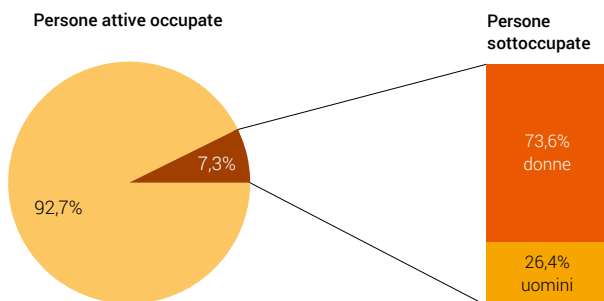
1991-2009: media del 2° trimestre / dal 2010: media annuale

2.3 Sottoccupazione

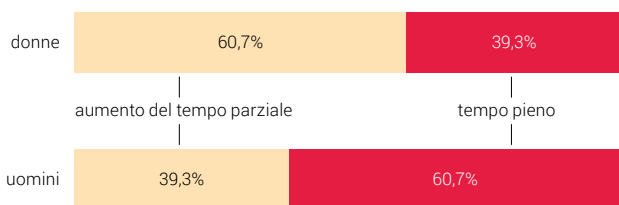
Le donne rappresentano la maggioranza dei sottoccupati, ossia delle persone occupate a tempo parziale desiderose di lavorare di più e disposte a farlo entro breve termine.

Sottoccupazione 2018

G 13



Tasso di occupazione desiderato



Fonte: UST – RIFOS

© UST 2019

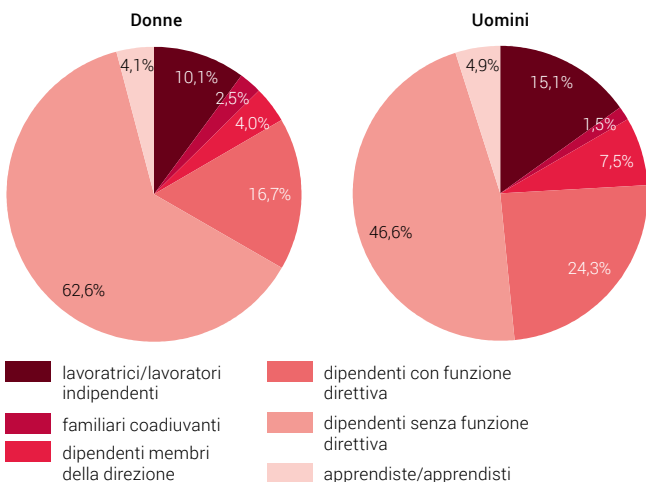
Dal 2004 la quota femminile sul totale di sottoccupati è tendenzialmente in calo. Sempre più persone desiderano un impiego a tempo pieno. Nel 2004 le donne sottoccupate a voler lavorare a tempo pieno erano pari al 30%, mentre nel 2018 erano il 39%. Le quote corrispondenti per gli uomini erano pari al 47 e al 61%.

2.4 Posizione professionale

Le donne a non ricoprire funzioni direttive sono più numerose degli uomini che, invece, figurano più spesso come membri della direzione o hanno funzioni direttive. Le donne esercitano anche più raramente un'attività indipendente rispetto agli uomini. Dal 2011 in poi questa distribuzione non ha subito nessuna variazione degna di nota.

Posizione professionale, 2018

G14



Fonte: UST – RIFOS

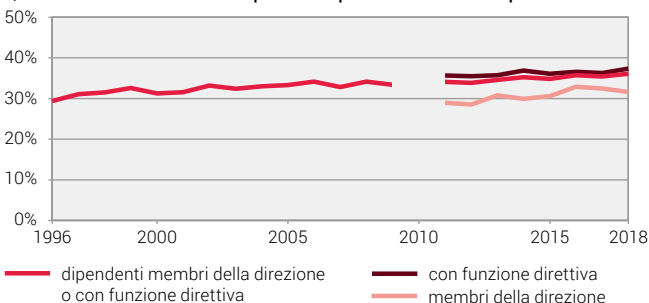
© UST 2019

Tra le persone dipendenti la quota di donne che ricopre una carica dirigenziale è leggermente aumentata dal 1996 ed è, ormai da qualche anno, pari a poco più di un terzo.

Donne in posizione dirigenziale

G15

Quota di donne sul totale delle persone dipendenti di 15 anni e più



2010: interruzione della serie riconducibile ad una nuova riformulazione della domanda relativa alla posizione professionale. Anche se tale riformulazione è stata introdotta all'inizio del 2010, essa si applica all'intero campione solo a partire dal 1° trimestre 2011. Pertanto i dati del 2010 non sono pubblicati. 1996–2009: media del 2° trimestre, dal 2010: media annuale

Fonte: UST – RIFOS

© UST 2019

3 Salari

Le peculiarità dell'occupazione femminile, come ad esempio le interruzioni prolungate per motivi familiari e di conseguenza l'anzianità di servizio e l'esperienza professionale minori, influenzano il divario salariale tra i sessi. Il salario, inoltre, dipende da fattori legati alla persona, come la formazione, e da caratteristiche dell'attività e strutturali varie, ad esempio il livello di responsabilità del posto occupato o il ramo economico. L'ineguaglianza tra uomo e donna in questi campi si manifesta in maniera evidente attraverso le disparità salariali.

