
Piano di azione cantonale per le pari opportunità

Gruppo di lavoro interdipartimentale per le pari opportunità
+41 91 814 45 00, pariopportunita@ti.ch
Bellinzona, 27 aprile 2022



Indice

Indice	I
Riassunto	1
Abbreviazioni.....	3
Ringraziamenti.....	5
Linguaggio inclusivo	5
Contesto politico	6
Introduzione.....	8
Assi strategici, obiettivi e misure 2021 – 2023.....	10
Pari opportunità	11
1. Pari opportunità nella sfera professionale.....	13
Conciliabilità tra impegni professionali e personali	13
Presenza femminile nelle posizioni dirigenziali.....	17
Violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro	18
Responsabilità sociale delle imprese (CSR).....	19
Obiettivi e misure per promuovere le pari opportunità nella sfera professionale	21
2. Pari opportunità nel contesto formativo	22
Competenze di genere delle/dei docenti e delle/dei studentesse/i	23
Scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere	24
Obiettivi e misure per promuovere le pari opportunità nel contesto formativo	30

3. Pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico 31

Equa rappresentanza dei generi negli organi decisionali dell'AC e nelle istituzioni politiche cantonali e comunali..... 37

Pari trattamento amministrativo 41

Prevenzione delle violazioni dell'integrità personale nell'AC 42

Responsabilità sociale dei Comuni..... 43

Obiettivi e misure per promuovere le pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico 45

Obiettivi, misure, azioni e indicatori nell'ambito di intervento "Pari opportunità nella sfera professionale" 47

Obiettivi, misure, azioni e indicatori nell'ambito di intervento "Pari opportunità nel contesto formativo" 61

Obiettivi, misure, azioni e indicatori nell'ambito di intervento "Pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico" 77

Riassunto

Il Piano di azione cantonale per le pari opportunità è stato elaborato grazie alla stretta collaborazione interdipartimentale e al coinvolgimento di enti e organizzazioni pubblici e privati su tematiche di loro specifica competenza. Esso ruota attorno a tre principali ambiti di intervento:

- 1) pari opportunità nella sfera professionale;**
- 2) pari opportunità nel contesto formativo;**
- 3) pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico.**

Le misure e gli obiettivi ivi contenuti sono in fase di implementazione o sono previsti negli anni 2022-2023. Una valutazione del raggiungimento degli obiettivi è prevista nella prima metà del 2024.

Le misure, iniziative, attività e i progetti proposti non sono da considerarsi esaustivi, ma possono in qualsiasi momento essere completati, e se necessario ridefiniti, attraverso ulteriori misure che contribuiscono al raggiungimento della parità di genere. Le entità del settore pubblico e dell'economia in generale sono incoraggiate ad adottare ulteriori misure e a rafforzare quelle già in atto.

Le principali misure nell'ambito della **sfera professionale** toccano la sensibilizzazione delle aziende sul tema della conciliabilità lavoro-famiglia, il sostegno all'inserimento femminile sul mercato del lavoro, l'analisi inerente all'adozione di un congedo parentale cantonale, la promozione della parità di genere nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione, la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro e la promozione della responsabilità sociale delle imprese (CSR), con particolare attenzione alla flessibilizzazione delle condizioni lavorative e alle misure di conciliabilità lavoro-famiglia.

Per quanto attiene alla **parità nel contesto formativo** si citano le seguenti misure: lo sviluppo delle competenze di genere delle/dei docenti e delle/degli studentesse/i, attraverso offerte formative e attività didattiche attorno alle pari opportunità; l'inclusione e l'esplicitazione delle competenze di genere nel Piano di studio della scuola dell'obbligo; la promozione di un ambiente scolastico attento alle differenze di genere, alla diversità e all'inclusione e il sostegno alla scelta formativa e professionale libera da stereotipi di genere.

Infine, nell'ambito delle **pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico** sono state individuate le seguenti misure: la concretizzazione degli impegni sottoscritti all'interno della Carta per la parità salariale; la flessibilizzazione dei modi e tempi di lavoro per il personale dello Stato; la promozione della parità di genere nelle commissioni, nei gruppi di lavoro e nelle posizioni dirigenziali dello Stato; l'informazione pubblica e il sostegno ad un maggiore equilibrio di genere nelle istituzioni politiche cantonali e comunali; la promozione del pari trattamento di donne e uomini nelle pratiche amministrative, attraverso l'adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere e delle scelte di vita; la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale all'interno dell'Amministrazione cantonale e la promozione della responsabilità sociale dei Comuni,

con particolare attenzione alla flessibilizzazione delle condizioni lavorative e alle misure di conciliabilità lavoro-famiglia.

Il processo stesso che ha portato all'allestimento del Piano di azione cantonale per le pari opportunità ha contribuito ad incrementare la consapevolezza degli uffici e servizi cantonali su come il loro ruolo influenza le politiche pubbliche in un'ottica di genere. In questo modo è stato compiuto un primo passo che permetterà di integrare l'analisi di genere a tutti i livelli dello Stato e in tutti i settori affinché le disparità di trattamento tra donne e uomini siano costantemente ridotte.

Abbreviazioni

AC	Amministrazione cantonale
ACR	Azienda cantonale dei rifiuti
ACT	Associazioni dei comuni ticinesi
AET	Azienda elettrica ticinese
AITI	Associazione industrie ticinesi
AVS	Assicurazione vecchiaia e superstiti
CAN	Cancelleria dello Stato
CCCPubb	Centro di competenza in materia di commesse pubbliche
CC-Ti	Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino
CDMSI	Città dei mestieri della Svizzera italiana
CDPE	Conferenza svizzera delle Diretrici e dei Direttori cantonali della pubblica educazione
CEAS	Commissione per l'educazione affettiva e sessuale nelle scuole
CEDAW	Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne
CSFO	Centro svizzero di servizio formazione professionale
CSP	Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità
CSR	Responsabilità sociale delle imprese
DA	Divisione dell'ambiente
DASF	Divisione dell'azione sociale e delle famiglie
DE	Divisione dell'economia
DECS	Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport
DFA	Dipartimento formazione e apprendimento
DFE	Dipartimento delle finanze e dell'economia
DFP	Divisione della formazione professionale
DI	Dipartimento delle istituzioni
DT	Dipartimento del territorio
DSS	Dipartimento della sanità e della socialità
LAB	Laboratorio di psicopatologia del lavoro
LFCD	Legge sulla formazione continua dei docenti
LInn	Legge per l'innovazione economica

LORD	Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti
LPar	Legge federale sulla parità dei sessi
OCSE	Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico
OIL	Organizzazione internazionale del lavoro
ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite
PMI	Piccole medie imprese
SA	Sezione amministrativa
SECO	Segreteria di Stato dell'economia
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
SEL	Sezione degli enti locali
SIM	Sezione dell'insegnamento medio
SRU	Sezione delle risorse umane
SUFFP	Scuola universitaria federale per la formazione professionale
SUPSI	Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana
UAC	Ufficio dell'amministrazione e del controlling
UE	Unione europea
UFU	Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
UIL	Ufficio dell'ispettorato del lavoro
UOSP	Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale
USE	Ufficio per lo sviluppo economico
USI	Università della Svizzera italiana
UST	Ufficio federale di statistica
Ustat	Ufficio di statistica del Cantone Ticino
UVCP	Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche

Ringraziamenti

All'elaborazione di questo documento, curato dal Servizio per le pari opportunità della Cancelleria dello Stato, hanno collaborato i membri del Gruppo interdipartimentale per le pari opportunità nominato dal Consiglio di Stato, nonché istituzioni, enti pubblici e privati, associazioni e organizzazioni interessate alla parità e persone che sul territorio cantonale si impegnano a vario titolo nella promozione della parità di genere. A tutte e tutti loro va un sentito ringraziamento.

Linguaggio inclusivo

In termini linguistici il presente documento esplicita entrambi i generi quando è possibile, ovvero nella maggior parte dei casi, tranne quando vi sono delle citazioni e declinazioni dei traguardi, per cui si troverà una forma contratta (ad esempio: “le/i collaboratrici/ori”), oltre all’uso di termini ambigenere e collettivi (ad esempio: “il personale” al posto di “le/i dipendenti”). Ci si scusa sin d’ora con le lettrici e i lettori per l’uso di barre oblique che rendono la lettura meno fluida, utilizzate tuttavia in modo moderato. Infine, l’esplicitazione delle persone e delle declinazioni al femminile e al maschile sono da interpretarsi inclusive anche nei confronti delle persone che non si riconoscono nel sistema di genere binario.

Contesto politico

A seguito dell'introduzione del suffragio femminile a livello federale nel 1971 (1969 sul piano cantonale in Ticino), dell'articolo costituzionale sull'uguaglianza nel 1981 e dell'entrata in vigore della legge federale sulla parità dei sessi (LPar) nel 1996, molti progressi sono stati compiuti in relazione alla parità tra donna e uomo nel nostro Paese, senza tuttavia giungere alla piena realizzazione della parità di diritto e di fatto come sancito nell'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale. Per colmare parte delle lacune, il Consiglio di Stato, tramite il Messaggio n. 7492 del 30 gennaio 2018¹ sulla mozione 14 dicembre 2015 presentata da Milena Garobbio e cofirmatarie/i *“Adozione di un piano d'azione cantonale per la parità”*², ha deciso di dotarsi di un documento programmatico sulle pari opportunità, sulla base dei risultati scaturiti dal progetto pilota sul bilancio di genere nel settore della politica familiare³ e dal quadro statistico delle pari opportunità fra i sessi in Ticino⁴. Per fare ciò ha incaricato il Gruppo di lavoro interdipartimentale per le pari opportunità di elaborare un Piano di azione cantonale e ha inserito nel programma di legislatura 2019-2023⁵ l'obiettivo numero 22 che prevede un rafforzamento delle azioni cantonali volte a promuovere le pari opportunità come compito prioritario dello Stato.

Il Piano di azione cantonale per le pari opportunità concorre al raggiungimento degli **obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU**⁶, in particolare per quanto riguarda i seguenti elementi:

- **obiettivo 5:** *“Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze”;*
- **obiettivo 8.5:** *“Garantire entro il 2030 un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per donne e uomini, comprese/i le/i giovani e le persone con disabilità, e un'equa remunerazione per lavori di equo valore”;*
- **obiettivo 10.3:** *“Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni appropriate a tale proposito”;*
- **obiettivo 10.4:** *“Adottare politiche, in particolare fiscali, salariali e di protezione sociale, per raggiungere progressivamente una maggior uguaglianza”.*

Esso contribuisce altresì all'attuazione degli strumenti internazionali ratificati dalla Svizzera come la **Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW)**⁷, la **Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e**

¹ Messaggio n. 7492 del 30 gennaio 2018 del Consiglio di Stato consultabile al seguente link:

https://www4.ti.ch/user_librerie/php/GC/allegato.php?allid=121440

² Mozione del 14 dicembre 2015 consultabile al seguente link:

https://www4.ti.ch/user_librerie/php/GC/allegato.php?allid=94729

³ Rapporto completo disponibile al seguente link:

https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/20191115_Bilancio_di_genere_Rapporto_completo_DEF.pdf

⁴ Aggiornamento statistico pubblicato annualmente al seguente link (ultimo aggiornamento 8 marzo 2021):

https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/t_parit%C3%A0_2021.xlsx

⁵ Programma di legislatura 2019-2023 disponibile al seguente link:

https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/TEMI/LINEE_DIRETTIVE/2019-2023/PdL2019-2023.pdf

⁶ Per maggiori informazioni: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=F

⁷ Testo della Convenzione CEDAW consultabile al seguente link: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/239/it>

la violenza domestica (Convenzione di Istanbul)⁸, nonché la Convenzione sui diritti del fanciullo⁹.

Inoltre il Piano di azione è da considerarsi complementare ad altri documenti programmatici che il Consiglio di Stato sta implementando, come ad esempio il **Piano d'azione cantonale sulla violenza domestica¹⁰** e il **Programma cantonale di promozione dei diritti, di prevenzione della violenza, di protezione di bambini e giovani (0-25 anni) per il periodo 2021-2024** (in fase di elaborazione). La violenza sulle donne ha difatti profonde radici nella disparità tra i sessi all'interno della società ed è perpetuata da una cultura che tollera la violenza di genere. Per contrastare efficacemente e in maniera duratura il fenomeno è indispensabile che, contemporaneamente al Piano di azione cantonale per le pari opportunità, siano messe in campo misure e iniziative di contrasto alla violenza nei confronti delle donne e alla violenza domestica. Allo stesso modo, la promozione dei diritti delle/dei bambine/i, la prevenzione della violenza nei confronti delle/dei minori e la protezione dell'infanzia e della gioventù, si intersecano con il Piano di azione cantonale per le pari opportunità in quanto la decostruzione e il superamento degli stereotipi che riguardano il ruolo sociale di donne e uomini vanno promossi sin dalla prima infanzia al fine di permettere alle bambine e ai bambini di crescere in maniera libera da modelli "femminili" e "maschili".

Infine, come ha ricordato la sentenza del Tribunale federale del 2011 (DTF 137 I 305), tutti i livelli dello Stato (Confederazione, Cantoni e Comuni) sono tenuti ad adottare delle misure appropriate per lottare contro gli stereotipi e le discriminazioni di genere. In quest'ottica il Piano di azione cantonale per le pari opportunità contribuisce alla realizzazione della **Strategia Parità 2030** adottata dal Consiglio federale ad aprile 2021¹¹ e necessita altresì della collaborazione dei diversi livelli istituzionali, in particolare dei Comuni, nonché dei settori economici e scientifici e della società civile per una sua piena realizzazione. Essa indica un obiettivo 2030 per cui *"Donne e uomini partecipano con le stesse opportunità alla vita economica, familiare e sociale, fruiscono per tutta la vita della stessa sicurezza sociale e realizzano le loro aspirazioni in un ambiente improntato al rispetto e privo di discriminazioni e violenza"*. Un obiettivo certamente ambizioso, ma al quale tutte e tutti possiamo contribuire.

⁸ Testo della Convenzione di Istanbul consultabile al seguente link: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2018/168/it>

⁹ Testo della Convenzione sui diritti del fanciullo consultabile al seguente link: https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1998/2055_2055_2055/it

¹⁰ Piano di azione cantonale sulla violenza domestica consultabile al seguente link: <https://www3.ti.ch/COMUNICAZIONI/196429/20211123URAP-Piano%20d'azione%20cantonale.pdf>

¹¹ Strategia parità 2030 consultabile al seguente link: https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/it/dokumente/publikationen_gleichstellung_allgemein/Gleichstellungsstrategie%202030.pdf.download.pdf/Strategia%20parit%C3%A0%202030.pdf

Introduzione

Il Piano di azione cantonale per le pari opportunità è uno strumento strategico per attuare il mandato costituzionale di promozione dell'uguaglianza di diritto e di fatto. Il principio della parità di genere è sancito dalla Costituzione federale, dalla Costituzione cantonale e dalla legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 (LPar). La Costituzione federale, nel suo art. 8 cpv. 2, sancisce che uomo e donna hanno uguali diritti e che la legge ne assicura l'uguaglianza di diritto e di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, l'istruzione e il lavoro. La legge federale sulla parità dei sessi (LPar) completa la costituzione e vieta le pratiche che sfavoriscono un genere rispetto all'altro nelle relazioni professionali. Dal 1998, il Cantone Ticino ha ripreso il principio federale all'interno della Costituzione cantonale all'art. 7 cpv. 2 e 3 indicando che *“Donne e uomini sono uguali davanti alla legge”* e *“Per lavoro di pari valore donne e uomini ricevono retribuzione uguale”*. Attraverso il Piano di azione, il Cantone Ticino non intende unicamente prevenire le discriminazioni di genere, ma anche promuovere l'uguaglianza di fatto mediante l'implementazione di misure adeguate.

Le misure e azioni proposte si orientano attorno ad alcuni obiettivi e priorità che il Cantone si impegna a promuovere per la parità di genere, nelle sue molteplici vesti, quali ad esempio:

- fornitore di servizi per le cittadine e i cittadini;
- committente per aziende e organizzazioni che collaborano con il Cantone;
- datore di lavoro per le/i dipendenti dell'Amministrazione cantonale, del settore pubblico e para-pubblico.

L'obiettivo del processo che porta all'adozione di un Piano d'azione cantonale per le pari opportunità è quello di ancorare l'uguaglianza come un compito trasversale in tutti i settori dell'AC. I cinque Dipartimenti e la Cancelleria dello Stato sono attivamente coinvolti nella sua attuazione attraverso misure e azioni nei rispettivi settori di competenza. Il Servizio per le pari opportunità coordina l'elaborazione del Piano di azione e accompagna e sostiene i Dipartimenti nell'attuazione delle loro misure.

Infine, va ricordato che il Piano di azione cantonale per le pari opportunità parte da un'analisi del contesto ticinese attraverso due principali documenti che hanno preceduto il presente Piano. Da un lato, la pubblicazione ***“Le cifre della parità. Un quadro statistico delle pari opportunità fra i sessi in Ticino”*** – elaborata dall'Ufficio di statistica (Ustat) per la prima volta nel 2014¹², poi attraverso una seconda edizione nel 2018¹³ – propone una serie di dati sulla parità tra donne e uomini suddivisi in sette aree tematiche: demografia, formazione, salario e attività professionale, conciliazione lavoro-famiglia, povertà, politica e violenza. Le cifre permettono di fare un confronto nel tempo, ma anche di situarsi rispetto all'andamento a livello nazionale, valutando in quali ambiti vi sono dei miglioramenti e dove invece permangono delle disparità di genere. Il documento, attualmente disponibile attraverso un aggiornamento annuale sotto forma di foglio di calcolo¹⁴, contiene i grafici aggiornati, nonché le cifre utilizzate per allestirli in modo da

¹² Documento disponibile al seguente link:

http://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/pubblicazioni/2014_Ustat_Cifre_della_parita.pdf

¹³ Documento disponibile al seguente link:

http://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/pubblicazioni/2018_Ustat_Cifre_della_parita.pdf

¹⁴ Aggiornamento statistico disponibile al seguente link:

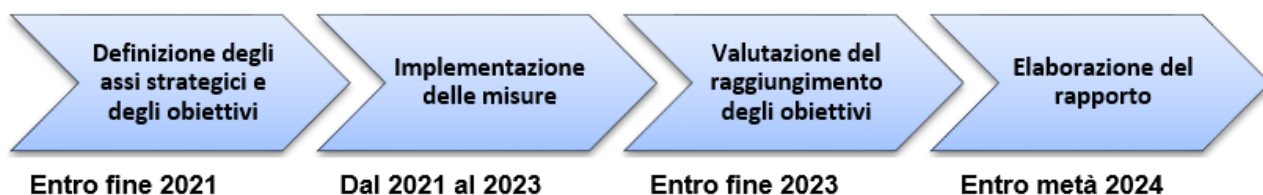
https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/volume/t_parit%C3%A0_2021.xlsx

permettere a ciascuna/o interessata/o di usufruire dei grafici già allestiti o elaborare le proprie analisi partendo direttamente dai dati. Con l'obiettivo di mettere a disposizione delle/degli interessate/i una versione più scorrevole e interattiva rispetto al file Excel, ad aprile 2022 è stata pubblicata una versione digitale de *“Le Cifre della parità”* dove l'insieme delle schede tematiche, vale a dire tutti i grafici e i rispettivi commenti, viene strutturato in un'unica pagina web. In secondo luogo, lo **studio pilota sul bilancio di genere nel settore della politica familiare in Ticino** ha fatto emergere le principali lacune che permangono nell'ambito della conciliabilità lavoro-famiglia, in particolare la necessità di continuare a promuovere delle misure che consentano ad entrambi i genitori di conciliare attività professionale con responsabilità familiari, per evitare di rafforzare lo stereotipo che definisce tale relazione una questione “naturalmente” femminile. Le misure individuate in questo senso dal Piano di azione cantonale per le pari opportunità, assieme a quanto già previsto dalla riforma cantonale fiscale e sociale adottata dal Consiglio di Stato nel 2018¹⁵ – come ad esempio l'aiuto universale e l'aiuto soggettivo – mirano a rafforzare l'autonomia dei genitori di poter effettivamente scegliere il proprio modello di organizzazione familiare, indipendentemente dal reddito. Queste due analisi hanno fornito delle basi solide a partire dalle quali è stato possibile elaborare delle misure che rispondano in maniera specifica alle esigenze e priorità del nostro tessuto economico, sociale e culturale.

Il Piano di azione cantonale per le pari opportunità propone obiettivi e misure per promuovere le pari opportunità in Ticino negli anni 2022 e 2023. La loro implementazione è in parte già avvenuta nel 2021 durante l'allestimento dello stesso programma. Tuttavia, le misure, iniziative, attività e i progetti proposti non sono da considerarsi esaustivi. Essi riflettono una parte della programmazione per il prossimo biennio, ma possono in qualsiasi momento essere completati, e se necessario ridefiniti, attraverso ulteriori misure che contribuiscono al raggiungimento della parità di genere. Di principio, il Piano di azione fornisce degli indirizzi strategici che orientano l'attività del Cantone, dei Comuni, del settore parapubblico e dell'economia più in generale, settori all'interno dei quali le entità sono incoraggiate ad adottare ulteriori misure e rafforzare quelle già in atto.

A seguito dell'implementazione delle misure, nella prima metà del 2024 sarà elaborato un rapporto sul raggiungimento degli obiettivi. Il processo nel suo insieme avrà una durata complessiva di quasi 4 anni (da gennaio 2021 a giugno 2024), come indicato nella rappresentazione sottostante. A fine 2021 sono stati definiti gli assi strategici e gli obiettivi principali e siamo attualmente nella fase di attuazione delle misure.

Fasi del processo



¹⁵ Messaggio 7417 del 15 settembre 2017 disponibile al seguente link:
<https://www4.ti.ch/user/librerie/php/GC/allegato.php?allid=119295>

Il Piano di azione è stato allestito dal Gruppo di lavoro interdipartimentale pari opportunità, così composto:

- **Davina Fitas** (Presidente) e **Françoise Gehring** (membro), in rappresentanza della Commissione consultiva per le pari opportunità;
- **Katia Balemi**, Aggiunta al Direttore, Divisione dell'ambiente, in rappresentanza del Dipartimento del territorio (DT);
- **Nazareth Cavadini**, Sezione degli enti locali, in rappresentanza del Dipartimento delle istituzioni (DI);
- **Daniele Fumagalli**, Aggiunto al Direttore, Divisione dell'economia, in rappresentanza del Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE);
- **Francesco Giudici**, Responsabile settore società, in rappresentanza dell'Ufficio di statistica (Ustat, DFE);
- **Roberto Sandrinelli**, Aggiunto al Direttore, Divisione dell'azione sociale e delle famiglie, in rappresentanza del Dipartimento della sanità e della socialità (DSS);
- **Rachele Santoro** (coordinatrice), Delegata per le pari opportunità, in rappresentanza della Cancelleria dello Stato (CAN);
- **Tiziana Zaninelli**, Caposezione dell'Insegnamento medio, in rappresentanza del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS).

Assi strategici, obiettivi e misure 2021 – 2023

L'uguaglianza di genere riguarda persone di tutte le età e in tutti i settori della vita. La politica ha stabilito che il Cantone Ticino dovesse dotarsi di uno strumento programmatico orientato all'insieme del Cantone e non unicamente all'AC. Tuttavia, il Gruppo di lavoro interdipartimentale ha ritenuto importante definire, oltre alle misure e azioni che avessero un impatto sulle cittadine e sui cittadini della Svizzera italiana, anche un asse strategico volto all'AC quale datore di lavoro e ente di riferimento per il settore pubblico. Ecco perché il Gruppo di lavoro interdipartimentale ha stabilito tre principali ambiti di intervento attorno ai quali ruota il Piano di azione:

- pari opportunità nella sfera professionale;
- pari opportunità nel contesto formativo;
- pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico (AC, Comuni e enti parastatali).



Essi sono strettamente correlati tra loro e s'influenzano mutualmente. Il grafico a torta illustra i tre ambiti di intervento attorno ai quali ruota il Piano di azione.

Pari opportunità

Il Dizionario storico della Svizzera fornisce una definizione di cosa si intende per parità tra donna e uomo come segue: *“La parità tra uomo e donna si fonda sul principio fondamentale dell’uguaglianza di tutti gli esseri umani e implica la messa in discussione dell’idea, ancorata nella legge e caratterizzante tutte le istituzioni sociali, secondo cui sussiste una differenza di natura tra uomo e donna che giustifica una diversità di trattamento. La parità tra uomo e donna mira a migliorare la condizione della donna sul piano del diritto costituzionale (Costituzione), del diritto del lavoro, della cittadinanza e del diritto di voto, come pure nell’ambito della legislazione sociale e civile (Codice civile). Interessa però anche la situazione concreta delle donne e delle ragazze nella famiglia, nell’educazione, nella formazione, nella professione e nella politica (diritti politici), poiché la parità di diritto non garantisce automaticamente la parità di fatto”*¹⁶. In questo senso l’obiettivo non consiste nel far sì che donne e uomini siano uguali, bensì che godano sempre delle medesime opportunità e possibilità, come pure di pari accesso a beni, risorse e retribuzione. Il percorso verso l’ottenimento della parità di diritti fra donne e uomini non passa dall’eliminazione delle diversità, ma al contrario, dal riconoscimento delle differenze di genere.

La Convenzione per l’eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW), ratificata dalla Svizzera nel 1997, è il più importante strumento internazionale giuridicamente vincolante in materia di diritti delle donne. Essa definisce la discriminazione contro le donne come: *“ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o distruggere il riconoscimento, il godimento o l’esercizio, da parte delle donne quale che sia il loro stato matrimoniale, dei diritti dell’uomo e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo, su una base di parità tra l’uomo e la donna”* (art. 1 CEDAW)¹⁷. La Convenzione indica molte misure per eliminare le discriminazioni: dal diritto al lavoro ai diritti nel lavoro (art. 11), dai diritti relativi alla salute e alla pianificazione familiare (art. 12) all’uguaglianza di fronte alla legge (art. 15), nella famiglia e nel matrimonio (art. 16), nell’educazione e nell’istruzione (art. 5 e art. 10), nella partecipazione alla vita politica (art. 7 e art. 8), nello sport, nell’accesso al credito (art. 13), nella concessione o perdita della nazionalità (art. 9). La CEDAW impone agli Stati membri di adottare ogni misura adeguata per eliminare le gli stereotipi di genere, in particolare: *“al fine di modificare gli schemi e i modelli di comportamento socio-culturale degli uomini e delle donne e giungere ad una eliminazione dei pregiudizi e delle pratiche consuetudinarie o di altro genere, che siano basate sulla convinzione dell’inferiorità o della superiorità dell’uno o dell’altro sesso o sull’idea di ruoli stereotipati degli uomini e delle donne”* (art. 5a CEDAW). Infine, gli stati che ratificano la Convenzione CEDAW si impegnano non solo ad adeguare ad essa la loro legislazione, ma a eliminare ogni discriminazione praticata da *“persone, enti e organizzazioni di ogni tipo”*, nonché ad adottare ogni misura adeguata per modificare costumi e pratiche consuetudinarie discriminatorie.

