

Piano d'azione cantonale per le pari opportunità 2024 – 2027

Piano d'azione cantonale per le pari opportunità 2024 – 2027

Gruppo di lavoro interdipartimentale per le pari opportunità
+41 91 814 45 00, pariopportunita@ti.ch
Bellinzona, 29 maggio 2024

Indice

Abbreviazioni	4
Premessa	7
Struttura.....	8
Ringraziamenti.....	8
Linguaggio inclusivo	8
Introduzione	9
Basi legali	11
Ambiti d'intervento	11
1. Pari opportunità nella sfera professionale e pubblica	14
1.1 Rafforzare le misure di conciliabilità tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito	14
1.2 Prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro	17
1.3 Rafforzare la comunicazione esterna del Servizio per le pari opportunità e promuovere l'uso del linguaggio inclusivo.....	18
1.4 Promuovere le pari opportunità, ridurre le discriminazioni e rafforzare le collaborazioni con enti e organizzazioni interessati alla parità	20
2. Pari opportunità nel contesto formativo	22
2.1 Sensibilizzare docenti, professioniste e professionisti del settore educativo al superamento degli stereotipi di genere e in generale alla promozione delle pari opportunità.....	23
2.2 Promuovere scelte formative e professionali libere da condizionamenti di genere presso le e i giovani e le loro famiglie	24
2.3 Promuovere un ambiente scolastico attento alle differenze di genere, all'identità sessuale, all'inclusione, al benessere di allieve e allievi, attraverso l'attuazione di offerte formative e l'elaborazione di materiali didattici	27
2.4 Implementare le misure di sensibilizzazione e prevenzione delle violazioni dell'integrità personale nell'apprendistato	28
3. Pari opportunità nel settore pubblico e para-pubblico	31
3.1 Promuovere la flessibilità delle condizioni lavorative per le e i dipendenti dell'Amministrazione cantonale.....	31
3.2 Rafforzare gli impegni per raggiungere la parità salariale	33
3.3 Prevenire le violazioni dell'integrità personale all'interno dell'Amministrazione cantonale	34
3.4 Promuovere la responsabilità sociale dei Comuni.....	36
4. Pari opportunità nei settori dell'integrazione, della cultura e dello sport	38
4.1 Promuovere progetti e servizi rivolti a persone straniere, con attenzione specifica alle donne con retroterra migratorio.....	38
4.2 Favorire le pari opportunità nel settore culturale	39

4.3 Promuovere la parità di genere e prevenire le violazioni dell'integrità personale in ambito sportivo..... 41

Conclusione **43**

Abbreviazioni

AC	Amministrazione cantonale
ACT	Associazioni dei comuni ticinesi
AITI	Associazione industrie ticinesi
ARE	Ufficio federale dello sviluppo territoriale
ASF	Associazione svizzera di football
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
CCLWS	Centro competenze lavoro, welfare e società
CDMSI	Città dei mestieri della Svizzera italiana
CDPE	Conferenza svizzera delle Direttrici 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
CFP-OCST	Centro di formazione professionale OCST
CIRSE	Centro competenze innovazione e ricerca su sistemi educativi
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
DCSU	Divisione della cultura e degli studi universitari
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
DG	Divisione giustizia
DI	Dipartimento delle istituzioni
DT	Dipartimento del territorio
DTF	Decisioni Tribunale federale

DS	Divisione della scuola
DSS	Dipartimento della sanità e della socialità
EAS	Educazione affettiva e sessuale
GSM	Gruppo stop molestie
LAB	Laboratorio di psicopatologia del lavoro
LFCD	Legge sulla formazione continua dei docenti
LInn	Legge per l'innovazione economica
LIPG	Legge sulle indennità di perdita di guadagno
LLing	Legge sulle lingue
LOG	Legge sull'organizzazione giudiziaria
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
ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite
OSS	Obiettivi di sviluppo sostenibile
PIC	Programma d'integrazione cantonale
PMI	Piccole medie imprese
RSS	Rilevazione svizzera della struttura dei salari
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
SG	Segreteria generale
SIC	Servizio dell'informazione e della comunicazione del Consiglio di Stato
SIM	Sezione dell'insegnamento medio
SIS	Servizio per l'integrazione degli stranieri
SPVS	Servizio di promozione e di valutazione sanitaria
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
UAPCD	Ufficio dell'analisi e del patrimonio culturale digitale
UFCI	Ufficio della formazione continua e dell'innovazione
UFSP	Ufficio federale dello sport

UFU	Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
UIL	Ufficio dell'ispettorato del lavoro
UOSP	Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale
US	Ufficio dello sport
USC	Ufficio del sostegno alla cultura
USE	Ufficio per lo sviluppo economico
USI	Università della Svizzera italiana
USM	Ufficio dello sviluppo manageriale, della selezione e del coaching
UST	Ufficio federale di statistica
Ustat	Ufficio di statistica del Cantone Ticino
UVCP	Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche

Premessa

Il Piano d'azione cantonale per le pari opportunità 2024 – 2027 è un documento strategico e programmatico elaborato a livello cantonale che definisce le linee guida e le azioni concrete da intraprendere per promuovere l'uguaglianza e contrastare le discriminazioni basate sul genere. Frutto di una stretta collaborazione interdipartimentale che ha coinvolto enti e organizzazioni pubbliche e private nei settori di loro specifica competenza, il Piano d'azione si articola su quattro principali ambiti di intervento:

1. **Pari opportunità nella sfera professionale e pubblica;**
2. **Pari opportunità nel contesto formativo;**
3. **Pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico;**
4. **Pari opportunità nei settori dell'integrazione, della cultura e dello sport.**

Le misure ivi contenute sono in fase di implementazione o sono previste negli anni 2024 – 2027. Le iniziative, le attività e i progetti proposti non devono essere intesi quali esaustivi e conservano la possibilità, in qualsiasi momento, di essere ampliati e, se necessario, ridefiniti mediante l'implementazione di ulteriori misure. Le entità del settore pubblico, parapubblico, della società civile e dell'economia in generale sono incoraggiate ad adottare ulteriori misure e a rafforzare quelle già in essere.

Le principali misure adottate nell'ambito della **sfera professionale e pubblica** riguardano la promozione in azienda di una maggiore conciliabilità tra lavoro e famiglia; la prevenzione di violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro; un'accresciuta rappresentanza femminile in politica; il rafforzamento della comunicazione pubblica del Servizio per le pari opportunità, più trasparente e funzionale; la valorizzazione dell'operato della Commissione consultiva per le pari opportunità.

Per quanto attiene alla **parità nel contesto formativo** si possono citare le misure volte a sensibilizzare docenti e professioniste e professionisti dell'educazione nei confronti degli stereotipi di genere; promuovere scelte formativo-professionali libere da condizionamenti di genere; promuovere un ambiente scolastico volto all'inclusività e al rispetto delle diversità; prevenire le molestie sessuali e sessiste nell'apprendistato.

Nell'ambito delle pari opportunità nel **settore pubblico e parapubblico** vanno sottolineate le misure che riguardano la flessibilizzazione dei modi e tempi di lavoro per il personale dello Stato; il rafforzamento della parità salariale; la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale per il personale interno all'Amministrazione cantonale e la promozione della responsabilità sociale dei Comuni.

Infine, per quanto concerne le pari opportunità nei **settori dell'integrazione, della cultura e dello sport**, sono oggetto d'attenzione la promozione di misure relative al pubblico di donne migranti; la promozione dell'uguaglianza tra professioniste e professionisti della cultura; un'accresciuta sensibilità nei confronti della parità di genere nel settore sportivo, sia nell'ambito professionale, che per quanto attiene alla sfera del tempo libero.

Struttura

Il Piano d'azione per le pari opportunità è articolato come segue: **I. Ambiti d'intervento; II. Misure; III. Azioni; IV. Indicatori**. All'interno di ciascuno dei quattro ambiti d'intervento vengono definite le misure settoriali specifiche. Ogni misura presenta una scheda contenente le azioni, ossia i passi pratici da compiere per implementare le misure stabilite (attività specifiche, campagne di sensibilizzazione, formazioni, promozione di politiche di inclusione, monitoraggi e altre iniziative concrete) e gli indicatori, vale a dire gli strumenti utilizzati per valutare e misurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati (indicatori di processo, quantitativi e qualitativi, che monitorano l'implementazione delle azioni). Il Piano d'azione è corredato di una scheda Excel che riporta schematicamente tale struttura e monitora lo stato degli indicatori. Una valutazione del raggiungimento degli obiettivi è prevista a metà legislatura, ovvero nel primo quadrimestre del 2026, mentre un bilancio conclusivo del Piano è previsto entro la metà del 2028.

Ringraziamenti

Il processo che ha condotto alla redazione del Piano d'azione cantonale per le pari opportunità ha svolto un ruolo significativo nell'incrementare la consapevolezza degli uffici e dei servizi cantonali e privati sulle implicazioni del proprio operato nelle politiche pubbliche in una prospettiva di genere. All'elaborazione del 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

Nel presente documento ci si impegna ad adoperare termini privi di connotazione di genere e collettivi quali scelte preferenziali. Qualora ciò non fosse praticabile, ci si riserva il diritto di adottare l'approccio dello sdoppiamento integrale, ossia la ripetizione del medesimo termine sia nella sua declinazione femminile che in quella maschile, da interpretarsi inclusiva anche nei confronti delle persone che non si riconoscono nel sistema di genere binario. Nell'evenienza di tale scelta, il femminile viene prioritariamente menzionato rispetto al maschile, una decisione che mira a esplicitare la presenza delle donne nel testo, spesso invisibilizzate nelle comunicazioni e nei contesti istituzionali. Nelle tabelle che presentano azioni e indicatori, lo sdoppiamento simmetrico sarà contratto, ossia abbreviato tramite la sbarra (/).