3.1 Disparità salariale dal 1994

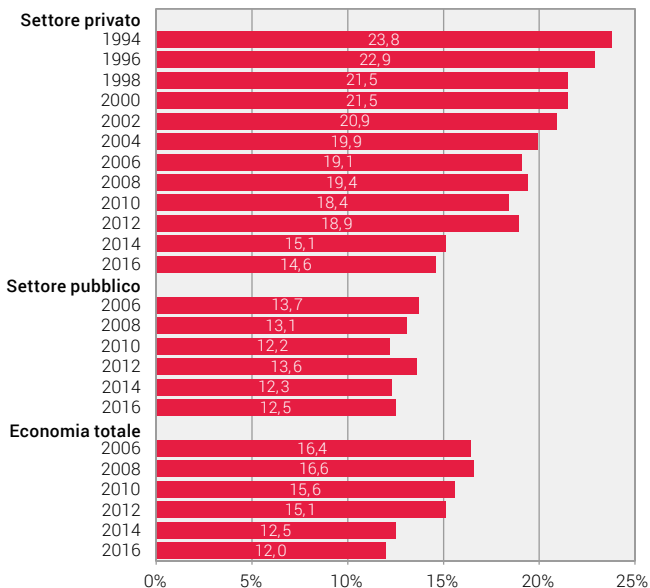
Nel 2016 il salario mensile lordo standardizzato (mediana)¹ delle donne nell'insieme dell'economia era di 6011 franchi rispetto ai 6830 franchi degli uomini. Ciò corrisponde a una differenza del 12,0%. Nel settore privato, le donne hanno guadagnato il 14,6% in meno degli uomini, mentre nel settore pubblico la differenza salariale tra i generi era del 12,5%. Questo divario tra donne e uomini è tendenzialmente diminuito negli ultimi due decenni.

¹ Per calcolare il salario mensile lordo standardizzato, gli impieghi a tempo parziale sono convertiti in equivalenti a tempo pieno, sulla base di $4\frac{1}{3}$ settimane di 40 ore. La mediana divide il gruppo in esame in due metà: per una metà dei lavoratori e delle lavoratrici il salario standardizzato si situa sopra la mediana, mentre per l'altra metà al di sotto.

Disparità salariali tra donna e uomo

G16

Differenza rispetto al salario lordo mensile (mediana) degli uomini



Fonte: UST – RSS

© UST 2019

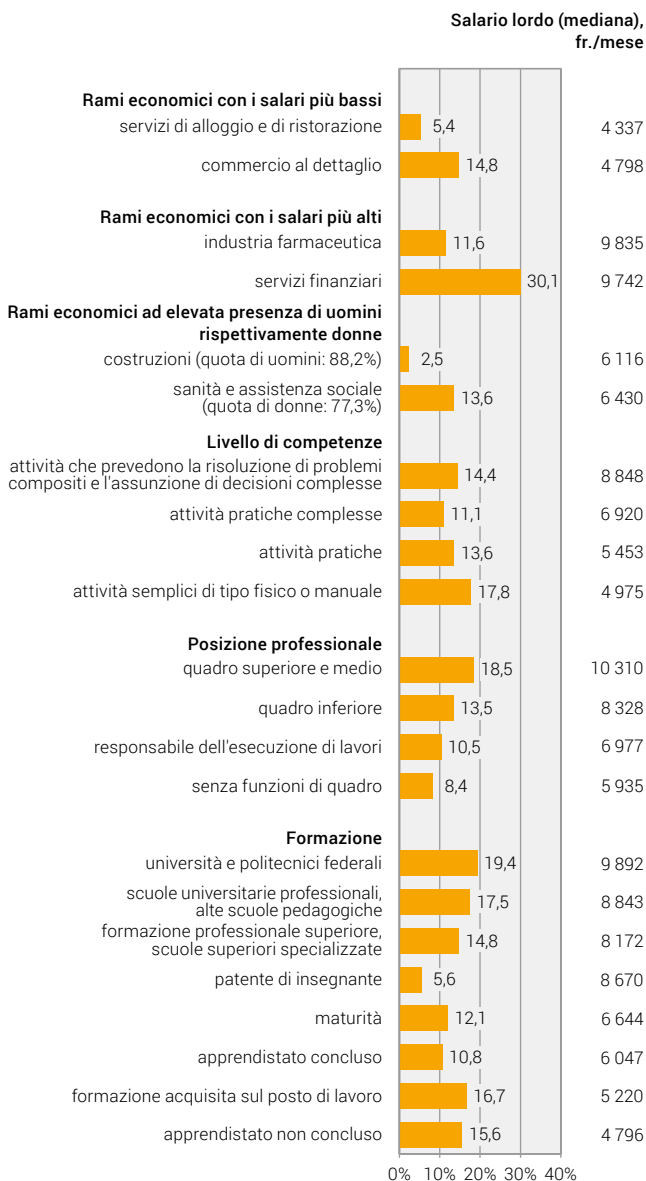
3.2 Disparità salariale secondo varie caratteristiche

La disparità salariale tra donne e uomini è riscontrabile in tutti i rami dell'economia ed è tanto più marcata quanto più è elevato gerarchicamente il posto occupato. Anche a parità di formazione e di competenze, il salario delle donne è inferiore a quello degli uomini.

Disparità salariale secondo varie caratteristiche, 2016

Settore privato e settore pubblico insieme

G17



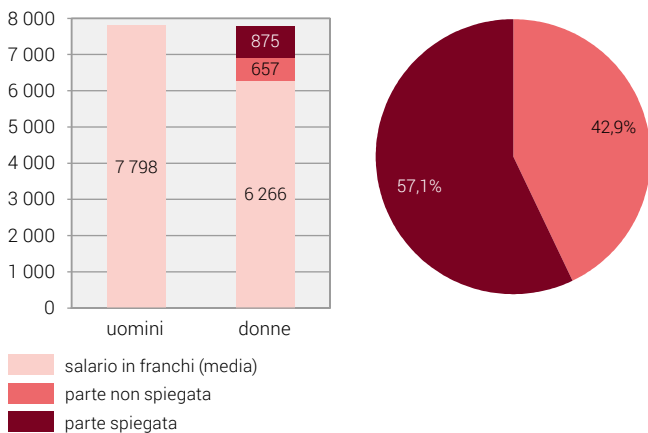
3.3 Parte spiegata e inspiegata della disparità salariale

Per quanto concerne la differenza salariale la parte spiegata e quella non spiegata sono calcolate nell'ambito di studi approfonditi che l'Ufficio federale di statistica pubblica regolarmente.² Nel 2016 le analisi svolte utilizzando la media aritmetica hanno rivelato, nel settore privato, una parte spiegata del divario salariale tra i due sessi del 57,1%. Il restante 42,9%, invece, non si è potuto spiegare con i fattori obiettivi esaminati e di conseguenza rappresenta la parte inspiegata. Nel settore pubblico la parte non spiegata era del 34,8%.