L’obiettivo del Piano di azione cantonale per le pari opportunità è in parte anche quello di incrementare la cultura del *Gender mainstreaming*, ovvero l’“approccio di genere integrato”, nelle politiche pubbliche del Cantone Ticino. Nel 1997, il Consiglio economico e sociale delle Nazioni ha definito il concetto di *Gender mainstreaming* come *“il processo*

¹⁶ Per maggior informazioni: <https://hls-dhs-dss.ch/it/articles/016499/2021-02-04/>

¹⁷ Testo della Convenzione disponibile al seguente link: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/239/it>

attraverso cui sono valutate tutte le implicazioni per le donne e per gli uomini di ogni azione progettata, in tutti i campi e a tutti i livelli, compresa l'attività legislativa, politica e di programmazione. Si tratta di una strategia volta a rendere le preoccupazioni e le esperienze sia delle donne sia degli uomini una dimensione integrale della progettazione, dell'attuazione, del monitoraggio e della valutazione delle politiche e dei programmi in tutte le sfere della politica, dell'economia e del sociale, cosicché donne e uomini ne possano trarre gli stessi vantaggi e non si perpetui la disuguaglianza. L'obiettivo è il raggiungimento della parità di genere" (ECOSOC, Agreed conclusions 1997/2, UN doc. A/52/3, Capitolo IV, par. 4)¹⁸. Esso prevede dunque l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche pubbliche promosse dallo Stato, dal processo di elaborazione, alla pianificazione, all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, il monitoraggio e la valutazione. Si tratta di un approccio globale, avente come obiettivo quello di integrare gli aspetti inerenti alla parità in modo durevole e generale a tutti i livelli organizzativi.

L'obiettivo è sicuramente ambizioso, ma attraverso una comunicazione proattiva con i Dipartimenti e una loro sensibilizzazione alle questioni di genere, è possibile renderli maggiormente attenti all'impatto diversificato che possono avere le politiche pubbliche su donne e uomini e analizzarne gli effetti prima, durante e anche nel momento della valutazione di determinate iniziative dello Stato.

¹⁸ Per maggiori informazioni : <https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF>

1. Pari opportunità nella sfera professionale

Le pari opportunità nella sfera professionale riguardano molteplici aspetti. Da un lato vi è il **divieto di discriminazioni fondate sul sesso nelle relazioni di lavoro** come sancito dalla legge federale sulla parità dei sessi (LPar), in particolare per quanto concerne l'assunzione, l'attribuzione dei compiti, l'assetto delle condizioni di lavoro, la retribuzione, la formazione e il perfezionamento professionale, la promozione, il licenziamento e le molestie sessuali (art. 3 cpv. 2 e art. 4 LPar). Dall'altro la **conciliabilità tra sfera personale e professionale** è un criterio indispensabile per raggiungere la parità in ambito professionale, in quanto riducendo gli ostacoli alla partecipazione femminile al mercato del lavoro e favorendo congedi e flessibilità lavorativa agli uomini anche quando questi occupano posizioni di responsabilità, donne e uomini possono ripartirsi equamente l'attività professionale retribuita e il lavoro domestico o di accudimento non retribuito senza subire perdite finanziarie.

Per far fronte alle sfide poste dal mondo professionale, il Piano di azione per le pari opportunità ha definito i seguenti obiettivi, meglio specificati nei capitoli che seguono: sostenere la conciliabilità lavoro-famiglia, promuovere la parità di genere nelle posizioni dirigenziali e nei Consigli di amministrazione, prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro e promuovere la responsabilità sociale delle imprese con particolare attenzione alla flessibilizzazione dei tempi e delle condizioni di lavoro e alle strutture di accoglienza per la prima infanzia in modo da creare delle condizioni d'impiego conciliabili con le esigenze delle famiglie.

Conciliabilità tra impegni professionali e personali

L'occupazione femminile nel Cantone Ticino è notevolmente aumentata negli ultimi anni, ma nonostante ciò il lavoro a tempo parziale rimane una caratteristica tipica dell'impiego femminile (più della metà delle donne lavora a tempo parziale a fronte di un uomo su sei)¹⁹. Inoltre le donne occupano posizioni di responsabilità con meno frequenza e più spesso degli uomini hanno più di un impiego (3,3% degli uomini contro il 7,0% tra le donne). Questo è dovuto in parte al fatto che esse continuano a sostenere il principale onere del lavoro domestico, di cura e di assistenza non retribuito, soprattutto quando le/i figlie/i sono piccole/i²⁰. Il tempo parziale, inoltre, non sempre è una soluzione desiderata: infatti il 32% delle persone occupate a tempo parziale risulta sottoccupata, vale a dire che vorrebbe lavorare di più ed è disposta ad aumentare il grado d'occupazione nei tre mesi successivi. Di queste, due terzi sono donne²¹. La maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro contribuisce a ridurre il divario di genere nelle rendite di vecchiaia, rafforzando la loro indipendenza economica lungo l'intero arco della vita e migliorando la loro situazione al momento del pensionamento. Si ricorda difatti che il divario di genere a livello di rendite pensionistiche in Svizzera si colloca al 37% (corrispondente a 19'585

¹⁹ Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera, disponibile in "Le cifre della parità" (Ustat): <https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/index.php?fuseaction=pubblicazioni.detttaglioVolume&t=3&idCollana=481&idVolume=2102>

²⁰ Giudici e Schumacher (2017), disponibile al seguente link: https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/articolo/2388dss_2017-2_4.pdf

²¹ Fonte: Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera, disponibile in "Le cifre della parità" (Ustat): <https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/index.php?fuseaction=pubblicazioni.detttaglioVolume&t=3&idCollana=481&idVolume=2102>

franchi all'anno), percentuale leggermente al di sotto del tasso medio dei 27 Stati membri dell'UE, che è pari quasi al 40%. La differenza nel primo pilastro (AVS) è relativamente piccola con il 2,7% e si attesta al 54,4% nel terzo pilastro, quello della previdenza individuale. La differenza è particolarmente importante nel secondo pilastro, la cosiddetta previdenza professionale, con un tasso del 63%, che corrisponde a 18'674 franchi all'anno²².

Spesso l'aspirazione di avere figlie/i presenta un divario tra desiderio e realtà. Difatti, la maggior parte delle/dei giovani adulte/i desidera avere due figlie/i, ma dai dati presentati dall'Ufficio di statistica (UST) emerge che in Svizzera tre quarti delle donne con un diploma terziario teme che la nascita di un figlio comporti ripercussioni negative sulle prospettive professionali²³. Tra le donne con un livello di formazione più basso tale quota è nettamente inferiore. Gli svantaggi a cui vanno incontro le donne incinte e le mamme nel mondo del lavoro si riflettono anche nell'ambito dei servizi di consulenza disponibili sul territorio, come per esempio il Consultorio Donna e Lavoro dell'Associazione Equi-Lab e il Servizio per le pari opportunità. Le richieste di informazioni sui licenziamenti discriminatori al rientro dal congedo maternità, così come il demansionamento o il trasferimento rispetto a compiti o funzioni che si svolgevano prima della maternità sono aumentati notevolmente negli ultimi anni. I risultati di uno studio nazionale sulle interruzioni del lavoro confermano questa tendenza: il 15% delle donne interrompe l'attività retribuita contro la propria volontà dopo il parto e nell'11% dei casi il motivo è un licenziamento o la mancanza di opportunità per ridurre il carico lavorativo²⁴. La difficile conciliabilità tra lavoro e famiglia può costituire un ostacolo alla scelta di avere una/o più figlie/i e contribuisce a sfavorire le donne sul mercato del lavoro prima e dopo il parto.

Attraverso il Messaggio n. 7922 dell'11 novembre 2020, il Consiglio di Stato ha approvato una modifica della legge tributaria (LT) del 21 giugno 1994 volta ad innalzare la deduzione massima per la cura prestata alle/ai figlie/i da terzi a 25'000 franchi per tutte/i le/i contribuenti (entrata in vigore il 1° gennaio 2022)²⁵. Fino al 2021 nel Cantone Ticino la deduzione massima consentita era di 10'000 franchi per i redditi imponibili inferiori a 80'000 franchi e di 5'500 franchi per quelli superiori a questa cifra. Attraverso questa modifica vi è stata una riduzione dei disincentivi economici alla cura prestata alle/ai figlie/i da terzi, nonché un possibile sostegno all'attività lucrativa dei genitori, con particolare attenzione al tasso di occupazione femminile.

Da un sondaggio commissionato nel 2015 dal DSS a Tiresia *“Bisogni e necessità delle famiglie ticinesi con almeno un bambino fra 0 e 4 anni”*²⁶, emergono le principali necessità delle famiglie in materia di conciliabilità tra famiglia e lavoro. Un fattore apparso con forza dall'analisi è stato la necessità di un maggiore coinvolgimento delle/dei datrici/ori di lavoro e delle aziende nella promozione e lo sviluppo ulteriore delle condizioni quadro del

²² Fluder, Robert ; Salzgeber, Renate ; von Gunten, Luzius ; Kessler, Dorian ; Fankhauser, Regine (2016) : *Ecart de rentes en Suisse : différences entre les rentes de vieillesse des femmes et des hommes*, Berne, OFAS. Aspects de la sécurité sociale. Rapport de recherche n° 12/16.

²³ Indagine sulle famiglie e sulle generazioni 2018 dell'Ufficio federale di statistica (UST).

²⁴ Rapporto di ricerca dell'istituto BASS su incarico dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS), *“Erwerbsunterbrüche vor der Geburt”*, 2018, disponibile al seguente link:

<https://www.bsv.admin.ch/bsv/home.webcode.html%3Fwebcode%3DC814.C165.de>

²⁵ Messaggio n. 7922 dell'11 novembre 2020 del Consiglio di Stato consultabile al seguente link:

<https://www4.ti.ch/user/librerie/php/GC/allegato.php?allid=136962>

²⁶ Studio completo disponibile al seguente link:

https://www4.ti.ch/fileadmin/DSS/DASF/Cosa_facciamo/Rapporto_Sondaggio_Neo_Mamme_Versione_Def.pdf

rapporto di lavoro, con particolare riferimento alla flessibilità degli orari di lavoro, il lavoro a tempo parziale e l'accesso a strutture di custodia collettive. Le famiglie hanno inoltre espresso la preoccupazione per il costo a loro carico dei nidi dell'infanzia auspicandone una maggiore accessibilità²⁷. Per rispondere a questi bisogni, all'interno della riforma cantonale fiscale e sociale sono state proposte, oltre alle misure volte a ridurre i costi per le famiglie delle strutture di accoglienza per l'infanzia, anche delle misure di consulenza e supporto alle aziende e alle/ai datrici/ori di lavoro che intendono realizzare dei progetti nuovi o degli aggiornamenti degli strumenti già in essere per affinare le regole e le modalità operative finalizzate allo sviluppo della conciliabilità, nonché incentivare dei veri e propri programmi aziendali che rientrano nel quadro più generale della responsabilità sociale delle imprese. Attraverso il Piano di azione cantonale per le pari opportunità si intende **intensificare ulteriormente la comunicazione e l'informazione attorno a queste possibilità per le aziende in modo da favorire dei passi concreti nell'ambito della conciliabilità, incrementando le forme di lavoro flessibili** (promozione del lavoro a tempo parziale economicamente vantaggioso e fiscalmente neutro per entrambi i generi, annualizzazione delle ore di lavoro, ampliamento degli orari di lavoro, introduzione dei congedi genitoriali e prolungamento dei congedi esistenti, riconoscimento della formazione continua, lavoro ripartito, telelavoro, ecc.) (misura 1.1.1 del Piano di azione).

L'attivazione e la valorizzazione del potenziale delle donne, spesso ben formate, è un elemento molto importante sia per la realizzazione personale, sia per arricchire il mercato del lavoro di competenze e per rispondere così ai cambiamenti in atto (tra cui, ad esempio, il progressivo pensionamento della generazione dei "baby-boomers" e la verosimile carenza di manodopera). Tuttavia, le traiettorie professionali femminili sono ancora spesso caratterizzate, ad esempio, da interruzioni del lavoro retribuito più o meno durature per dedicarsi alla cura delle/dei figlie/i. Questo può rendere il reinserimento professionale più arduo, soprattutto in un mercato del lavoro in rapida evoluzione. A questi elementi si aggiunge l'effetto della pandemia da Covid-19, la quale ha mostrato che le donne sul mercato del lavoro sono in situazione di vulnerabilità e sono state maggiormente colpite dalle misure di contenimento del virus sul piano economico, professionale e sociale. Difatti, come dimostrato dal secondo Barometro nazionale sull'uguaglianza con focus su lavoro retribuito e lavoro di cura non retribuito, pubblicato dalla CSP nel 2021, la pandemia ha esacerbato il carico già esistente soprattutto per le persone con compiti di cura per le quali è stato più difficile del solito conciliare lavoro retribuito, famiglia e lavori domestici e, talvolta, ha pure portato ad una riduzione della percentuale di lavoro o all'abbandono dell'impiego²⁸. Questi risultati sono stati confermati anche attraverso lo studio pubblicato dalla società di consulenza PwC a marzo 2022 sui rapporti di lavoro delle donne nei 33 paesi dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) in Europa, dal quale emerge che le donne sono state tre volte più numerose ad assumersi le responsabilità di cura durante il lockdown e quindi ad abbandonare l'attività professionale²⁹. Per far fronte agli effetti della pandemia, il Consiglio di Stato in aprile 2020, su iniziativa del DFE, ha attivato il Gruppo strategico per il rilancio del Paese con l'obiettivo di monitorare la situazione congiunturale del Cantone ed individuare gli interventi necessari. Nell'ambito degli approfondimenti svolti dal Gruppo, la Sezione del

²⁷ Giudici e Bruno (2016), disponibile al seguente link:

https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/allegati/articolo/2201dss_2016-1_2.pdf

²⁸ Barometro nazionale sull'uguaglianza 2021 con focus su lavoro retribuito e lavoro di cura non retribuito disponibile al seguente link: https://www.equality.ch/pdf_i/Barometer_IT_komplett.pdf

²⁹ Per maggior informazioni: <https://www.pwc.co.uk/economic-services/WIWI/pwc-women-in-work-index-2022.pdf>

lavoro della Divisione dell'economia ha attivato il **progetto di formazione e sensibilizzazione all'interno degli Uffici regionali di collocamento (URC) volto al sostegno del pubblico femminile in disoccupazione** (misura 1.1.2 del Piano di azione). Esso intende, da un lato, sostenere il (re-)inserimento delle donne nel mondo del lavoro, attraverso la valorizzazione degli strumenti di collocamento disponibili e l'attuazione di misure di sostegno individualizzato per il pubblico femminile, dall'altro, promuovere attività di sensibilizzazione e formazione riguardo alle tematiche di genere all'interno degli Uffici regionali di collocamento (URC).

Dando seguito all'approvazione da parte del Gran Consiglio, in data 25 gennaio 2021, del rapporto di minoranza della Commissione sanità e sicurezza sociale sull'iniziativa 14 dicembre 2017 presentata nella forma generica da Raoul Ghisletta e cofirmatarie/i *“Per un congedo maternità cantonale (Modifica LAF)”* – il quale richiede l'introduzione di un congedo parentale cantonale (anziché di maternità come originariamente proposto) di due settimane oltre ai congedi federali di maternità e dal 1° gennaio 2021 di paternità³⁰ – il Cantone Ticino si impegna ad **allestire un'analisi di fattibilità giuridica, tecnica ed economica, individuando le necessarie modifiche legislative nonché altri adeguamenti che dovessero essere utili, per l'introduzione di un tale congedo** (misura 1.1.3 del Piano di azione). Questa misura, permetterebbe di agevolare ulteriormente le famiglie nella conciliabilità, ampliando i congedi esistenti, e potrebbe rivelarsi anche un incentivo alla natalità³¹. Infine, il congedo parentale promuove maggiore equità nella ripartizione dei compiti all'interno della coppia, favorendo il coinvolgimento dei padri nell'accudimento delle/dei figlie/i e nel lavoro domestico. Esso contribuisce altresì ad una maggiore partecipazione delle donne alla vita professionale, favorendone un rientro più rapido sul lavoro a seguito della maternità e consentendo loro di essere economicamente più autonome e di beneficiare di rendite più elevate al momento del pensionamento.

Il miglioramento della conciliabilità compete principalmente ai Cantoni e ai Comuni, ma anche il mondo economico e le parti sociali devono fare la loro parte. Per raggiungere questo obiettivo è dunque indispensabile una maggiore cooperazione tra tutti gli attori coinvolti.

Per questi motivi il Cantone Ticino intende adottare delle misure per **sostenere le aziende nell'implementazione di misure a favore della conciliabilità lavoro-famiglia, favorire l'inserimento professionale delle donne**, soprattutto per far fronte a quelle situazioni in cui le donne, per dedicarsi alla cura delle/dei figlie/i, spesso anche in famiglie monoparentali, hanno interrotto per tempi più e meno lunghi l'attività lavorativa retribuita e **valutare la fattibilità rispetto all'introduzione di un congedo parentale cantonale**.

³⁰ Rapporto di minoranza del 19 novembre 2020 della Commissione sanità e sicurezza sociale sull'iniziativa 14 dicembre 2017 presentata nella forma generica da Raoul Ghisletta e cofirmatari *“Per un congedo maternità cantonale (Modifica LAF)”*: https://www4.ti.ch/fileadmin/POTERI/GC/allegati/rapporti/24663_IG645R-min.pdf

³¹ In merito all'evoluzione delle nascite, l'indicatore sintetico di fecondità in Ticino è storicamente basso e si colloca stabilmente al di sotto del valore di 2,1, soglia necessaria per la perpetuazione della società. Nel 2020 si è attestato a 1,28 figli per donna in età feconda, ben al di sotto della media nazionale di 1,48.

Presenza femminile nelle posizioni dirigenziali

L'equilibrio di genere a tutti i livelli di responsabilità e in tutti i settori assume particolare importanza, tanto più che ciò può avere un impatto positivo sul rendimento e sul successo delle aziende. La diversità è una risorsa per le aziende e diversi studi mostrano che i team misti sono sinonimo di creatività, in quanto permettono di capire meglio le aspettative delle/dei clienti e aumentano la produttività. Nel 2022 il 17° rapporto Schilling³² evidenzia che in Svizzera le donne rappresentano il 26% delle persone che siedono nei Consigli di amministrazione dei 100 maggiori datori di lavoro dei settori pubblico e privato (+3% rispetto al dato del 2021). Anche nell'ambito delle Direzioni la proporzione di donne ha raggiunto una percentuale record con un aumento dal 13% (dato 2021) al 17% (dato 2022). Nelle aziende svizzere la diversità di genere sta dunque progredendo, ma risulta ancora faticoso per le donne superare il “soffitto di cristallo” per accedere alle posizioni dirigenziali. Attraverso il Messaggio 7839 del 1° luglio 2020³³ il Consiglio di Stato ha dichiarato il suo impegno nel promuovere la rappresentanza femminile negli enti di nomina governativa attraverso tre misure:

- incitare i servizi coinvolti nel proporre delle candidature femminili al momento del rinnovo delle cariche inerenti i Consigli di amministrazione, di fondazione o i comitati associativi presso gli enti di nomina;
- favorire, a parità di competenze, le candidature femminili;
- pubblicare a scadenza annuale le statistiche aggiornate sulla presenza di uomini e donne, in modo da favorire la trasparenza e monitorare gli effetti delle misure di sensibilizzazione.

Dal 2020 il Servizio per le pari opportunità pubblica annualmente l'evoluzione della percentuale di donne nei Consigli di amministrazione e nelle Direzioni degli enti pubblici³⁴. I dati mostrano un incremento della presenza femminile passata dal 23% nel 2020 (14 donne su 61 cariche) al 31,7% nel 2022 (19 donne su 60 cariche) per quanto riguarda i Consigli di amministrazione e dal 18,2% nel 2020 (8 donne su 44 cariche) al 23,1% nel 2022 (12 donne su 52 cariche) per quanto concerne le Direzioni. Risulta chiaro dalle statistiche che il superamento del soffitto di cristallo è più arduo nell'ambito degli organi direttivi, mentre sta avanzando più rapidamente la presenza femminile nei Consigli di amministrazione all'interno dei quali in Ticino si è superata per la prima volta la soglia del 30%. Sebbene il Consiglio di Stato non abbia la possibilità di influenzare in maniera diretta le nomine nelle Direzioni degli enti cantonali, egli può sensibilizzare tali aziende ad un maggior equilibrio di genere attraverso le/i proprie/i rappresentanti che siedono nei Consigli di amministrazione.

³² Rapporto Schilling disponibile al seguente link: <https://www.schillingreport.ch/de/>

³³ Messaggio 7839 del 1° luglio 2020 disponibile al seguente link:
https://www4.ti.ch/user_librerie/php/GC/allegato.php?allid=135598

³⁴ Per enti pubblici si intendono: Azienda Cantonale dei Rifiuti (ACR), Azienda elettrica ticinese (AET), Banca dello Stato del Cantone Ticino, Ente ospedaliero cantonale (EOC), Istituto di Previdenza del Cantone Ticino (IPCT), Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) e Università della Svizzera italiana (USI).



Mediante le misure citate il Governo intende **contribuire al raggiungimento di un maggior equilibrio di genere, nonché favorire la rappresentanza di almeno il 30% di uno o dell'altro sesso nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti di nomina**, come sancito dall'art. 4 cpv. 3 del regolamento concernente le commissioni, i gruppi di lavoro e le rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato ([misura 1.2.1 del Piano di azione](#)).

Violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro

Un ulteriore campo in cui risulta importante intervenire concerne il tema delle **violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro (molestie psicologiche, sessuali e discriminazioni)**. Nel 2008, l'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) e la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) hanno svolto un'indagine nella Svizzera tedesca e romanda sul tema delle molestie sessuali, dalla quale emerge che nell'arco dell'intera vita professionale, il 28,3% delle donne intervistate e il 10% degli uomini dichiarano di aver subito molestie sessuali almeno una volta³⁵. Nel 2014 il Cantone Ticino è stato coinvolto nel Programma nazionale di ricerca *"Molestie sessuali sul posto di lavoro – chi molesta chi, come e perché? Comprendere meglio per prevenire meglio"*³⁶. Lo studio ha mostrato inoltre che nella Svizzera italiana il 60,9% degli uomini e il 52,4% delle donne è stato confrontato ad almeno un comportamento potenzialmente molesto nel corso della propria vita professionale. Rispetto alle altre regioni linguistiche, la frequenza di questi comportamenti è risultata essere notevolmente più diffusa in Ticino. A seguito di tale indagine, in Ticino sono stati proposti degli interventi formativi nelle aziende del territorio

³⁵ Sintesi dei principali risultati disponibile al seguente link:

[https://www.seco.admin.ch/dam/seco/it/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/studien_berichte/Rischio%20e%20diffusione%20delle%20molestie%20sessuali%20sul%20posto%20di%20lavoro%20\(Riassunto\).pdf.download.pdf/Rischio%20e%20diffusione%20delle%20molestie%20sessuali%20sul%20posto%20di%20lavoro%20\(Riassunto\).pdf](https://www.seco.admin.ch/dam/seco/it/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/studien_berichte/Rischio%20e%20diffusione%20delle%20molestie%20sessuali%20sul%20posto%20di%20lavoro%20(Riassunto).pdf.download.pdf/Rischio%20e%20diffusione%20delle%20molestie%20sessuali%20sul%20posto%20di%20lavoro%20(Riassunto).pdf)

³⁶ Sintesi dei principali risultati disponibile al seguente link:

http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_projekte_krings_projektergebnisse_lang_italienisch.pdf

per approfondire la tematica delle molestie sessuali sul posto di lavoro e per sensibilizzare maggiormente le/i datrici/ori di lavoro sulla loro responsabilità nel promuovere un clima di lavoro sano e rispettoso e tutelare le/i proprie/i dipendenti. Un ulteriore sondaggio condotto da *gfs.bern* nel 2019, mostra che il 40% delle donne intervistate teme di poter subire delle molestie sessuali nella vita di tutti i giorni. Oltre la metà (59%) dichiara di aver subito molestie sotto forma di contatti, abbracci o baci indesiderati³⁷. Per incrementare la sensibilità delle aziende in relazione a questo tema e con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro sano e rispettoso, nel 2021, in occasione dei 25 anni dall'entrata in vigore della legge federale sulla parità dei sessi (LPar), il Servizio per le pari opportunità, in collaborazione con l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro e il Laboratorio di psicopatologia del lavoro, ha promosso un progetto pilota che intende incoraggiare le piccole e medie imprese (PMI) della Svizzera italiana ad adottare delle misure di prevenzione contro le violazioni dell'integrità personale, con particolare attenzione alle molestie sul posto di lavoro, in conformità con quanto proposto dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO). Il progetto prende spunto dalle esperienze realizzate nel Canton Ginevra (PME Action+) e nella Città di Zurigo (KMU Konkret+) e intende altresì promuovere il kit di prevenzione delle molestie sessuali e sessiste sul posto di lavoro realizzato dalla Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità (CSP)³⁸ offrendo alle aziende delle prestazioni gratuite, quali ad esempio incontri formativi e un accompagnamento nell'elaborazione di misure di prevenzione (misura 1.3.1 del Piano di azione). In particolare, ad ogni azienda che richiede la prestazione viene proposto:

- una formazione destinata ai quadri superiori e alle direzioni;
- un incontro informativo e di sensibilizzazione destinato all'insieme dei/delle dipendenti;
- l'accompagnamento nell'elaborazione di strumenti di prevenzione (procedure interne, politiche aziendali, codici etici, ecc.).

Oltre all'offerta formativa e di consulenza proposta alle PMI, si intende altresì intervenire nel campo delle/dei formatrici/ori di apprendiste/i e delle/degli ispettrici/ori di tirocinio, in quanto queste figure professionali sono a stretto contatto con le/gli apprendiste/i, ritenute/i delle categorie particolarmente a rischio poiché hanno delle permanenze in azienda relativamente brevi e risultano maggiormente vulnerabili considerata la loro giovane età. Con una buona base sulle violazioni dell'integrità personale, le/i formatrici/ori di apprendiste/i e le/gli ispettrici/ori di tirocinio potranno riconoscere eventuali segnali d'allarme da saper cogliere qualora si presumesse l'esistenza di possibili violazioni della personalità e conoscere le procedure da seguire per sostenere le/gli apprendiste/i, nonché verificare se le aziende in questione dispongono delle misure di prevenzione atte a tutelare la salute e l'integrità personale delle/dei dipendenti (misura 1.3.2 del Piano di azione).