Introduzione

Nel nostro Paese sono molti gli obiettivi raggiunti nel corso degli ultimi decenni riguardo l'ambito delle pari opportunità. Nel 1969 gli uomini ticinesi votano a favore dell'introduzione del suffragio femminile in materia cantonale e due anni dopo, nell'autunno del 1971, il diritto di voto e di eleggibilità delle donne si estende a livello federale. Dopo questo importante traguardo, la storia in materia di uguaglianza compie un ulteriore passo grazie all'adozione dell'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale, che recita: «uomo e donna hanno uguali diritti. La legge ne assicura l'uguaglianza, di diritto e di fatto, in particolare per quanto concerne la famiglia, l'istruzione e il lavoro. Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore». Tale disposizione, in vigore dal 1981 in Svizzera, proibisce ogni forma di discriminazione basata sul genere. Nel corso degli anni, per adattarsi allo sviluppo culturale che ha interessato ampiamente le tematiche di genere nella nostra nazione, sono state adottate diverse normative che promuovono la parità, come la Legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 (LPar) che sancisce il divieto di discriminazioni nei rapporti di lavoro e la Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW), ratificata dalla Svizzera nel 1997.

Tuttavia, lo stato della parità di genere in Ticino rimane per molti versi insoddisfacente e l'uguaglianza *de jure* non corrisponde sempre a una parità *de facto*. Per colmare alcune delle lacune nell'ambito delle pari opportunità, che costituiscono un ostacolo al pieno raggiungimento della parità di genere in Ticino, nel 2022 il Consiglio di Stato si è dotato di un primo Piano d'azione cantonale per le pari opportunità,¹ valido per gli anni 2021 – 2023, conseguentemente al Messaggio n. 7492 del 30 gennaio 2018² sulla mozione 14 dicembre 2015 presentata da Milena Garobbio, cofirmatarie e cofirmatari “Adozione di un piano d'azione cantonale per la parità”.³ Dal medesimo slancio nasce il presente Piano d'azione cantonale per le pari opportunità 2024 – 2027, che si prefigge di proseguire l'operato della scorsa legislatura, riprendendone le misure qualora fosse necessario, implementandole e annettendo ulteriori iniziative negli ambiti considerati prioritari.

Il contesto politico attuale dimostra un'apertura e un sostegno significativi verso le politiche incentrate sulle pari opportunità, da cui emerge un quadro favorevole per l'implementazione di iniziative mirate. Questo sostegno si manifesta attraverso una concreta sinergia di attori a livello cantonale, nazionale e internazionale, che condividono l'obiettivo comune di promuovere l'uguaglianza di genere e contrastare le disparità. Tale sinergia, caratterizzata da una cooperazione reciproca e uno scambio di *best practices*, costituisce un fondamentale motore per l'elaborazione e l'attuazione di piani d'azione concreti. In questo senso, il Consiglio di Stato ha evidenziato l'importanza di includere la parità di genere tra gli ambiti d'azione prioritari, inserendo nel **Programma di legislatura 2023-2027**⁴ l'obiettivo numero 32 “Promuovere la parità di genere, favorire la conciliabilità tra vita familiare e professionale e ridurre le discriminazioni”.

¹ Piano d'azione cantonale per le pari opportunità 2021-2023:

https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/ultime_attualita/20220427_Piano_di_azione_Pari_opportunita_DEFINITIVO.pdf

² 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

³ Mozione del 14 dicembre 2015 consultabile al seguente link:

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

⁴ Programma di legislatura 2023-2027, https://m4.ti.ch/fileadmin/CAN/TEMI/LINEE_DIRETTIVE/2023-2027/Programma_di_legislatura_2023-2027.pdf

Il Piano d'azione cantonale per le pari opportunità concorre anche al raggiungimento degli **obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 dell'ONU**,⁵ 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 le e 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”.

Il Piano d'azione cantonale per le pari opportunità 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)**,⁶ la **Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul)**,⁷ nonché la **Convezione sui diritti del fanciullo**.⁸

Inoltre il Piano d'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 domestica**⁹ 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**.¹⁰ Con l’obiettivo di porre fine agli squilibri strutturali nei rapporti di potere tra i generi è indispensabile che, contemporaneamente al Piano d'azione cantonale per le pari opportunità, siano messe in campo misure e iniziative di contrasto alla violenza di genere come previsto dal Piano cantonale d’attuazione della Convenzione del Consiglio d’Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica. Allo stesso modo, la promozione dei diritti di bambine e bambini, la prevenzione della violenza nei confronti delle e 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 condizionamenti di genere.

⁵ Per maggiori informazioni: <https://www.eda.admin.ch/agenda2030/it/home/agenda-2030/die-17-ziele-fuer-eine-nachhaltige-entwicklung.html>

⁶ Testo della Convenzione CEDAW consultabile al seguente link: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/239/it>

⁷ Testo della Convenzione di Istanbul consultabile al seguente link: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2018/168/it>

⁸ Testo della Convenzione sui diritti del fanciullo consultabile al seguente link:

https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1998/2055_2055_2055/it

⁹ Piano di azione cantonale sulla violenza domestica consultabile al seguente link:

<https://www3.ti.ch/COMUNICAZIONI/196429/20211123URAP-Piano%20d'azione%20cantonale.pdf>

¹⁰ Programma cantonale di promozione dei diritti, di prevenzione della violenza, di protezione di bambini e giovani (0-25 anni) per il periodo 2021-2024: https://www4.ti.ch/fileadmin/DSS/DASF/UFaG/ProgrammaDirittiBambini_giugno2022_.pdf

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 d'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.

È proprio in questo contesto di collaborazione e sostegno che si pone la base per lo sviluppo e l'attuazione del Piano d'azione per le pari opportunità. L'impegno nel concepire un piano d'azione cantonale trova fondamento nella consapevolezza che le politiche per le pari opportunità non si limitano ai confini geografici, ma riflettono una prospettiva globale e universale. Questo documento è parte di un'ampia rete di azioni che si estende su scala nazionale e internazionale, promuovendo un impatto duraturo e significativo verso una società più inclusiva ed equa, in linea con quanto prospettato dalla Strategia Parità 2030:

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 ogni persona può contribuire attivamente.

Basi legali

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 dell'uguaglianza e della parità di trattamento è sancito dalla Costituzione federale, dalla Costituzione cantonale e dalla 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 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".

Ambiti d'intervento

Il Piano d'azione per le pari opportunità 2024 – 2027 rappresenta una continuazione e un perfezionamento del precedente documento programmatico e prevede il proseguimento di alcune misure adottate nella scorsa legislatura, l'ampliamento o il supplemento di diverse iniziative, nonché l'aggiunta di un intero ambito d'intervento.

¹¹ Strategia parità 2030 consultabile al seguente link: <https://backend.ebg.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-ebgch-files/files/2023/08/28/64a27a79-96e2-43ff-8b38-8dee5d3e4a8d.pdf>

Come già enunciato nella premessa, il presente Piano si articola attorno a quattro ambiti di intervento: 1. Pari opportunità nella sfera professionale e pubblica; 2. Pari opportunità nel contesto formativo; 3. Pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico; 4. Pari opportunità nei settori dell'integrazione, della cultura e dello sport. L'ordine numerico degli ambiti all'interno di questo documento è puramente arbitrario e non riflette in nessun modo una gerarchizzazione.



Le quattro aree identificate nel Piano d'azione per le pari opportunità sono state selezionate per affrontare una vasta gamma di esigenze e sfide legate alla promozione dell'uguaglianza di genere all'interno della società. Questa suddivisione non è da considerarsi quale rigida compartimentalizzazione, bensì rappresenta un metodo organizzativo finalizzato a garantire una gestione efficiente e trasparente delle molteplici misure. È importante sottolineare che le azioni proposte sono spesso trasversali: non sono limitate a un singolo ambito tematico ma parte di un'interconnessione tra fattori volti a promuovere la parità di genere e l'inclusione. Gli ambiti d'intervento sono strettamente correlati tra loro e s'influenzano reciprocamente poiché le dinamiche di genere permeano trasversalmente attraverso le varie sfere della società. Un'azione efficace in uno degli ambiti può influenzare significativamente gli altri, generando un impatto a catena che si estende su scala sistemica. L'adozione di un approccio di genere integrato e trasversale è cruciale per affrontare questa complessità. Ciò implica l'incorporazione delle prospettive di genere in ogni fase del processo decisionale e nella progettazione delle politiche, assicurando una comprensione approfondita delle esigenze specifiche e delle disparità che riguardano donne e uomini. La trasversalità, d'altra parte, richiede il coinvolgimento di una vasta gamma di attori e settori nella promozione della parità di genere, riconoscendo che le questioni di genere non possono essere affrontate in modo isolato, ma richiedono un approccio multidisciplinare e interdisciplinare.

La legislatura 2024 – 2027 ha portato con sé la creazione di un nuovo ambito d'intervento all'interno del Piano d'azione: pari opportunità nei settori dell'integrazione, della cultura e dello sport. Questa novità riflette l'approccio trasversale di cui sopra. Integrare la promozione delle pari opportunità in settori come l'integrazione, la cultura e lo sport non solo amplia il campo di applicazione delle politiche di genere, ma evidenzia anche l'interconnessione tra diversi aspetti della vita sociale. La cultura e lo sport, ad esempio, rappresentano contesti significativi dove stereotipi di genere possono essere rovesciati e nuove prospettive attendono d'essere promosse. Il settore dell'integrazione, altrettanto cruciale, coinvolge individui provenienti da diverse culture e contesti sociali: promuovere la parità di genere all'interno di politiche e

programmi di integrazione è fondamentale per garantire che le donne immigrate abbiano pari accesso a opportunità di lavoro, istruzione e partecipazione sociale, cosicché possano partecipare in prima persona alla costruzione di una società improntata all'uguaglianza.