Parte spiegata e non spiegata della disparità salariale tra donna e uomo, 2016

Settore privato, in franchi al mese

G18



risultati sulla base della nomenclatura NOGA 2008

Fonti: UST – RSS; calcolo: B,S,S.Volkswirtschaftliche Beratung AG

© UST 2019

² Analisi comparative dei salari femminili e maschili basate sulla Rilevazione svizzera della struttura dei salari, disponibili in tedesco o francese: www.statistica.admin.ch → Trovare statistiche → Lavoro e reddito → Salari, reddito da lavoro e costo del lavoro → Livello dei salari – Svizzera → Scarto salariale

3.4 Salari modesti ed elevati

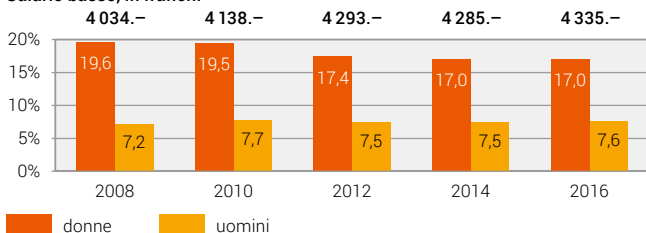
La quota di persone con un salario basso dipende fortemente dal sesso. Le donne che percepiscono un salario basso sono molto più numerose degli uomini.

Dipendenti con un salario basso

Settore privato e settore pubblico insieme

G19

Salario basso, in franchi



Il salario basso corrisponde ad una remunerazione inferiore ai due terzi del salario mensile lordo standardizzato (mediana). È calcolato sulla base di un equivalente a tempo pieno di 40 ore settimanali.

Fonte: UST – RSS

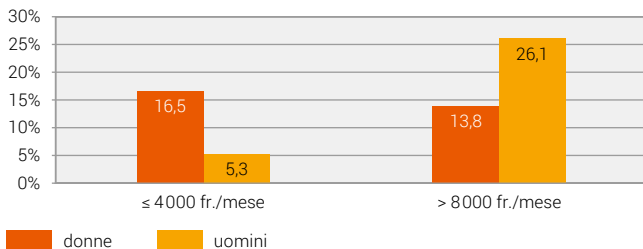
© UST 2019

Anche la ripartizione dei salari netti evidenzia le disparità salariali tra le donne e gli uomini. Nel 2016 le donne con un salario netto di 4000 franchi o meno mensili erano il triplo degli uomini. Inversamente, gli uomini che disponevano di un salario netto superiore a 8000 franchi al mese erano il doppio rispetto alle donne.

Dipendenti a tempo pieno con un salario netto modesto o elevato, 2016

Settore privato e settore pubblico insieme

G20



Fonte: UST – RSS

© UST 2019

4 Conciliabilità tra famiglia e lavoro

Conciliare attività professionale e vita familiare è una sfida che coinvolge entrambi i partner. Oggi le donne dispongono di formazioni sempre migliori e spesso rimangono attive nella vita professionale anche dopo essere diventate madri. I padri sono maggiormente coinvolti nell'educazione dei figli.

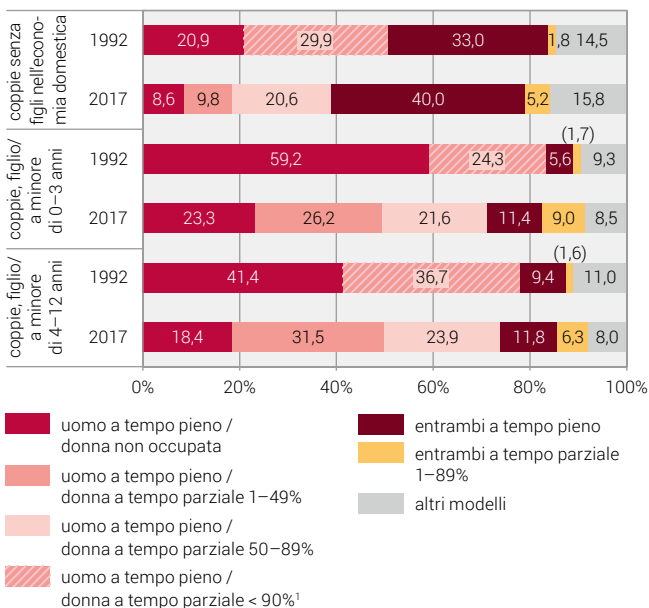
4.1 Modelli d'attività professionale nelle coppie

Il modello più comune nelle economie domestiche familiari è quello in cui il padre svolge un'attività remunerata a tempo pieno e la madre una a tempo parziale seguito da quello in cui il padre lavora a tempo pieno mentre la madre non svolge alcuna attività professionale. Tuttavia le madri riducono nettamente meno spesso rispetto al passato il proprio grado di occupazione o rinunciano (seppur in maniera transitoria) all'attività professionale quando hanno dei bambini.

Modelli di attività professionale nelle coppie

Uomo di 25–64 anni, donna di 25–63 anni

G21



¹ Nel 1992 non si è fatta distinzione tra tempo parziale <50% e tempo parziale 50–89% per tutti i membri dell'economia domestica.