Responsabilità sociale delle imprese (CSR)

Il tema della **responsabilità sociale delle imprese** (CSR – *Corporate Social Responsibility*) sta assumendo una rilevanza sempre maggiore nell'ambito delle scelte

³⁷ Rapporto completo in tedesco disponibile al seguente link: <https://cockpit.gfsbern.ch/download.php?id=2670>

³⁸ Kit di prevenzione delle molestie sessuali e sessiste sul posto di lavoro consultabile e scaricabile gratuitamente al seguente link: <https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/prevenzione-molestie-sessuali/>

strategiche ed operative delle imprese. Assumere responsabilmente gli effetti della propria attività sulla società e sull'ambiente, oltre che favorire uno sviluppo economico sostenibile, porta simultaneamente degli effetti positivi sul piano della competitività delle aziende. La CSR ricopre molteplici dimensioni, tra le quali si citano le principali tematiche individuate dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO): promozione e tutela dei diritti umani, condizioni di lavoro, tutela dell'ambiente in un'ottica sostenibile, lotta alla corruzione, divulgazione di informazioni fondate sulla trasparenza, promozione di una buona gestione aziendale (*corporate governance*), tutela degli interessi delle/dei consumatrici/ori, pari opportunità fra i sessi, integrazione professionale e fiscalità (quest'ultimo elemento di competenza nazionale)³⁹. Fra le molte dimensioni della CSR la Confederazione svizzera ha indicato come prioritario il tema della conciliabilità tra lavoro e famiglia ed un consenso trasversale si sta costruendo per incoraggiare le aziende a voler cogliere le opportunità offerte da questo momento di cambiamento. Difatti, le aziende socialmente responsabili offrono alle/ai proprie/i dipendenti delle condizioni lavorative che facilitano l'equilibrio tra vita privata e vita professionale e sostengono le famiglie nella gestione dei tempi di lavoro e di quelli di cura. Oltre alla conciliabilità la CSR rappresenta un importante strumento attraverso il quale possono essere favoriti l'accesso e l'adeguato posizionamento delle donne nel mondo del lavoro e dell'impresa. La sostenibilità è uno dei tre principi politici attorno ai quali è stato strutturato il Programma di legislatura 2019-2023 del Consiglio di Stato e la CSR rientra tra gli obiettivi promossi dal DFE. Proprio in questo ambito il DFE, in collaborazione con il Dipartimento del territorio, la Cancelleria dello Stato e la SUPSI hanno collaborato per concretizzare il criterio di aggiudicazione relativo alla responsabilità sociale delle imprese nell'ambito della legge sulle commesse pubbliche. Per fare ciò sono stati individuati degli indicatori all'interno dei quali si trovano anche aspetti relativi alle pari opportunità, in particolare: disponibilità di tempi di lavoro flessibili, possibilità di fare telelavoro, disponibilità di congedi parentali oltre agli obblighi di legge, presenza di entrambi i generi in ruoli dirigenziali o nei Consigli di amministrazione, disponibilità di un piano di welfare aziendale (asilo aziendale o convenzioni con asili, contributi per nascita delle/dei figlie/i, ecc.). La valutazione di tali dimensioni all'interno delle commesse pubbliche del Cantone diventa un elemento per incentivare le aziende ad adottare misure anche in favore di una maggiore conciliabilità lavoro-famiglia, nonché favorire l'accesso alle donne in posizioni dirigenziali o nei Consigli di amministrazione (misura 1.4.1 del Piano di azione). Il progetto di CSR, e di conseguenza le buone pratiche, vengono pure estesi e diffusi agli enti pubblici grazie alla collaborazione con la Sezione degli enti locali.

³⁹ Per maggiori informazioni:

https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Aussenwirtschaftspolitik_Wirtschaftliche_Zusammenarbeit/Wirtschaftsbeziehungen/nachhaltigkeit_unternehmen/gesellschaftliche_verantwortung_der_unternehmen/csr-themen.html

Obiettivi e misure per promuovere le pari opportunità nella sfera professionale

1.1 Il Cantone si impegna a rafforzare le misure di conciliabilità tra sfera professionale e vita familiare (CAN, DFE, DSS)

- 1.1.1 Rafforzare ulteriormente le misure di informazione e sensibilizzazione alle aziende nell'ambito della conciliabilità lavoro-famiglia (CAN, DSS)*
- 1.1.2 Elaborare e attuare una strategia mirata di sostegno al reinserimento per il pubblico femminile in disoccupazione (DFE)*
- 1.1.3 Realizzare un'analisi di fattibilità giuridica, tecnica ed economica per introdurre un congedo parentale cantonale (CAN, DSS)*

1.2 Il Cantone si impegna a promuovere la parità di genere nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione (CAN)

- 1.2.1 Implementare misure di promozione della parità di genere nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti cantonali e delle aziende in cui lo Stato è rappresentato (CAN)*

1.3 Il Cantone si impegna a prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro (CAN, DECS, DFE, DSS)

- 1.3.1 Prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro (CAN, DFE, DSS)*
- 1.3.2 Formare le/i formatrici/ori di apprendiste/i e le/gli ispettrici/ori di tirocinio sul tema delle violazioni dell'integrità personale (DECS, DFE)*

1.4 Il Cantone si impegna a promuovere la responsabilità sociale delle imprese nelle aziende (CAN, DFE, DT)

- 1.4.1 Integrare la responsabilità sociale delle imprese nella legislazione sulle commesse pubbliche (CAN, DFE, DT)*

2. Pari opportunità nel contesto formativo

La promozione di una formazione inclusiva e che valorizzi le differenze è uno degli obiettivi promossi dal Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), sancito peraltro dall'articolo 2 della legge della scuola del 1° febbraio 1990, il quale definisce che la scuola *“promuove il principio di parità tra uomo e donna, si propone di correggere gli scompensi socio-culturali e di ridurre gli ostacoli che pregiudicano la formazione degli allievi”* (art. 2 cpv. 2, lett. d) LSc)⁴⁰. Anche nell'ambito della *Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW)*, l'educazione rappresenta uno dei principali canali per lottare contro le discriminazioni di genere. In particolare, l'articolo 10 del trattato incentiva gli stati parte a garantire *“l'eliminazione di ogni concezione stereotipata dei ruoli dell'uomo e della donna a tutti i livelli e di ogni forma di insegnamento, incoraggiando l'educazione mista e altri tipi di educazione che tendano a realizzare tale obiettivo e, in particolare, rivedendo i testi ed i programmi scolastici ed adattando i metodi pedagogici in conformità”* (art. 10, lett. c) CEDAW). Infine, la Conferenza svizzera delle Diretrici e dei Direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE) aveva raccomandato, già nel 1993, di trattare la questione dell'uguaglianza tra i sessi, della lotta contro gli stereotipi di genere e del linguaggio inclusivo nell'ambito dell'insegnamento⁴¹. Essa prevedeva inoltre che *“l'uguaglianza fra i sessi è un tema che deve obbligatoriamente figurare nei programmi di formazione delle e degli insegnanti”* (punto 4, Raccomandazione CDPE del 23 ottobre 1993). Tuttavia, nonostante la presenza di tali basi legali, la questione della parità di genere in ambito educativo non è ancora sufficientemente ancorata e sviluppata all'interno dei piani di studio e potrebbe essere associata a numerosi obiettivi di apprendimento.

La strategia parità 2030 adottata dalla Confederazione esplicita chiaramente che il compito di affrontare gli stereotipi di genere nella scuola e nella formazione spetta ampiamente ai Cantoni. Tali misure sono in corso e devono essere proseguite nonché rafforzate ed è anche per questo che un asse strategico del Piano di azione è dedicato specificamente alla parità di genere nel contesto formativo.

Le misure previste dal Piano di azione in questo campo riguardano il **rafforzamento delle competenze di genere del corpo docente e delle/degli studentesse/i e la decostruzione degli stereotipi di genere nell'ambito delle scelte formative e professionali**. Tali interventi permettono di promuovere nelle future generazioni la costruzione di equilibrate relazioni di genere, di trasferire alle/ai ragazze/i gli strumenti per poter riflettere e interpretare correttamente gli stereotipi sessuali, di sviluppare uno spirito critico delle/dei ragazze/i rispetto ai temi di genere, che li spinga ad interrogarsi e reinterpretare con spirito nuovo i rapporti tra donne e uomini, iniziando dal proprio contesto scolastico, sino ad arrivare a quello familiare e professionale e, non da ultimo, di contribuire alla crescita di cittadine/i dotate/i di una sensibilità accresciuta nei confronti degli stereotipi di genere e di come possano limitare/influenzare i progetti di vita.

⁴⁰ Testo di legge disponibile al seguente link: <https://m3.ti.ch/CAN/RLeggi/public/index.php/raccolta-leggi/legge/num/207>

⁴¹ Per maggiori informazioni *“Raccomandazioni per promuovere l'uguaglianza fra i sessi nell'insegnamento e nell'educazione della CDPE”*, 23 ottobre 1993, disponibile al seguente link:

https://m4.ti.ch/fileadmin/DECS/DS/Rivista_scuola_ticinese/ST_n.197/ST_197_raccomandazioni_per_promuovere_uuguaglianza_fra_i_sessi_nell_insegnamento_e_educazione.pdf

Si sottolinea inoltre che l'ambito di intervento relativo alla promozione delle pari opportunità nel contesto formativo sarà completato con alcune misure che riguardano la prevenzione della violenza nelle giovani coppie e la promozione del rispetto reciproco. Nell'ambito del Piano di azione cantonale sulla violenza domestica e del Programma cantonale di promozione dei diritti, di prevenzione della violenza e di protezione di bambini e giovani (0-25 anni) per il periodo 2021-2024, si stanno valutando delle piste per sviluppare ulteriormente questi aspetti, in particolare per quanto riguarda il sostegno alle/ai minori e alle/ai giovani adulte/i autrici/ori di violenza e il rafforzamento della prevenzione della violenza nelle giovani coppie.

Competenze di genere delle/dei docenti e delle/dei studentesse/i

Nel rapporto tra insegnanti e allieve/i, è fondamentale riconoscere che il genere è un fattore tra gli altri che dal punto di vista strutturale può portare a disuguaglianze. Come insegnante, è importante riconoscere le possibili posizioni sociali delle allieve e degli allievi e le possibili discriminazioni multiple, sulla base delle quali impostare il rapporto di insegnamento-apprendimento. Nei termini proposti dalla legge sulla formazione continua dei docenti del 19 giugno 1990 (LFCD), la formazione continua consegue il rinnovamento e lo sviluppo della formazione di base del docente e le proprie competenze professionali (art. 2, cpv. 1 LFCD). Analogamente essa influenza lo sviluppo personale e professionale del docente, in termini di competenze scientifiche, pedagogiche, educative, metodologiche e sociali, tenendo conto dell'evoluzione del sapere, dei metodi di insegnamento e delle trasformazioni della società (art. 2, cpv. 2 LFCD). È perciò fondamentale intervenire nell'ambito della **formazione continua delle/dei docenti e delle direzioni degli istituti scolastici e, laddove possibile, anche a livello di formazione di base delle/dei future/i docenti** per promuovere una presa di coscienza rispetto agli stereotipi di genere, mettendo a disposizione anche materiale didattico per affrontare in aula il tema (misura 2.1.1 del Piano di azione).

Al contempo è importante che anche le studentesse e gli studenti siano maggiormente consapevoli rispetto agli stereotipi di genere. Per questo motivo nel recente **perfezionamento del Piano di studio della scuola dell'obbligo, che sarà disponibile all'inizio dell'anno scolastico 2022-2023, è stata riformulata la parte relativa alla formazione generale all'interno della quale la questione della parità di genere viene affermata e declinata in più ambiti operativi**. Tra questi emergono in particolar modo le seguenti tematiche: accettare e riconoscere la diversità, comprendere i concetti di uguaglianza di genere e discriminazione, identificare gli stereotipi di genere e interrogarsi consapevolmente sulle tradizionali percezioni dei ruoli, oltre alla proposta di attività concrete da sviluppare in aula che riguardano ad esempio i giochi di ruolo con attenzione agli stereotipi di genere nei mestieri o l'organizzazione di giornate a tema sui ruoli di donne e uomini (misura 2.1.2 del Piano di azione).

In relazione **al tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale** si ricorda che la Svizzera, sottoscrivendo la raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, si è impegnata a promuovere all'interno delle scuole il

rispetto e la tolleranza della diversità di genere (CM/Rec(2010)5, par. 32)⁴². Essa prevede che *“la comunicazione di informazioni oggettive sull’orientamento sessuale e l’identità di genere, per esempio nei programmi scolastici e nel materiale didattico, nonché la fornitura agli alunni e agli studenti delle informazioni, della protezione e del sostegno necessari per consentire loro di vivere secondo il proprio orientamento sessuale e la propria identità di genere”*. Oltre a ciò la raccomandazione invita gli Stati membri a *“predisporre [...] supporti e strumenti pedagogici appropriati per combattere la discriminazione”*. La scuola rappresenta il luogo principale della scoperta e del confronto con la diversità umana. La salute e lo sviluppo delle/dei giovani sono fortemente influenzati dall’ambiente in cui vivono e la scuola svolge un ruolo cruciale in questo, tanto più che la discriminazione fondata sull’orientamento sessuale o l’identità di genere tra le/i giovani è un fattore che contribuisce all’isolamento, all’insuccesso scolastico ed al disagio e può persino portare a tentativi di suicidio. Per questi motivi è importante che il personale attivo nelle scuole di tutti i livelli disponga degli strumenti conoscitivi e pedagogici per garantire a ciascuna/o allieva/o un ambiente scolastico protetto, sano e libero da discriminazioni. Al fine di contribuire allo sviluppo delle competenze delle/dei docenti in questo ambito, la Commissione per l’educazione affettiva e sessuale nelle scuole intende sviluppare delle offerte formative dedicate e un documento di riferimento per le direzioni scolastiche e le/i docenti in relazione alla diversità di genere, nonché disporre di una panoramica di quanto attualmente svolto nelle scuole nell’ambito delle pratiche di educazione affettiva e sessuale (misura 2.1.3 del Piano di azione).

Scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere

La promozione dell’identità di genere nel contesto formativo presuppone anche l’educazione alle scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere. L’educazione ha infatti un ruolo fondamentale nel forgiare l’identità delle/dei giovani che spesso sono imprigionate/i da stereotipi e retaggi sessisti, i quali condizionano il loro destino quando si ritrovano a dover intraprendere delle scelte formative e professionali. Riprendendo un’espressione utilizzata dalle ricercatrici Irene Biemmi e Silvia Leonelli, le/i giovani sono racchiuse/i in *“gabbie di genere”*, ovvero quelle gabbie invisibili che condizionano il “femminile” e il “maschile” a un destino a cui siamo culturalmente e tradizionalmente abituate/i⁴³. Il problema più arduo a cui siamo confrontate/i consiste purtroppo nel mancato riconoscimento di queste gabbie poiché ne siamo tutte/i implicitamente condizionate/i ciò che ci porta a perpetuarle nel tempo, proprio perché non siamo consapevoli di essere parte in causa al problema.

Nonostante al giorno d’oggi le/i giovani godano di stesse opportunità formative e professionali indipendentemente dal sesso, si assiste ad una segregazione di genere particolarmente pronunciata quando ci si pone di fronte alla scelta della formazione o del mestiere. Difatti, le scelte scolastiche e professionali delle ragazze e dei ragazzi alla fine della scuola dell’obbligo sono molto diverse: alla fine dell’anno scolastico 2020/2021 oltre la metà delle ragazze si è orientata verso una scuola media superiore, mentre solo poco

⁴² Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio dell’Europa sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata sull’orientamento sessuale o sull’identità di genere, CM/Rec(2010)5, par. 32.

Link: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804c6add>.

⁴³ BIEMMI Irene, LEONELLI Silvia, *“Gabbie di genere. Retaggi sessisti e scelte formative”*, Rosenberg & Seller (Ed.), 2016.

più di un terzo dei ragazzi lo ha fatto. 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, contrariamente ai ragazzi⁴⁴. Inoltre in Ticino, così come nel resto della Svizzera, il numero di studentesse nelle università – ad eccezione dei politecnici – supera quello degli studenti. Le differenze nei settori di studio sono però presenti anche a livello accademico: le scienze tecniche, economiche, esatte e naturali sono infatti scelte in maggioranza da uomini, mentre le scienze umane, sociali, le lingue e la letteratura sono studiate prevalentemente da donne. Gli unici ambiti di studio in cui non ci sono grandi differenze tra uomini e donne sono il diritto e la medicina⁴⁵.

La maggior parte delle donne si concentra inoltre su un numero più limitato di categorie professionali. A tal proposito si sottolinea che in Svizzera nel 2020, la metà delle giovani donne che seguivano un apprendistato hanno scelto soltanto 5 professioni fra le 245 disponibili (operatrice sociosanitaria, operatrice socioassistenziale, impiegata di commercio al dettaglio, assistente dentale e impiegata di commercio). Per quanto riguarda i giovani uomini, invece, la metà di essi si è focalizzata attorno a 16 professioni tra le 234 disponibili (ad esempio: impiegato in logistica, impiegato di commercio, meccanico di manutenzione per automobili, informatico, installatore, elettricista, ecc.)⁴⁶. La scelta limitata dei mestieri impedisce alle/ai giovani di perseguire i loro talenti e di sfruttare appieno il loro potenziale. Infine, i cosiddetti mestieri “tradizionalmente considerati femminili”, sono spesso meno retribuiti e offrono poche opportunità di perfezionamento professionale e in quelli “tradizionalmente considerati maschili” vi sono meno opportunità di lavoro a tempo parziale, provocando di conseguenza degli effetti sulla suddivisione dei ruoli quando si crea una famiglia.

Negli anni il Consiglio di Stato ha messo in campo diverse iniziative per ridurre l'influenza degli stereotipi di genere nell'ambito delle scelte di vita, tra le quali si citano in particolare:

- **settore della scuola dell'obbligo (scuole comunali e scuole medie):** ha implementato il percorso didattico *“Femmine e maschi: parliamone al di là degli stereotipi”* con l'obiettivo di mettere a disposizione delle/dei docenti materiali didattici e di approfondimento in relazione agli stereotipi di genere. I relativi materiali sono disponibili sul portale ScuolaLab ad uso libero delle/dei docenti⁴⁷. Per le allieve e gli allievi di 2^a e 3^a media è prevista ogni anno la Giornata Nuovo Futuro, volta a scardinare gli stereotipi di genere nell'ambito della scelta formativa e professionale⁴⁸, oltre al programma “Educazione alle scelte” in cui nel corso della scuola media le/gli allieve/i sono accompagnate/i da parte delle/dei docenti nella scelta formativa e professionale con particolare attenzione agli stereotipi di genere nella presentazione delle professioni e delle prospettive di carriera.
- **settore del medio superiore (licei cantionali e scuola cantonale di commercio):** il piano degli studi liceali prevede che nel settore delle “scienze umane ed economiche”

⁴⁴ Fonte: Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale, DECS, disponibile in “Le cifre della parità” (Ustat): <https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/index.php?fuseaction=pubblicazioni.dettaglioVolume&t=3&idCollana=481&idVolume=2102>

⁴⁵ Fonte: SHIS, Studex, UST, disponibile in “Le cifre della parità” (Ustat): <https://www3.ti.ch/DFE/DR/USTAT/index.php?fuseaction=pubblicazioni.dettaglioVolume&t=3&idCollana=481&idVolume=2102>

⁴⁶ Ufficio di statistica (UST), rilevazioni: Berufliche Grundbildung (inkl. Qualifikationsverfahren) (SBG-SFPI).

⁴⁷ Per maggiori informazioni: <https://scuolalab.edu.ti.ch/>

⁴⁸ Per maggiori informazioni: www.nuovofuturo.ch

(discipline storia, economia e diritto, geografia e filosofia), siano affrontate le tematiche legate alla parità di genere. Più nello specifico, il programma di storia delle classi di 4^a prevede l'argomento *"Famiglia, ruoli di genere, culture e movimenti sociali tra tradizionalismo ed emancipazione"* all'interno del quale la questione dei ruoli di genere viene approfondita.

- **settore della formazione professionale:** nel 2016 è stata istituita l'Antenna pari opportunità attiva nella sensibilizzazione e promozione di iniziative anche nell'ambito della formazione continua delle/dei docenti. Con l'obiettivo di promuovere le pari opportunità presso le/i giovani delle scuole professionali del Cantone Ticino, è stato implementato il portale Bilzobalzo che permette alle/ai docenti di trovare stimoli, risorse e schede didattiche adattabili ai bisogni della propria classe sul tema delle pari opportunità⁴⁹.
- **Scuola Universitaria Federale per la Formazione Professionale (SUFFP):** in collaborazione con l'Antenna pari opportunità della DFP ha proposto la formazione laboratoriale Concilab negli anni 2017-2018 e 2020-2021, che ha coinvolto docenti di cultura generale, di materie professionali e formatrici/ori interaziendali con l'obiettivo di proporre e sperimentare attività formative volte a sensibilizzare le/i giovani riguardo a modelli di vita che favoriscano le pari opportunità e la conciliazione tra vita privata e vita professionale. La tematica del genere è inoltre inclusa nei Programmi quadro d'insegnamento stabiliti dalla SEFRI (Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione) che fungono da base normativa della formazione per le/gli insegnanti delle scuole professionali che seguono una formazione con Diploma (3 anni). In particolare, allo standard 4.2 si indica che le/i docenti sono sensibilizzate/i alle questioni specifiche delle persone in formazione in base al loro momento biografico, tra cui anche i ruoli determinati dal sesso e la tematica di genere⁵⁰.
- **Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) e Università della Svizzera italiana (USI):** entrambe le università dispongono di un servizio volto a garantire la promozione delle pari opportunità e l'integrazione della dimensione di genere e della diversità a tutti i livelli e in tutti gli ambiti, dalla politica, alle strategie, alla gestione e sviluppo delle collaboratrici e dei collaboratori, alla formazione di base e continua, sino alla ricerca e ai servizi offerti (Servizio Gender e Diversity alla SUPSI e Servizio pari opportunità all'USI). Le scuole universitarie dispongono inoltre di specifici piani di azione per la promozione delle pari opportunità all'interno dei quali sono specificati gli obiettivi e le misure previste dai due atenei per il prossimo quadriennio. Fra questi si citano in particolare la promozione delle donne nelle posizioni professorali e la promozione dei corsi di laurea atipici da un punto di vista di genere⁵¹.

Oltre ai contenuti didattici e alle attività di cui sopra, si sottolinea che gli istituti e le/i singole/i docenti organizzano autonomamente eventi, giornate progetto o progetti di istituto, rispondendo a esigenze o bisogni specifici, identificati dalle direzioni, dalle/dai docenti o eventualmente su richiesta dell'assemblea dei genitori e sono spesso iscritti nell'ambito della programmazione didattica di medio termine delle sedi scolastiche. In questa categoria si possono citare per esempio le giornate autogestite all'interno delle quali vengono spesso organizzati interventi formativi su tematiche legate alle pari opportunità, all'identità di genere e all'orientamento sessuale, nonché i lavori di diploma

⁴⁹ Per maggiori informazioni: <https://bilzobalzo.edu.ti.ch/>

⁵⁰ Per maggiori informazioni: [Programmi quadro d'insegnamento](#), Standard 4.2 p. 18.

⁵¹ Per maggiori informazioni: [Piano d'azione per le pari opportunità 2021-2024 all'USI](#) e [Piano d'azione pari opportunità, diversità e inclusione 2021-2024 della SUPSI](#).

che, su richiesta delle studentesse e degli studenti possono approfondire tematiche d'interesse da loro individuate.

Tra le attività previste dal Piano di azione sul fronte degli stereotipi di genere nell'educazione possiamo citare un **rafforzamento della Giornata Nuovo Futuro**, attraverso un ampliamento dei progetti supplementari, nonché un incremento della partecipazione delle/degli studentesse/i (misura 2.2.1 del Piano di azione). Negli anni il progetto Nuovo Futuro è stato costantemente aggiornato attraverso l'introduzione di nuovi progetti rivolti a settori dove uno o l'altro genere sono tutt'ora sottorappresentati, come ad esempio *“Ragazze e ambiente – avanti”*, durante il quale le giovani hanno conosciuto vari aspetti di questo settore, come la protezione della natura, l'efficienza energetica e l'edilizia sostenibile e *“Il Parlamento delle ragazze”* dove le studentesse hanno potuto calarsi per un giorno nel ruolo di Deputate al Gran Consiglio e scoprire alcuni aspetti della politica, come ad esempio la presa di parola in pubblico. Per i ragazzi è stata invece introdotta *“Una giornata da assistente di farmacia”*, che ha permesso ai giovani di scoprire una professione che richiede interesse per la salute e la medicina, unita a una buona capacità di contatto con la clientela e *“Una giornata da fiorista”* dove è necessario unire creatività, lavoro manuale e amore per la natura. Nonostante l'ampliamento dei progetti supplementari, la partecipazione delle studentesse e degli studenti andrebbe sostenuta maggiormente dalle Direzioni scolastiche e dalle/dai docenti. Difatti è possibile osservare un divario tra il numero di posti disponibili e il numero di partecipanti alla giornata che si intende ridurre al fine di permettere ad un numero crescente di giovani di sperimentare per un giorno il cambio di prospettive e ampliare i propri orizzonti sulle scelte di vita.

Nell'ambito della promozione delle professioni atipiche dal punto di vista di genere si cita il progetto **“Ambiente: un mestiere da ragazze”** recentemente avviato dalla Divisione della formazione professionale (DECS), dalla Divisione dell'ambiente (DT) e dal Servizio per le pari opportunità (CAN), volto a far conoscere meglio al giovane pubblico i diversi percorsi formativi e le possibilità di lavoro legate all'ambiente, in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile promossi nell'ambito dell'Agenda 2030 dell'ONU e con particolare attenzione alla parità di genere nelle scelte formative e professionali (misura 2.2.2 del Piano di azione). Difatti, secondo l'organizzazione internazionale del lavoro (OIL), quasi 60 milioni di posti di lavoro potranno essere creati nei prossimi 20 anni nel settore dell'economia verde e, attraverso la presentazione di mestieri talvolta ancora poco conosciuti e la promozione delle donne in questo ambito, si vuole incoraggiare la parità di genere in un settore in forte crescita. Il progetto prevede inoltre una sensibilizzazione delle/dei professioniste/i nell'ambito della pianificazione del territorio sensibile al genere. In effetti, l'uso del territorio si traduce ancora oggi in differenze fondamentali secondo il genere e sempre più architetture/i, ingegnere/i, urbaniste/i, paesaggiste/i e altre categorie professionali integrano l'analisi di genere in vari stadi della pianificazione in modo da considerare le specificità di donne e uomini nell'uso degli spazi pubblici e nella gestione degli spostamenti. Le disuguaglianze sociali si osservano sul territorio quando le donne sono escluse da spazi che dovrebbero essere dedicati anche a loro. Questa dinamica riflette spazialmente un fenomeno sociale d'esclusione sul quale si vuole rendere maggiormente sensibili le persone che si occupano della gestione del territorio, in quanto anche la pianificazione del territorio può contribuire ad una società più equa.

Il Consiglio di Stato si impegna affinché nell'ambito della **promozione delle professioni, vi sia un'accurata attenzione agli stereotipi di genere e alla rappresentazione di**

professioniste/i di entrambi i generi permettendo a tutte/i le/i giovani di sentirsi coinvolte/i (misura 2.2.3 del Piano di azione). Tale competenza spetta principalmente all'Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale, ma anche a tutte le persone (docenti, mediatrici/ori, orientatrici/ori, professioniste/i, ecc.) che sono coinvolte/i nell'ambito della promozione delle scelte formative e professionali. In particolare tale attenzione si concretizza attraverso le seguenti modalità:

- **materiale informativo cartaceo e online sulle professioni e formazioni:** la documentazione prodotta sulle professioni e i percorsi formativi è attenta alla declinazione femminile e maschile e nelle immagini si rappresentano professioniste/i di entrambi i generi, questo affinché tutte/i le/i giovani si sentano coinvolte/i.
- **Infocentro:** l'UOSP propone presso l'Infocentro di Bellinzona delle attività didattiche per allieve e allievi di fine scuola elementare e inizio scuola media, come pure per allieve e allievi di scuola speciale, con l'obiettivo di lavorare sulla scoperta delle professioni o dei settori professionali e di superare gli stereotipi di genere legati al mondo delle professioni.
- **educazione alle scelte nella scuola media:** nelle scuole medie è stato sviluppato un programma per realizzare attività didattiche in aula proposte dalle/dai docenti, volte ad approfondire la conoscenza di sé e esplorare il contesto socioeconomico con particolare attenzione agli stereotipi di genere e di carriera sulle professioni.
- **educazione alle scelte con studentesse e studenti del master per l'insegnamento nella scuola media presso il DFA:** le/i docenti di scuola media sono un importante agente di trasmissione dell'immaginario delle professioni alle nuove generazioni, per cui anche loro devono essere consapevoli degli stereotipi di genere e di carriera per evitare di perpetuarli. Dal 2010 viene proposto un corso al DFA con le/i future/i docenti di scuola media affinché sappiano sostenere il percorso delle scelte delle/dei loro allieve/i, in collaborazione con le/gli orientatrici/ori di sede e proponendo delle attività didattiche di scoperta di sé e di conoscenza del contesto socioeconomico che aiutino le/i giovani a fare delle scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere.