Inoltre, nella presente legislatura l'ambito d'intervento precedentemente focalizzato sulla sfera professionale è stato espanso per includere la sfera pubblica, evidenziando la necessità di adottare misure più comprensive. Tale ampliamento è stato motivato dalla consapevolezza che le questioni di parità di genere non si limitano al contesto lavorativo, ma permeano anche le dinamiche sociali e politiche della società. Pertanto, le misure adottate ora riguardano anche, ad esempio, la comunicazione istituzionale e la rappresentanza femminile in ambito politico, riflettendo così un impegno più ampio nel promuovere l'uguaglianza di genere in tutti i settori della vita pubblica. È stata parimenti ampliata la rete di attori che intervengono in varie misure del Piano d'azione cantonale per le pari opportunità 2024 – 2027. Tra questi si possono annoverare il Servizio di promozione e di valutazione sanitaria (SPVS), la Divisione Giustizia (DG), il Servizio per l'integrazione degli stranieri (SIS), la Divisione della cultura e degli studi universitari (DCSU), l'Ufficio del sostegno alla cultura (USC), l'Ufficio dell'analisi e del patrimonio culturale digitale (UAPCD), l'Ufficio dello sport (US), Fondounimpresa e altri ancora. I cinque Dipartimenti e la Cancelleria dello Stato sono attivamente coinvolti nell'attuazione del Piano d'azione attraverso misure e azioni nei rispettivi settori di competenza. Il Servizio per le pari opportunità coordina l'elaborazione del documento e accompagna e sostiene i Dipartimenti nell'attuazione delle loro misure. Il Piano d'azione 2024 – 2027 è stato allestito dal Gruppo di lavoro interdipartimentale pari opportunità, così composto:

- **Katia Balemi**, Aggiunta al Direttore, Divisione dell'ambiente, in rappresentanza del Dipartimento del territorio (DT);
- **Sarah Bernasconi**, Collaboratrice personale della Consigliera di Stato Marina Carobbio Guscetti, in rappresentanza del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS);
- **Maurizio Binaghi**, membro della Commissione consultiva per le pari opportunità;
- **Davina Fitas**, Presidente della Commissione consultiva per le pari opportunità;
- **Francesco Giudici**, Responsabile settore società, in rappresentanza dell'Ufficio di statistica del Dipartimento delle finanze e dell'economia (Ustat, DFE);
- **Athina Greco**, Collaboratrice scientifica, Servizio per le pari opportunità, in rappresentanza della Cancelleria dello Stato (CAN);
- **Roberto Sandrinelli**, Aggiunto al Direttore, Divisione dell'azione sociale e delle famiglie, in rappresentanza del Dipartimento della sanità e della socialità (DSS);
- **Rachele Santoro**, Delegata per le pari opportunità, in rappresentanza della Cancelleria dello Stato (CAN);
- **Fabio Servalli**, Collaboratore scientifico, Sezione del lavoro, in rappresentanza del Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE);
- **Antonietta Spartano**, Segretariato, Servizio per le pari opportunità, in rappresentanza della Cancelleria dello Stato (CAN);
- **Massimo Trobia**, Collaboratore scientifico, Sezione degli enti locali, in rappresentanza del Dipartimento delle istituzioni (DI);
- **Tiziana Zaninelli**, Caposezione dell'Insegnamento medio, in rappresentanza del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS).

Nei seguenti capitoli vengono riportati i principali ambiti d'intervento con le relative misure, le azioni e gli indicatori.

1. Pari opportunità nella sfera professionale e pubblica

Garantire un ambiente professionale improntato alla parità di genere ha acquisito nel corso del tempo maggiore importanza. Oltre a quanto previsto dalla Costituzione federale e cantonale agli articoli 8 capoverso 3 rispettivamente 7 capoversi 2 e 3, la legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 (LPar) rappresenta il fondamento per la costruzione di un'ambiente lavorativo privo di discriminazioni basate sul genere, 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).

Contribuiscono altresì a questo obiettivo tutte le norme in essere volte a promuovere la conciliabilità tra lavoro e famiglia, un criterio fondamentale per raggiungere la parità di genere nel contesto professionale, e la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro, altro pilastro imprescindibile per garantire un ambiente professionale equo e rispettoso delle diversità. Nonostante le disposizioni legali vigenti, vi sono molteplici casi in cui garantire un ambiente lavorativo equo e privo di discriminazioni di genere risulta difficoltoso.

Assicurare il rafforzamento delle pari opportunità nella sfera pubblica riveste un ruolo altrettanto cruciale nel promuovere la giustizia sociale e l'equità di genere. Questo impegno richiede un approccio olistico che coinvolga l'intera cittadinanza. È fondamentale promuovere una partecipazione attiva della popolazione nel lavoro dei servizi preposti, al fine di garantire una maggiore trasparenza e responsabilità nelle decisioni pubbliche. In tal modo, si instaura un ambiente in cui ogni individuo può percepire un senso di coinvolgimento e rappresentanza.

1.1 Rafforzare le misure di conciliabilità tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito

La conciliabilità tra sfera personale e sfera lavorativa è un criterio indispensabile per raggiungere la parità di genere 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.

Nonostante l'aumento importante dell'offerta e dell'utilizzo di soluzioni di custodia istituzionale, le possibilità offerte dal Cantone non sono sempre conosciute dal pubblico di riferimento e non vengono dunque usufruite appieno. In questo senso, organizzare momenti informativi e di sensibilizzazione, può contribuire a rafforzare le misure già in essere e a creare una rete tra Comuni, datrici e datori di lavoro, che possono sfruttare le occasioni di incontro per scambiarsi buone pratiche in materia di conciliabilità. Il Cantone eroga fondi ad aziende e partner che sviluppano progetti innovativi di conciliabilità lavoro-famiglia e nell'ambito della responsabilità sociale delle imprese. Si tratta della piattaforma "Vita-Lavoro" nata a seguito della Riforma cantonale fiscale e sociale, che ha dato vita a un partenariato tra l'Associazione industrie ticinesi, Equi-Lab e Pro Familia Svizzera italiana con l'obiettivo di implementare buone pratiche di conciliabilità presso aziende e organizzazioni pubbliche e private del Cantone Ticino. La piattaforma offre analisi e consulenze sulla situazione delle singole

aziende dal punto di vista delle possibilità offerte a collaboratrici e collaboratori sui temi della conciliabilità fra vita e lavoro, nonché un sostegno all'implementazione di misure e strumenti adeguati. L'obiettivo, in linea con quanto sopra, è quello di promuovere lo strumento e i servizi offerti, di modo che datrici e datori di lavoro possano conoscerlo e usufruirne. A questo scopo, tra le varie iniziative di informazione e sensibilizzazione, la piattaforma "Vita-Lavoro", in collaborazione con le istituzioni, allestirà tramite il Teatro Pan un Teatro Forum che sensibilizzerà datrici e datori di lavoro sull'importanza di adottare misure specifiche per la conciliabilità lavoro-famiglia all'interno del contesto professionale.

Nel 2018 il Governo ha avviato la riforma cantonale fiscale e sociale, la quale prevedeva una serie di misure sociali volte a rafforzare il sostegno alle famiglie. Sei anni dopo l'introduzione di tale riforma il Governo ha ritenuto necessario procedere a una valutazione d'impatto delle misure previste. Un mandato è dunque stato assegnato al Centro competenze lavoro, welfare e società (CCLWS) della SUPSI al fine di analizzare le misure e formulare delle raccomandazioni volte a migliorare o integrare le misure sociali adottate.

La disponibilità di strutture di accoglienza per la prima infanzia ed extrascolastica è di primaria importanza per favorire e sostenere la conciliabilità. Nel corso della legislatura 2019 – 2023 il DSS ha dato priorità allo sviluppo del settore delle strutture e dei servizi di accoglienza extrafamiliare, incrementando in maniera importante i crediti messi a disposizione del settore, sia a favore delle strutture, che delle famiglie. Nella presente legislatura è previsto dunque il monitoraggio del fabbisogno di strutture di accoglienza e o sviluppo di scenari possibili, considerando la **territorialità** (disponibilità geografica), l'**accessibilità** (costi delle rette), la **qualità** (formazione e organizzazione del personale, qualità delle prestazioni erogate volte a garantire il benessere dei bambini accolti) e le **condizioni quadro** (salari e condizioni di lavoro). Una pianificazione è attualmente in corso e sarà pubblicata nel 2024 con le necessarie indicazioni per lo sviluppo ulteriore del settore.

Il Governo ritiene importante inserire la conciliabilità tra vita professionale e familiare quale principio costituzionale al fine di sviluppare una strategia mirata a sostegno della crescita socio-economica e socio-demografica del Cantone. Una norma costituzionale rappresenterebbe in tal senso un cambio di paradigma per lo sviluppo della politica familiare, la quale non si limiterebbe al tema della conciliabilità famiglia-lavoro ma fungerebbe da orientamento anche per altri provvedimenti trasversali a favore delle famiglie (p.es. conciliabilità per familiari curanti o per famiglie con bisogni sociali specifici).

Fra le misure che favoriscono la conciliabilità tra vita professionale e vita privata, il Governo si è chinato nel corso della legislatura 2019 – 2023 sulla fattibilità giuridica, tecnica ed economica per l'introduzione di un congedo parentale cantonale, concludendo l'impossibilità per i Cantoni di introdurre un congedo parentale obbligatorio nelle relazioni di diritto privato, così come di prevedere un'assicurazione parentale per genitori esercitanti un'attività lucrativa finanziata come prescritto dalla Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno del 25 settembre 1952 (cfr. art. 26-28 LIPG). Tuttavia, il Governo intende esplorare possibili soluzioni alternative riguardanti l'istituzione di indennità per congedo parentale cantonale.