(Cifra): attendibilità statistica relativa

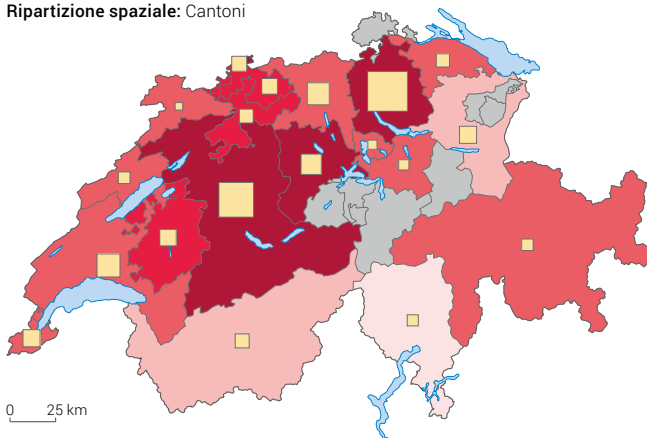
Man mano che i figli crescono, diminuisce la quota di economie domestiche in cui la madre non svolge alcuna attività remunerata, mentre aumenta la quota di economie domestiche in cui la madre ha un grado d'occupazione più importante (dal 50 all'89% o un tempo pieno). Le madri sole che vivono con i figli svolgono con più frequenza un'attività professionale rispetto alle madri che vivono in coppia, e il loro grado di occupazione è più elevato.

Benché dal 1992 la quota sia aumentata in quanto i padri lavorano un po' più spesso di prima a tempo parziale, soltanto una minoranza dei genitori il cui figlio o la cui figlia minore ha meno di 13 anni vive secondo il modello in cui entrambi hanno un impiego a tempo parziale. Si tratta di un modello più diffuso nei Cantoni germanofoni. In quelli francofoni, invece, è più frequente il modello secondo cui entrambi i genitori lavorano a tempo pieno.

Modello di attività professionale delle coppie: entrambi i partner attivi occupati a tempo parziale, 2011–2015¹

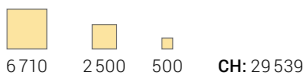
G 22

Ripartizione spaziale: Cantoni

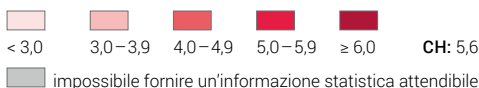


0 25 km

Numero di coppie



Proporzione delle coppie, in %



¹ Unicamente coppie con figlio/a minore tra 0 e 12 anni

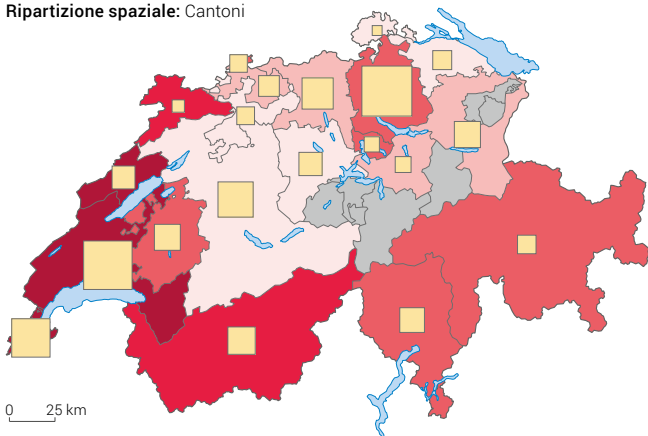
Tempo parziale: grado di occupazione 1–89%

I risultati si basano su cinque rilevazioni strutturali annuali consecutive.

Modello di attività professionale delle coppie: entrambi i partner attivi occupati a tempo pieno, 2011–2015¹

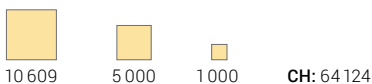
G 23

Ripartizione spaziale: Cantoni



0 25 km

Numero di coppie



Proporzione delle coppie, in %



¹ Unicamente coppie con figlio/a minore tra 0 e 12 anni

Tempo pieno: grado di occupazione 90–100%

I risultati si basano su cinque rilevazioni strutturali annuali consecutive.

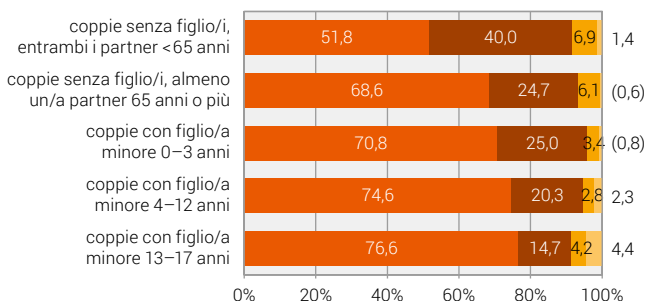
4.2 Ripartizione dei lavori domestici

Nella maggior parte dei casi, è la donna a occuparsi principalmente dei lavori domestici. Il caso in cui entrambi i partner svolgono i lavori domestici è più frequente tra le coppie al di sotto dei 65 anni e senza figli. Nelle famiglie con figli piccoli è più probabile che ai lavori domestici partecipino entrambi i partner rispetto a quando i figli sono già grandi. Oltre all'età dei partner, fattore parzialmente legato a un effetto di generazione, gli altri fattori che favoriscono la ripartizione dei lavori domestici sono una formazione terziaria e l'impiego a tempo pieno o a tempo parziale di entrambi i partner.