Infine, a complemento di quanto viene svolto dall'Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale (misura 2.2.3 del Piano di azione), le misure messe in campo dalla Divisione della formazione professionale in collaborazione con la Città dei mestieri della Svizzera italiana (CDMSI), hanno come obiettivo di **promuovere l'accesso alla formazione professionale libero da stereotipi di genere**, migliorando la conoscenza del mondo professionale nelle/nei giovani e superando gli steccati delle rappresentazioni che vedono alcune professioni "al femminile" e altre "al maschile". In questo modo è possibile incrementare l'equilibrio di genere in tutti i settori professionali (misura 2.2.4 del Piano di azione). Attraverso la presentazione di testimonianze di giovani apprendiste e apprendisti in professioni considerate atipiche dal punto di vista di genere, la CDMSI vuole contribuire al superamento degli stereotipi di genere nella formazione professionale. Oltre a ciò la DFP, in collaborazione con l'UOSP e la Conferenza cantonale dei genitori, ha attivato il progetto ProApp volto a promuovere una scelta della professione libera da stereotipi di genere e accompagnare e sostenere nel percorso di apprendistato le/i giovani inserite/i in percorsi professionali tradizionalmente scelti soprattutto dall'altro sesso.

Attraverso le misure qui presentate, il Piano di azione per le pari opportunità intende rafforzare le competenze di genere del corpo docente e delle/degli studentesse/i e contribuire alla decostruzione degli stereotipi di genere nell'ambito delle scelte formative.

In questo modo sono incoraggiate delle scelte di vita incondizionate, il personale insegnante è maggiormente consapevole rispetto alla socializzazione condizionata dagli stereotipi di genere e può contribuire al suo superamento e si promuove un insegnamento basato sull'uguaglianza.

Obiettivi e misure per promuovere le pari opportunità nel contesto formativo

2.1 Il Cantone promuove lo sviluppo delle competenze di genere nel corpo docente di tutti i livelli e presso le/gli studentesse/i (CAN, DECS)

- 2.1.1 Proporre offerte formative e attività didattiche attorno alle pari opportunità rivolte alle/ai docenti di tutti i livelli (CAN, DECS)*
- 2.1.2 Includere e esplicitare le competenze di genere nel Piano di studio della scuola dell'obbligo (DECS)*
- 2.1.3 Promuovere un ambiente scolastico attento alle differenze di genere, alla diversità e all'inclusione, attraverso l'attuazione di offerte formative e l'elaborazione di materiali didattici (CAN, DECS)*

2.2 Il Cantone sostiene le/i giovani nelle scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere (tutti)

- 2.2.1 Promuovere e rafforzare la Giornata nazionale "Nuovo Futuro" (tutti)*
- 2.2.2 Promuovere i mestieri legati al settore ambientale e allo sviluppo sostenibile in un'ottica di genere (CAN, DECS, DT)*
- 2.2.3 Promuovere un'educazione alle scelte libere da stereotipi di genere (DECS)*
- 2.2.4 Promuovere l'accesso alla formazione professionale libero da stereotipi di genere (DECS)*

3. Pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico

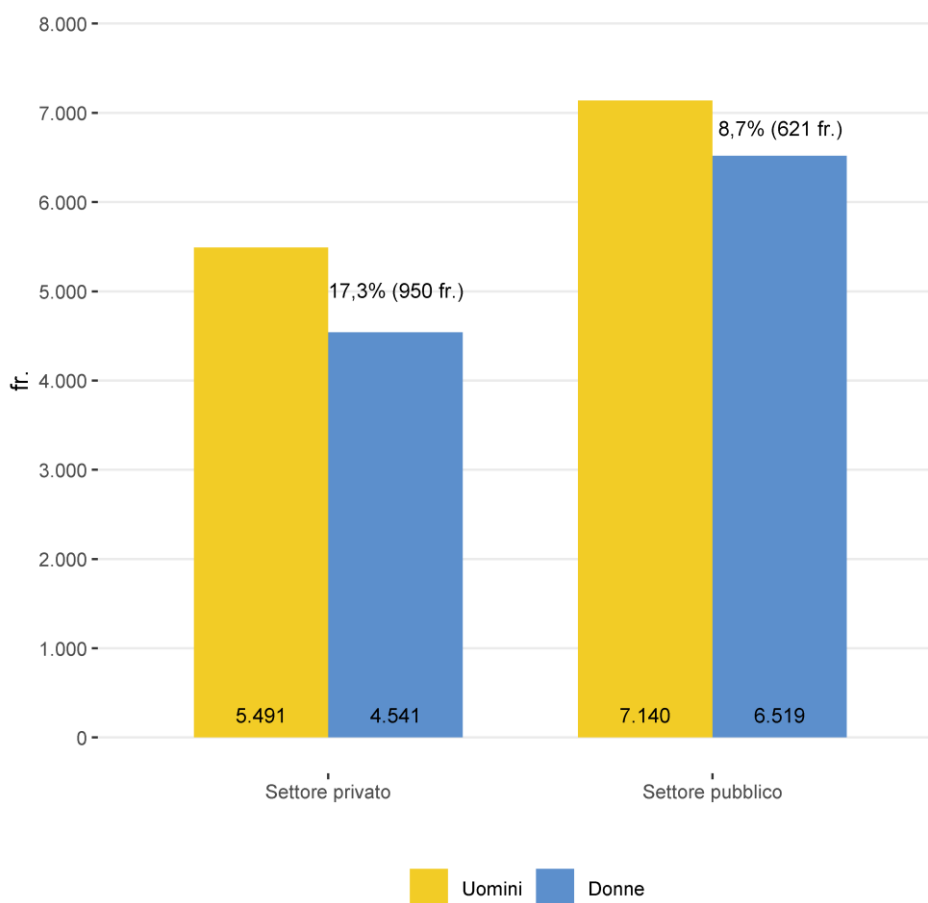
Il settore pubblico sotto molti aspetti deve dare il buon esempio. Esso riguarda in particolare l'AC come datore di lavoro, le realtà comunali e gli enti parastatali a livello cantonale e comunale.

Nell'ambito del presente Piano di azione, l'impegno del settore pubblico e parapubblico per la promozione delle pari opportunità riguarda in particolare l'attuazione della parità salariale, la promozione della parità di genere nelle istituzioni politiche cantonali e comunali e negli organi decisionali dell'AC, la promozione di condizioni quadro che agevolino la conciliazione tra lavoro e impegni personali all'interno dell'AC, l'eliminazione delle disparità di trattamento nelle pratiche amministrative, adottando nel limite del possibile un linguaggio inclusivo e contemplando nei rapporti tra le istituzioni e le/i cittadine/i la moltitudine di configurazioni familiari e situazioni personali (famiglie tradizionali, famiglie monoparentali, famiglie ricostituite, famiglie arcobaleno, economie domestiche composte da una persona sola, ecc.), la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale e la promozione della responsabilità sociale dei Comuni.

Concretizzazione della parità salariale

Dal 1981 la Costituzione federale sancisce il diritto di uomo e donna a un salario uguale per un lavoro di uguale valore (art. 8 cpv. 3). Questo diritto viene concretizzato nella legge federale sulla parità dei sessi (LPar), la quale vieta esplicitamente la discriminazione salariale (art. 3 cpv. 2 LPar). Sebbene tutte le datrici e i datori di lavoro siano tenute/i a rispettare il principio della parità salariale, le differenze salariali tra donne e uomini permangono. Secondo le cifre pubblicate dall'Ufficio federale di statistica (UST), nel 2018 la disparità salariale mediana imputabile al genere è del 19% (pari a 1'512.- franchi al mese, settori pubblico e privato assieme). Nel settore privato tale percentuale è del 19,6% e del 18,1% nell'insieme del settore pubblico (Confederazione, Cantoni, Comuni). Una parte di queste differenze salariali è riconducibile sia a caratteristiche individuali (età, formazione, anzianità di servizio) sia a caratteristiche proprie al posto occupato (requisiti, posizione professionale) e al settore di attività. La parte rimanente resta inspiegabile (ca. 8%). In Ticino, i dati sulla disparità salariale mostrano una differenza tra uomo e donna del 17,3% nel settore privato e dell'8,7% nel settore pubblico (cfr. grafico), dimostrando che anche quest'ultimo non è esente da disparità salariali (fonte dati: RSS, UST, Neuchâtel).

Salari mensili lordi standardizzati (mediana in fr.) e differenza salariale (in % e in fr.), secondo il settore, in Ticino, nel 2018



Nel settembre 2016, la Confederazione, tramite il Consigliere federale Alain Berset, ha varato la Carta per la parità salariale nel settore pubblico⁵². Nello stesso anno, il Cantone Ticino è stato tra i primi firmatari della Carta, affermando la propria intenzione di attuare la parità salariale nei suoi ambiti di competenza, in parte come datore di lavoro e d'altra parte in qualità di committente pubblico e ente che eroga dei sussidi. Unitamente allo strumento standard di analisi della parità salariale della Confederazione Logib, la Carta è stata insignita nel 2018 dello «*United Nations Public Service Award*», un premio che dichiara l'eccellenza nel settore pubblico. Finora, la carta è stata firmata da 17 Cantoni, da 123 Comuni e dalla Confederazione⁵³. In Ticino hanno sottoscritto la Carta i Comuni di Mendrisio e Lugano.



⁵² Carta per la parità salariale nel settore pubblico disponibile al seguente link:

https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/it/dokumente/lohngleichheit/charta/charta_der_lohngleichheitimoeffentlichensektor.pdf.download.pdf/charta_per_la_paritasalarialenelsettorepubblico.pdf

⁵³ Lista delle/dei firmatarie/i della Carta per la parità salariale nel settore pubblico (stato al 23 marzo 2022):

https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/it/dokumente/lohngleichheit/charta/unterzeichnende_charta.pdf.download.pdf/firmatari_carta.pdf

Da novembre 2019, anche le aziende parastatali di tutti i livelli hanno la possibilità di firmare la Carta⁵⁴. Finora, la Carta è stata firmata da 88 aziende parastatali⁵⁵, fra le quali appaiono per il Cantone Ticino l'Azienda cantonale dei rifiuti (ACR), l'Azienda Elettrica Ticinese (AET) e la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI).

Nella Strategia Parità 2030 della Confederazione viene indicato che entro il 2030 il Consiglio federale intende intensificare le azioni per rafforzare ulteriormente il ruolo del settore pubblico nel promuovere la parità salariale e attuare su larga scala la Carta per la parità salariale. Sostenendo questa direzione il Consiglio di Stato ha stabilito che nel prossimo biennio intende **implementare gli impegni sottoscritti per concretizzare la parità salariale nell'ambito della sua sfera d'influenza**, in particolare attraverso le seguenti misure (misura 3.1.1 del Piano di azione):

- verificare regolarmente la parità salariale all'interno dell'AC;
- incoraggiare il settore pubblico e gli enti parastatali ad effettuare verifiche regolari della parità salariale, nonché sottoscrivere la Carta per la parità salariale nel settore pubblico o nelle aziende parastatali;
- introdurre dei meccanismi di controllo della parità salariale nell'ambito delle commesse pubbliche e valutare l'eventuale estensione dei controlli anche nell'ambito degli enti sussidiati dallo Stato;
- informare sui risultati concreti di questo impegno attraverso la valutazione stessa del raggiungimento degli obiettivi del Piano di azione e partecipando al monitoraggio effettuato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo.

Oltre a ciò, a seguito della modifica dell'art. 6 cpv. 1 della legge per l'innovazione economica del 14 dicembre 2015 (LInn), approvata dal Gran Consiglio in occasione della seduta del 26 maggio 2020 e entrata in vigore il 7 agosto 2020, la quale prevede che gli incentivi all'innovazione possono essere erogati unicamente se è comprovato il rispetto della parità salariale fra donna e uomo⁵⁶, **l'Ufficio per lo sviluppo economico ha previsto la possibilità di comprovare il rispetto della parità salariale per le aziende che ricevono dei sussidi cantonali all'innovazione per il tramite di un'autocertificazione**.

Infine si ricorda che nel 2014 l'Amministrazione cantonale aveva già svolto una prima analisi della parità salariale attraverso lo strumento Logib messo a disposizione dalla Confederazione. L'analisi è stata ripetuta nel 2021, a seguito dell'entrata in vigore a luglio 2020 della modifica della legge federale sulla parità dei sessi (art. 13a - 13i LPar), la quale introduce l'obbligo per le datrici e i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti di svolgere un'analisi interna della parità salariale e di comunicare i risultati. Il risultato del rapporto – validato dal Controllo cantonale delle finanze in qualità di organo esterno di revisione accreditato dalla Confederazione – mostra che le donne guadagnano mediamente l'1,9%

⁵⁴ Carta per la parità salariale nelle aziende parastatali disponibile al seguente link:

https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/it/dokumente/lohngleichheit/charta/charta_staatsnahebetriebe.pdf.download.pdf/Charta%20der%20Lohnungleichheit%20im%20staatsnahe%20Betriebe_it_1119_x4.pdf

⁵⁵ Lista delle/dei firmatarie/i della Carta per la parità salariale nelle aziende parastatali (stato al 04 febbraio 2022):

https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohngleichheit/charta/liste_unterzeichnende_staatsnahe_betriebe.pdf.download.pdf/liste%20charta%20bis.pdf

⁵⁶ Legge per l'innovazione economica disponibile al seguente link: <https://m3.ti.ch/CAN/RLeggi/public/index.php/raccolta-leggi/legge/num/634/index17/900.100/evidenzia/false/esplodi/false>

in meno degli uomini (il divario si riduce all'1,2% se non si considerano le indennità per picchetti, lavoro notturno e festivo che sono versate per attività in cui gli uomini sono maggiormente rappresentati). Questo risultato si attesta al di sotto della soglia di tolleranza del 5% prevista dalla Confederazione e significa che non è stata individuata alcuna disparità salariale sistematica⁵⁷.

Condizioni quadro che agevolano la conciliabilità tra lavoro e impegni personali all'interno dell'AC

L'AC è molto attenta alla flessibilità delle condizioni lavorative e alla conciliabilità fra impegni professionali e personali. Negli ultimi anni **diverse modifiche legislative sono state adottate per incrementare la flessibilità delle condizioni di lavoro**, in particolare (in ordine di entrata in vigore):

- **29.01.2021:** abrogazione della normativa che prevedeva per le docenti l'obbligo di estendere il congedo non pagato giusta l'art. 47 cpv. 3 della legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD), sino al termine dell'anno scolastico (art. 30 cpv. 5 del regolamento dei dipendenti dello Stato dell'11 luglio 2017; RDSt).
- **07.08.2020:** entrata in vigore del regolamento sul telelavoro quale forma di lavoro flessibile che si applica a tutte le collaboratrici e i collaboratori ad eccezione dei docenti, del personale in formazione e delle/dei dipendenti con un grado di occupazione inferiore al 50%. Il telelavoro permette una riduzione dei tempi di trasferta e dei costi di trasporto, con impatto sul carico ambientale e il traffico stradale, migliora la conciliabilità lavoro-famiglia e aumenta la motivazione delle/dei collaboratrici/ori generata dall'accresciuta responsabilizzazione individuale conferita dal datore di lavoro. Il regolamento sul telelavoro è entrato in vigore ad agosto 2020, ma nei due anni successivi, a causa della situazione sanitaria, il Cantone ha implementato delle disposizioni straordinarie. A partire dal 1° aprile 2022, si è tornati al regime ordinario stabilito dal regolamento sul telelavoro e sarà dunque possibile monitorarne l'implementazione, valutarne i risultati e stabilire eventuali adeguamenti.
- **06.12.2019:** introduzione della codirezione per le posizioni di Direttrice/ore delle scuole al fine di favorire la presenza di donne negli organi dirigenziali degli istituti scolastici.
- **01.03.2018:** abrogazione della norma che prevedeva un grado di occupazione minimo dell'80% per l'accesso ad una funzione dirigenziale (precedente art. 10 cpv. 3 LORD).
- **01.03.2018:** il diritto al congedo pagato per malattia figli è stato aumentato da 3 giorni a 5 giorni all'anno e viene concesso per le/i figlie/i in età inferiore ai 15 anni e non più fino ai 10 anni (art. 46 cpv. 1 lett. i LORD).
- **01.03.2018:** il diritto al congedo paternità è stato aumentato da 5 giorni lavorativi a 10 giorni lavorativi (art. 46 cpv. 1 lett. I LORD). Attraverso il messaggio 26 maggio 2021 n. 8000 *"Modifica della legge sull'ordinamento degli impiegati dello stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD)"*, il Governo ha inoltre proposto di adeguare l'ordinamento giuridico dell'Amministrazione cantonale alla normativa federale per quanto concerne il periodo in cui è possibile usufruire del congedo paternità

⁵⁷ Per maggiori informazioni comunicato stampa disponibile al seguente link: https://www4.ti.ch/area-media/comunicati/dettaglio-comunicato/?NEWS_ID=205275

aumentandolo da 30 giorni a 6 mesi (normativa e in vigore retroattivamente al 1° luglio 2021)⁵⁸.

- **01.07.2014:** orario flessibile in entrata e in uscita per tutte/i le/i funzionarie e i funzionari (Direttiva sulla gestione delle presenze e delle assenze degli impiegati dello Stato del 1° luglio 2014).
- **01.08.2012:** l'introduzione del lavoro ripartito (*job sharing*) quale speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratrici/ori assumono l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa (art. 10 cpv. 4 LORD).
- **01.08.2012:** il congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi, successivo al congedo maternità di 16 settimane può essere preso sia dalla madre sia dal padre (art. 47 cpv. 3-4 LORD).

Inoltre, con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro, il 2 febbraio 2009 è stato aperto a Bellinzona l'asilo nido dell'AC "Castello dei bimbi", gestito dall'Associazione Famiglie Diurne Sopraceneri, e a maggio 2018 è stata stipulata una convenzione per riservare posti per le/i figlie/i del personale dello Stato tra l'AC, l'Ospedale Regionale di Mendrisio Beata Vergine (OBV) e il Servizio Autoambulanza Mendrisiotto (SAM) con "Filonido" a Mendrisio, gestito dall'associazione Bianconiglio.

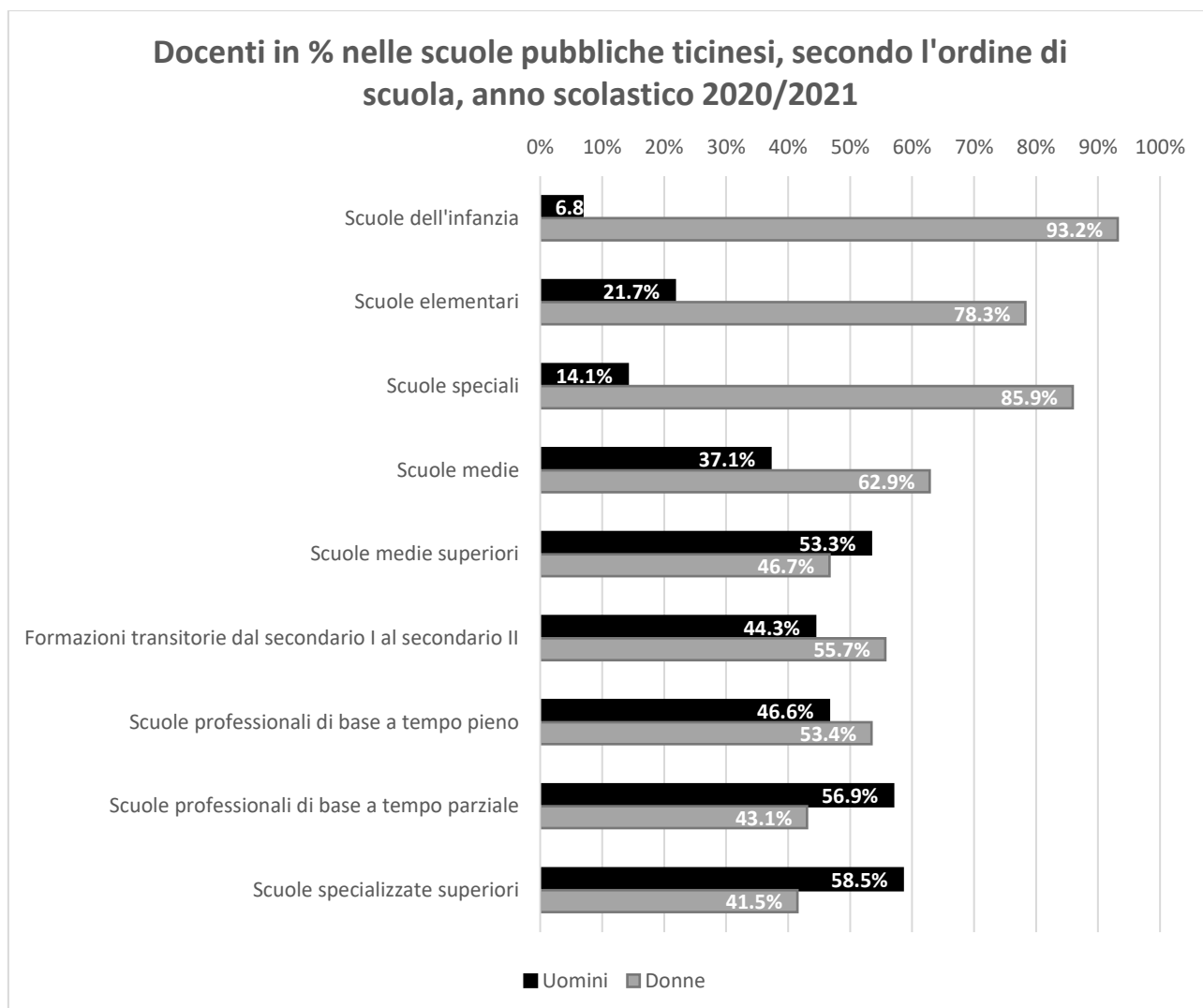
Infine, il 1° luglio 2021 è entrato in vigore il nuovo art. 329i del Codice delle obbligazioni (CO), che disciplina il congedo di assistenza a una/un figlia/o con gravi problemi di salute dovuti a malattia e infortunio per un massimo di 14 settimane. Questo congedo introdotto a livello nazionale per l'assistenza alle/ai figlie/i non è attualmente previsto nell'ordinamento giuridico cantonale. Tuttavia il Governo, ritenuta l'importanza di agevolare i genitori in questi momenti difficili – attraverso il messaggio 8000 del 26 maggio 2021⁵⁹ approvato dal Gran Consiglio con decisione del 26 gennaio 2022 – ha proposto di adeguare le disposizioni cantonali riprendendo le nuove normative federali. La modifica legislativa consentirà di migliorare notevolmente la situazione dei genitori interessati, che potranno così beneficiare di un congedo adeguato, compatibile con le loro esigenze e quelle delle/dei datrici/ori di lavoro. Questo congedo salvaguarda inoltre anche le risorse economiche del nucleo familiare in quanto in passato non era inusuale che uno dei genitori rinunciava al proprio impiego per assistere le/i figlie/i malate/i (la normativa è entrata in vigore retroattivamente al 1° luglio 2021).

Per quanto concerne il mondo della scuola, soprattutto nella scuola dell'obbligo, è utile sottolineare che si assiste a una sempre più evidente femminizzazione, dovuta certamente a una serie di concause, tra le quali non può essere esonerato il fatto che l'insegnamento risulta oggi essere probabilmente tra le attività lavorative più conciliabili con il ruolo di genitore. Come dimostra il grafico sottostante, la presenza femminile negli istituti scolastici è del 93% nelle scuole dell'infanzia, del 78% nelle scuole elementari, del 86% nelle scuole speciali e del 63% nelle scuole medie. Negli ordini scolastici superiori (scuole medie superiori, formazioni transitorie dal secondario I al secondario II, scuole professionali e scuole specializzate superiori) vi è un maggior equilibrio di genere tra le/i docenti, nonostante la presenza femminile sia inferiore rispetto a quella maschile. Anche a livello di direzioni degli istituti scolastici si nota un crescente e regolare incremento della presenza

⁵⁸ Messaggio n. 8000 del 26 maggio 2021 del Consiglio di Stato consultabile al seguente link: <https://www4.ti.ch/user/librerie/php/GC/allegato.php?allid=138882>

⁵⁹ Messaggio n. 8000 del 26 maggio 2021 del Consiglio di Stato consultabile al seguente link: <https://www4.ti.ch/user/librerie/php/GC/allegato.php?allid=138882>

femminile: nel 2021 si contavano 29 Direttrici delle scuole comunali su 61 (47,5%); 8 su 36 nelle scuole medie (22,2%), 1 su 6 nelle scuole medie superiori (33,4%), 5 su 22 nelle scuole professionali (22,7%) e 2 su 2 nelle scuole speciali (100%).



Nonostante il fatto che le professioni legate all'insegnamento risultino agevolare la conciliabilità tra lavoro e famiglia, appare talvolta difficoltoso gestire la custodia delle/dei figlie/i durante le attività professionali, siano esse legate all'insegnamento (ore-lezione) o meno (plenum, riunioni, incontri con i genitori, aggiornamento e perfezionamento professionale, preparazione e correzione del materiale scolastico, ecc.). Al fine di analizzare eventuali necessità delle/degli insegnanti con figlie/i, la Sezione amministrativa del DECS, a seguito del Messaggio n. 7766 del 4 dicembre 2019, ha commissionato uno studio – realizzato in collaborazione con il DSS e con il Centro competenze management e imprenditorialità della SUPSI – volto a sondare le esigenze effettive delle/degli insegnanti rispetto alla messa a disposizione di servizi ad hoc per la cura e custodia delle/dei loro figlie/i durante le attività professionali, al potenziamento di posti presso gli asili nido dedicati alle/ai figlie/i delle/degli insegnanti e alla possibilità di realizzare presso

alcune grosse realtà scolastiche degli asili nido dedicati⁶⁰. I risultati dell'analisi permetteranno al Governo di disporre delle informazioni necessarie per adottare eventuali provvedimenti volti ad incrementare la disponibilità dei servizi di custodia per le/gli insegnanti.

In base alle misure di flessibilizzazione delle condizioni lavorative qui presentate, **il Governo intende sostenere ulteriormente la conciliabilità lavoro-famiglia** attraverso i seguenti adattamenti (misura 3.2.1 del Piano di azione):

- valutazione delle prime esperienze svolte dallo Stato rispetto all'applicazione del regolamento sul telelavoro – senza considerare il regime straordinario applicato durante pandemia di Coronavirus – e individuazione di eventuali adeguamenti;
- estensione del periodo in cui è possibile usufruire del congedo paternità di 10 giorni aumentandolo da 30 giorni a 6 mesi (art. 46 cpv. 1 lett. I LORD) e valutazione dell'introduzione di un congedo parentale cantonale di 10 giorni come descritto nella misura 1.1.3 del Piano di azione;
- introduzione di 14 settimane di congedo di assistenza a una/un figlia/o con gravi problemi di salute dovuti a malattia e infortunio (art. 46 cpv. 1 lett. i^{bis} e art. 46 cpv. 6 LORD);
- introduzione del congedo di assistenza ai familiari con problemi di salute di 10 giorni all'anno (art. 46 cpv. 1 lett. f^{bis} LORD);
- analisi delle esigenze effettive delle/degli insegnanti rispetto alla messa a disposizione di servizi ad hoc per la cura e custodia delle/dei loro figlie/i durante le attività professionali.