Fondounimpresa, servizio interdipartimentale DECS-DFE dedicato alla microimprenditorialità, si impegna quotidianamente per assicurare le pari opportunità nell'ambito delle attività in cui è coinvolto. Fondounimpresa sostiene in particolare due progetti con un focus specifico sulle pari opportunità: la collaborazione con Equi-lab nell'ambito del

percorso formativo “Imprenditrici si diventa” proposto all’USI per un pubblico esclusivamente femminile; la collaborazione con l’Associazione Mompreneurs Ticino che promuove l’imprenditorialità per le mamme. Inoltre, durante l’accompagnamento, chi lavora per Fondounimpresa è sensibile e consapevole delle opportunità che ci potrebbero essere per svolgere attività accessorie in combinazione con il ruolo principale nella cura della prole o di persone bisognose.

Infine, per poter conciliare le esigenze di allattamento nel periodo post-parto e attività professionale è richiesta una comprensione reciproca tra datrice e datore di lavoro e lavoratrice. Per favorire l’allattamento o l’estrazione del latte materno è necessario il sostegno da parte di datrici e datori di lavoro e un’infrastruttura adeguata. Tuttavia, non sempre lavoratrici, datrici e datori di lavoro sono a conoscenza dei rispettivi diritti e doveri per facilitare la conciliabilità lavoro-allattamento. Pertanto, il Servizio per le pari opportunità, in collaborazione con il Servizio di promozione e valutazione sanitaria (SPVS), intende promuovere l’informazione e la conoscenza di buone pratiche relative alla conciliabilità lavoro-allattamento presso lavoratrici, lavoratori, datrici e datori di lavoro di lavoro.

Azioni

- Rafforzare le misure di informazione e sensibilizzazione alle aziende nell'ambito della conciliabilità famiglia-lavoro
- Realizzare un’analisi delle misure previste dalla Riforma sociale volte a rafforzare il sostegno alle famiglie
- Realizzare una pianificazione del settore delle strutture e dei servizi di accoglienza extrafamiliare
- Inserire il principio della conciliabilità fra vita professionale e personale nella Costituzione cantonale
- Approfondire soluzioni alternative riguardanti l’istituzione di un congedo parentale cantonale
- Promuovere l’imprenditoria al femminile e fornire una consulenza attenta alle persone con bisogni particolari nell’ambito della microimprenditorialità
- Promuovere buone pratiche per la conciliabilità lavoro-allattamento presso datrici e datori di lavoro

Indicatori

- Numero di momenti informativi e di sensibilizzazione organizzati sul tema della conciliabilità tra lavoro retribuito e lavoro non retribuito e numero di partecipanti
- Numero di partner che sviluppano progetti di conciliabilità nell’ambito della piattaforma Vita-Lavoro e numero di progetti realizzati nelle aziende
- Numero di repliche di Teatro Forum realizzate e numero di partecipanti
- Stato di elaborazione dell’analisi delle misure previste dalla Riforma sociale volte a rafforzare il sostegno alle famiglie (non iniziata / in corso / eseguita)
- Stato di elaborazione della pianificazione del settore delle strutture e dei servizi di accoglienza extrafamiliare (non iniziata / in corso / eseguita)
- Stato di attuazione della modifica costituzionale (non iniziata / in corso / eseguita)
- Stato di attuazione delle soluzioni alternative riguardanti l’istituzione di un congedo parentale cantonale

- Numero di collaborazioni realizzate e numero di momenti di informazione/sensibilizzazione organizzati sul tema dell'imprenditoria al femminile
- Stato di attuazione delle misure informative e di sensibilizzazione volte a promuovere la conciliabilità lavoro-allattamento (non iniziate / in corso / eseguite)

Enti coinvolti

- Cancelleria dello Stato (CAN): Servizio per le pari opportunità
 - Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE): Divisione dell'economia (DE), Sezione delle risorse umane (SRU)
 - Dipartimento della sanità e della socialità (DSS): Divisione dell'azione sociale e delle famiglie (DASF), Istituto delle assicurazioni sociali (IAS), Servizio di promozione e valutazione sanitaria (SPVS)
 - Fondounimpresa, Servizio interdipartimentale DECS-DFE
-
- Associazioni di categoria (AITI, CC-Ti, ecc.)
 - Piattaforma Vita-Lavoro (Equi-Lab, AITI, Pro Familia Svizzera italiana)
 - Teatro Pan
 - Mompreneurs Ticino

1.2 Prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro

In occasione dei 25 anni dall'entrata in vigore della LPar, nel 2021 il Servizio per le pari opportunità, l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro e il Laboratorio di psicopatologia del lavoro, hanno avviato un progetto pilota per incitare 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 ha inoltre permesso di diffondere il kit di prevenzione realizzato dalla Conferenza svizzera delle delegate e dei delegati alla parità (CSP)¹² offrendo alle aziende delle prestazioni gratuite, quali ad esempio incontri formativi e un accompagnamento nell'elaborazione di misure di prevenzione. In particolare, a ogni organizzazione o azienda che ha richiesto la prestazione sono state offerte le seguenti misure:

- una formazione destinata ai quadri superiori e alle direzioni (2 ore);
- uno o più incontri informativi e di sensibilizzazione destinati all'insieme del personale (2 ore);
- l'accompagnamento nell'elaborazione di strumenti di prevenzione quali procedure interne, direttive, politiche aziendali, ecc. (2 incontri di 2 ore).

Tra luglio 2021 e dicembre 2023 hanno aderito all'offerta 27 aziende per un totale di 2'238 persone formate (di cui 1'591 collaboratori e collaboratrici e 647 quadri dirigenti). Il progetto pilota si è concluso con un evento pubblico di sensibilizzazione che si è svolto a Bellinzona il 12 settembre 2023. Visti gli importanti risultati ottenuti, il Cantone ha deciso di proseguire in

¹² Kit di prevenzione realizzato dalla Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità (CSP): <https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-oppportunita/prevenzione-molestie-sessuali> (disponibile gratuitamente in italiano, francese, tedesco e inglese).

questa direzione integrando gli aspetti di prevenzione nelle attività di sensibilizzazione degli uffici coinvolti. L'offerta alle aziende interessate proseguirà dunque anche nei prossimi anni.

Azioni
- Accompagnare le PMI della Svizzera italiana nell'adozione di misure di prevenzione contro le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro
Indicatori
- Numero di aziende e organizzazioni che aderiscono al progetto e numero di collaboratrici e collaboratori coinvolti nelle attività formative
Enti 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)
- Aziende e organizzazioni aderenti al progetto di prevenzione

1.3 Rafforzare la comunicazione esterna del Servizio per le pari opportunità e promuovere l'uso del linguaggio inclusivo

Nel contesto in continua evoluzione dell'Amministrazione pubblica, la comunicazione emerge come una leva fondamentale per informare la popolazione. È con tale consapevolezza che il Servizio per le pari opportunità si pone l'obiettivo di consolidare e ampliare gli sforzi in questo ambito, facendo della comunicazione uno strumento centrale di intervento e di sensibilizzazione. Oggi più che mai, i siti web rappresentano una vetrina privilegiata per veicolare messaggi. Per questo motivo uno degli obiettivi è quello di perfezionare l'attuale pagina web del Servizio, migliorando l'accessibilità dei contenuti e utilizzando una grafica più accattivante. Attraverso la cura e l'aggiornamento costante di tale piattaforma, miriamo a offrire un ambiente digitale più ampio, inclusivo e informativo, rivolto sia a funzionarie e funzionari pubblici che alla popolazione nel suo complesso. In questo contesto, risulta fondamentale l'utilizzo di strumenti di comunicazione dinamici ed efficaci, quali le Newsletter istituzionali e le piattaforme social. Queste rappresentano un ponte diretto tra l'Amministrazione e l'utenza, consentendo la diffusione tempestiva di informazioni, eventi e iniziative promozionali. Attraverso una strategia editoriale ottimizzata, il Servizio per le pari opportunità intende rielaborare la propria Newsletter e valutare un maggior utilizzo dei social media istituzionali, introducendo misure organizzative più sistematiche, così come analizzare il suo ruolo e la sua organizzazione.

Nell'ambito del perfezionamento della comunicazione pubblica, il Servizio per le pari opportunità e l'Ufficio di statistica, intendono rivedere i contenuti e le modalità di presentazione de ["Le Cifre della parità"](#), pagina online aggiornata a cadenza annuale, che permette di monitorare l'andamento delle (dis)parità di genere per diverse aree tematiche, dalla formazione, al mondo del lavoro, alle condizioni sociali, alla politica. Inoltre, essendo la

prima edizione del documento pubblicata nel 2014, a 10 anni dalla sua nascita l'Ufficio di statistica, in collaborazione con il Servizio per le pari opportunità, intende proporre un'analisi di alcuni indicatori e settori chiave, come la formazione, il lavoro e la conciliazione tra sfera lavorativa e familiare relativi alle pari opportunità tra donne e uomini, sottolineando i settori dove si intravedono dei miglioramenti e dove invece permangono delle disparità importanti.

Una comunicazione efficace passa anche dal linguaggio utilizzato. La legge federale sulle lingue nazionali e la comprensione tra le comunità linguistiche del 5 ottobre 2007 (Legge sulle lingue, LLing), prevede che le autorità federali provvedano a un uso non sessista della lingua (art. 7 cpv. 1). Nel rispetto del principio di sussidiarietà, ciò dev'essere osservato anche dalle autorità cantonali e comunali, che sono anch'esse chiamate ad usare un linguaggio normativo e amministrativo inclusivo ed esente da stereotipi di genere. Per questo motivo nel quadriennio 2024 – 2027 verrà ripresa la tematica, già affrontata nel 2022 con l'elaborazione delle linee guida "Linguaggio inclusivo nella redazione di testi ufficiali nell'Amministrazione cantonale". L'obiettivo è ora quello di rivolgersi alla comunicazione esterna, sensibilizzando la popolazione alla comunicazione inclusiva applicabile nella vita di tutti i giorni.

