

## Piano di azione cantonale per le pari opportunità - Monitoraggio indicatori

Stato al 31.12.2022

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	Osservazioni
Ambito di intervento 1: 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)	Campagna di informazione e sensibilizzazione	Occupate e occupati in %, secondo il tempo di lavoro, in Ticino*	Eseguito	Tempo pieno (>=90%) uomini: 82.8%; donne: 43.4% / Tempo parziale lungo (50-89%) uomini: 11.2%; donne: 36.5% / Tempo parziale breve (<50%) uomini: 5.9%; donne: 20.1%	Tempo pieno (>=90%) uomini: 82.2%; donne: 46.1% / Tempo parziale lungo (50-89%) uomini: 11.9%; donne: 33.0% / Tempo parziale breve (<50%) uomini: 5.8%; donne: 20.9%		Fonte: RIFOS, UST, Neuchâtel, Ticino, 2021
		1.1.2 Elaborare e attuare una strategia mirata di sostegno al reinserimento per il pubblico femminile in disoccupazione (DFE)	Valorizzazione degli strumenti già disponibili nell'ambito del Servizio pubblico di collocamento, all'interno di una strategia coerente rivolta al pubblico femminile	Valorizzazione degli strumenti già disponibili nell'ambito del Servizio pubblico di collocamento	Eseguito	-	Ottimizzazione nell'utilizzo degli strumenti previsti dalla legge, concentrando l'attenzione sulle donne che hanno diritto a 90 indennità di disoccupazione e sulle donne confrontate con questioni di conciliabilità tra lavoro e famiglia.		
	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)		Attuazione di misure di sostegno individualizzato per il pubblico femminile	Implementazione di misure di sostegno individualizzato per il pubblico femminile	Eseguito	-	Realizzazione di una nuova misura di sostegno individualizzato per chi rientra dopo lungo tempo nel mondo del lavoro, nell'ambito di un approccio generale sempre più individualizzato al bisogno nell'uso delle misure di sostegno.	
				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	Presenza di donne nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione dei 100 maggiori datori di lavoro dei settori pubblico e privato in Svizzera (fonte: rapporto di Schilling)**	Eseguito	Direzioni: 13% / Consigli di amministrazione: 23%	Direzioni: 17% / Consigli di amministrazione: 26%	Fonte: Rapporto di Schilling 2022 ( <a href="https://www.schillingreport.ch/content/uploads/sites/2/2022/02/schillingreport-2022_Franzoesisch.pdf">https://www.schillingreport.ch/content/uploads/sites/2/2022/02/schillingreport-2022_Franzoesisch.pdf</a> ).
				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	Dati cantonali sull'evoluzione della presenza femminile nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti parastatali (fonte: Servizio per le pari opportunità)	Eseguito	Direzioni: 21.6% / Consigli di amministrazione: 28.8%	Direzioni: 23.2% / Consigli di amministrazione: 31.7%	Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/parita-di-genero-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genero-nelle-direzioni-e-nei-consigli-di-amministrazione-degli-enti-pubblici">https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/parita-di-genero-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genero-nelle-direzioni-e-nei-consigli-di-amministrazione-degli-enti-pubblici</a>
				Salariate/i in %, membri di direzione, in Ticino (fonte: RIFOS)*	Eseguito	Uomini: 8.9% / Donne 5.4%	Uomini: 7.7% / Donne 3.9%	Fonte: RIFOS, UST, Neuchâtel, Ticino, 2021	