Equa rappresentanza dei generi negli organi decisionali dell'AC e nelle istituzioni politiche cantonali e comunali

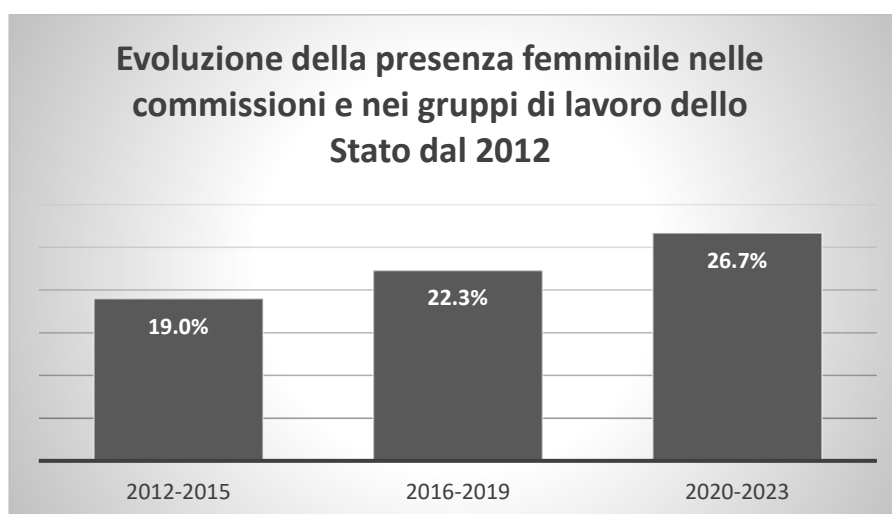
L'AC sostiene la parità di genere negli organi decisionali, in particolare attraverso il regolamento concernente le commissioni, i gruppi di lavoro e le rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato del 6 maggio 2008, il quale indica che la rappresentanza dell'uno o dell'altro sesso in tali consessi deve essere di almeno il 30% (art. 4 cpv. 3 del citato regolamento). Essa sostiene inoltre l'accesso alle donne nelle posizioni dirigenziali, agevolato a partire dal 2018 attraverso l'abrogazione della norma che prevedeva un grado di occupazione minimo dell'80% per l'accesso ad una funzione dirigenziale (precedente art. 10 cpv. 3 LORD) e la possibilità di attingere al lavoro ripartito anche nelle funzioni dirigenziali e nelle direzioni degli istituti scolastici (art. 10 cpv. 4 LORD). Infine, l'AC è attenta all'equilibrio di genere nelle istituzioni politiche cantonali e comunali, tema sul quale le/i cittadine/i sono regolarmente informate/i nell'ambito delle istruzioni di voto. Difatti, l'art. 9 cpv. 3 del regolamento sull'esercizio dei diritti politici del 5 giugno 2019 (REDP) indica che *“Nelle elezioni per il rinnovo integrale degli organi legislativi e esecutivi cantonali e comunali, alle istruzioni di voto sono annesse brevi informazioni sul sistema istituzionale e sulla rappresentanza negli organi legislativi e esecutivi”*. Le misure del Piano di azione volte a favorire l'equa rappresentanza dei generi negli organi decisionali dell'AC e nelle istituzioni politiche cantonali e comunali, sono presentate di seguito (misure 3.3.1 e 3.3.2 del Piano di azione).

⁶⁰ Messaggio n. 7766 del 4 dicembre 2019 del Consiglio di Stato consultabile al seguente link:
<https://www4.ti.ch/user/librerie/php/GC/allegato.php?allid=132409>

1. Equa rappresentanza dei generi nelle commissioni e nei gruppi di lavoro dello Stato

Dal 2015 la Cancelleria dello Stato, tramite il Servizio per le pari opportunità, lancia regolarmente una **campagna per favorire la partecipazione femminile nelle commissioni consultive e nei gruppi di lavoro del Consiglio di Stato**. Le commissioni e i gruppi di lavoro sono composti da specialiste e specialisti, che hanno il compito di consigliare e aiutare le/i rappresentanti della politica a prendere decisioni su temi molto specifici che riguardano i diversi settori dell'AC. La loro istituzione avviene su decisione del Consiglio di Stato, che nel 2023 dovrà procedere al loro rinnovo sostituendo i/le membri/e uscenti e coloro che hanno accumulato 12 anni di attività. Nell'ambito della campagna di sensibilizzazione è anche stata elaborata una "banca dati delle esperte" sulla quale le donne interessate possono iscriversi e mettersi a disposizione per partecipare all'interno di tali gruppi di lavoro⁶¹. Quest'ultimo aspetto è stato necessario affinché fosse possibile identificare dei profili femminili anche negli ambiti e settori in cui tradizionalmente le donne sono sottorappresentate e per i quali risulta talvolta più ostico individuare delle esperte, quali ad esempio la tecnica, l'ingegneria, l'ambiente, l'agricoltura e, seppur in misura minore, l'economia. Queste campagne hanno favorito un miglioramento della presenza femminile in tali organi, la quale è aumentata dal 19%, nel periodo di nomina 2012-2015, al 26,7% nel periodo 2020-2023 (stato al 1° marzo 2020). Per le nomine previste nel 2023, la Cancelleria dello Stato lancerà nuovamente la campagna informativa per stimolare la presa di coscienza sul tema e, soprattutto, per individuare per tempo le candidate potenzialmente idonee al fine di raggiungere in tutti i Dipartimenti il valore di riferimento stabilito dal regolamento concernente le commissioni, i gruppi di lavoro e le rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato il quale prevede che *"la rappresentanza dell'uno o dell'altro sesso deve essere, nella misura del possibile, di almeno il 30%"* (art. 4 cpv. 3) (misura 3.3.1 del Piano di azione).

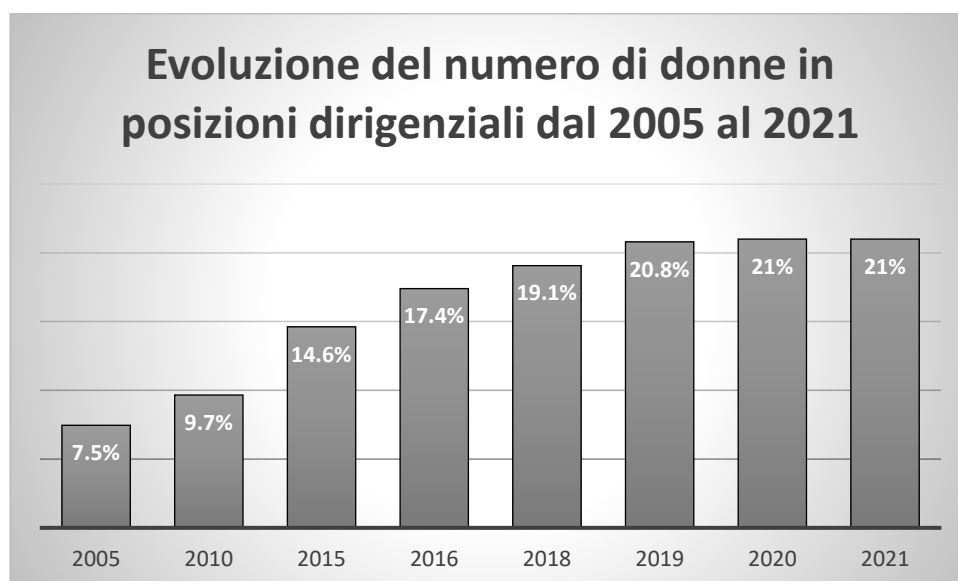
La tabella sottostante indica l'evoluzione della percentuale di donne nominate dal Consiglio di Stato all'interno delle commissioni e dei gruppi di lavoro permanenti nelle legislature di riferimento (dal 2012 al 2023).



⁶¹ Per accedere al formulario di iscrizione: <https://www4.ti.ch/can/sqcds/pari-opportunita/parita-di-genere-nelle-posizioni-dirigenziali/formulario/>

2. Presenza femminile nelle posizioni dirigenziali dello Stato

Oltre alla presenza femminile nelle commissioni e nei gruppi di lavoro cantonali, **lo Stato sostiene un maggiore equilibrio di genere nelle posizioni dirigenziali** (misura 3.3.1 del Piano di azione). Per quanto riguarda l'AC la presenza di donne in posizioni dirigenziali è aumentata costantemente: dal 2005 al 2021 la percentuale di donne con funzioni di quadro è passata dal 7,5% (27 donne su 362 funzionarie e funzionari dirigenti) al 21% (75 donne su 357 funzionarie e funzionari dirigenti). Si sottolinea peraltro che negli anni 2020-2021 vi sono state complessivamente 76 nuove nomine a posizioni dirigenziali e che 20 di queste sono state attribuite a donne con una percentuale femminile del 26,3%.



Le misure di conciliabilità famiglia-lavoro e di flessibilizzazione delle condizioni lavorative, hanno portato negli anni ad un costante miglioramento della presenza femminile nelle posizioni dirigenziali, senza tuttavia ancora raggiungere un equilibrio. Ulteriori investimenti volti a mantenere le madri sul mercato del lavoro e a permettere una conciliabilità lavoro-famiglia anche per le lavoratrici in posizioni dirigenziali sono stati intrapresi attraverso le misure introdotte dalla riforma fiscale e sociale di potenziamento degli asili-nido, delle mense e dei doposcuola e di riduzione delle rette a carico delle famiglie. Tali miglioramenti contribuiranno a favorire l'accesso femminile alle funzioni quadro anche all'interno dell'AC.

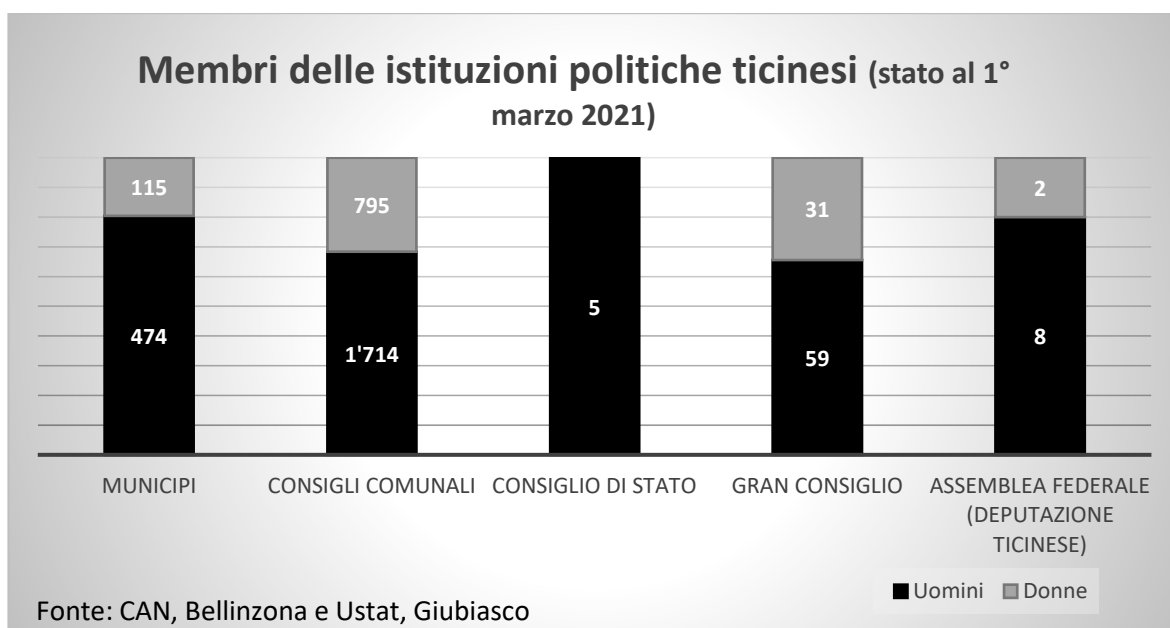
3. Equa rappresentanza dei generi nelle istituzioni politiche cantonali e comunali

Il 19 ottobre 1969, con due anni di anticipo rispetto al diritto di voto alle donne a livello federale, il 63% degli uomini ticinesi votò a favore dell'introduzione del suffragio femminile in materia cantonale, ponendo fine all'esclusione delle donne dalla democrazia. Poco più di un anno dopo, nell'aprile 1971, 88 donne si candidarono al Gran Consiglio e 11 furono elette. Nel 1972 seguirono le prime elezioni comunali a partecipazione femminile⁶². Da

⁶² Per maggiori informazioni il sito di AARDT (www.archividonneticino.ch), nella sezione "Tracce di donne" propone numerose biografie femminili ticinesi del XIX e XX secolo e video-testimonianze di donne del Novecento, nonché dei fatti salienti che hanno portato all'ottenimento del suffragio femminile.

allora la presenza femminile nelle istituzioni politiche cantonali e comunali è rimasta costante per circa 40 anni. A partire dalle elezioni cantonali del 2011 si è registrato un incremento delle Deputate, che nel 2019 hanno raggiunto il 34,4% con 31 elette su 90 seggi. A livello comunale la presenza femminile è pari al 19,5% nei Municipi (115 donne su 589 cariche) e al 31,7% nei Consigli comunali (795 donne su 2'509 cariche), mentre la Deputazione ticinese alle Camere federali presenta 2 donne su 10 cariche (20%). Si osserva inoltre che generalmente la presenza femminile evolve più rapidamente nei legislativi (Gran Consiglio e Consigli comunali) rispetto agli esecutivi (Consiglio di Stato e Municipi). Questa sottorappresentanza femminile si spiega in parte per il fatto che l'attività politica si svolge principalmente al di fuori degli orari di lavoro e questo rende ulteriormente difficile la triangolazione degli impegni tra famiglia, lavoro e politica. D'altro canto, le donne in Svizzera possono partecipare alla politica solamente da mezzo secolo e questo ha fatto sì che all'interno dei partiti, laddove non vi è una strategia dichiarata di sostegno alle candidature femminili, la cultura sia ancora prevalentemente a dominanza maschile.

La tabella sottostante fornisce il dettaglio della presenza femminile e maschile nelle istituzioni politiche cantonali e comunali (stato al 1° marzo 2021).



L'AC è attenta all'equilibrio di genere nelle istituzioni politiche cantonali e comunali e **al momento delle elezioni per il rinnovo integrale degli organi legislativi e esecutivi essa informa regolarmente, tramite le istruzioni di voto, le/i cittadine/i sulla rappresentanza di genere negli organi politici** (art. 9 cpv. 3 del regolamento sull'esercizio dei diritti politici del 5 giugno 2019). Anche la Commissione consultiva per le pari opportunità si è occupata di promuovere una maggiore sensibilità nei confronti dell'elettorato sull'importanza di una democrazia rappresentativa dal punto di vista del genere. In particolare, nel 2019 in occasione dei 50 anni dall'introduzione del suffragio femminile in materia cantonale in Ticino, ha promosso una campagna di sensibilizzazione in collaborazione con diverse Associazioni interessate alla parità attiva sul territorio⁶³. In

⁶³ Per maggiori informazioni sulla campagna per i 50 anni dall'introduzione del diritto di voto alle donne in Ticino: <https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/50-anni-di-voto-alle-donne/>

vista delle elezioni cantonali previste nel 2023 e di quelle comunali nel 2024, la Commissione consultiva per le pari opportunità intende proseguire nella sensibilizzazione e informazione dell'opinione pubblica, promuovendo un maggiore equilibrio di genere negli organi politici cantonali e comunali. La Sezione degli enti locali (SEL), tramite il progetto “Democrazia sicura”, intende inoltre **lanciare una campagna di informazione per incrementare la partecipazione delle cittadine e dei cittadini alle elezioni, sia in qualità di candidate/i, sia come elettrici/ori, incoraggiando altresì l'interesse per la cosa pubblica e la cittadinanza attiva (misura 3.3.2 del Piano di azione).**

Pari trattamento amministrativo

Il pari trattamento amministrativo è un insieme di regole e pratiche che promuovono la realizzazione nei fatti della parità tra donne e uomini, come sancito dall'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale. Esso si realizza attraverso **l'adozione di una comunicazione inclusiva e di pratiche amministrative (modulistica, formulari, sondaggi, ecc.) che tengano in considerazione tutte le persone che compongono la società, come pure le diverse tipologie di costellazioni familiari**. In molte situazioni le autorità cantonali e comunali necessitano di richiedere dati personali alle/ai cittadine/i, come ad esempio il nome e il cognome, il genere di appartenenza, lo stato civile, ecc. Tuttavia, nel raccogliere queste informazioni vi è il rischio di attuare delle discriminazioni nei confronti di persone di genere non binario, di persone che vivono sole, di persone che vivono in famiglie monoparentali, ricostituite, arcobaleno, o altro ancora. La società nella quale viviamo si è modificata e si modificherà ancora ed è importante che le autorità, nella redazione di atti amministrativi e nella comunicazione con le/i cittadine/i, possano rispettare queste nuove realtà, evitando di rafforzare vecchi e nuovi stereotipi e contribuendo al loro superamento.

Gli studi più recenti sulla tematica dimostrano che il maschile inclusivo utilizzato nella grammatica italiana domina la nostra interpretazione⁶⁴. Ad esempio leggendo la frase: *“Il medico ha detto agli scolari di essere pazienti”* è inevitabile che sviluppiamo spontaneamente una rappresentazione mentale costituita principalmente da uomini. In questo caso è pur vero che il genere grammaticale maschile viene esteso a donne e uomini ed è dunque opportuno parlare di “maschile inclusivo”, ma ciononostante riflette una tradizione androcentrica e contribuisce al rafforzamento di precisi modelli culturali.

Attraverso il piano di azione cantonale per le pari opportunità si intende incrementare la consapevolezza delle autorità cantonali e comunali di come la comunicazione influenza l'interpretazione della società. Mediante l'elaborazione di un documento di riferimento con delle buone pratiche per un linguaggio rispettoso del genere e della diversità, sarà possibile fornire suggerimenti e raccomandazioni per le formule di cortesia, gli annunci di lavoro, la modulistica e le illustrazioni in termini maggiormente equi ed inclusivi (misura 3.4.1 del piano di azione).

⁶⁴ Per maggiori informazioni sul tema:

- Gygax Pascal, Zufferey Sandrine, Gabriel Ute, *“Le cerveau pense-t-il au masculin ? Cerveau, langage et représentations sexistes”*, Le Robert, 2021.
- Robustelli Cecilia, *“Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo”* del progetto “Genere e linguaggio. Parole e immagini della comunicazione” svolto in collaborazione con L'Accademia della Crusca, 2012.

La misura contribuisce così a sviluppare presso le istituzioni pubbliche una comunicazione priva di discriminazioni, garantendo alle cittadine e ai cittadini un trattamento amministrativo rispettoso della diversità di genere e delle forme di vita.

Prevenzione delle violazioni dell'integrità personale nell'AC

Un ambiente di lavoro caratterizzato da relazioni all'insegna del rispetto reciproco in un contesto privo di molestie sessuali, psicologiche e discriminazioni è un prerequisito fondamentale, affinché tutte le collaboratrici e i collaboratori possano vivere ed esercitare serenamente le proprie competenze e la propria professionalità, per il raggiungimento degli obiettivi prefissati al servizio delle/dei cittadine/i. Per promuovere un ambiente di lavoro sano e risolvere in maniera costruttiva eventuali conflitti o disagi, l'AC mette a disposizione del personale diversi punti di contatto, a partire dalla/dal propria/o superiore gerarchica/o, all'istanza gerarchica successiva, alla Sezione delle risorse umane, al Gruppo stop molestie, al Servizio LINEA e anche all'Ufficio del medico del personale. Questi servizi hanno i seguenti scopi e specificità:

- **Funzionaria/o dirigente o istanza gerarchica successiva:** la/il collaboratrice/ore che si ritiene vittima di molestie o discriminazioni può inoltrare una segnalazione formale alla/al propria/o funzionaria/o dirigente e/o all'istanza gerarchica superiore. Essi hanno l'obbligo di intervenire, chiarendo la fattispecie e informando i Servizi centrali del personale.
- **Servizi centrali del personale:** la/il collaboratrice/ore che si ritiene vittima di molestie o discriminazioni può effettuare una segnalazione formale direttamente ai servizi centrali del personale. Essi analizzano la situazione e chiariscono gli elementi della fattispecie e valutano le azioni più opportune al fine di far cessare il comportamento lesivo. Con il consenso della/del collaboratrice/ore i Servizi centrali del personale possono attivare un sostegno specialistico di consulenza confidenziale, tramite la Psicologa delle risorse umane.
- **Gruppo stop molestie (GSM):** il Gruppo stop molestie è composto da collaboratrici e collaboratori dell'Amministrazione cantonale formate/i sulle questioni inerenti alla protezione della personalità e designate/i dal Consiglio di Stato. Il GSM offre uno spazio di ascolto e consulenza alle collaboratrici e ai collaboratori che vivono una situazione relazionale difficile (conflitti, molestie psicologiche, molestie sessuali e discriminazioni). Esso sostiene e accompagna le persone nella ricerca di soluzioni per affrontare e possibilmente risolvere la situazione anche attraverso l'uso della mediazione.
- **Servizio LINEA:** LINEA è un Laboratorio per Insegnanti per mantenere e/o recuperare l'Energia e consolidare l'Empatia tra i diversi attori attraverso l'Ascolto e l'Accompagnamento. Si tratta di un servizio di sostegno a docenti in difficoltà e di promozione del benessere che offre uno spazio dove trovare informazioni e sostegno in relazione a disagi e difficoltà nell'ambito della propria professione.
- **Ufficio del medico del personale:** in caso di malattia o infortunio, l'Ufficio del medico del personale garantisce una gestione ottimale della/del dipendente assente, finalizzata principalmente al recupero della capacità lavorativa con un reinserimento adeguato e offrendo il necessario sostegno.

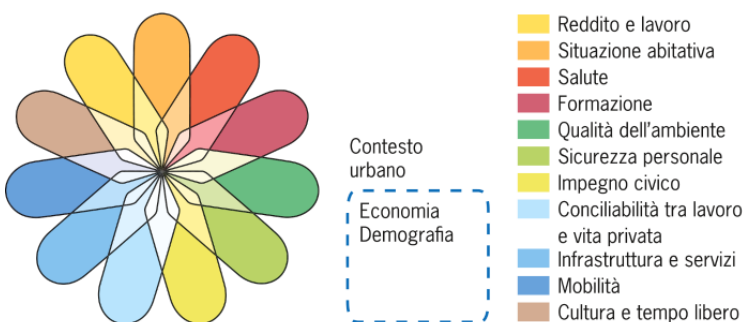
L'AC, in qualità di datore di lavoro non tollera alcuna forma di violazione dell'integrità personale e si impegna per tutelare la personalità con misure di prevenzione e intervento. A tal proposito già nel 2003 ha adottato una Direttiva concernente le molestie sul posto di lavoro e istituzionalizzato il Gruppo stop molestie. Nel 2021 il Governo ha aggiornato le procedure interne, adottando la Direttiva del Consiglio di Stato concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione entrata in vigore il 1° luglio 2021⁶⁵. In base all'articolo 4 della Direttiva, l'Amministrazione cantonale sensibilizza e informa le/i collaboratrici/ori sui comportamenti lesivi dell'integrità personale, nonché sulle procedure da seguire qualora si verificassero delle violazioni e sui servizi di aiuto e sostegno. In questo senso dal 2012 il Consiglio di Stato ha stabilito l'obbligatorietà dei corsi per funzionarie/i dirigenti le/i quali sono tenute/i a seguire il modulo "Mediazione e casi difficili" che tratta le tematiche delle violazioni dell'integrità personale, della protezione della personalità sul posto di lavoro e della gestione dei conflitti e li sensibilizza sulle procedure da seguire e sull'importanza del loro ruolo nella creazione e nel mantenimento di un buon clima di lavoro. Dal 2015 al 2021, la formazione ha riguardato circa 140 quadri dirigenti. Allo stesso modo, la Direttiva e le procedure da seguire sono illustrate al corso per le/i neo-assunte/i, presentando altresì il ruolo del GSM. Infine, il 1° gennaio 2022 è entrato in vigore il Codice di comportamento per le/i dipendenti dell'Amministrazione cantonale il quale contribuisce a promuovere e sostenere un buon clima di lavoro e da inizio 2022 è pure attivo uno sportello dedicato che prevede la possibilità di segnalazione, garantendo nel contempo la protezione del denunciante (art. 31a cpv. 1 LORD).

Oltre ai diversi servizi di aiuto e sostegno in caso di disagio sul posto di lavoro e la sistematizzazione delle procedure interne attraverso l'adozione della Direttiva sulle molestie e del Codice di comportamento, **il Governo intende continuare a diffondere la sensibilizzazione, la formazione e la prevenzione nel campo delle violazioni dell'integrità personale formando i quadri intermedi, ovvero quelle persone che hanno una responsabilità di team senza tuttavia ricoprire un ruolo di funzionarie/i dirigenti.** In questo senso un percorso formativo specifico sarà sviluppato negli anni 2022-2025 e riguarderà le collaboratrici e i collaboratori con ruoli di responsabilità (misura 3.5.1 del Piano di azione).

Responsabilità sociale dei Comuni

Nell'ultimo appuntamento dedicato al dialogo tra il Cantone e i Comuni, la Sezione degli enti locali (SEL) è tornata a porre l'attenzione attorno al Buon governo dei Comuni, attraverso dei gruppi di lavoro che hanno approfondito nel dettaglio le quattro funzioni che caratterizzano gli enti locali: **funzione di servizio, politica, democratica e comunitaria.** In relazione al Piano di azione cantonale per le pari

Dimensioni della qualità della vita



Fonte: OCSE (2014) «How's Life in Your Region? Measuring Regional and Local Well-being for Policy Making», pubblicazione OCSE, Parigi; Grafico adattato dall'UST

© UST 2016

⁶⁵ Per maggiori informazioni: [Direttiva del Consiglio di Stato concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione](#) entrata in vigore il 1° luglio 2021.

opportunità, è particolarmente interessante la funzione comunitaria la quale integra la Responsabilità sociale dei Comuni. Come definito dal gruppo di lavoro che si è chinato sul tema, la missione dei Comuni è quella di *“promuovere la qualità di vita residenziale per le persone fisiche e le persone giuridiche che sono domiciliate sul territorio”* (atti del simposio Cantone-Comuni, Funzione comunitaria, p. 1)⁶⁶. L’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo in Europa (www.oecd.org) ha pubblicato diversi studi che hanno suggerito di considerare 14 dimensioni della qualità della vita. Tra queste ritroviamo alcuni aspetti relativi alle pari opportunità, come ad esempio la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali delle Amministrazioni comunali, le condizioni di lavoro per le/i dipendenti comunali, la conciliabilità tra lavoro e vita privata, le infrastrutture di accudimento per l’infanzia e i servizi extra-scolastici.

Con l’obiettivo di valorizzare e diffondere la cultura della responsabilità sociale dei Comuni, la SEL ha ipotizzato una politica articolata su 6 strumenti, la quale integra a diversi livelli la dimensione delle pari opportunità e del rispetto della diversità. Essi sono esplicitati negli atti del Simposio Cantone-Comuni e riportati di seguito (atti del simposio Cantone-Comuni, Funzione comunitaria, p. 2)⁶⁷:

1. **Rapporto di sostenibilità:** si tratta di un rapporto che permette al Comune di comunicare in maniera trasparente le misure e azioni portate avanti a livello locale per promuovere la sostenibilità economica, sociale e ambientale.
2. **Benchmark intercomunale:** è una modalità che permette al Comune, dal confronto con altri, di acquisire la consapevolezza dei risultati da esso raggiunti in materia di sostenibilità.
3. **Portfolio delle buone pratiche:** è una modalità che permette ai singoli Comuni di attingere alle esperienze positive di altri per migliorare la propria sostenibilità.
4. **Certificazione:** è un metodo che assicura la correttezza di quanto dichiarato dal Comune, sia per i dati pubblicati che per le buone pratiche annunciate.
5. **Formazione e sensibilizzazione:** attraverso la formazione e la sensibilizzazione è possibile accrescere le competenze tecniche e la consapevolezza della responsabilità sociale dell’agire comunale.
6. **Premio per il Comune socialmente responsabile:** è un metodo che permette di riconoscere la capacità innovativa di un Comune nell’ambito della responsabilità sociale.