Ripartizione dei lavori domestici nelle economie domestiche costituite da una coppia, 2013

G24

Entrambi i partner 15–80 anni di età



Lavori domestici svolti prevalentemente da:



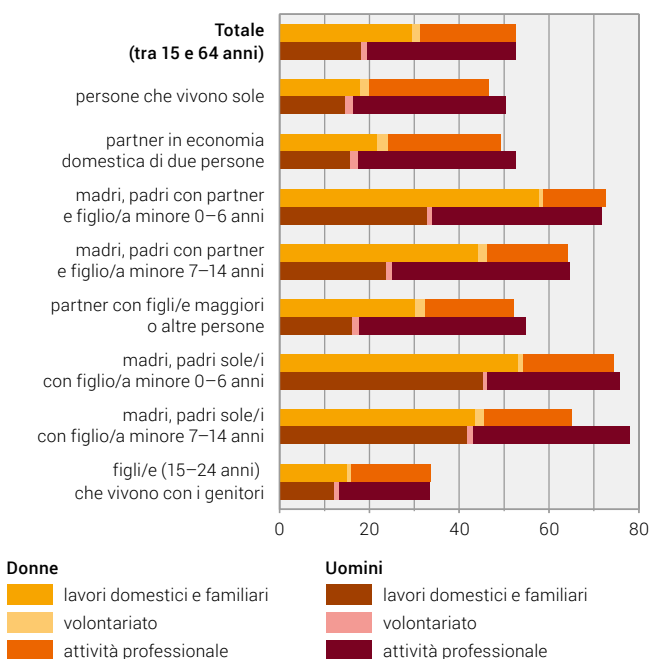
(Cifra): Le cifre sono una generalizzazione in base a meno di 30 osservazioni. I risultati vanno interpretati con molta prudenza.

4.3 Carico di lavoro

Sebbene nella nostra società i ruoli sul piano professionale e familiare siano ripartiti in maniera ineguale tra uomini e donne, l'onere di lavoro complessivo che incombe sui due sessi in economie domestiche comparabili è più o meno uguale. Rispetto al 2010, le donne dedicano 1,3 ore in più a settimana al lavoro remunerato e gli uomini 1,7 ore in più ai lavori domestici e familiari.

Tempo dedicato all'attività professionale, ai lavori domestici e familiari e al volontariato, 2016

Popolazione residente permanente dai 15 ai 64 anni, in ore alla settimana **G25**



Fonte: UST – RIFOS

© UST 2019

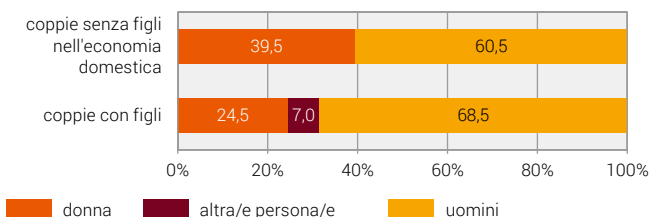
4.4 Contributo al reddito da lavoro dell'economia domestica

I contributi individuali dell'uomo e della donna al reddito da lavoro dipendono dai loro diversi tassi d'attività professionale e dal livello salariale. Il disequilibrio è più o meno marcato a seconda della composizione dell'economia domestica. Nelle coppie senza figli la donna apporta una parte più importante del reddito da lavoro complessivo che nelle coppie con uno o più figli.

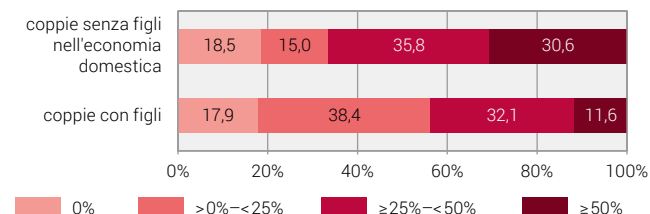
Contributo al reddito da lavoro dell'economia domestica, 2016

G26

Percento del reddito da lavoro di tutti i membri dell'economia domestica



Quota delle economie domestiche secondo il contributo della donna



reddito da lavoro di tutti i membri dell'economia domestica senza assegni familiari o indennità giornaliera (disoccupazione, malattia, altre)

È considerata figlio/a ogni persona di età compresa tra 0 e 24 anni che vive in economia domestica con un'altra persona di cui è figlio o figlia.

In quasi una coppia su cinque la donna non contribuisce con alcun reddito da lavoro proprio. Nelle coppie senza figli tre donne su dieci contribuiscono al reddito da lavoro almeno per metà. È il caso di circa una donna su dieci nelle coppie con uno o più figli.

5 Lavoro remunerato

Il lavoro non remunerato è definito come lavoro produttivo non pagato, ma che per principio potrebbe anche essere svolto a pagamento da una terza persona: lavori domestici e familiari, attività di volontariato per associazioni (volontariato organizzato), aiuto offerto a parenti e conoscenti che non vivono nella stessa economia domestica (volontariato informale).

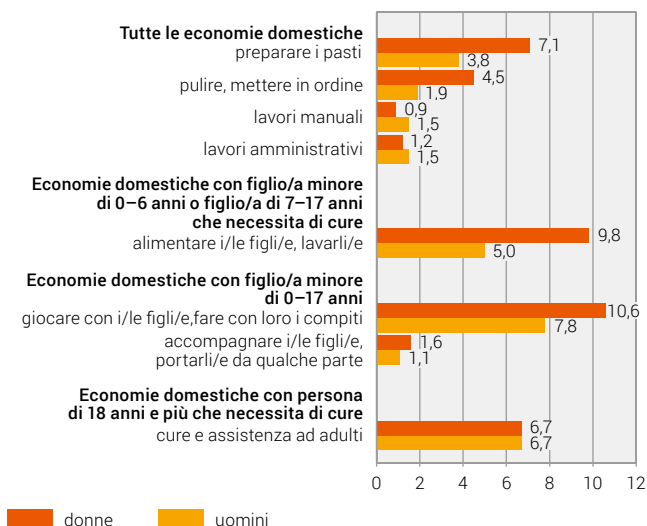
5.1 Alcune attività specifiche dei lavori domestici e familiari

Le donne investono più tempo degli uomini per i lavori domestici e familiari, fatta eccezione per i lavori amministrativi e artigianali. La custodia e la cura dei bambini, come anche la preparazione dei pasti e le pulizie sono i compiti più dispendiosi in termini di tempo.