Azioni

- Perfezionare l'accessibilità dei contenuti e la grafica dell'attuale sito web del Servizio per le pari opportunità
- Elaborare un piano strategico per l'ampliamento della comunicazione pubblica del Servizio per le pari opportunità (Newsletter e social media istituzionali) e analizzare il suo ruolo
- Rivedere i contenuti de "Le Cifre della parità" e elaborare un'analisi statistica temporale sulle pari opportunità in Ticino
- Sensibilizzare la popolazione al linguaggio inclusivo

Indicatori

- Stato di attuazione delle migliorie apportate all'accessibilità dei contenuti e alla grafica dell'attuale sito web del Servizio per le pari opportunità (non eseguita / in corso / eseguita)
- Stato di attuazione delle migliorie apportate alla comunicazione pubblica del Servizio per le pari opportunità (non eseguito / in corso / eseguito)
- Numero di Newsletter pubblicate e numero di post realizzati sui social media
- Analisi del ruolo del Servizio per le pari opportunità
- Stato di attuazione della versione perfezionata de "Le Cifre della parità" (non eseguita / in corso / eseguita)
- Pubblicazione dell'analisi temporale relativa alle statistiche sulle pari opportunità in Ticino (non eseguita / in corso / eseguita)
- Numero di iniziative intraprese per sensibilizzare la popolazione all'uso di un linguaggio inclusivo (non eseguita / in corso / eseguita)

Enti coinvolti

- Cancelleria dello Stato (CAN): Servizio dell'informazione e della comunicazione del Consiglio di Stato (SIC), Servizio per le pari opportunità
- Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE): Ufficio di statistica (Ustat)

1.4 Promuovere le pari opportunità, ridurre le discriminazioni e rafforzare le collaborazioni con enti e organizzazioni interessati alla parità

La Commissione consultiva per le pari opportunità, istituita dal Consiglio di Stato nel 1993, è un organo consultivo che accompagna e sostiene le attività dello Stato sui temi legati alla parità di genere. Nell'ambito del Piano di azione cantonale per le pari opportunità 2024 – 2027, le attività della Commissione si focalizzano in particolare attorno ai seguenti assi tematici: parità di genere in politica, celebrazione dei 30 anni di attività della Commissione, parità di genere nei media e in ambito professionale, lavoro di rete con le istituzioni, gli enti e le associazioni interessate alla parità.

L'equa rappresentanza di genere in politica è uno dei temi che la Commissione promuove da molti anni attraverso campagne, eventi e lavoro di sensibilizzazione con partiti e movimenti politici. Anche nel prossimo quadriennio i lavori della Commissione si focalizzeranno attorno a questa tematica con l'intento di elaborare delle buone pratiche (vademecum) per un maggior coinvolgimento delle donne in politica in vista degli appuntamenti elettorali (cantionali e federali nel 2027 e comunali nel 2028).

Nel 2023 la Commissione ha compiuto i suoi 30 anni di attività e per l'occasione ha avviato i lavori per una campagna di sensibilizzazione rivolta in particolare alle e ai giovani. La campagna sarà inaugurata con un evento pubblico a giugno 2024 e proseguirà con la realizzazione di una mostra itinerante sulla storia della parità di genere in Ticino che potrà essere esposta nelle varie sedi scolastiche, così come in altri luoghi attrattivi del Cantone. L'esposizione potrà essere accompagnata da visite guidate e momenti informativi e formativi sul tema.

Sensibilizzare e promuovere presso le redazioni radiofoniche, televisive e nei contributi web un'attenzione maggiore rispetto alle tematiche di genere rappresenta un'ulteriore tematica al centro delle attività della Commissione che promuove il Premio Ermiza da oltre 10 anni. Al fine di rafforzare l'adesione al Premio e la sua incidenza nel panorama audio-visivo della Svizzera italiana, lo stesso sarà rivisto e potenziato in vista dell'ottava edizione che si svolgerà nel corso del 2025. Anche in questo caso, la Commissione desidera porre particolare attenzione alle e ai giovani, valutando un loro maggiore coinvolgimento all'interno del Premio.

Con l'entrata in vigore della LPar nel 1996, la Svizzera ha compiuto un importante passo verso il raggiungimento della parità di genere nelle relazioni di lavoro. Nel 2026 la legge compirà 30 anni dalla sua nascita e l'occasione è data per realizzare un'analisi e un bilancio della parità tra donne e uomini in ambito professionale. Coinvolgendo le associazioni e gli enti interessati alla parità, la Commissione desidera promuovere una campagna di sensibilizzazione sulle discriminazioni che ancora persistono sul posto di lavoro, così come informare il mondo del lavoro su possibili soluzioni per promuovere la parità.

Infine, la Commissione intende promuovere ulteriormente e rafforzare i contatti con la rete presente sul territorio, attraverso gli incontri annuali con le associazioni e gli enti interessati alla parità, così come altre occasioni di scambio e confronto.

Azioni

- Rafforzare l'equa rappresentanza di genere in politica, attraverso l'elaborazione di un vademecum per partiti e movimenti politici
- Realizzare la mostra itinerante sulla storia della parità di genere in Ticino e eventuali eventi correlati
- Rivisitare il Premio Ermiza e valutare una possibile estensione dello stesso alle e ai giovani
- Promuovere una campagna di sensibilizzazione per i 30 anni dall'entrata in vigore della legge federale sulla parità dei sessi (LPar)
- Rafforzare il lavoro di rete con gli enti e le associazioni interessati alla parità

Indicatori

- Pubblicazione del vademecum per partiti e movimenti politici (non eseguita / in corso / eseguita)
- Stato di attuazione della mostra itinerante e degli eventi correlati e numero di visitatrici e visitatori
- Stato di attuazione delle rivisitazioni al Premio Ermiza
- Stato di attuazione della campagna di sensibilizzazione per i 30 anni dall'entrata in vigore della legge federale sulla parità dei sessi (LPar)
- Numero di eventi organizzati nell'ambito della campagna per i 30 anni dall'entrata in vigore della legge federale sulla parità dei sessi (LPar) e numero di partecipanti
- Numero di collaborazioni realizzate con enti e associazioni interessati alla parità

Enti coinvolti

- Cancelleria dello Stato: Commissione consultiva per le pari opportunità
- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS): Divisione della scuola (DS), Divisione della formazione professionale (DFP)
- Enti e associazioni interessati alla parità

2. Pari opportunità nel contesto formativo

Il settore formativo rappresenta un pilastro fondamentale per la promozione delle pari opportunità e l'eliminazione delle discriminazioni di genere. Norme quali l'articolo 2 della legge sulla scuola del 1° febbraio 1990 (LSc) e l'articolo 10 della Convenzione per l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW) riconoscono il ruolo cruciale dell'istruzione nel contrastare gli stereotipi di genere e favorire l'uguaglianza di opportunità. L'ambiente educativo può fornire gli strumenti conoscitivi per meglio orientare le aspettative delle e dei giovani riguardo ai ruoli di genere e alle possibilità di sviluppo personale e professionale. Integrare le pari opportunità nei programmi scolastici e nelle pratiche pedagogiche non solo contribuisce a creare una cultura scolastica più inclusiva e rispettosa delle diversità, ma prepara allieve e allievi, studentesse e studenti a diventare cittadine e cittadini consapevoli e responsabili in una società pluralistica. La raccomandazione della Conferenza svizzera delle Direttrici e dei Direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE) del 1993 sottolinea l'importanza di trattare l'uguaglianza di genere nei programmi di formazione del personale insegnante, riconoscendo il ruolo chiave delle e dei docenti nel promuovere una cultura dell'uguaglianza all'interno delle istituzioni scolastiche (punto 4, Raccomandazione CDPE del 23 ottobre 1993).¹³ La Strategia Parità 2030 evidenzia peraltro che il lavoro per contrastare gli stereotipi di genere e promuovere la parità di genere nelle scuole e nella formazione è di competenza dei Cantoni. Inoltre, nella legge sulla formazione continua dei docenti del 19 giugno 1990, la formazione continua riveste un ruolo cruciale nel garantire il costante aggiornamento e l'arricchimento delle competenze professionali delle e dei docenti. Essa non solo favorisce il miglioramento delle capacità scientifiche, pedagogiche, educative, metodologiche e sociali, ma anche lo sviluppo personale e professionale del personale insegnante, tenendo conto delle evoluzioni del sapere e dei mutamenti della società (cfr. articolo 2 cpv. 2 legge sulla formazione continua dei docenti). È pertanto essenziale promuovere interventi mirati nel settore della formazione continua delle e dei docenti, delle direzioni degli istituti, del personale scolastico in generale, nonché, ove possibile, nella formazione di base del futuro personale insegnante. In relazione alla questione dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale, va ricordato che la Svizzera si è impegnata – attraverso la sottoscrizione della 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 – a promuovere all'interno delle scuole il rispetto e la tolleranza della diversità di genere (CM/Rec(2010)5, par. 32).¹⁴ Nonostante le premesse positive, vi è ancora un ampio margine di miglioramento nel contesto delle pari opportunità a livello formativo. Pertanto, il settore dell'istruzione e della formazione rappresenta uno degli ambiti più significativi all'interno del presente Piano d'azione. La complessità di queste sfide richiede un impegno costante e coordinato per garantire pari opportunità a tutti gli individui.

¹³ Elenco delle raccomandazioni e decisioni della CDPE (2.11.1972 – 2.3.1995), Raccomandazioni per promuovere l'uguaglianza fra i sessi nell'insegnamento e nell'educazione del 28 ottobre 1993, punto 4, p. 249 (documento consultabile al seguente link: <https://edudoc.ch/record/24417/files/D36B.pdf>).

¹⁴ Raccomandazione CM/Rec(2010)5 del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulle misure volte a combattere la discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere (documento consultabile al seguente link: <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804c6add>).