La presente politica – articolata secondo i 6 pilastri citati – permette di dare continuità al lavoro già avviato dalla Divisione dell’economia del DFE, in collaborazione con le diverse associazioni imprenditoriali, sulla promozione della responsabilità delle imprese, il quale ha portato all’adozione della CSR quale possibile criterio di valutazione nelle procedure di aggiudicazione delle commesse pubbliche. Se le imprese sono chiamate ad un impegno diretto in questo ambito, a maggior ragione lo sono anche i Comuni. Essi possono infatti **agire in qualità di interlocutori di primo piano promuovendo la responsabilità sociale dei Comuni attraverso delle politiche vicine alle/ai cittadine/i, atte a sostenere – fra le altre dimensioni – anche quelle relative ad una società più equa e inclusiva (misura 3.6.1 del piano di azione).**

⁶⁶ Per maggiori informazioni: atti del simposio Cantone-Comuni 2022 sulla funzione comunitaria disponibili al seguente link: https://www4.ti.ch/fileadmin/DI/DI_DI/SEL/Comuni/Eventi/1DOC20220302-rapporto_finale_WS_simposio_FC_v1.0.pdf

⁶⁷ Per maggiori informazioni: atti del simposio Cantone-Comuni 2022 sulla funzione comunitaria disponibili al seguente link: https://www4.ti.ch/fileadmin/DI/DI_DI/SEL/Comuni/Eventi/1DOC20220302-rapporto_finale_WS_simposio_FC_v1.0.pdf

Obiettivi e misure per promuovere le pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico

3.1 Il Cantone si impegna ad attuare in modo coerente la parità retributiva all'interno della sua sfera d'influenza (CAN, DFE, DT)

3.1.1 Concretizzare gli impegni sottoscritti all'interno della Carta per la parità salariale (analisi regolare della parità retributiva all'interno dell'AC, introduzione dei meccanismi di controllo nell'ambito delle commesse pubbliche e della legge per l'innovazione economica) (CAN, DFE, DT)

3.2 Il Cantone si impegna a creare le condizioni quadro affinché la conciliazione tra lavoro e impegni personali all'interno dell'Amministrazione cantonale sia agevolata (DECS, DFE, DSS)

3.2.1 Promuovere la flessibilità delle condizioni lavorative per le/i dipendenti dell'Amministrazione cantonale (DECS, DFE, DSS)

3.3 Il Cantone promuove un'equa rappresentanza dei generi negli organi decisionali dell'Amministrazione pubblica e nelle istituzioni politiche cantonali e comunali (CAN, DFE, DI)

3.3.1 Promuovere la presenza di almeno il 30% di entrambi i generi nelle commissioni e nei gruppi di lavoro dello Stato e monitorare l'evoluzione delle donne in posizioni dirigenziali (CAN, DFE)

3.3.2 Informare sulla rappresentanza di donne e uomini nelle istituzioni politiche cantonali e comunali e promuovere un maggiore equilibrio di genere negli organi esecutivi e legislativi (CAN, DI)

3.4 Il Cantone si impegna a promuovere il pari trattamento nelle pratiche amministrative nei limiti della sua sfera d'influenza (tutti)

3.4.1 Promuovere il pari trattamento amministrativo nell'Amministrazione cantonale e nei Comuni (tutti)

3.5 Il Cantone previene le violazioni dell'integrità personale all'interno dell'Amministrazione cantonale (CAN, DFE)

3.5.1 Rafforzare la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale formando i quadri intermedi dell'Amministrazione cantonale (CAN, DFE)

3.6 Il Cantone promuove la responsabilità sociale dei Comuni (DFE, DI)

3.6.1 Promuovere la responsabilità sociale dei Comuni (DFE, DI)

Obiettivi, misure, azioni e indicatori nell'ambito di intervento "Pari opportunità nella sfera professionale"

OBIETTIVO Nr. 1.1

Il Cantone si impegna a rafforzare le misure di conciliabilità tra sfera professionale e vita familiare (CAN, DFE, DSS)

1.1.1 Rafforzare ulteriormente le misure di informazione e sensibilizzazione alle aziende nell'ambito della conciliabilità lavoro-famiglia (CAN, DSS)

Dipartimenti / Unità

- Dipartimento della sanità e della socialità (DSS), Divisione dell'azione sociale e delle famiglie (DASF)
- Cancelleria dello Stato (CAN), Servizio per le pari opportunità

Enti esterni coinvolti

- Associazioni di categoria (AITI, CC-Ti, ecc.)
- Associazione Equi-Lab
- Pro Familia Ticino

Descrizione della misura

La conciliabilità tra sfera personale e professionale è un criterio indispensabile per raggiungere la parità in ambito professionale, in quanto riducendo gli ostacoli alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, donne e uomini possono ripartirsi equamente l'attività professionale retribuita e il lavoro domestico o di accudimento non retribuito senza subire perdite finanziarie. Attraverso una campagna di comunicazione e sensibilizzazione si intende informare le aziende sulle opportunità esistenti per sperimentare progetti innovativi e promuovere iniziative a favore della conciliabilità lavoro-famiglia e più generalmente della responsabilità sociale delle imprese. In collaborazione con i partner del mondo economico (Associazione industrie ticinesi, Camera di commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino, Equi-Lab e Pro Familia) si intende sviluppare un concetto comunicativo e sostenere le aziende nell'implementazione di progetti concreti.

Impatto sull'uguaglianza di genere

Dotare le aziende di giuste misure per favorire la conciliabilità lavoro-famiglia permette alle coppie di suddividersi equamente i compiti di cura e contribuisce a mantenere le donne sul mercato del lavoro. Una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro contribuisce a ridurre il divario di genere, in particolare attraverso un rafforzamento dell'indipendenza economica femminile, il miglioramento

della parità salariale fra donne e uomini e una riduzione del divario di genere al momento della pensione.

Tempistiche

- **2022:** elaborazione di un concetto comunicativo
- **2023:** implementazione della campagna informativa e di sensibilizzazione presso le aziende e le Associazioni di categoria

AZIONI

- Campagna di informazione e sensibilizzazione

INDICATORI

- Numero di partner che sviluppino progetti di conciliabilità
- Numero di progetti realizzati nelle aziende
- Stato di attuazione della campagna di informazione e sensibilizzazione
- Occupate e occupati in %, secondo il tempo di lavoro, in Ticino (fonte: RIFOS)⁶⁸

⁶⁸ NB: la variabilità dell'indicatore non può essere attribuita unicamente alla misura individuata.

OBIETTIVO 1.1

Il Cantone si impegna a rafforzare le misure di conciliabilità tra sfera professionale e vita familiare (CAN, DFE, DSS)

1.1.2 Elaborare e attuare una strategia mirata di sostegno al reinserimento per il pubblico femminile in disoccupazione (DFE)

Dipartimenti / Unità

- Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE), Sezione del lavoro (SL)

Enti esterni coinvolti

- Associazione Equi-Lab

Descrizione del progetto

L'attivazione e la valorizzazione del potenziale delle donne, spesso ben formate, è un elemento molto importante sia per la realizzazione personale, sia per arricchire il mercato del lavoro di competenze e rispondere così ai cambiamenti in atto (tra cui, ad esempio, il progressivo pensionamento della generazione dei "baby-boomers" e la verosimile carenza di manodopera).

Il Servizio pubblico di collocamento intende quindi affinare e attuare una strategia mirata per il pubblico femminile iscritto in disoccupazione, volta a migliorare ulteriormente il sostegno degli URC per un rapido e duraturo inserimento delle donne nel mercato del lavoro (secondo i criteri definiti dal quadro legislativo federale e cantonale). Le traiettorie professionali femminili sono infatti ancora spesso caratterizzate, ad esempio, da interruzioni del lavoro retribuito più o meno durature per dedicarsi alla cura delle/i figlie/i. Questo può rendere il reinserimento professionale più arduo, soprattutto in un mercato del lavoro in rapida evoluzione. Questo progetto s'inserisce nell'ottica di una proficua messa in rete delle competenze e degli attori presenti sul territorio. Per questo motivo è stata attivata una collaborazione con l'Associazione Equi-Lab, nel solco degli approfondimenti svolti nell'ambito del Gruppo strategico per il rilancio del Paese.

Il progetto intende identificare, innanzitutto, le caratteristiche generali e i principali bisogni del pubblico femminile in disoccupazione. Su questa base sarà poi possibile sviluppare una strategia di sostegno mirata attorno a tre assi di intervento (che corrispondono alle tre azioni individuate in questa scheda), ovvero:

- 1) la valorizzazione degli strumenti di sostegno al collocamento disponibili, all'interno di una strategia coerente rivolta al pubblico femminile;
- 2) la promozione di attività di sensibilizzazione e formazione riguardo alle tematiche di genere all'interno degli Uffici regionali di collocamento (URC);
- 3) l'attuazione di misure di sostegno individualizzato per il pubblico femminile.

Impatto sull'uguaglianza di genere

Il progetto intende, da un lato, rispondere ad alcuni bisogni del pubblico femminile, favorendo così un più efficace (re-)inserimento delle donne nel mondo del lavoro. Su questa tela di fondo, dall'altro lato, vi è la volontà di promuovere un approccio (di sensibilizzazione, comunicazione e azione) che favorisca un'accresciuta attenzione all'uguaglianza e alle questioni di genere all'interno degli Uffici regionali di collocamento (URC).

Tempistiche

- **Luglio 2021 – Primo semestre 2022:** attività e approfondimenti da parte dei tre gruppi di lavoro istituiti attorno ai tre assi di intervento
- **Secondo semestre 2022:** inizio implementazione delle misure individuate

AZIONI

- Valorizzazione degli strumenti già disponibili nell'ambito del Servizio pubblico di collocamento, all'interno di una strategia coerente rivolta al pubblico femminile
- Promozione di attività di sensibilizzazione e formazione riguardo alle tematiche di genere all'interno degli Uffici regionali di collocamento (URC)
- Attuazione di misure di sostegno individualizzato per il pubblico femminile

INDICATORI

- Valorizzazione degli strumenti già disponibili nell'ambito del Servizio pubblico di collocamento
- Attività di sensibilizzazione e formazione riguardo alle tematiche di genere all'interno degli URC
- Implementazione di misure di sostegno individualizzato per il pubblico femminile

OBIETTIVO 1.1

Il Cantone si impegna a rafforzare le misure di conciliabilità tra sfera professionale e vita familiare (CAN, DFE, DSS)

1.1.3 Realizzare un'analisi di fattibilità giuridica, tecnica ed economica per introdurre un congedo parentale cantonale (CAN, DFE, DSS)

Dipartimenti / Unità

- Dipartimento della sanità e della socialità (DSS), Istituto delle assicurazioni sociali (IAS)
- Dipartimento della sanità e della socialità (DSS), Divisione dell'azione sociale e delle famiglie (DASF)
- Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE), Divisione dell'economia (DE)
- Cancelleria dello Stato (CAN), Servizio per le pari opportunità

Enti esterni coinvolti

-

Descrizione del progetto

In seguito all'approvazione da parte del Gran Consiglio in data 25 gennaio 2021 del rapporto di minoranza della Commissione sanità e sicurezza sociale sull'iniziativa 14 dicembre 2017 presentata nella forma generica da Raoul Ghisletta e cofirmatari *"Per un congedo maternità cantonale (Modifica LAF)"*, il quale richiede l'introduzione di un congedo parentale cantonale (anziché di maternità come originariamente proposto) di due settimane oltre ai congedi federali di maternità e dal 1° gennaio 2021 di paternità, il Cantone Ticino si impegna ad allestire un'analisi di fattibilità giuridica, tecnica ed economica, individuando le necessarie modifiche legislative nonché altri adeguamenti che dovessero essere utili, per l'introduzione di un tale congedo. Questa misura, permetterebbe di agevolare ulteriormente le famiglie nella conciliabilità, ampliando i congedi esistenti, e potrebbe rivelarsi anche un incentivo alla natalità.

Impatto sull'uguaglianza di genere

Il congedo parentale promuove un'equa ripartizione dei compiti all'interno della coppia, favorendo il coinvolgimento dei padri nell'accudimento delle/i figlie/i e nel lavoro domestico. Esso contribuisce altresì ad una maggiore partecipazione delle donne alla vita professionale, favorendone un rientro più rapido sul lavoro a seguito della maternità e consentendo loro di essere economicamente più autonome e di beneficiare di rendite più elevate al momento del pensionamento.

Tempistiche

- **Entro dicembre 2022:** presentazione di un rapporto sulla possibile introduzione di un congedo parentale cantonale, che ne indichi la fattibilità, gli ostacoli e le relative fonti di finanziamento
- **Anno 2023:** adozione delle necessarie modifiche legislative per l'eventuale introduzione del congedo parentale cantonale

AZIONI

- Elaborazione di un rapporto di fattibilità all'attenzione del Consiglio di Stato
- Elaborazione delle modifiche legislative e di altri adattamenti per la concretizzazione di un tale congedo

INDICATORI

- Stato di elaborazione del rapporto di fattibilità
- Stato di attuazione delle eventuali modifiche legislative

OBIETTIVO Nr. 1.2

Il Cantone si impegna a promuovere la parità di genere nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione (CAN)

1.2.1 Implementare misure di promozione della parità di genere nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti cantonali e delle aziende in cui lo Stato è rappresentato (CAN)

Dipartimenti / Unità

Cancelleria dello Stato (CAN), Servizio per le pari opportunità

Enti esterni coinvolti

-

Descrizione della misura

Le indagini empiriche condotte da decenni sui risultati economico-finanziari delle aziende con una buona rappresentanza femminile nel *management* mostrano chiaramente i vantaggi per tutta la società di raggiungere una più equa rappresentanza di donne e uomini. Tali studi mostrano in maniera pressoché univoca che la diversità paga in materia di profitti, di controllo della leva finanziaria, di tasso d'innovazione e di produttività. La misura prevede di implementare più azioni congiuntamente per sensibilizzare le Direzioni e i Consigli di amministrazione degli enti cantonali e delle aziende in cui lo Stato è rappresentato ad un'equa rappresentanza dei generi in tali consessi. Le misure prevedono di:

- incitare i servizi coinvolti nel proporre delle candidature femminili al momento del rinnovo delle cariche inerenti i Consigli di amministrazione, di fondazione o i comitati associativi presso gli enti di nomina;
- favorire, a parità di competenze, le candidature femminili;
- pubblicare a scadenza annuale le statistiche aggiornate sulla presenza di donne e uomini nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti pubblici, in modo da favorire la trasparenza e monitorare gli effetti delle misure di sensibilizzazione.

Mediante le misure citate il governo intende contribuire al raggiungimento di un maggior equilibrio di genere, nonché favorire la rappresentanza di almeno il 30% di uno o dell'altro sesso nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti di nomina, come sancito dall'art. 4 cpv. 3 del regolamento concernente le commissioni, i gruppi di lavoro e le rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato del 6 maggio 2008.

Impatto sull'uguaglianza di genere

La riduzione del divario di genere negli organi direttivi e nei Consigli di amministrazione contribuisce al raggiungimento della parità di genere in quanto permette di rompere il soffitto di cristallo e favorisce le carriere al femminile. Inoltre, è dimostrato che la diversità di genere ai vertici è vantaggiosa in quanto favorisce l'innovazione e l'efficienza.

Tempistiche

- **2021 e anni a seguire:** pubblicazione del monitoraggio
- **2022 e 2023:** elaborazione di materiale comunicativo e intervento presso i servizi coinvolti al momento del rinnovo delle cariche inerenti i Consigli di amministrazione, di fondazione o i comitati associativi presso gli enti di nomina

AZIONI

- Incitare i servizi coinvolti nel proporre delle candidature femminili al momento del rinnovo delle cariche inerenti i Consigli di amministrazione, di fondazione o i comitati associativi presso gli enti di nomina
- Pubblicare a scadenza annuale le statistiche aggiornate sulla presenza di donne e uomini nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti pubblici, in modo da favorire la trasparenza e monitorare gli effetti delle misure di sensibilizzazione

INDICATORI

- Presenza di donne nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione delle/dei 100 maggiori datrici/ori di lavoro dei settori pubblico e privato in Svizzera (fonte: rapporto di Schilling)⁶⁹
- Dati cantonali sull'evoluzione della presenza femminile nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti pubblici (fonte: Servizio per le pari opportunità)
- Salariate/i in % membri di direzione, in Ticino (fonte: RIFOS)⁷⁰

⁶⁹ L'indicatore offre una panoramica a livello nazionale, ma non indica la specificità del Cantone Ticino.

⁷⁰ NB: la variabilità dell'indicatore non può essere attribuita unicamente alla misura individuata.

OBIETTIVO Nr. 1.3

Il Cantone si impegna a prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro (CAN, DECS, DFE, DSS)

1.3.1 Prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro (CAN, DFE, DSS)

Dipartimenti / Unità coinvolti

- Cancelleria dello Stato (CAN), Servizio per le pari opportunità
- Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE), Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL)
- Dipartimento della sanità e della socialità (DSS), Laboratorio di psicopatologia del lavoro (LAB)

Enti esterni coinvolti

- Associazione industrie ticinesi (AITI)
- Camera di commercio del Cantone Ticino (CC-Ti)

Descrizione della misura

In occasione dei 25 anni dall'entrata in vigore della legge federale sulla parità dei sessi (LPar), il Servizio per le pari opportunità, in collaborazione con l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro e il Laboratorio di psicopatologia del lavoro, promuove un progetto pilota che intende incoraggiare 20 piccole e medie imprese (PMI) della Svizzera italiana ad adottare delle misure di prevenzione contro le violazioni dell'integrità personale, con particolare attenzione alle molestie sul posto di lavoro, in conformità con quanto proposto dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO). Il progetto intende altresì promuovere il kit di sensibilizzazione realizzato dalla Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità (CSP) offrendo alle aziende delle prestazioni gratuite, quali ad esempio incontri formativi e un accompagnamento nell'elaborazione di misure di prevenzione. In particolare, ad ogni azienda che richiede la prestazione si intende offrire:

- una formazione destinata ai quadri superiori e alle direzioni (2 ore);
- un incontro informativo e di sensibilizzazione destinato all'insieme dei/delle dipendenti (2 ore);
- l'accompagnamento nell'elaborazione di strumenti di prevenzione quali procedure interne, direttive, politiche aziendali, ecc. (2 incontri di 2 ore).

Per ciascuna azienda interessata sarà possibile adattare l'accompagnamento in relazione alle specifiche esigenze.

Il progetto prevede inoltre un'azione di sensibilizzazione specifica per quanto riguarda il settore socio-sanitario (ospedali, case di cura, ecc.), in quanto si tratta di un ambito particolarmente colpito dalle violazioni contro l'integrità personale, nonché

un settore con una manodopera prevalentemente femminile.

Impatto sull'uguaglianza di genere

Il progetto contribuisce a promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini siccome mira a prevenire le molestie sessuali ai sensi dell'art. 4 della legge federale sulla parità dei sessi (LPar) e le violazioni dell'integrità personale ai sensi di quanto sancito dalla SECO e dalle specifiche leggi e ordinanze sul lavoro.

Tempistiche

- **Primavera 2021:** lancio del progetto
- **Maggio 2021 – giugno 2022:** intervento delle consulenti presso 20 PMI della Svizzera italiana
- **Giugno 2022 – novembre 2022:** redazione del rapporto di valutazione e identificazione di eventuali piste di sviluppo future

AZIONI

- Accompagnamento di 20 PMI della Svizzera italiana nell'adozione di misure di prevenzione contro le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro

INDICATORI

- Numero di aziende che hanno aderito al progetto
- Numero di collaboratrici/tori coinvolte/i nelle attività formative

OBIETTIVO Nr. 1.3

Il Cantone si impegna a prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro (CAN, DECS, DFE, DSS)

1.3.2 Formare le/i formatrici/ori di apprendiste/i e le/gli ispettrici/ori di tirocinio sul tema delle violazioni dell'integrità personale (DECS, DFE)

Dipartimenti / Unità

- Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE), Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL)
- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), Istituto della formazione continua (IFC)
- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), Divisione della formazione professionale (DFP)

Enti esterni coinvolti

- Da valutare nell'ambito della preparazione dell'opuscolo sul benessere e l'integrità personale indirizzato alle/agli apprendiste/i.

Descrizione della misura

I cambiamenti del contesto socioeconomico avvenuti negli ultimi decenni hanno fatto emergere in maniera rilevante nuove forme di rischi psicosociali che si ripercuotono direttamente sul benessere delle lavoratrici e dei lavoratori e sul clima di lavoro. Fra queste, le violazioni dell'integrità personale – ovvero molestie psicologiche, sessuali e discriminazioni – emergono come fattori di rischio con importanti conseguenze sulla salute delle/dei dipendenti e sull'azienda. Le/gli apprendiste/i sono considerate/i delle categorie particolarmente a rischio poiché hanno delle permanenze in azienda relativamente brevi e risultano maggiormente vulnerabili considerata la loro giovane età. Per questo motivo risulta importante tutelare queste persone, attraverso un'adeguata formazione delle/dei formatrici/ori di apprendiste/i, delle/degli ispettrici/ori di tirocinio e garantendo un'informazione indirizzata alle/agli apprendiste/i. Attraverso un'adeguata formazione di base sulle violazioni dell'integrità personale, formatrici/ori di apprendiste/i e ispettrici/ori di tirocinio, potranno riconoscere eventuali segnali d'allarme e conoscere le procedure da seguire per sostenere le/gli apprendiste/i.

È inoltre da tener presente che le scuole professionali possono contare sulla competenza e la rete sviluppata dalla figura della/del docente mediatrice/ore.

Impatto sull'uguaglianza di genere

Il progetto contribuisce a promuovere l'uguaglianza di genere siccome mira a prevenire le molestie sessuali, psicologiche e le discriminazioni ai sensi dell'art. 4

della legge federale sulla parità dei sessi (LPar).

Tempistiche

- **Entro fine 2021:** prima edizione dell'offerta formativa per formatrici/ori di apprendiste/i, con l'obiettivo di ripeterla annualmente
- **Entro fine 2022 e inizio 2023:** prima edizione dell'offerta formativa per le/gli ispettrici/ori di tirocinio
- **Entro l'inizio dell'anno scolastico 2023-2024:** elaborazione di materiale informativo indirizzato alle/agli apprendiste/i

AZIONI

- Offerta formativa proposta dall'Istituto della formazione continua alle/ai formatrici/ori di apprendiste/i che operano in qualsiasi settore professionale
- Attuazione di un'offerta formativa proposta dalle Sezioni di formazione della Divisione della formazione professionale (DFP) alle/agli ispettrici/ori di tirocinio
- Elaborazione di materiale informativo indirizzato alle/agli apprendiste/i

INDICATORI

- Numero di offerte formative realizzate per le/i formatrici/ori di apprendiste/i e numero di partecipanti
- Numero di offerte formative realizzate per le/gli ispettrici/ori di tirocinio e numero di partecipanti
- Stato di elaborazione del materiale informativo indirizzato alle/agli apprendiste/i (in corso, eseguito, non eseguito)

OBIETTIVO Nr. 1.4

Il Cantone si impegna a promuovere la responsabilità sociale delle imprese nelle aziende (CAN, DFE, DT)

1.4.1 Integrare la responsabilità sociale delle imprese nella legislazione sulle commesse pubbliche (CAN, DFE, DT)

Dipartimenti / Unità

- Cancelleria dello Stato (CAN), Centro di competenza in materia di commesse pubbliche (CCCPubb)
- Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE), Divisione dell'economia (DE)
- Dipartimento del territorio (DT), Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche (UVCP)

Enti esterni coinvolti

- Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI)

Descrizione della misura

Si tratta di un progetto pilota che intende introdurre degli indicatori volti a valutare la responsabilità sociale delle imprese nell'ambito delle commesse pubbliche. Essi si applicheranno in un primo tempo alle commesse che coinvolgeranno la Divisione delle costruzioni del DT e la Sezione della logistica del DFE. Successivamente il Centro di competenza in materia di commesse pubbliche potrà concordare con gli enti banditori interessati l'introduzione e l'estensione graduale a tutte le tipologie di commesse e allestirà un progetto di direttive adeguate per rendere il criterio obbligatorio per le commesse non sottoposte ai trattati internazionali. Contestualmente verranno proposti dei percorsi formativi sia per gli enti committenti che per le imprese offerenti volti a rafforzare le competenze delle aziende nell'ambito dello sviluppo sostenibile e della CSR.

Impatto sull'uguaglianza di genere

La promozione della responsabilità sociale delle imprese permette alle aziende di favorire, fra le varie dimensioni, anche l'uguaglianza di genere, in particolare per quanto concerne la conciliabilità lavoro-famiglia e l'accesso alle donne in posizioni dirigenziali.

Tempistiche

- **2022:** adozione degli indicatori e implementazione nell'ambito delle Commesse pubbliche di alcuni servizi pilota dello Stato
- **2023:** valutazione dell'estensione del progetto pilota ad altri settori coinvolti

nell'ambito delle Commesse pubbliche

AZIONI

- Implementazione degli indicatori della CSR nella legislazione sulle commesse pubbliche che coinvolge la Divisione delle costruzioni del DT e la Sezione della logistica del DFE
- Valutazione dell'estensione di tali indicatori ad altri settori
- Promozione di percorsi formativi nell'ambito della CSR sia per gli enti committenti, sia per le imprese offerenti

INDICATORI

- Numero di procedure di messa a pubblico concorso che fanno capo al criterio di aggiudicazione sulla responsabilità sociale delle imprese (fonte: CCCPubb)
- Numero di aziende che nell'ambito delle commesse pubbliche implementano il criterio di aggiudicazione sulla responsabilità sociale delle imprese, con un risultato di almeno il 2% sui 4% totali (fonte: CCCPubb)
- Numero di offerte formative e numero di partecipanti nell'ambito della CSR seguite da enti committenti e imprese offerenti (fonte: CCCPubb)

Obiettivi, misure, azioni e indicatori nell'ambito di intervento "Pari opportunità nel contesto formativo"

OBIETTIVO Nr. 2.1

Il Cantone promuove lo sviluppo delle competenze di genere nel corpo docente di tutti i livelli e presso le/gli studentesse/i (CAN, DECS)

2.1.1 Proporre offerte formative e attività didattiche attorno alle pari opportunità rivolte alle/ai docenti di tutti i livelli (CAN, DECS)

Dipartimenti / Unità

- Cancelleria dello Stato (CAN), Servizio per le pari opportunità
- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), Divisione della scuola (DS)

Enti esterni coinvolti

- Eventuali istituti universitari o di formazione

Descrizione della misura

Nei termini proposti dalla legge sulla formazione continua dei docenti (LFCD), la formazione continua consegue il rinnovamento e lo sviluppo della formazione di base del docente e le proprie competenze professionali (art. 2, cpv. 1 LFCD). Analogamente essa influenza lo sviluppo personale e professionale del docente, in termini di competenze scientifiche, pedagogiche, educative, metodologiche e sociali, tenendo conto dell'evoluzione del sapere, dei metodi di insegnamento e delle trasformazioni della società (art. 2, cpv. 2 LFCD). La LFCD prevede un minimo di 8 giornate di formazione continua che le/i docenti sono tenute/i a svolgere sull'arco di quattro anni ed è organizzata in base ad un catalogo della formazione continua all'interno del quale sono previste le specifiche offerte formative, secondo una pianificazione quadriennale che ne definisce i principali indirizzi.