Tempo dedicato ad alcuni lavori domestici e familiari, 2016

Numero di ore alla settimana

G27



Fonte: UST – RIFOS

© UST 2019

5.2 Volontariato

Gli uomini svolgono più frequentemente delle donne volontariato organizzato (22% contro 17%), assumendo anche molto più spesso compiti dirigenziali. Dei compiti di base si occupano più o meno in egual misura donne e uomini. Nel caso del volontariato informale, invece, le quote di partecipazione delle donne sono maggiori di quelle degli uomini (35 contro 28%).

Partecipazione al volontariato, 2016

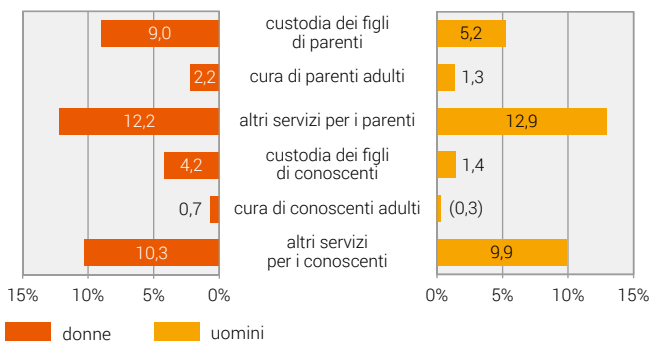
In percentuale della popolazione residente di 15 anni e più

G28

Volontariato organizzato



Volontariato informale



(Cifra): generalizzazione in base a meno di 50 osservazioni. I risultati vanno interpretati con molta prudenza.

6 Condizioni di vita precarie

Una situazione finanziaria precaria in età avanzata o già prima nel corso della vita, povertà o episodi di violenza costituiscono condizioni di vita opprimenti e colpiscono uomini e donne in modo diverso. Di seguito viene fatta luce su alcuni aspetti.

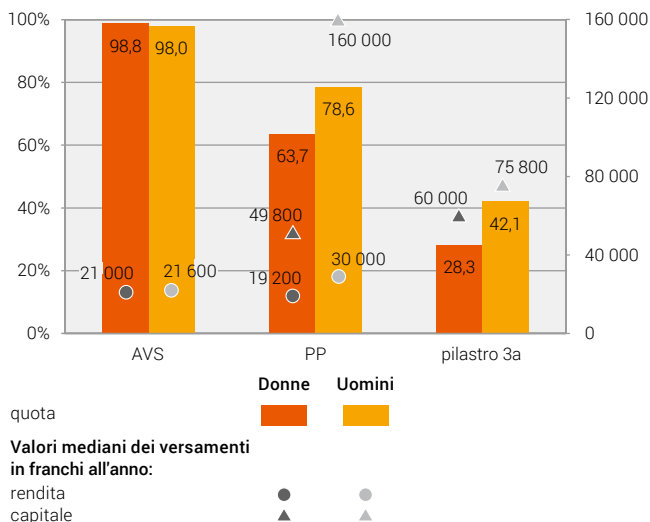
6.1 Previdenza per la vecchiaia

Il sistema della previdenza per la vecchiaia in Svizzera è composto da tre pilastri che sono l'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (AVS), la previdenza professionale (PP) e il pilastro 3a (il cosiddetto «sistema dei tre pilastri»). Le donne, anche a causa del loro iter professionale non lineare, sono assicurate meno bene per la vecchiaia rispetto agli uomini. Per ragioni inerenti al sistema, ci sono solo lievi differenze delle rendite AVS tra i sessi. La differenza è invece marcata per quanto riguarda la previdenza professionale.

Quota delle persone beneficiarie dei tre pilastri del sistema di previdenza per la vecchiaia e ammontare dei versamenti, 2015

Pensionate e pensionati fino a 5 anni dopo l'età legale del pensionamento

G 29



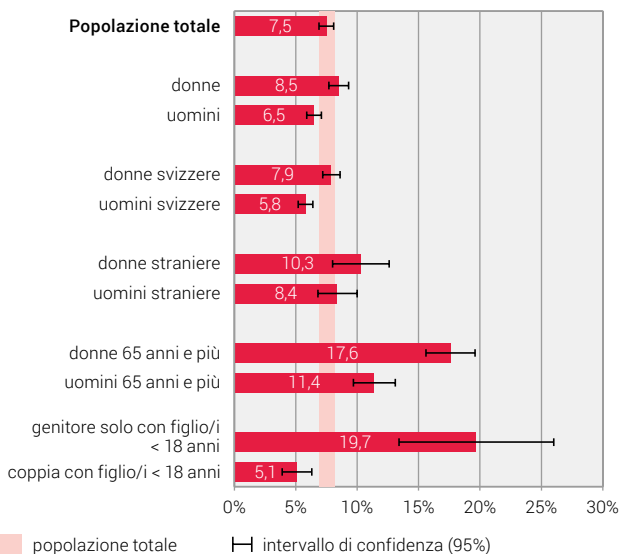
Sono prese in considerazione unicamente le prestazioni percepite nell'ambito del pensionamento. Definizione dei pensionati: persone che hanno raggiunto l'età legale di pensionamento e che percepiscono una prestazione di almeno uno dei pilastri del sistema di previdenza per la vecchiaia.

6.2 Povertà

Oltre a una previdenza per la vecchiaia insufficiente, anche la povertà è spesso una conseguenza della ripartizione ineguale del lavoro che porta le donne a lavorare meno o a interrompere l'attività professionale. Anche separazioni e divorzi possono portare a difficoltà materiali e sociali a causa delle quali le persone colpite potrebbero non più riuscire a mantenere il tenore di vita minimo.