2.1 Sensibilizzare docenti, professioniste e professionisti del settore educativo al superamento degli stereotipi di genere e in generale alla promozione delle pari opportunità

La promozione delle pari opportunità e di scelte libere da stereotipi di genere contribuisce a rompere il ciclo di riproduzione delle disuguaglianze sociali e professionali, consentendo alle persone di seguire interessi e inclinazioni, indipendentemente dal genere, e favorendo una società più equa e inclusiva a lungo termine. La società beneficia dell'arricchimento derivante da una varietà di prospettive e competenze, che migliorano tra l'altro la creatività e l'efficienza anche nei luoghi di lavoro. Eppure i dati dell'Ufficio di statistica del Cantone Ticino (Ustat) dimostrano che vi sono ancora molteplici differenze nelle scelte compiute dalle ragazze e dai ragazzi. Le prime sono infatti molto più presenti nelle cure infermieristiche e nel lavoro sociale, mentre i secondi lo sono nei settori dell'edilizia, della tecnica, dell'elettricità, della meccanica e dell'architettura. Anche a livello universitario si osservano le medesime disparità: mentre una grande maggioranza di donne sceglie formazioni legate alle scienze umane e sociali, esse sono sottorappresentate nei settori delle scienze tecniche e delle scienze naturali ed esatte. Siccome le e i docenti ricoprono un ruolo fondamentale nella creazione dell'immaginario sulle professioni, è importante che siano consapevoli delle sfide legate alle pari opportunità e agli stereotipi esistenti.

Tanto il DFA che la SUFFP prevedono una serie di corsi (formazione di base e formazione continua) che affrontano tra le altre cose il tema delle pari opportunità. Il DFA, sul tema specifico delle scelte, propone, nell'ambito del Master Insegnamento per il livello secondario I, il corso obbligatorio "Educazione alle scelte" per le e i futuri docenti, al fine di formarli nel sostenere senza condizionamenti e in ottica inclusiva allieve e allievi nella loro scelta formativo-professionale. Le e i docenti potranno così – ad esempio nelle ore di educazione alle scelte previste nella scuola media – mettere un accento sulla libertà di scelta.

Dando continuità a quanto sperimentato nel precedente Piano, in particolare con il progetto ProApp (condotto da Ecap in collaborazione con la DFP e l'UOSP e conclusosi nel 2023) si prevede di promuovere l'utilizzo del "Kit di strumenti per riflettere su stereotipi, genere e scelte professionali"¹⁵ completo di materiali didattici per il personale insegnante. Per quanto riguarda la formazione professionale è pure indispensabile assicurare un'attenzione e un sostegno particolari ad apprendiste e apprendisti che hanno deciso di intraprendere una formazione in una professione "atipica" per il loro genere.

Si rende inoltre utile la realizzazione di una mappatura dei progetti di formazione continua, volti a contrastare gli stereotipi di genere per il tramite del corpo insegnante, esistenti a livello nazionale per poterne in seguito valutare la trasferibilità nel contesto ticinese, e di quelli già in atto sul territorio, così da estrapolare le buone pratiche e valorizzare e diffondere le esperienze migliori.

¹⁵ Per maggiori informazioni "Kit di strumenti per riflettere su stereotipi, genere e scelte professionali" (https://pro-app.ch/images/proapp_pdf_web.pdf) e fumetti sugli stereotipi di genere (https://pro-app.ch/images/Fareladifferenza_fumettiproappcontroglistereotipidigenerenelleprofessioni.pdf).

Azioni
<ul style="list-style-type: none"> - Rafforzare e mettere un accento sulle offerte di formazione di base e continua nell'ambito delle pari opportunità per il corpo docente - Proporre una formazione sull'educazione alle scelte per future e futuri docenti di scuola media - Promuovere l'utilizzo del "Kit di strumenti per riflettere su stereotipi, genere e scelte professionali" (Centri professionali) - Effettuare una mappatura dei progetti di formazione continua esistenti nel resto della Svizzera valutandone l'interesse per il Ticino e una loro eventuale implementazione anche al Sud delle Alpi
Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Numero di offerte di formazione di base e continua sulle pari opportunità e numero di partecipanti - Numero di future e futuri docenti che seguono un corso sull'educazione alle scelte - Numero di Centri professionali che utilizzano il "Kit di strumenti per riflettere su stereotipi, genere e scelte professionali" - Mappatura dei progetti di formazione continua esistenti nel resto della Svizzera, con valutazione di un'eventuale applicabilità in Ticino (fase 1: mappatura non avviata / in corso / eseguita e fase 2 implementazione in corso / conclusa)
Enti coinvolti
<ul style="list-style-type: none"> - Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS): Divisione della scuola (DS), Divisione della formazione professionale (DFP) - Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI): Dipartimento formazione e apprendimento (DFA) - Scuola universitaria federale per la formazione professionale (SUFFP)

2.2 Promuovere scelte formative e professionali libere da condizionamenti di genere presso le e i giovani e le loro famiglie

Le scelte formative e professionali delle ragazze e dei ragazzi alla fine della scuola dell'obbligo sono molto diverse: meno della metà delle ragazze opta per una formazione professionale e, quando lo fa, predilige una scuola a tempo pieno piuttosto che un tirocinio in azienda. La maggior parte di esse si concentra inoltre su un numero più limitato di categorie professionali: la metà delle giovani che segue un apprendistato sceglie soltanto cinque professioni fra le 245 disponibili. Per quanto riguarda i ragazzi, la metà di essi si focalizza attorno a 16 professioni. Una scelta limitata che è ancora spesso frutto di stereotipi e condizionamenti di genere che impediscono alle e ai giovani di sfruttare appieno il loro potenziale. È dunque necessario mettere in atto misure volte a superare queste "gabbie di genere". Le azioni previste nel presente Piano per promuovere una scelta formativa e professionale libera da condizionamenti di genere sono funzionali al raggiungimento di questo obiettivo, trasmettendo maggiori informazioni sul mondo professionale, sensibilizzando in particolare le e i giovani e le loro famiglie sulle possibilità formative e lavorative considerate

atipiche, in modo che possano comprendere e riconoscere le etichette che limitano alcuni mestieri a un determinato genere.

Dall'esperienza fatta con il precedente Piano è emerso che vi sono numerosi progetti e iniziative in materia di parità di genere nelle scelte formativo-professionali; essi sono tuttavia spesso promossi puntualmente, ciò che rende laboriosa la comunicazione verso scuole e genitori. Nell'ambito di questo nuovo Piano, tra le altre cose, si intende effettuare una mappatura dei progetti in essere a livello nazionale e cantonale. È infatti fondamentale conoscere le iniziative presenti sul territorio, nonché valorizzare le esperienze in atto che hanno dato buoni risultati. L'obiettivo è di creare un concetto coordinato di promozione dei percorsi formativi e professionali in una prospettiva di genere, che possa agevolare la comunicazione e la promozione stesse. Attraverso il progetto Millestrade del DECS – la fiera delle professioni diffusa sul territorio cantonale che durante l'intero anno permette a giovani, genitori, docenti e aziende di esplorare il mondo della formazione professionale – si vuole, con l'Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale (UOSP) e la Città dei mestieri della Svizzera italiana (CDMSI), favorire scelte formative dopo la scuola dell'obbligo che non siano per l'appunto condizionate dall'influenza di stereotipi e che siano il più possibile consapevoli.

L'UOSP si impegna a promuovere nelle e nei giovani una maggiore conoscenza del mondo delle professioni cosicché possano essere superati gli stereotipi di genere anche con attività mirate presso il suo Infocentro e attraverso materiale informativo, cartaceo e online da esso preparato su formazioni e professioni.

Vanno inoltre segnalati alcuni progetti puntuali avviati nell'ambito del precedente Piano che si intende portare avanti: la Giornata Nuovo Futuro, il progetto “Ambiente: un mestiere da ragazze” e Swiss TeLadies.

La Giornata Nuovo Futuro, sostenuta a livello nazionale dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) e dagli Uffici cantonali per le pari opportunità, si tiene ogni secondo giovedì di novembre e mira ad avvicinare le ragazze a professioni considerate tipicamente maschili e i ragazzi a professioni ritenute tradizionalmente femminili. Al Sud delle Alpi, la Giornata Nuovo Futuro è organizzata dalla coordinatrice del progetto per la Svizzera italiana in collaborazione con il Servizio per le pari opportunità (CAN), svariati attori del DECS e le organizzazioni del mondo del lavoro. L'iniziativa mira in particolare a far conoscere alle ragazze le professioni tecniche e ai ragazzi le professioni degli ambiti educativo, sanitario e di cura. La giornata consente ad allieve e allievi di seconda e terza media di scoprire mestieri e progetti di vita poco noti, ampliando così il loro ventaglio di “opzioni”, e favorisce indirettamente la parità tra uomo e donna nella scelta formativa e professionale.

“Ambiente: un mestiere da ragazze” è un progetto interdipartimentale – nato dalla collaborazione tra il Servizio per le pari opportunità, la Divisione della formazione professionale del DECS e la Divisione dell'ambiente del DT – che vuole far conoscere al giovane pubblico i diversi percorsi formativi e le svariate possibilità di lavoro legate all'ambiente, favorendo così anch'esso la parità di genere nelle scelte formative e professionali. L'obiettivo è di promuovere ulteriormente il sito Internet e, tramite il coinvolgimento di diversi attori sul territorio e della rete nazionale, favorire la divulgazione di materiale didattico come pure l'organizzazione di atelier o visite in azienda, informando le

ragazze sulle crescenti opportunità offerte dai percorsi che gravitano attorno alle professioni ambientali.

Swiss TecLadies è un programma di mentoring per ragazze dai 14 ai 19 anni ideato dall'Accademia svizzera delle scienze tecniche e proposto anche in Ticino. Esso offre l'opportunità di scoprire il mondo della scienza e della tecnologia, con il supporto di mentori esperte e fornisce l'accesso a una rete di donne professioniste, studentesse ed ex partecipanti ispirate e motivate.