Nell'ambito della misura qui proposta si intende sviluppare un progetto di formazione continua per le/i docenti sul tema degli stereotipi di genere nelle attività di insegnamento e apprendimento, nonché rafforzare, approfondendo tale possibilità con il DECS, l'integrazione della dimensione di genere negli indirizzi prioritari stabiliti per la pianificazione del prossimo quadriennio (2024-2028). Infine, si intende altresì approfondire con il Dipartimento formazione e apprendimento (DFA) della SUPSI la possibilità di rafforzare gli insegnamenti opzionali o obbligatori nell'ambito del percorso formativo delle/dei docenti in formazione (Bachelor in Insegnamento nella scuola dell'infanzia e elementare, Master in Insegnamento per il livello secondario I, Diploma in Insegnamento per le scuole di maturità).

Impatto sull'uguaglianza di genere

La scuola, tra le sue missioni, sostiene lo sviluppo del potenziale e degli interessi personali delle ragazze e dei ragazzi. Attraverso lo sviluppo delle competenze delle/dei docenti nell'ambito delle pari opportunità, esse/i sono in grado di riconoscere gli stereotipi di genere, evitando di riprodurli nelle attività d'insegnamento e apprendimento e incoraggiando le studentesse e gli studenti a metterli in discussione. Questo favorisce una crescita libera da stereotipi di genere che porta inoltre a delle scelte formative e professionali incondizionate dal genere.

Tempistiche

- **2022-2023:** approfondimento con il DECS e con il DFA sulle possibilità di rafforzare la formazione continua e di base delle/dei docenti in relazione alla parità di genere
- **2023:** prima proposta di formazione continua per le/i docenti sul tema della parità di genere e degli stereotipi
- **2024:** valutare l'integrazione della dimensione di genere negli indirizzi prioritari stabiliti per la pianificazione della formazione continua per il prossimo quadriennio (2024-2028)

AZIONI

- Offerte formative da sottoporre al vaglio della Divisione della scuola e della Divisione della formazione professionale
- Valutare l'integrazione della dimensione di genere nell'ambito degli indirizzi prioritari stabiliti per la pianificazione della formazione continua per il prossimo quadriennio (2024-2028)

INDICATORI

- Numero di offerte formative proposte
- Numero di partecipanti agli incontri formativi
- Integrazione della dimensione di genere nell'ambito degli indirizzi prioritari stabiliti per la pianificazione della formazione continua per il prossimo quadriennio (2024-2028)

OBIETTIVO Nr. 2.1

Il Cantone promuove lo sviluppo delle competenze di genere nel corpo docente di tutti i livelli e presso le/gli studentesse/i (CAN, DECS)

2.1.2 Includere e esplicitare le competenze di genere nel Piano di studio della scuola dell'obbligo (DECS)

Dipartimenti / Unità

- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), Divisione della scuola (DS)

Enti esterni coinvolti

-

Descrizione della misura

Nell'ambito perfezionamento del Piano di studio della scuola dell'obbligo, che sarà disponibile all'inizio dell'anno scolastico 2022-2023, è stata riformulata la parte relativa alla formazione generale all'interno della quale la questione della parità di genere viene affermata e declinata in più ambiti operativi, in particolare:

- nelle competenze trasversali della collaborazione e in particolar modo nella dimensione dell'accettazione della diversità;
- nel contesto generale "Cittadinanza, culture e società";
- negli orientamenti conoscitivi;
- negli orientamenti socio-emotivi;
- negli orientamenti realizzativi e i contesti di esperienza sono state identificate delle attività concrete che si possono sviluppare in aula in relazione alla parità di genere.

Impatto sull'uguaglianza di genere

L'esplicitazione delle competenze di genere nell'ambito del Piano di studio permette una maggiore presa di coscienza da parte del corpo docente della necessità di porre attenzione agli stereotipi e alla comunicazione sensibile al genere nell'ambito delle attività di insegnamento-apprendimento. Il rafforzamento delle competenze in uscita delle/degli studenti contribuirà ad una società più equa in quanto le allieve e gli allievi saranno maggiormente consapevoli rispetto agli stereotipi di genere, come pure al riconoscimento e all'accettazione della diversità.

Tempistiche

- **2021-2022:** perfezionamento del Piano di studio

- **Settembre 2022:** progressiva e graduale entrata in vigore del Piano di studio perfezionato

AZIONI

- Perfezionamento del Piano di studio della scuola dell'obbligo

INDICATORI

- Stato di attuazione del Piano di studio della scuola dell'obbligo

OBIETTIVO Nr. 2.1

Il Cantone promuove lo sviluppo delle competenze di genere nel corpo docente di tutti i livelli e presso le/gli studentesse/i (CAN, DECS)

2.1.3 Promuovere un ambiente scolastico attento alle differenze di genere, alla diversità e all'inclusione, attraverso l'attuazione di offerte formative e l'elaborazione di materiali didattici (CAN, DECS)

Dipartimenti / Unità

- Cancelleria dello Stato (CAN), Servizio per le pari opportunità
- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), Commissione per l'educazione affettiva e sessuale nelle scuole (CEAS)
- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), Divisione della scuola (DS)

Enti esterni coinvolti

- Centro competenze innovazione e ricerca sui sistemi educativi (CIRSE-SUPSI)
- Salute sessuale svizzera
- Ulteriori enti di ricerca in ambito di salute sessuale e/o identità di genere

Descrizione della misura

La qualità dell'ambiente scolastico assume un ruolo essenziale per ogni studentessa/e in quanto può avere un'influenza sul rendimento scolastico, ma anche sulle prospettive d'inserimento sociale, professionale e affettivo. La scuola rappresenta inoltre il luogo principale della scoperta e del confronto con la diversità umana. La salute e lo sviluppo delle/dei giovani sono fortemente influenzati dall'ambiente in cui vivono e la scuola svolge un ruolo cruciale in questo, tanto più che la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o l'identità di genere tra le/i giovani è un fattore che contribuisce all'isolamento, all'insuccesso scolastico ed al disagio e può persino portare a tentativi di suicidio. Per questi motivi è importante che il personale attivo nelle scuole di tutti i livelli disponga degli strumenti conoscitivi e pedagogici per garantire a ciascuna/o allieva/o un ambiente scolastico protetto, sano e libero da discriminazioni.

La Svizzera, sottoscrivendo la raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio dell'Europa sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, si è impegnata a promuovere all'interno delle scuole il rispetto e la tolleranza della diversità di genere (CM/Rec(2010)5, par. 32)⁷¹. Essa prevede "la comunicazione di informazioni oggettive sull'orientamento sessuale e l'identità di genere, per esempio nei

⁷¹ Raccomandazione del Comitato dei Ministri del Consiglio dell'Europa sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, CM/Rec(2010)5, par. 32.
Link: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804c6add>.

programmi scolastici e nel materiale didattico, nonché la fornitura agli alunni e agli studenti delle informazioni, della protezione e del sostegno necessari per consentire loro di vivere secondo il proprio orientamento sessuale e la propria identità di genere”. Oltre a ciò la raccomandazione invita gli Stati membri a “predisporre [...] supporti e strumenti pedagogici appropriati per combattere la discriminazione”. Al fine di contribuire allo sviluppo delle competenze delle/dei docenti in questo ambito, la Commissione per l'educazione affettiva e sessuale nelle scuole (CEAS) intende sviluppare delle offerte formative dedicate, un documento di riferimento per le direzioni scolastiche e le/i docenti in relazione alla diversità di genere, dei materiali didattici per le/i docenti, nonché disporre di una panoramica di quanto attualmente svolto nelle scuole nell'ambito delle pratiche di educazione affettiva e sessuale (sondaggio in collaborazione con CIRSE e Salute sessuale svizzera).

Impatto sull'uguaglianza di genere

L'uguaglianza, le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze sono temi trasversali e fondativi per un ambiente scolastico rispettoso della diversità. Attraverso una maggiore preparazione delle Direzioni e delle/dei docenti nell'affrontare il tema dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere, la scuola promuove uno sviluppo sano e costruttivo delle/dei studentesse/i nel rispetto delle diversità. L'impatto in termini di pari opportunità è molteplice:

- promuovere nelle future generazioni la costruzione di equilibrate relazioni di genere;
- trasferire alle/ai ragazze/i gli strumenti per poter riflettere e interpretare correttamente gli stereotipi sessuali;
- promuovere lo sviluppo di uno spirito critico delle/dei ragazze/i rispetto ai temi di genere, che li spinga ad interrogarsi e reinterpretare con spirito nuovo i rapporti tra donne e uomini, iniziando dal proprio contesto scolastico, sino ad arrivare a quello familiare e professionale;
- contribuire alla crescita delle/dei cittadine/i dotate/i di una sensibilità accresciuta nei confronti degli stereotipi di genere e di come possano limitare/influenzare i progetti di vita.

Tempistiche

- **2022-2023:** proporre offerte formative per le/i docenti e per le direzioni degli istituti scolastici dedicate al tema della diversità, dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale
- **2023:** svolgere le prime riflessioni inerenti l'elaborazione di un documento all'attenzione delle direzioni scolastiche e le/i docenti in relazione alla diversità di genere
- **2023:** analizzare le pratiche di educazione affettiva e sessuale nelle scuole, in collaborazione con il CIRSE e Salute sessuale svizzera

AZIONI

- Offerte formative per le/i docenti e per le direzioni degli istituti scolastici dedicate al tema della diversità, dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale
- Elaborare un documento all'attenzione delle direzioni scolastiche e le/i docenti in relazione alla diversità di genere
- Realizzare un sondaggio inerente le pratiche di educazione affettiva e sessuale nelle scuole, in collaborazione con il CIRSE e Salute sessuale svizzera

INDICATORI

- Numero di momenti formativi per le/i docenti e le direzioni degli istituti scolastici circa l'orientamento sessuale e l'identità di genere e numero di partecipanti
- Stato di elaborazione delle linee guida (non iniziato / in corso / eseguito)
- Stato di attuazione del sondaggio sulle pratiche di educazione affettiva e sessuale nelle scuole (non iniziato / in corso / eseguito)

OBIETTIVO Nr. 2.2

Il Cantone sostiene le/i giovani nelle scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere (tutti)

2.2.1 Promuovere e rafforzare la Giornata nazionale “Nuovo Futuro” (tutti)

Dipartimenti / Unità

- Tutti i Dipartimenti sono coinvolti

Enti esterni coinvolti

- Enti e aziende del territorio
- Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI)

Descrizione della misura

La Giornata Nuovo Futuro – iniziativa promossa dagli Uffici e dalle Commissioni per le pari opportunità di 19 Cantoni e due Città – apre da ventuno anni nuove prospettive a migliaia di giovani, incoraggiandole/i a seguire progetti di vita libere/i da qualsiasi condizionamento. Essa si tiene ogni secondo giovedì di novembre e si tratta di un progetto nazionale finanziato dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI). Lo scopo di questa giornata è di avvicinare le ragazze a professioni considerate tipicamente maschili e i ragazzi a professioni ritenute femminili. In particolare, punta a far conoscere alle ragazze le professioni tecniche e ai ragazzi le professioni in ambito educativo, sanitario e di cura. Nuovo Futuro consente quindi alle ragazze e ai ragazzi di scoprire mestieri e progetti di vita poco noti ampliando così le loro possibilità di scelta per il loro futuro e incoraggiando la parità tra uomo e donna nella scelta della professione e nella pianificazione di vita.

Impatto sull'uguaglianza di genere

Nuovo Futuro contribuisce alla promozione della parità tra donne e uomini in quanto favorisce delle scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere e incoraggia la partecipazione delle donne nei settori tradizionalmente considerati maschili e viceversa.

Tempistiche

- La Giornata Nuovo Futuro viene promossa da oltre 20 anni nel Cantone Ticino, ogni 2° giovedì di novembre

AZIONI

- Rafforzare la partecipazione delle studentesse e degli studenti alla Giornata Nuovo Futuro
- Ampliare i progetti supplementari

INDICATORI
- Numero di posti disponibili nell'ambito dei progetti supplementari - Numero di partecipanti ai progetti supplementari - Numero di progetti supplementari proposti

OBIETTIVO Nr. 2.2

Il Cantone sostiene le/i giovani nelle scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere (tutti)

2.2.2 Promuovere i mestieri legati al settore ambientale e allo sviluppo sostenibile in un'ottica di genere (CAN, DECS, DT)

Dipartimenti / Unità

- Cancelleria dello Stato (CAN), Servizio per le pari opportunità
- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), Divisione della formazione professionale (DFP), Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale (UOSP) e Sezione dell'insegnamento medio (SIM)
- Dipartimento del territorio (DT), Divisione dell'ambiente (DA)

Enti esterni coinvolti

- Enti e aziende del territorio

Descrizione della misura

Il progetto mira a far conoscere meglio al giovane pubblico i diversi percorsi formativi e le possibilità di lavoro legate all'ambiente, promuovendo in particolare la parità di genere nelle scelte formative e professionali. Tramite il coinvolgimento dei diversi attori sul territorio e della rete nazionale, la divulgazione di materiale didattico e l'organizzazione di atelier, si informano ragazze e ragazzi sulle opportunità offerte dai diversi percorsi formativi che gravitano attorno alle professioni ambientali. Il progetto prevede altresì una sensibilizzazione delle/dei professioniste/i del territorio, attraverso l'organizzazione di un convegno pubblico sulla tematica della pianificazione del territorio sensibile al genere e la produzione di materiali utili affinché si possa tenere in considerazione la dimensione di genere nello sviluppo di progetti che intervengono sulla pianificazione del territorio.

Impatto sull'uguaglianza di genere

Ridurre gli stereotipi di genere e promuovere la libertà di scelta dei percorsi formativi e professionali con l'obiettivo di incrementare la presenza femminile nei settori legati allo sviluppo sostenibile e all'ambiente, in particolare nell'ambito delle materie MINT (scienze matematiche, informatiche, naturali e tecniche). Inoltre l'integrazione dell'analisi di genere nella pianificazione del territorio contribuisce ad una società più equa, includendo le esigenze di entrambi i generi nell'uso degli spazi pubblici e nella gestione degli spostamenti.

Tempistiche

- **2020:** pubblicazione del sito internet www.ti.ch/ambiente-ragazze e dell'opuscolo informativo *[“Le professioni dell'ambiente: una guida nella giungla della scelta formativa e professionale”](#)*
- **2021-2023:** organizzazione di atelier didattici, incontri informativi e di orientamento e visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile
- **2022:** convegno pubblico attorno al tema della pianificazione del territorio sensibile al genere per professioniste/i

AZIONI

- Realizzazione di un sito internet e di materiale informativo
- Organizzazione di atelier didattici per le scuole, incontri informativi e di orientamento
- Organizzazione di visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile
- Promozione di convegni e conferenze sulla tematica

INDICATORI

- Stato di attuazione del sito internet (non iniziato / in corso / eseguito)
- Materiale informativo pubblicato (testimonianze, guide, opuscoli, ecc.)
- Numero di incontri informativi e di orientamento realizzati
- Numero di partecipanti agli incontri informativi e di orientamento
- Numero di visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile
- Numero di partecipanti alle visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile
- Numero di convegni e/o conferenze realizzati
- Numero di partecipanti ai convegni e/o alle conferenze

OBIETTIVO Nr. 2.2

Il Cantone sostiene le/i giovani nelle scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere (tutti)

2.2.3 Promuovere un'educazione alle scelte libere da stereotipi di genere (DECS)

Dipartimenti / Unità

- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale (UOSP)

Enti esterni coinvolti

- Scuole dell'obbligo
- Organizzazioni del mondo del lavoro
- Dipartimento formazione e apprendimento della SUPSI (DFA)

Descrizione della misura

Le scelte delle/dei giovani verso gli studi e le professioni sono ancora molto stereotipate e negli anni vediamo in Ticino, come in Svizzera, riprodursi le stesse scelte per cui le ragazze vanno verso alcuni settori e i ragazzi verso altri. Tranne il settore del commercio e della vendita dove la ripartizione è piuttosto equa fra i generi, nel settore sociosanitario e artistico prevalgono le ragazze, mentre nel settore industriale, artigianale e tecnico troviamo molti più ragazzi.

Sotto il cappello "Scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere" troviamo varie iniziative/attività proposte dall'UOSP volte a promuovere nelle/nei giovani una maggiore conoscenza del mondo delle professioni e a superare gli steccati delle rappresentazioni che vedono alcune professioni "al femminile" e altre "al maschile".

Impatto sull'uguaglianza di genere

Delle scelte formative e professionali responsabili e consapevoli contribuiscono a promuovere l'uguaglianza donna-uomo perché aiutano a superare gli stereotipi di genere sulle professioni favorendo così l'accesso di ragazze e ragazzi a campi d'attività tradizionalmente scelti soprattutto dall'altro sesso.

Tempistiche

- Tutte le azioni indicate sono già in corso

AZIONI

- **Materiale informativo cartaceo e online sulle professioni e formazioni:** la documentazione prodotta sulle professioni e i percorsi formativi è attenta alla declinazione femminile e maschile. Nei diversi opuscoli, nelle cartoline sulle professioni e sul sito www.orientamento.ch, si trovano anche interviste a professioniste/i e immagini che vedono rappresentate persone di entrambi i generi, questo affinché tutte/i le/i giovani si sentano coinvolte/i. L'aggiornamento e la produzione di materiale informativo avviene in collaborazione con il CSFO (Centro svizzero di servizio Formazione professionale | Orientamento professionale, universitario e di carriera).
- **Infocentro:** da marzo 2021, il Servizio documentazione dell'UOSP propone, presso l'Infocentro di Bellinzona, delle attività didattiche per allieve e allievi di fine scuola elementare / inizio scuola media, come pure per allieve e allievi di scuola speciale, con l'obiettivo di lavorare sulla scoperta delle professioni e dei settori professionali e di superare gli stereotipi di genere legati al mondo delle professioni. È importante iniziare ad affrontare queste tematiche con i più piccoli, in quanto bambine e bambini sono meno condizionate/i dagli stereotipi rispetto alle/agli adolescenti.
- **Educazione alle scelte nella scuola media:** dal 2012 è stato sviluppato un programma nelle scuole medie per realizzare attività didattiche in aula proposte dalle/dai docenti, dalla prima alla quarta media, volte ad approfondire la conoscenza di sé e esplorare il contesto socioeconomico con particolare attenzione agli stereotipi di genere e di carriera sulle professioni. Dal 2015 questo programma è stato ripreso e inserito nel Piano di studio della scuola dell'obbligo, sotto i contesti delle competenze trasversali e generali.
- **Educazione alle scelte con studentesse e studenti del master per l'insegnamento nella scuola media presso il DFA:** le/i docenti di scuola media sono un importante agente di trasmissione dell'immaginario delle professioni alle nuove generazioni, per cui anche loro devono essere consapevoli degli stereotipi di genere e di carriera per evitare di perpetuarli. Dal 2010 viene proposto un corso al DFA con le/i future/i docenti di scuola media affinché sappiano sostenere il percorso delle scelte delle/dei loro allieve/i, in collaborazione con le/gli orientatrici/ori di sede e proponendo delle attività didattiche di scoperta di sé e di conoscenza del contesto socioeconomico che aiutino le/i giovani a fare delle scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere.

INDICATORI

- Numero di schede, di pubblicazioni cartacee e di cartoline prodotte sulle professioni e formazioni (pubblicate su www.orientamento.ch)
- Numero di attività didattiche sulla scoperta delle professioni e dei settori professionali proposte presso l'Infocentro
- Numero di allieve/i che partecipano alle attività didattiche proposte all'Infocentro
- Attuazione del programma di educazione alle scelte nella scuola media
- Numero di studentesse/i del DFA che partecipano annualmente all'offerta formativa

OBIETTIVO Nr. 2.2

Il Cantone sostiene le/i giovani nelle scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere (tutti)

2.2.4 Promuovere l'accesso alla formazione professionale libero da stereotipi di genere (DECS)

Dipartimenti / Unità

- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), Divisione della formazione professionale (DFP), Scuole professionali
- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), Città dei Mestieri della Svizzera italiana (CDMSI)

Enti esterni coinvolti

- Organizzazioni del mondo del lavoro
- Partner specifici previsti per i singoli progetti
- Commissioni intercantonali della formazione professionale e continua

Descrizione della misura

Nonostante le/i giovani al giorno d'oggi godono di stesse opportunità formative e professionali indipendentemente dal sesso, le scelte scolastiche e professionali delle ragazze e dei ragazzi alla fine della scuola dell'obbligo sono molto diverse. Alla fine dell'anno scolastico 2020/2021 oltre la metà delle ragazze si è orientata verso una scuola media superiore, mentre solo poco più di un terzo dei ragazzi lo ha fatto. 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, contrariamente ai ragazzi (Scuola ticinese in cifre 2021). Queste differenze si ritrovano successivamente nella scelta del settore professionale. Se nella formazione commerciale di base la ripartizione è piuttosto equa, in altri settori le differenze di genere sono molto marcate: ad esempio nel settore "Industria, tecnica, informatica" le ragazze rappresentano l'8,1%, mentre nel settore "Salute" il 75%.

A complemento di quanto viene svolto dall'Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale (cfr. scheda 2.2.3), le misure messe in campo dalla Divisione della formazione professionale in collaborazione con la Città dei mestieri della Svizzera italiana (CDMSI), hanno come obiettivo di migliorare la conoscenza del mondo professionale nelle/nei giovani e superare gli steccati delle rappresentazioni che vedono alcune professioni "al femminile" e altre "al maschile", migliorando così la rappresentazione di genere in tutti i settori professionali.

Impatto sull'uguaglianza di genere

Delle scelte formative e professionali responsabili e consapevoli contribuiscono a promuovere l'uguaglianza donna-uomo in quanto:

- aiutano a superare gli stereotipi di genere sulle professioni favorendo così l'accesso di ragazze e ragazzi a campi d'attività tradizionalmente scelti soprattutto dall'altro sesso;
- migliorano l'impiegabilità delle giovani donne anche in settori con salari più elevati (evitando la segregazione orizzontale e verticale);
- rispondono al bisogno di manodopera qualificata con personale di ambo i sessi a tutti i livelli.

Tempistiche

- Alcune azioni indicate sono già in corso, altre proseguiranno negli anni 2022-2024, come ad esempio la promozione alla CDMSI e il progetto ProApp
- Alcune azioni sono ricorsive e nelle prossime edizioni (2022 e successive) saranno focalizzate sui temi delle scelte professionali, come ad esempio Radio Tag
- **2023:** prima edizione in Ticino della Giornata STEM coordinata con le scuole professionali, la SUPSI e l'USI.

AZIONI

- **Role model:** la Città dei mestieri della Svizzera italiana (CDMSI), a due anni dalla sua messa in funzione, sta assumendo un ruolo centrale nel diffondere una migliore conoscenza sulle realtà professionali e formative, grazie al coinvolgimento delle organizzazioni del mondo del lavoro, delle aziende formatrici e delle scuole professionali. È in fase di attuazione la raccolta di testimonianze di giovani apprendiste e apprendisti in professioni considerate "atipiche" che verranno veicolate attraverso i social media della CDMSI e nell'organizzazione di eventi mirati indirizzati ai genitori e alle/ai giovani in transizione verso il mondo della formazione professionale (siano essi delle SME, dell'Istituto della transizione, delle scuole medie superiori o in fase di seconda scelta professionale). Questi materiali potranno essere caricati anche sul sito <https://bilzobalzo.edu.ti.ch> (portale didattico sull'educazione alla parità a disposizione del corpo docente delle scuole professionali, dell'Istituto della transizione e aperto a tutte/i le/gli interessate/i) accompagnati da schede didattiche da utilizzare nei diversi ordini scolastici.
- **Partecipazione al progetto ProApp:** il progetto sperimentato nel Canton Vaud da ECAP e finanziato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo approda in Ticino con la collaborazione della DFP (e alcune scuole professionali), dell'UOSP e della Conferenza cantonale dei genitori. Il progetto articola diverse misure che rispondono a due principali obiettivi: il primo nell'ambito della scelta della professione libera da stereotipi di genere, mentre il secondo intende accompagnare e sostenere nel percorso di apprendistato le/i giovani inserite/i in percorsi professionali tradizionalmente scelti soprattutto dall'altro sesso.

- **Partecipazione cantonale a progetti nazionali:** la DFP per struttura e competenza è parte di gremi nazionali a cui partecipano i Cantoni e specialiste/i nelle diverse discipline. È quindi importante rafforzare la conoscenza reciproca di progetti cantionali che promuovono le pari opportunità e adattare buone pratiche già sperimentate in altri contesti nazionali. In questo senso sono interessanti alcuni strumenti già attivi in altre realtà francofone e germanofone che potrebbero essere tradotti in lingua italiana. Ad esempio il sito <https://hommes-dans-le-social.ch/> risponde anche al fabbisogno di personale qualificato nel settore sociosanitario superando il concetto di segregazione orizzontale delle professioni.
- **Radio Tag, giornata intercantonale della formazione professionale:** in Svizzera ogni anno nel primo mercoledì del mese di maggio, è organizzata la giornata intercantonale della formazione professionale, in collaborazione con le principali stazioni radio locali. In Ticino la Divisione della formazione professionale, in collaborazione con la Città dei mestieri della Svizzera italiana, ReteUno e ReteTre partecipa alla giornata, inserendo il tema della scelta professionale, con un accento sulla diversità di genere.
- **Giornata cantonale promozione STEM:** l'11 febbraio si celebra la Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza. SUPSI e USI organizzano eventi su questa tematica, raggruppando docenti e studentesse impegnate in percorsi scientifici. La Confederazione in ottemperanza dell'obiettivo 9 dell'Agenda 2030 sta sviluppando iniziative e prevedendo investimenti per l'uguaglianza nella scienza e a favore di società più inclusive, attraverso la presentazione di [role model](#). Anche i Centri professionali tecnici per le loro specificità possono contribuire a promuovere una cultura più inclusiva e paritaria in una Giornata cantonale coordinata tra i diversi soggetti, pubblici e privati.

INDICATORI

- Numero di eventi o misure di sensibilizzazione organizzati dalla Divisione della formazione professionale e dalla CDMSI che trattano il tema delle scelte di genere o valorizzano esempi di percorsi formativi non convenzionali
- Svolgimento degli atelier e dei laboratori e numero di partecipanti al progetto ProApp

Obiettivi, misure, azioni e indicatori nell'ambito di intervento "Pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico"

OBIETTIVO Nr. 3.1

Il Cantone si impegna ad attuare in modo coerente la parità retributiva all'interno della sua sfera d'influenza (CAN, DFE, DT)

3.1.1 Concretizzare gli impegni sottoscritti all'interno della Carta per la parità salariale (analisi regolare della parità retributiva all'interno dell'AC, introduzione dei meccanismi di controllo nell'ambito delle commesse pubbliche e della legge per l'innovazione economica) (CAN, DFE, DT)

Dipartimenti / Unità

- Cancelleria dello Stato (CAN), Servizio per le pari opportunità e Centro di competenza in materia di commesse pubbliche (CCCPubb)
- Dipartimento del territorio (DT), Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche (UVCP)
- Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE), Sezione delle risorse umane (SRU), Ufficio per lo sviluppo economico (USE) e Ufficio dell'amministrazione e del controlling (UAC)

Enti esterni coinvolti

- Organo di controllo
- Enti e aziende parastatali
- Comuni

Descrizione della misura

Al fine di ridurre il divario salariale tra i generi e con l'obiettivo di concretizzare gli impegni dichiarati sottoscrivendo la Carta per la parità salariale, il Governo del Cantone Ticino intende procedere attraverso le seguenti misure:

- verificare regolarmente la parità salariale all'interno dell'Amministrazione cantonale;
- incoraggiare i Comuni e gli enti parastatali ad effettuare verifiche regolari della parità salariale, nonché sottoscrivere la Carta per la parità salariale nel settore pubblico o nelle aziende parastatali;
- introdurre dei meccanismi di controllo della parità salariale nell'ambito delle commesse pubbliche e valutare l'eventuale estensione dei controlli anche nell'ambito degli enti sussidiati dallo Stato;
- informare sui risultati concreti di questo impegno attraverso la valutazione stessa del raggiungimento degli obiettivi del piano di azione e partecipando al

- monitoraggio effettuato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo;
- implementare i controlli della parità salariale nell'ambito delle aziende che ricevono dei sussidi cantonali all'innovazione sulla base dei criteri d'accesso definiti dalla legge per l'innovazione economica (LInn).