Tassi di povertà, 2016

G30



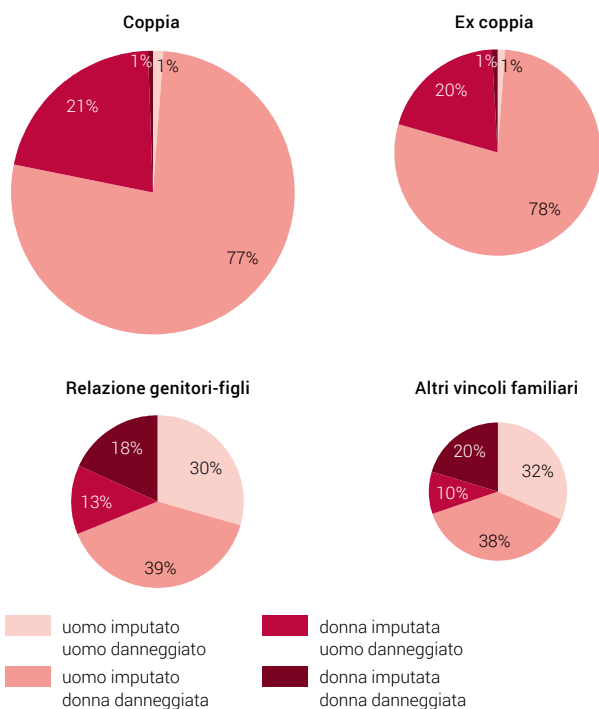
Il tasso di povertà è calcolato in base al reddito, indipendentemente da eventuali patrimoni.

6.3 Violenza

La violenza, seppur in misura e modo diversi, concerne sia le donne che gli uomini. Nel complesso questi ultimi sono presenti più spesso delle donne nelle statistiche della polizia sui reati violenti, sia tra gli imputati sia tra le persone danneggiate. Nella sfera domestica invece le donne vengono registrate più spesso come persone danneggiate, mentre gli uomini figurano più spesso come imputati.

Violenza domestica: ripartizione delle persone danneggiate e imputate per sesso e tipo di relazione, 2017

G31



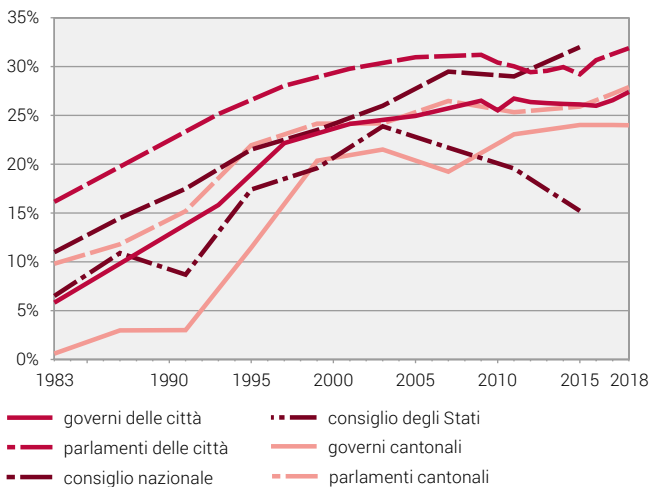
Le superfici sono proporzionali al numero assoluto di casi: reati violenti registrati dalla polizia in ambito domestico commessi all'interno di una coppia 4948, di una ex coppia 2619, di una relazione genitori-figli 1831 e altri vincoli familiari 1175.

7 Politica

Le donne non sono altrettanto ben rappresentate a tutti i livelli delle istituzioni politiche. A livello federale, nel Consiglio degli Stati la quota di donne è del 15,2%, nel Consiglio nazionale del 32,0% e nel Consiglio federale del 42,9% (3 su 7). In media, un quarto dei seggi nei governi cantonali e negli esecutivi comunali è occupato da donne. La relativa quota varia da zero (nessuna donna nei Cantoni di AR, TI e LU) al 60% (TG). Nei parlamenti cantonali le donne sono un po' più numerose, con una quota totale del 27,9%. I dati cantonali oscillano tra il 14,0% (SZ) e il 37,8% (BL). I legislativi delle città si compongono di donne nella misura del 31,3%. Dopo un netto incremento negli anni Ottanta e specialmente Novanta, la tendenza si è smorzata. Soltanto in Consiglio nazionale l'aumento non risulta attenuato.

Quota di donne nelle istituzioni politiche

G32



Fonte: UST – statistica elettorale

© UST 2019

8 Atteggiamenti

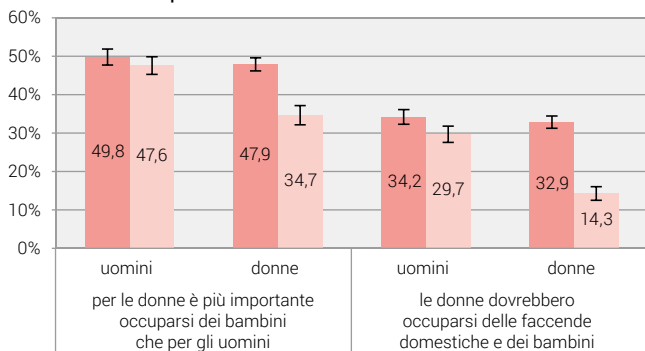
I ruoli di genere tradizionali si sono indeboliti, ma continuano ad avere un forte influsso sulle opinioni della popolazione. Gli uomini e, indipendentemente dal sesso, le persone senza una formazione postobbligatoria o con un livello di formazione pari al grado secondario II sono maggiormente legate ai ruoli di genere tradizionali. Il legame tra le opinioni e il livello di formazione conseguito è più marcato tra le donne che tra gli uomini.