## Piano di azione cantonale per le pari opportunità - Monitoraggio indicatori

Stato al 31.12.2022

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	Osservazioni	
Ambito di intervento 2: 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)	2.1.2 Includere e esplicitare le competenze di genere nel Piano di studio della scuola dell'obbligo (DECS)	Perfezionamento del Piano di studio della scuola dell'obbligo	Stato di attuazione del Piano di studio	Eseguito	-	Il Piano di studio perfezionato è stato approvato nella seduta del Consiglio di Stato del 22 giugno 2022 ed entrerà in vigore nell'anno scolastico 2023-2024.		Per maggiori informazioni: <a href="https://scuolalab.edu.ti.ch/temieprogetti/pds/Documents/Perfezionato/Piano%20di%20studio%20perfezionato.pdf">https://scuolalab.edu.ti.ch/temieprogetti/pds/Documents/Perfezionato/Piano%20di%20studio%20perfezionato.pdf</a>	
				Stato di attuazione del sito internet (non iniziato / in corso / eseguito)	Eseguito	-	-	Per maggiori informazioni: <a href="http://www.ti.ch/ambiente-ragazze">www.ti.ch/ambiente-ragazze</a>		
		Realizzazione di un sito internet e di materiale informativo	Materiale informativo pubblicato (testimonianze, guide, opuscoli, ecc.)	Eseguito	1 opuscolo informativo / 1 rivista ForestaViva / 20 testimonianze / 6 video-testimonianze / 1 video-testimonianza alla Consigliera federale Simonetta Sommaruga	1 opuscolo informativo / 1 rivista ForestaViva		<b>Opuscolo informativo: "I punti cardinali del genere nella pianificazione del territorio"</b> ( <a href="https://www4.ti.ch/fileadmin/GENERALE/AMBIENTERA_GAZZE/documenti/l_punti_cardinali_del_genero_nella_pianificazione_del_territorio.pdf">https://www4.ti.ch/fileadmin/GENERALE/AMBIENTERA_GAZZE/documenti/l_punti_cardinali_del_genero_nella_pianificazione_del_territorio.pdf</a> ) / <b>Numero 86 della rivista ForestaViva</b> , giugno 2022, dedicato alla pianificazione del territorio in una prospettiva di genere ( <a href="https://www.federlegno.ch/files/federlegno/images/Giornale_federlegno/FORESTAVIVA_numero_86.pdf">https://www.federlegno.ch/files/federlegno/images/Giornale_federlegno/FORESTAVIVA_numero_86.pdf</a> )		
		Organizzazione di atelier didattici per le scuole, incontri informativi e di orientamento	Numero di incontri informativi e di orientamento realizzati	Eseguito	4 incontri informativi e di orientamento / 1 Partecipazione a Castellinaria	2 incontri informativi e di orientamento		Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/fileadmin/GENERALE/AMBIENTERA_GAZZE/documenti/Flyer_mestiere_da_ragazze_generico_OK_logo.pdf">https://www4.ti.ch/fileadmin/GENERALE/AMBIENTERA_GAZZE/documenti/Flyer_mestiere_da_ragazze_generico_OK_logo.pdf</a>		
			Numero di partecipanti agli incontri informativi e di orientamento	Eseguito	76 partecipanti	32				
		2.2.2 Promuovere i mestieri legati al settore ambientale e allo sviluppo sostenibile in un'ottica di genere (CAN, DECS, DT)	Organizzazione di visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile	Numero di visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile	Eseguito	5 (Istituto Scienze della terra SUPSI, Laboratorio di microbiologia applicata SUPSI, Azienda agraria cantonale e centro verde Mezzana, Meteo Svizzera, Istituto federale di ricerca per la foresta, la neve e il paesaggio WSL)	-			
	Numero di partecipanti alle visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile			Eseguito	25 partecipanti (18 donne e 7 uomini)	-				
	Promozione di convegni e conferenze sulla tematica			Numero di convegni e/o conferenze realizzati	Eseguito	-	1 Convegno pubblico / 2 Eventi pubblici	<b>Convegno pubblico: "Che genere di territorio: pianificazione urbana, sicurezza, mobilità, spazi ricreativi e associativi in una prospettiva di genere"</b> , 4 giugno 2022 ( <a href="https://www4.ti.ch/generale/ambiereragazze/eventi/ev-enti/">https://www4.ti.ch/generale/ambiereragazze/eventi/ev-enti/</a> ) / <b>Sustainable University Day SUPSI</b> : stand informativo per studentesse e studenti, 29 aprile 2022 ( <a href="https://www.supsi.ch/home/comunica/eventi/2022/2022-04-29.html">https://www.supsi.ch/home/comunica/eventi/2022/2022-04-29.html</a> ) / <b>Evento pubblico: "Nomi delle vie al femminile"</b> , Matinée-colazione, 22 agosto 2022		
	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)	Promuovere attività didattiche sulla scoperta delle professioni e dei settori professionali presso l'Infocentro	Prodotto materiale informativo cartaceo e online sulle professioni e formazioni	Numero di schede, di pubblicazioni cartacee e di cartoline prodotte sulle professioni e formazioni	Eseguito	40	9 cartoline e 6 dépliant sulle professioni, 3 quaderni sui settori professionali, 1 "Scuola media.. e poi?", 1 opuscolo "Lingue, volontariato, ecc." (+ revisione di ca. 200 schede sulle formazioni su <a href="http://www.orientamento.ch/bdf">www.orientamento.ch/bdf</a> ), 30 post su instagram.		
				Numero di attività didattiche sulla scoperta delle professioni e dei settori professionali proposte presso l'Infocentro	Eseguito	11 attività didattiche	8 attività didattiche			
				Numero di allieve/i che partecipano alle attività didattiche proposte all'Infocentro	Eseguito	70 partecipanti (ripartizione equa fra i sessi)	119 partecipanti			
		Programma di educazione alle scelte nella scuola media	Attuazione del programma di educazione alle scelte nella scuola media (non iniziato / in corso / eseguito)	Programma di educazione alle scelte nella scuola media	Eseguito	-	Il programma di educazione alle scelte è stato assorbito dal nuovo piano di studio nell'ambito delle scelte e dei progetti personali. È in fase pilota l'attività di scoperta delle proprie competenze.			
Numero di studentesse/i del DFA che partecipano annualmente all'offerta formativa				Eseguito	70	60				
Corso di Educazione alle scelte con le studentesse e gli studenti del Master per l'insegnamento nella scuola media presso il DFA				Eseguito	70	60				