Impatto sull'uguaglianza di genere

La promozione e il rispetto della parità salariale ha molteplici effetti sulla parità di genere, in particolare:

- permette di rispettare l'articolo 8 cpv. 3 della Costituzione federale che sancisce la parità salariale tra donna e uomo e il divieto, nonché l'art. 3 cpv. 2 della legge federale sulla parità dei sessi, la quale vieta la discriminazione salariale;
- i controlli della parità salariale nell'ambito delle commesse pubbliche consentono di evitare distorsioni nella concorrenza, in quanto chi osserva le disposizioni stabilite dalla legge non deve essere svantaggiato rispetto alle datrici e ai datori di lavoro che non rispettano la parità salariale;
- prevenire la discriminazione salariale a lungo termine, nonché contribuire alla sensibilizzazione delle aziende e dell'opinione pubblica attorno al tema della disparità salariale tra donne e uomini.

Tempistiche

- **2022:** svolgimento dei primi controlli della parità salariale nell'ambito delle aziende che hanno ottenuto una decisione positiva nell'ambito della legge per l'innovazione economica a partire dal 2020
- **entro giugno 2022:** pubblicazione dei risultati dell'analisi della parità salariale interna all'Amministrazione cantonale
- **2022:** adozione di una direttiva interna per lo svolgimento dei controlli della parità salariale nell'ambito delle commesse pubbliche e attuazione dei primi controlli attraverso un organo di controllo esterno (progetto pilota per gli anni 2022-2023)
- **2023-2024:** valutazione del progetto pilota e dell'eventuale estensione dei controlli anche nell'ambito degli enti sussidiati dallo Stato

AZIONI

- Analisi regolare della parità salariale all'interno dell'Amministrazione cantonale
- Allestire e implementare un progetto pilota di controlli della parità salariale nell'ambito delle commesse pubbliche e valutare l'eventuale estensione dei controlli anche nell'ambito degli enti sussidiati dallo Stato
- Implementare i controlli a campione verificando che il risultato ottenuto tramite gli strumenti conformi al diritto corrisponda a quanto dichiarato nell'autocertificazione prodotta nell'ambito del rispetto dei criteri di accesso ai contributi ai sensi della legge per l'innovazione economica
- Informazione ai Comuni e agli enti parastatali sulla possibilità di sottoscrivere la Carta per la parità salariale e consulenza in merito all'impegno richiesto dagli

- obblighi previsti dalla carta
- Partecipare al monitoraggio effettuato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo

INDICATORI

- Risultato rispetto all'analisi della parità salariale interna all'Amministrazione cantonale
- Numero annuo di controlli della parità salariale svolti nell'ambito delle commesse pubbliche
- Numero annuo di imprese che autocertificano il rispetto della parità salariale nell'ambito del monitoraggio del rispetto dei criteri di accesso ai contributi ai sensi della legge per l'innovazione economica (LInn)
- Differenza salariale tra donne e uomini nei settori pubblico e privato, in Ticino (fonte: RSS)⁷²
- Numero di Comuni e aziende parastatali in Ticino che hanno sottoscritto la Carta per la parità salariale nel settore pubblico o nelle aziende parastatali

⁷² NB: la variabilità dell'indicatore non può essere attribuita unicamente alla misura individuata.

OBIETTIVO Nr. 3.2

Il Cantone si impegna a creare le condizioni quadro affinché la conciliazione tra lavoro e impegni personali all'interno dell'Amministrazione cantonale sia agevolata (DECS, DFE, DSS)

3.2.1 Promuovere la flessibilità delle condizioni lavorative per le/i dipendenti dell'Amministrazione cantonale (DECS, DFE, DSS)

Dipartimenti / Unità

- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), Sezione amministrativa (SA)
- Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE), Sezione delle risorse umane (SRU)
- Dipartimento della sanità e della socialità (DSS), Divisione dell'azione sociale e delle famiglie (DASF)

Enti esterni coinvolti

- SUPSI, Centro competenze management e imprenditorialità

Descrizione della misura

La flessibilizzazione delle condizioni lavorative permette al personale dello Stato di coniugare – a seconda delle specifiche esigenze – gli impegni professionali e quelli personali. In questo senso lo Stato nel corso degli anni ha adottato diverse misure a favore della conciliabilità e della flessibilizzazione, tra le quali si citano in particolare gli orari di lavoro flessibili, i congedi di vario tipo, il lavoro ripartito anche nelle posizioni dirigenziali e nelle direzioni degli istituti scolastici, gli asili nido, la possibilità di accedere alle posizioni dirigenziali anche ad un grado di occupazione inferiore all'80%, ecc. Parimenti il 26 gennaio 2022 il Parlamento cantonale ha approvato l'introduzione nella LORD del congedo di assistenza ai familiari con problemi di salute di 10 giorni all'anno (nuovo art. 46 cpv. 1 lett. ^f^{bis} LORD) e del congedo di 14 settimane per l'assistenza a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio (nuovo art. 46 cpv. 1 lett. ⁱ^{bis} LORD), adeguando nel contempo al diritto federale la modalità di godimento del congedo di paternità, da 30 giorni a 6 mesi (art. 46 cpv. 1 lett. I LORD). Si evidenzia inoltre che il Gran Consiglio nella stessa seduta ha esteso da 5 a 10 giorni il congedo per assistenza ai figli malati di età inferiore ai 15 anni (nuovo art. 46 cpv. 1 lett. ^f^{bis} LORD). Inoltre, l'8 luglio 2020 il Governo ha adottato un regolamento sul telelavoro quale forma di lavoro flessibile, che durante la pandemia di Coronavirus non è stato possibile applicare nella sua forma ordinaria viste le misure straordinarie definite dalla Confederazione. A partire da giugno 2022, si tornerà al regime ordinario stabilito dal regolamento sul telelavoro e sarà dunque possibile monitorarne l'implementazione, valutarne i risultati e stabilire eventuali adeguamenti. Infine, sebbene le professioni legate all'insegnamento risultano

agevolare la conciliabilità tra lavoro e famiglia, appare talvolta difficoltoso gestire la custodia delle/dei figlie/i. Al fine di analizzare eventuali necessità delle/degli insegnanti con figlie/i, la Sezione amministrativa del DECS, a seguito del Messaggio n. 7766 del 4 dicembre 2019, ha commissionato uno studio circoscritto alle scuole cantonali del Mendrisiotto – realizzato in collaborazione con il DSS e con il Centro competenze management e imprenditorialità della SUPSI – volto a sondare le esigenze effettive delle/degli insegnanti rispetto alla messa a disposizione di servizi ad hoc per la cura e custodia delle/dei loro figlie/i durante le attività professionali.

Impatto sull'uguaglianza di genere

La flessibilità delle condizioni lavorative favorisce la conciliabilità tra lavoro e impegni personali e permette ai genitori di suddividersi più equamente il lavoro domestico e di cura delle/dei figlie/i.

Tempistiche

- **2022:** estensione del periodo in cui è possibile usufruire del congedo paternità di 10 giorni aumentandolo da 30 giorni a 6 mesi (art. 46 cpv. 1 lett. I LORD)⁷³
- **2022:** introduzione di 14 settimane di congedo di assistenza a una/un figlia/o con gravi problemi di salute dovuti a malattia e infortunio (art. 46 cpv. 1 lett. i^{bis} e art. 46 cpv. 6 LORD)⁷⁴
- **2022:** introduzione del congedo di assistenza ai familiari con problemi di salute di 10 giorni all'anno (art. 46 cpv. 1 lett. f^{bis} LORD)⁷⁵
- **2023:** valutazione delle prime esperienze svolte dallo Stato rispetto all'applicazione del regolamento sul telelavoro e individuazione di eventuali adeguamenti
- **2022:** realizzazione di uno studio volto a sondare le esigenze effettive delle/degli insegnanti rispetto alla messa a disposizione di servizi ad hoc per la cura e custodia delle/dei loro figlie/i durante le attività professionali

AZIONI

- Adozione della modifica normativa (art. 46 cpv. 1 lett. I LORD)
- Adozione della modifica normativa (art. 46 cpv. 1 lett. i^{bis} e art. 46 cpv. 6 LORD)
- Adozione della modifica normativa (art. 46 cpv. 1 lett. f^{bis} LORD)
- Valutazione delle prime esperienze svolte dallo Stato rispetto all'applicazione del regolamento sul telelavoro e individuazione di eventuali adeguamenti
- Realizzazione dello studio sulle esigenze effettive delle/degli insegnanti rispetto alla messa a disposizione di servizi ad hoc per la cura e la custodia delle/dei figlie/i

⁷³ La normativa è entrata in vigore retroattivamente al 1° luglio 2021.

⁷⁴ Idem.

⁷⁵ Idem.

INDICATORI

- Entrata in vigore della modifica normativa (art. 46 cpv. 1 lett. I LORD) (non iniziato / in corso / eseguito)
- Entrata in vigore della modifica normativa (art. 46 lett. i^{bis} e art. 46 cpv. 6 LORD) (non iniziato / in corso / eseguito)
- Entrata in vigore della modifica normativa (art. 46 cpv. 1 lett. f^{bis} LORD)
- Valutazione delle prime esperienze svolte dallo Stato rispetto all'applicazione del regolamento sul telelavoro (non iniziato / in corso / eseguito)
- Stato di attuazione dello studio sulle esigenze effettive delle/degli insegnanti rispetto alla messa a disposizione di servizi ad hoc per la cura e la custodia delle/dei figlie/i
- Numero di Direttrici e Direttori nelle diverse sezioni scolastiche⁷⁶

⁷⁶ NB: la variabilità dell'indicatore non può essere attribuita unicamente alla misura individuata.

OBIETTIVO Nr. 3.3

Il Cantone promuove un'equa rappresentanza dei generi negli organi decisionali dell'Amministrazione pubblica e nelle istituzioni politiche cantonali e comunali (CAN, DFE, DI)

3.3.1 Promuovere la presenza di almeno il 30% di entrambi i generi nelle commissioni e nei gruppi di lavoro dello Stato e monitorare l'evoluzione delle donne in posizioni dirigenziali (CAN, DFE)

Dipartimenti / Unità

- Cancelleria dello Stato (CAN), Servizio per le pari opportunità
- Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE), Sezione delle risorse umane (SRU)

Enti esterni coinvolti

-

Descrizione della misura

Dal 2015 la Cancelleria dello Stato, tramite il Servizio per le pari opportunità, lancia regolarmente una campagna per favorire la partecipazione femminile nelle commissioni consultive e nei gruppi di lavoro del Consiglio di Stato. Per le nomine previste nel 2023, la Cancelleria dello Stato lancerà nuovamente la campagna informativa per stimolare la presa di coscienza sul tema e, soprattutto, per individuare per tempo le candidate potenzialmente idonee al fine di raggiungere in tutti i Dipartimenti il valore di riferimento stabilito dal regolamento concernente le commissioni, i gruppi di lavoro e le rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato il quale prevede che *“la rappresentanza dell'uno o dell'altro sesso deve essere, nella misura del possibile, di almeno il 30%”* (art. 4 cpv. 3). Oltre alla presenza femminile nelle commissioni e nei gruppi di lavoro, lo Stato sostiene anche un maggiore equilibrio di genere nelle posizioni dirigenziali. L'accesso femminile alle posizioni dirigenziali è stato agevolato dal 2018 attraverso l'abrogazione della norma che prevedeva un grado di occupazione minimo dell'80% per l'accesso ad una funzione dirigenziale (precedente art. 10 cpv. 3 LORD) – il quale costituiva spesso un ostacolo alle carriere femminili – e mediante la possibilità di lavoro ripartito anche nelle posizioni dirigenziali e nelle direzioni degli istituti scolastici (art. 10 cpv. 4 LORD). In collaborazione con la Sezione delle risorse umane, la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali viene accuratamente monitorata.

Impatto sull'uguaglianza di genere

La riduzione del divario di genere nelle commissioni e nei gruppi di lavoro, nonché

nelle posizioni dirigenziali dello Stato, contribuisce al raggiungimento della parità di genere in quanto permette di rompere il soffitto di cristallo e favorisce le carriere al femminile. Inoltre, è dimostrato che la diversità di genere ai vertici è vantaggiosa in quanto favorisce l'innovazione e l'efficienza.

Tempistiche

- **2022:** lancio della campagna di sensibilizzazione in vista del rinnovo delle cariche e della sostituzione dei membri uscenti e di coloro che hanno accumulato 12 anni di attività
- **2021-2023:** monitoraggio della rappresentanza femminile e maschile nelle posizioni dirigenziali dello Stato

AZIONI

- Promozione della campagna informativa e di sensibilizzazione nei Dipartimenti dello Stato
- Monitoraggio dell'evoluzione di genere nelle funzioni dirigenziali dello Stato (commissioni, gruppi di lavoro e posizioni dirigenziali)

INDICATORI

- Stato di attuazione della campagna di sensibilizzazione e di informazione
- Evoluzione della percentuale di donne e di uomini all'interno delle Commissioni e dei gruppi di lavoro del Consiglio di Stato
- Evoluzione della percentuale di donne e di uomini funzionarie/i dirigenti all'interno dell'Amministrazione cantonale

OBIETTIVO Nr. 3.3

Il Cantone promuove un'equa rappresentanza dei generi negli organi decisionali dell'Amministrazione pubblica e nelle istituzioni politiche cantonali e comunali (CAN, DFE, DI)

3.3.2 Informare sulla rappresentanza di donne e uomini nelle istituzioni politiche cantonali e comunali e promuovere un maggiore equilibrio di genere negli organi esecutivi e legislativi (CAN, DI)

Dipartimenti / Unità

- Cancelleria dello Stato (CAN), Servizio per le pari opportunità
- Dipartimento delle istituzioni (DI), Sezione degli enti locali (SEL)

Enti esterni coinvolti

- Commissione consultiva per le pari opportunità

Descrizione della misura

L'Amministrazione cantonale è attenta all'equilibrio di genere nelle istituzioni politiche cantonali e comunali, tema sul quale le/i cittadine/i sono regolarmente informate/i nell'ambito delle istruzioni di voto, come definito dall'art. 9 cpv. 3 del regolamento sull'esercizio dei diritti politici (REDP), il quale indica che: *“Nelle elezioni per il rinnovo integrale degli organi legislativi e esecutivi cantonali e comunali, alle istruzioni di voto sono annesse brevi informazioni sul sistema istituzionale e sulla rappresentanza negli organi legislativi e esecutivi”*. Sebbene dal 1971 la partecipazione femminile nelle istituzioni politiche cantonali e comunali è cresciuta, essa non ha ancora raggiunto dei tassi superiori al 35%. In vista delle elezioni cantonali previste nel 2023 e di quelle comunali nel 2024, la Commissione consultiva per le pari opportunità intende proseguire nella sensibilizzazione e informazione dell'opinione pubblica, promuovendo un maggiore equilibrio di genere negli organi politici cantonali e comunali. La Sezione degli enti locali (SEL), tramite il progetto *“Democrazia sicura”*, intende inoltre lanciare una campagna di informazione per incrementare la partecipazione delle cittadine e dei cittadini alle elezioni, sia in qualità di candidate/i, sia come elettrici/ori, incoraggiando altresì l'interesse per la cosa pubblica.

Impatto sull'uguaglianza di genere

L'equa partecipazione di donne e uomini all'attività politica è una condizione importante per la democrazia. Oltre a rafforzare e migliorare il sistema democratico, la partecipazione di un maggior numero di donne al processo decisionale presenta molti effetti positivi sulla società, che possono aiutare a migliorare la vita delle donne e degli uomini, quali ad esempio: società più eque, governance inclusiva, tenori di

vita più elevati, uno sviluppo positivo nel campo dell'istruzione, della sanità e delle infrastrutture. Una società dove donne e uomini condividono lo spazio pubblico e la compartecipazione alle istituzioni è una società basata sull'uguaglianza.

Tempistiche

- **2022:** lancio della campagna di sensibilizzazione promossa dalla Commissione consultiva per le pari opportunità
- **2023:** lancio della campagna di informazione "*Democrazia sicura*" promossa dalla Sezione degli enti locali (SEL)
- **2023-2024:** informazioni sulla rappresentanza femminile e maschile nelle istruzioni di voto in vista delle elezioni cantonali e comunali

AZIONI

- Promozione di una campagna di sensibilizzazione e di informazione volta ad una maggiore parità tra donne e uomini nelle istituzioni politiche cantonali e comunali
- Promozione della campagna di informazione "*Democrazia sicura*" volta ad incoraggiare la partecipazione delle cittadine e dei cittadini alle elezioni, nonché favorire l'interesse per la cosa pubblica e sostenere la cittadinanza attiva
- Informare sulla rappresentanza femminile e maschile nelle istruzioni di voto in vista delle elezioni cantonali e comunali

INDICATORI

- Realizzazione della campagna di sensibilizzazione e di informazione volta ad una maggiore parità tra donne e uomini nelle istituzioni politiche cantonali e comunali (non iniziato / in corso / eseguito)
- Realizzazione della campagna di informazione "*Democrazia sicura*" volta ad incoraggiare la partecipazione delle cittadine e dei cittadini alle elezioni, nonché favorire l'interesse per la cosa pubblica e sostenere la cittadinanza attiva (non iniziato / in corso / eseguito)
- Pagina informativa sulla rappresentanza femminile e maschile nelle istruzioni di voto delle elezioni cantonali e comunali
- Quota di donne e di uomini nelle istituzioni politiche ticinesi (fonte: Ustat)⁷⁷

⁷⁷ NB: La variabilità dell'indicatore non può essere attribuita unicamente alla misura individuata.

OBIETTIVO Nr. 3.4

Il Cantone si impegna a promuovere il pari trattamento nelle pratiche amministrative nei limiti della sua sfera d'influenza (tutti)

3.4.1 Promuovere il pari trattamento amministrativo nell'Amministrazione cantonale e nei Comuni (tutti)

Dipartimenti / Unità

- Tutti i Dipartimenti e le unità dell'Amministrazione cantonale sono coinvolti

Enti esterni coinvolti

- Comuni

Descrizione della misura

Il pari trattamento amministrativo è un insieme di regole e pratiche che promuovono la realizzazione nei fatti della parità tra donne e uomini, come sancito dall'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale. Esso si realizza attraverso l'adozione di una comunicazione inclusiva e di pratiche amministrative (modulistica, formulari, sondaggi, ecc.) che tengano in considerazione tutte le persone che compongono la società, come pure le diverse tipologie di costellazioni familiari. In molte situazioni le autorità cantonali e comunali necessitano di richiedere dati personali alle/ai cittadine/i, come ad esempio il nome e il cognome, il genere di appartenenza, lo stato civile, ecc. Tuttavia, nel raccogliere queste informazioni vi è il rischio di attuare delle discriminazioni nei confronti di persone di genere non binario, di persone che vivono sole, di persone che vivono in famiglie monoparentali, ricostituite, arcobaleno, o altro ancora. La società nella quale viviamo si è modificata e si modificherà ancora ed è importante che le autorità, nella redazione di atti amministrativi e nella comunicazione con le/i cittadine/i, possano rispettare queste nuove realtà, evitando di rafforzare vecchi e nuovi stereotipi e contribuendo al loro superamento.

Impatto sull'uguaglianza di genere

La misura contribuisce alla realizzazione dell'uguaglianza di fatto come sancito dall'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale. L'adozione di un linguaggio inclusivo nelle pratiche amministrative e nelle relazioni tra le autorità e le/i cittadine/i, contribuisce a superare i ruoli tradizionali di donne e uomini e gli stereotipi di genere ad essi correlati. Un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze permette inoltre a tutte e tutti di sentirsi equamente coinvolte/i.

Tempistiche

- **2023:** elaborazione di buone pratiche e linee guida per un linguaggio inclusivo
- **2023-2024:** informazione e sensibilizzazione alle autorità cantonali e comunali

AZIONI

- Elaborare delle linee guida per le istituzioni in vista di promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo dal punto di vista di genere e la revisione/adattamento della modulistica laddove necessario
- Promuovere momenti formativi e informativi sul linguaggio inclusivo nell'ambito delle pratiche amministrative

INDICATORI

- Stato di attuazione delle linee guida
- Numero di momenti formativi e informativi realizzati e numero di partecipanti

OBIETTIVO Nr. 3.5

Il Cantone previene le violazioni dell'integrità personale all'interno dell'Amministrazione cantonale (CAN, DFE)

3.5.1 Rafforzare la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale formando i quadri intermedi dell'Amministrazione cantonale (CAN, DFE)

Dipartimenti / Unità

- Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE), Sezione delle risorse umane (SRU)
- Cancelleria dello Stato (CAN), Servizio per le pari opportunità

Enti esterni coinvolti

-

Descrizione della misura

A seguito dell'aggiornamento della Direttiva del Consiglio di Stato concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione entrata in vigore il 1° luglio 2021 e dell'adozione del Codice di comportamento per le/i dipendenti dal 1° gennaio 2022, il Governo intende continuare a diffondere la sensibilizzazione, la formazione e la prevenzione nel campo delle violazioni dell'integrità personale formando i quadri intermedi, ovvero quelle persone che hanno una responsabilità di team senza tuttavia ricoprire un ruolo di funzionarie/i dirigenti, e mettendo altresì in campo ulteriori azioni di prevenzione e sensibilizzazione per gli uffici o i servizi che ne fanno esplicita richiesta. In questo modo oltre alle/ai funzionarie/i dirigenti che dal 2012 sono obbligatoriamente tenute/i a seguire la formazione specifica "Mediazione e casi difficili" e alle/ai neo-assunte/i alle/ai quali viene presentata la Direttiva, nonché il Gruppo stop molestie durante il corso introduttivo, anche i quadri intermedi saranno formati e sensibilizzati sul loro ruolo di responsabili della salute e dell'integrità fisica e psichica del personale.

Impatto sull'uguaglianza di genere

La misura contribuisce a promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini siccome mira a prevenire le molestie sessuali ai sensi dell'art. 4 della legge federale sulla parità dei sessi (LPar) e le violazioni dell'integrità personale.

Tempistiche

- **2022:** concezione e sviluppo dell'offerta formativa

- **2023-2025:** formazione dei quadri intermedi che sono alle dipendenze dello Stato

AZIONI

- Sviluppo e concezione dell'offerta formativa
- Formazione dei quadri intermedi che hanno una responsabilità di team
- Ulteriori azioni di prevenzione e sensibilizzazione per gli uffici o i servizi che ne fanno esplicita richiesta

INDICATORI

- Sviluppo e concezione dell'offerta formativa (non iniziato / in corso / eseguito)
- Numero di offerte formative svolte e numero di partecipanti
- Numero di azioni di prevenzione e sensibilizzazione svolte e numero di partecipanti

OBIETTIVO Nr. 3.6

Il Cantone promuove la responsabilità sociale dei Comuni (DFE, DI)

3.6.1 Promuovere la responsabilità sociale dei Comuni (DFE, DI)

Dipartimenti / Unità

- Dipartimento delle istituzioni (DI), Sezione degli enti locali (SEL)
- Dipartimento finanze ed economia (DFE), Divisione dell'economia (DE)
- Dipartimento finanze ed economia (DFE), Divisione delle risorse, Ufficio di statistica (Ustat)

Enti esterni coinvolti

- Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI)
- Associazioni dei comuni ticinesi (ACT)
- Comuni

Descrizione della misura

All'interno del nostro sistema federale, il Comune assume il ruolo di prossimità alle cittadine, ai cittadini e alle aziende che operano sul territorio. La sua missione consiste nel promuovere la qualità di vita residenziale delle persone fisiche e giuridiche che risiedono sul suo territorio. Gli ambiti di intervento sono sostanzialmente i 13 indicati nel modello sviluppato dall'OCSE⁷⁸, cui se ne aggiunge uno relativo ai beni e servizi erogati dal Comune.

Si definisce socialmente responsabile quel Comune che persegue la propria missione in maniera sostenibile, ossia che riesce a coniugare le 14 dimensioni della qualità di vita con le 17 dell'Agenda 2030.

Al momento, nell'ambito di un omonimo progetto condotto da DI e DFE e che prevede la collaborazione della SUPSI, è in corso un'inchiesta quantitativa e qualitativa presso i Comuni ticinesi. I risultati verranno presentati nel corso del mese di maggio 2022 e permetteranno di ponderare lo stato di avanzamento dei Comuni nella realizzazione di politiche socialmente sostenibili.

Parallelamente, per promuovere la responsabilità sociale dei Comuni, la SEL ha sviluppato un modello che poggia su 6 pilastri:

- Rendiconto della responsabilità sociale del Comune
- Portfolio delle buone pratiche
- Confronto intercomunale (benchmark)
- Certificazione
- Premio per il Comune socialmente responsabile
- Formazione e sensibilizzazione

Affinché l'implementazione di questi pilastri sia agevolata è fondamentale creare le

⁷⁸ Per maggiori informazioni: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/it/>

condizioni iniziali favorevoli allo sviluppo della responsabilità sociale a livello comunale, favorendo la collaborazione intercomunale e la condivisione di esperienze e buone pratiche.

Sul piano pratico si intende implementare il modello di cui sopra in maniera partecipativa, coinvolgendo le/gli interessate/i.

Impatto sull'uguaglianza di genere

Il tema dell'uguaglianza di genere occupa un proprio spazio all'interno del modello della responsabilità sociale del Comune. Più nello specifico, gli ambiti attualmente considerati sono:

- Parità di genere negli organi politici;
- Parità di genere nelle posizioni dirigenziali;
- Documentazione e modulistica conforme alle regole della parità di genere;
- Conciliabilità lavoro-vita privata;
- Promozione di servizi pubblici e strutture adeguate per favorire l'accudimento.

Tempistiche

- **2021:** elaborazione di un modello di riferimento
- **2021-2022:** valutazione di opportunità e fattibilità
- **2022:** elaborazione e approvazione di un progetto di promozione della responsabilità sociale dei Comuni
- **2022-2023:** realizzazione del progetto nelle sue componenti principali

AZIONI

- Sviluppo e implementazione di un modello di benchmark intercomunale
- Creazione del portfolio delle buone pratiche
- Elaborazione di un modello di rendicontazione della responsabilità sociale del Comune (rapporto di sostenibilità)
- Formazione e sensibilizzazione sulla Responsabilità sociale dei Comuni

INDICATORI

- Numero di offerte formative sulla responsabilità sociale che integrano dimensioni relative alle pari opportunità e numero di partecipanti
- Numero di Comuni che hanno elaborato un rendiconto sulla responsabilità sociale che contempla la dimensione di genere
- Numero di buone pratiche nei Comuni sulla responsabilità sociale che riguardano la parità di genere
- Numero di Comuni che assumono un posizionamento intercomunale (benchmark) positivo grazie ad elementi inerenti la parità di genere