Quota di donne e uomini che approvano la ripartizione tradizionale dei ruoli, 2013

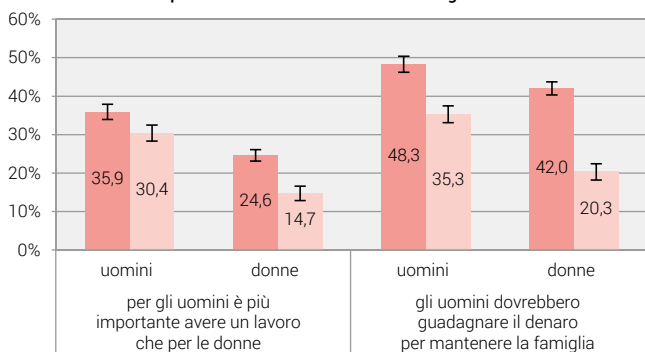
Persone da 25 a 80 anni

G33

Ambiti di attività ai quali tradizionalmente si dedicano le donne



Ambiti di attività ai quali tradizionalmente si dedicano gli uomini



■ scuola dell'obbligo/grado secondario II

┆ intervallo di confidenza (95%)

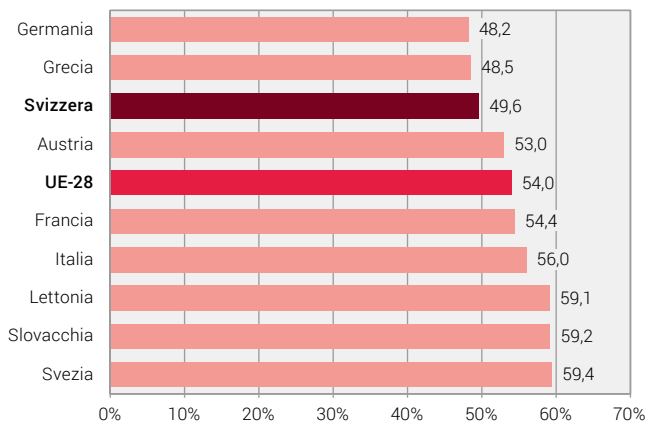
■ grado terziario

N.B.: le altre persone indicano principalmente che non vi è differenza tra donne e uomini.

9 Raffronto europeo

Quota di donne tra gli studenti del grado terziario¹, 2016

G34



¹ ISCED-2011 livelli 5-8

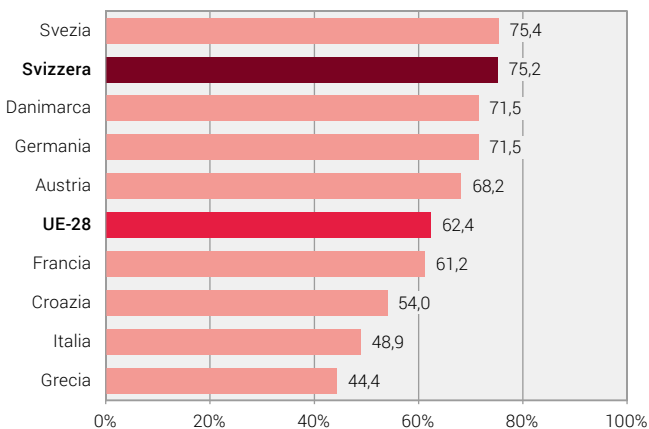
Fonte: Eurostat, stato al 15.3.2019

© UST 2019

Tasso di donne attive occupate, 2017

In % delle donne in età lavorativa (da 15 a 64 anni)

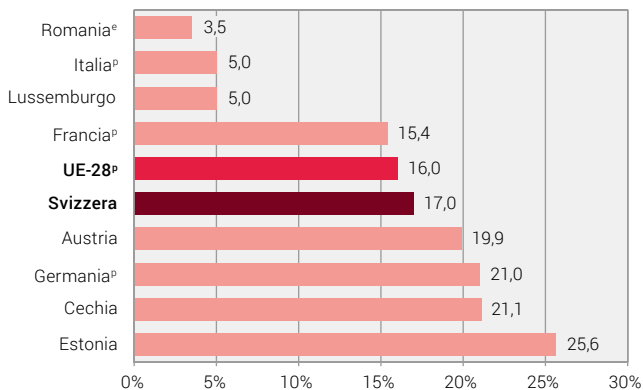
G35



Fonte: Eurostat, stato al 11.3.2019

© UST 2019

Differenza salariale tra donne e uomini nell'industria, nelle costruzioni e nei servizi¹, 2017 **G36**



¹ La differenza salariale senza adeguamenti si riferisce alla differenza tra il salario orario lordo medio degli uomini e quello delle donne in % del salario degli uomini. La popolazione di riferimento comprende tutti i salariati, indipendentemente dall'età e dal numero di ore di lavoro alla settimana.

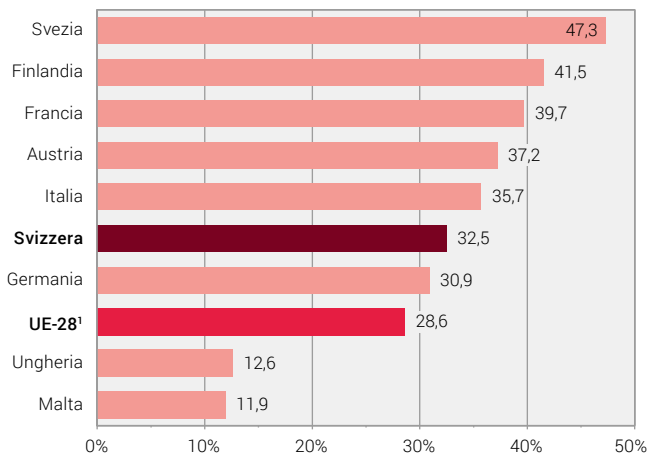
^e stimata

^p cifra provvisoria

Fonte: Eurostat, stato al 7.3.2019

© UST 2019

Quota di donne nei parlamenti nazionali, 2019 **G37**



¹ Il numero dell'UE-28 corrisponde alla media delle percentuali di tutti i Paesi membri.

Fonte: Inter-Parliamentary Union (IPU), stato al 1.1.2019

© UST 2019

Versione digitale

www.statistica.admin.ch

Versione cartacea

www.statistica.admin.ch

Ufficio federale di statistica

CH-2010 Neuchâtel

order@bfs.admin.ch

tel. 058 463 60 60

Numero UST

618-1900

**La statistica
conta per voi.**

www.la-statistica-conta.ch