## Piano di azione cantonale per le pari opportunità - Monitoraggio indicatori

Stato al 31.12.2022

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	Osservazioni	
Ambito di intervento 3: 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)	Implementare dei controlli a campione del rispetto della parità salariale nell'ambito delle aziende che ricevono dei sussidi all'innovazione economica	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)	Eseguito	-	50			
			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	Differenza salariale tra donne e uomini nei settori pubblico e privato, in Ticino (fonte: RSS)*	Eseguito	17.3% nel Settore privato / 8.7% nel Settore pubblico	13.9% nel Settore privato / 8.2% nel Settore pubblico	Fonte: RSS, UST, Neuchâtel, Ticino 2020		
	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)	Adozione delle modifiche normative (art. 46 cpv. 1 lett. I LORD, art. 46 cpv. 1 lett. ibis LORD, art. 46 cpv. 6 LORD, art. 46 cpv. 1 lett. fbis LORD)	Entrata in vigore delle modifiche normative (art. 46 cpv. 1 lett. I LORD, art. 46 cpv. 1 lett. ibis LORD, art. 46 cpv. 6 LORD, art. 46 cpv. 1 lett. fbis LORD) (non iniziato / in corso / eseguito)	Eseguito	Normative entrate in vigore retroattivamente al 1° luglio 2021	-			
			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	Numero di Direttrici e Direttori nelle diverse sezioni scolastiche*	Eseguito	Scuole comunali: 29 Direttrici su 61 (47.5%) / Scuole medie: 8 Direttrici su 36 (22.2%) / Scuole medie superiori: 1 Direttrice su 6 (33.4%) / Scuole professionali: 5 Direttrici su 22 (22.7%) / Scuole speciali: 2 Direttrici su 2 (100%).	Scuole comunali: 26 Direttrici su 61 (42.6%) / Scuole medie: 8 Direttrici su 38 (21.05%) / Scuole medie superiori: 1 Direttrice su 6 (16.67%) / Scuole professionali: 7 Direttrici su 23 (30.43%) / Scuole speciali: 2 Direttrici su 2 (100%).			
	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)	Monitoraggio dell'evoluzione di genere nelle funzioni dirigenziali dello Stato (commissioni, gruppi di lavoro e posizioni dirigenziali)	Evoluzione della percentuale di donne e di uomini all'interno delle Commissioni e dei gruppi di lavoro del Consiglio di Stato	Eseguito	Legislatura 2020-2023: 26.7%	Legislatura 2020-2023: 26.7%			Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/parita-di-genero-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genero-nelle-commissioni-e-nei-gruppi-di-lavoro-dello-stato">https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/parita-di-genero-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genero-nelle-commissioni-e-nei-gruppi-di-lavoro-dello-stato</a>
Evoluzione della percentuale di donne e di uomini funzionario/e/i dirigenti all'interno dell'Amministrazione cantonale			Eseguito	21% (75 donne su 357 funzionario/e/i dirigenti)	36.7% (168 donne su 458 funzionario/e/i dirigenti)					
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)	Promozione di una campagna di sensibilizzazione e di informazione volta ad una maggiore parità tra donne e uomini nelle istituzioni politiche cantonali e comunali	Quota di donne e di uomini nelle istituzioni politiche ticinesi (fonte: Ustat)**	Eseguito	<b>Municipi:</b> 19.5% (115 donne su 589 cariche) / <b>Consigli comunali:</b> 31.7% (795 donne su 2'509 cariche) / <b>Consiglio di Stato:</b> 0% (0 donne su 5 cariche) / <b>Gran Consiglio:</b> 34.4% (31 donne su 90 cariche) / <b>Deputazione ticinese alle camere federali:</b> 20% (2 donne su 10 cariche)	<b>Municipi:</b> 19.5% (115 donne su 589 cariche) / <b>Consigli comunali:</b> 31.7% (795 donne su 2'509 cariche) / <b>Consiglio di Stato:</b> 0% (0 donne su 5 cariche) / <b>Gran Consiglio:</b> 34.4% (31 donne su 90 cariche) / <b>Deputazione ticinese alle camere federali:</b> 20% (2 donne su 10 cariche)			Fonte: CAN, Bellinzona e Ustat, Giubiasco, 18 gennaio 2022.	
		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	Stato di attuazione delle linee guida	Eseguito	-	Adozione del documento "Linguaggio inclusivo nella redazione di testi ufficiali nell'Amministrazione cantonale" da parte del Consiglio di Stato il 9 novembre 2022	Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/20221115_Allegato_2_Direttiva_linguaggio_inclusivo.pdf">https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/20221115_Allegato_2_Direttiva_linguaggio_inclusivo.pdf</a>			

\* La variabilità dell'indicatore non può essere attribuita unicamente alla misura individuata.

\*\* L'indicatore offre una panoramica delle/dei 100 maggiori datrici/ori di lavoro nei settori pubblico e privato in Svizzera, ma non indica le specificità del Cantone Ticino.