Azioni

- Sviluppare un concetto coordinato di promozione delle professioni in una prospettiva di genere attraverso la mappatura e la valorizzazione dei progetti in essere
- Organizzare eventi e iniziative nell'ambito di Millestrade volti a promuovere scelte professionali libere da stereotipi di genere
- Garantire un approccio neutrale e libero da pregiudizi e stereotipi durante le consulenze e gli incontri di sensibilizzazione alle scelte, così come nel materiale informativo prodotto dall'UOSP
- Promuovere e rafforzare la Giornata nazionale "Nuovo Futuro"
- Promuovere i mestieri legati al settore ambientale e allo sviluppo sostenibile in un'ottica di genere per il tramite del progetto "Ambiente: un mestiere da ragazze"
- Collaborare al programma di mentoring per ragazze Swiss TecLadies

Indicatori

- Stato di sviluppo del concetto coordinato di promozione delle professioni in una prospettiva di genere (non avviato, in corso, eseguito)
- Numero di eventi o misure di sensibilizzazione attuati nell'ambito di Millestrade e promossi dalla CDMSI o da terzi in cui è inserita la tematica delle pari opportunità e numero di partecipanti
- Numero di consulenze svolte e quantità di materiale informativo prodotto dall'UOSP (schede, pubblicazioni, cartoline distribuite o pubblicate su www.orientamento.ch)
- Giornata Nuovo Futuro: numero di posti disponibili e numero di partecipanti
- "Ambiente: un mestiere da ragazze": numero di misure e iniziative proposte e numero di partecipanti
- Numero di attività svolte e numero di ragazze coinvolte nell'ambito del programma di mentoring Swiss TecLadies

Enti coinvolti

- Cancelleria dello Stato (CAN): Servizio per le pari opportunità
- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS): Divisione della formazione professionale (DFP), Ufficio della formazione continua e dell'innovazione (UFCI), Città dei mestieri della Svizzera italiana (CDMSI), Divisione della scuola (DS), Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale (UOSP), Sezione dell'insegnamento medio (SIM)
- Dipartimento del territorio (DT): Divisione dell'ambiente (DA)
- Enti e aziende del territorio

- Organizzazioni del mondo del lavoro
- Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI)
- Dipartimento formazione e apprendimento (DFA) della SUPSI
- Scuole dell'obbligo

2.3 Promuovere un ambiente scolastico attento alle differenze di genere, all'identità sessuale, all'inclusione, al benessere di allieve e allievi, attraverso l'attuazione di offerte formative e l'elaborazione di materiali didattici

La qualità dell'ambiente scolastico assume un ruolo essenziale per ogni allieva, allievo e persona in formazione 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. Anche la salute e lo sviluppo delle e dei giovani sono fortemente influenzati dall'ambiente in cui vivono e la scuola svolge un ruolo cruciale in questo contesto, tanto più che la discriminazione fondata sull'identità sessuale (intesa come sesso biologico, identità di genere, ruoli di genere e orientamento sessuale e affettivo) tra le e i giovani è un fattore che contribuisce all'isolamento, all'insuccesso scolastico e al disagio psichico che si può manifestare in differenti sintomatologie e in casi estremi persino portare a tentativi di suicidio. Per questi motivi è importante che il personale attivo nelle scuole di tutti i livelli disponga di strumenti conoscitivi e pedagogici per garantire a allieve e allievi 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)¹⁶. Essa prevede "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 ad allieve e allievi 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 e dei docenti in questo ambito, il DECS per il tramite della Commissione per l'educazione affettiva e sessuale nelle scuole (CEAS) intende sviluppare offerte formative dedicate, un documento di riferimento per le direzioni scolastiche e il corpo docente in relazione alla diversità di genere, materiali didattici per insegnanti, nonché produrre un rapporto che fornisca una panoramica di quanto attualmente svolto nelle scuole nell'ambito dell'educazione affettiva e sessuale sulla base dei dati raccolti con il sondaggio sviluppato in collaborazione con il CIRSE. Inoltre, in linea con quanto intrapreso dal Consiglio di Stato, il DECS, attraverso la CEAS, intende sviluppare un'iniziativa di sensibilizzazione per il corpo docente della scuola dell'obbligo sui temi principali dell'EAS, così da rendere il personale insegnante maggiormente attento alla

¹⁶ 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
(<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804c6add>).

tematica, permettendogli di essere in grado di riconoscere e accogliere le problematiche in tale ambito, e rivolgersi in caso di necessità alle figure competenti. Il tema della precarietà mestruale rientra nell'ambito dell'educazione sessuale, in particolare per quanto riguarda l'igiene del corpo. Per alcune persone garantirsi i prodotti necessari per affrontare il ciclo mestruale in modo igienico e confortevole può risultare problematico. Per questo motivo, è in corso un progetto di distribuzione gratuita di assorbenti igienici in undici sedi scolastiche.

Azioni
<ul style="list-style-type: none"> - Formare le Direzioni degli istituti scolastici e il personale insegnante sul tema della diversità e dell'identità sessuale - Elaborare un documento all'attenzione delle Direzioni scolastiche e del corpo docente in relazione alla diversità di genere - Elaborare un rapporto inerente le pratiche di educazione affettiva e sessuale nelle scuole, in collaborazione con il CIRSE - Sensibilizzare il corpo docente della scuola dell'obbligo sui temi dell'EAS
Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Numero di offerte formative per le Direzioni degli istituti scolastici e per il corpo docente dedicate al tema della diversità, dell'identità sessuale e numero di partecipanti - Stato di elaborazione delle linee guida in relazione alla diversità di genere (non iniziato / in corso / eseguito) - Realizzazione del rapporto sulle pratiche di educazione affettiva e sessuale nelle scuole (non iniziato / in corso / eseguito) - Sviluppo e attuazione della sensibilizzazione per il corpo docente della scuola dell'obbligo sull'EAS e numero di partecipanti
Enti coinvolti
<ul style="list-style-type: none"> - Cancelleria dello Stato (CAN): Servizio per le pari opportunità - Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS): Divisione della scuola (DS), Divisione della formazione professionale (DFP), Commissione per l'educazione affettiva e sessuale nelle scuole (CEAS)
<ul style="list-style-type: none"> - Centro competenze innovazione e ricerca sui sistemi educativi (CIRSE, SUPSI) - Enti attivi in ambito di salute sessuale e/o identità di genere

2.4 Implementare le misure di sensibilizzazione e prevenzione delle violazioni dell'integrità personale nell'apprendistato

La tutela di apprendiste e apprendisti da violazioni della loro integrità personale sul posto di lavoro è imperativa. Apprendiste e apprendisti – essendo nella maggioranza dei casi confrontati con le prime esperienze nel mondo del lavoro, rimanendo in azienda talvolta per un tempo relativamente breve, ed essendo spesso molto giovani – sono più vulnerabili rispetto ad altre lavoratrici e lavoratori. Il Piano intende proseguire sulla falsariga di quanto fatto nel periodo 2021-2023, coinvolgendo tutti gli attori interessati, e moltiplicando gli sforzi.

Ispettrici e ispettori di tirocinio, formatrici e formatori di apprendiste e apprendisti devono essere in grado di riconoscere segnali d'allarme e attuare le procedure necessarie per – tra le altre cose – sostenere apprendiste e apprendisti coinvolti. È dunque indispensabile rafforzare ulteriormente le misure di sensibilizzazione e formazione nei loro confronti. Con il nuovo Piano è in particolare previsto di riproporre le formazioni sulle violazioni dell'integrità personale destinate a formatrici e formatori di apprendiste e apprendisti (formazione di base e continua attraverso l'IFC) e a ispettrici e ispettori di tirocinio della DFP (formazione continua). L'intenzione è di estendere tali formazioni pure alle direzioni scolastiche.

Nel quadriennio 2024 – 2027 si vuole inoltre coinvolgere la Commissione cantonale per la formazione professionale (CCFP), organo di vigilanza e consultazione in materia di formazione professionale e orientamento designato dal Consiglio di Stato. La CCFP comprende rappresentanti delle organizzazioni imprenditoriali e sindacali, rappresentanti delle scuole e la Conferenza cantonale dei genitori. Essa costituisce un gremio qualificato, con un ruolo importante, che può a sua volta promuovere misure condivise volte a prevenire violazioni dell'integrità personale nell'apprendistato.

È inoltre essenziale garantire un'informazione mirata anche ad apprendiste e apprendisti, in modo da renderli maggiormente consapevoli dei loro diritti e dei sostegni a disposizione per affrontare situazioni di mobbing e/o violazioni della loro integrità personale.

Si prevede in una prima fase l'analisi dei progetti già esistenti nel resto della Svizzera che trattano la tematica, valutandone l'interesse per il Ticino, e in una seconda fase la loro eventuale implementazione anche al Sud delle Alpi.

Sarebbe quindi utile la creazione di materiale didattico informativo su diritti e forme di sostegno per allieve e allievi cui le e i docenti possano far capo nell'ambito delle proprie ore.

Azioni

- Organizzare regolarmente formazioni di base e continue sulle violazioni dell'integrità personale per formatrici e formatori di apprendiste e apprendisti
- Organizzare regolarmente formazioni continue sulle violazioni dell'integrità personale per ispettrici e ispettori di tirocinio come pure per le direzioni delle scuole professionali
- Raccomandare l'inserimento del tema delle pari opportunità e quello della prevenzione delle violazioni dell'integrità personale nell'ambito del rinnovo della Carta del partenariato della Commissione cantonale per la formazione professionale
- In collaborazione con le organizzazioni del mondo del lavoro, promuovere un'informazione mirata alle aziende formatrici sulle disposizioni a tutela dell'integrità personale delle persone in formazione
- Realizzare una mappatura dei progetti volti a informare apprendiste e apprendisti sui loro diritti e sui sostegni a disposizione esistenti nel resto della Svizzera, valutandone l'interesse per il Ticino e una loro eventuale implementazione anche al Sud delle Alpi, con una campagna di sensibilizzazione mirata
- Realizzare/adattare materiale didattico per le e i docenti

Indicatori

- Numero di offerte formative realizzate per formatrici e formatori di apprendiste e apprendisti e numero di partecipanti

- Numero di offerte formative realizzate per ispettrici e ispettori di tirocinio come pure per direzioni e docenti e numero di partecipanti
- Stato di attuazione delle modifiche alla Carta del partenariato della Commissione cantonale per la formazione professionale in relazione all'inserimento del tema delle pari opportunità e della prevenzione delle violazioni dell'integrità personale (non avviato / in corso / eseguito)
- Informazione mirata alle aziende formatrici (non avviata / in corso / eseguita)
- Realizzazione di una mappatura relativa a progetti di sensibilizzazione per apprendiste e apprendisti sui diritti e i sostegni a disposizione già in essere nel resto della Svizzera e identificazione di proposte interessanti per il Ticino (fase 1 mappatura non avviata / in corso / eseguita e fase 2 campagna non avviata / in corso / conclusa)
- Elaborazione/adattamento di materiale informativo indirizzato al corpo docente (in corso, eseguito, non eseguito)

Enti coinvolti

- Cancelleria (CAN): Servizio per le pari opportunità
 - Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS): Divisione della formazione professionale (DFP), Istituto della formazione continua (IFC)
 - Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE): Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL)
-
- SUFFP
 - Commissione cantonale per la formazione professionale
 - Altri

3. Pari opportunità nel settore pubblico e para-pubblico

Il settore pubblico, in quanto entità di primaria importanza nel tessuto sociale, ricopre un ruolo fondamentale nell'instaurare e promuovere pratiche e politiche di pari opportunità. Questo ambito comprende sia l'Amministrazione cantonale come datore di lavoro, sia le realtà comunali e gli enti parastatali a livello cantonale e comunale. La responsabilità sociale delle imprese (CSR – Corporate Social Responsibility) gioca un ruolo cruciale in questo contesto, includendo aspetti quali la flessibilità delle condizioni lavorative, il telelavoro, i congedi parentali, la presenza equilibrata dei generi nei ruoli dirigenziali e nei consigli di amministrazione, oltre alla promozione di un piano di welfare aziendale.

Nel settore pubblico vi sono diverse disposizioni legali atte a promuovere la parità di opportunità tra donna e uomo, a partire dalla Costituzione federale, istituita nel 1981, che sancisce il diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore tramite l'articolo 8 capoverso 3. La legge federale sulla parità dei sessi (LPar) vieta esplicitamente la discriminazione salariale (art. 3 cpv. 2), mentre la Carta per la parità salariale nel settore pubblico, varata nel 2016, ha contribuito a promuovere ulteriori iniziative in tal senso. L'Amministrazione cantonale si impegna costantemente a promuovere la flessibilità delle condizioni lavorative e la conciliabilità tra gli impegni professionali e personali dei suoi dipendenti. Questo impegno si traduce in una serie di modifiche legislative volte ad aumentare la flessibilità del contesto lavorativo, dimostrando così la volontà di essere un modello di buone pratiche nel settore pubblico. Tuttavia, nonostante i progressi compiuti, il margine di miglioramento rimane ampio e richiede un costante monitoraggio e adattamento delle politiche e delle pratiche aziendali per garantire un ambiente di lavoro sempre più equo e inclusivo.

3.1 Promuovere la flessibilità delle condizioni lavorative per le e i dipendenti dell'Amministrazione cantonale

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. Il Governo intende rafforzare ulteriormente le misure relative alla flessibilità lavorativa attraverso le seguenti misure:

- **Introdurre la possibilità di nomina anche a percentuali lavorative inferiori al 50%:** l'attuale art. 10 cpv. 1 della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) del 15 marzo 1995 indica che *La nomina avviene a orario completo o parziale, ritenuto che il grado di occupazione non può essere inferiore alla metà dell'orario completo*. Il Governo intende valutare la possibilità di una modifica normativa al fine di permettere le nomine anche a percentuali lavorative inferiori per le funzionarie e i funzionari dello Stato (docenti esclusi). Tale modifica non solo permetterebbe una maggior sicurezza lavorativa alle persone impiegate con percentuali inferiori al 50%, ma rappresenterebbe un'ulteriore misura in favore della conciliabilità tra professione e vita familiare.

- **Introdurre i tempi parziali per le magistrate e i magistrati:** attraverso il [Messaggio nr. 8386 del 20 dicembre 2023](#) il Consiglio di Stato si è espresso favorevolmente rispetto all'introduzione dei tempi parziali anche per le magistrate e i magistrati ([mozione presentata da Maddalena Ermotti-Lepori e cofirmatari/e del 24 settembre 2020](#)). L'attuale soluzione della legge sull'organizzazione giudiziaria (LOG) del 10 maggio 2006 risulta poco allineata rispetto a quanto già in vigore e regolarmente praticato nel resto della Svizzera, ma anche, per certi versi, anacronistica e contraddittoria a livello cantonale, visto che da tempo funzionarie e funzionari, dipendenti e docenti dell'Amministrazione cantonale possono, nei limiti dettati dalle esigenze di servizio, lavorare a tempo parziale. Una modifica dell'attuale art. 2 cpv. 2 della LOG permetterebbe dunque di introdurre maggiore flessibilità lavorativa per magistrate e magistrati, contribuendo al contempo alla conciliabilità tra lavoro e famiglia per chi assume queste cariche.
- **Elaborare degli indicatori sulla parità di genere internamente all'Amministrazione cantonale:** la disponibilità di dati, statistiche e indicatori è indispensabile per monitorare l'impatto concreto di eventuali misure atte a favorire la flessibilità delle condizioni lavorative per le e i dipendenti dello Stato. A tal proposito, la Sezione delle risorse umane, in collaborazione con l'Ufficio di statistica e il Servizio per le pari opportunità intende elaborare alcuni indicatori di riferimento, come ad esempio l'evoluzione della presenza femminile e maschile nelle posizioni dirigenziali, nelle commissioni e nei gruppi di lavoro, nelle direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti parastatali, così come altri indicatori di riferimento (numero di persone che fanno capo al telelavoro ripartite per genere, numero di persone che fanno capo al lavoro ripartito suddivise per genere, numero di donne e uomini nelle direzioni degli istituti scolastici, ecc.).

Azioni

- Introdurre la possibilità di nomina anche a percentuali lavorative inferiori al 50%
- Introdurre i tempi parziali per le e i magistrati
- Elaborare degli indicatori sulla parità di genere internamente all'Amministrazione cantonale

Indicatori

- Entrata in vigore della modifica normativa (art. 10 cpv. 1 LORD)
- Entrata in vigore della modifica normativa (art. 2 cpv. 2 LOG)
- Stato di realizzazione degli indicatori sulla parità di genere internamente all'Amministrazione cantonale (non eseguito / in corso / eseguito)

Enti coinvolti

- Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE): Sezione delle risorse umane (SRU), Ufficio di statistica (Ustat)
- Dipartimento delle istituzioni (DI): Divisione della giustizia (DG)

3.2 Rafforzare gli impegni per raggiungere la 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 datrici e datori di lavoro siano tenuti 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 2020 il divario retributivo imputabile al genere in Svizzera è del 18% (pari a 1'500 franchi al mese, settori pubblico e privato assieme).¹⁷

Nel settembre 2016, la Confederazione, tramite il Consigliere federale Alain Berset, ha varato la [Carta per la parità salariale nel settore pubblico](#). 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. Da allora, numerosi sforzi sono stati intrapresi per ridurre il divario retributivo di genere nel nostro Cantone. Tuttavia, il divario stenta a ridursi e la politica ha invitato il settore pubblico a svolgere un ruolo esemplare per uscire da questa situazione. In tal senso il Consiglio federale ha adottato la *Strategia per rafforzare la Carta per la parità salariale* (Rapporto del Consiglio federale in adempimento del postulato CSEC-N 20.4263 del 15 ottobre 2020).¹⁸ La Strategia propone una serie di misure, fra cui anche un maggior coinvolgimento dei livelli istituzionali cantonale e comunale per operare congiuntamente verso una maggiore parità retributiva.

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;
- informare sui risultati concreti di questo impegno attraverso la valutazione stessa del raggiungimento degli obiettivi del Piano d'azione e partecipando al monitoraggio effettuato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU);
- 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).

Azioni

- Analizzare regolarmente la parità salariale all'interno dell'Amministrazione cantonale
- Partecipare al monitoraggio effettuato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo

¹⁷ Fonte: Ufficio federale di statistica, Rilevazione svizzera della struttura dei salari (RSS), 2020. Per maggiori informazioni: <https://www.ebg.admin.ch/it/le-ragioni-delle-disparita-salariali-tra-donne-e-uomini>.

¹⁸ Per maggiori informazioni: Strategia per rafforzare la Carta per la parità salariale, Rapporto del Consiglio federale in adempimento del postulato CSEC-N 20.4263 del 15 ottobre 2020, 9 dicembre 2022 (<https://backend.ebg.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-ebgch-files/files/2023/08/29/e7cc23e1-5309-4dc0-8c43-2f42a4083cad.pdf>).

- Proseguire 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)

Indicatori

- Risultato rispetto all'analisi della parità salariale interna all'Amministrazione cantonale
- Stato del monitoraggio effettuato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (non eseguito / in corso / eseguito)
- Differenza salariale tra donne e uomini nei settori pubblico e privato, in Ticino (fonte: RSS)¹⁹
- 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)

Enti coinvolti

- Cancelleria dello Stato (CAN): Servizio per le pari opportunità
- Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE): Sezione delle risorse umane (SRU), Ufficio per lo sviluppo economico (USE), Ufficio dell'amministrazione e del controlling (UAC)
- Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU)

3.3 Prevenire le violazioni dell'integrità personale all'interno dell'Amministrazione cantonale

L'Amministrazione cantonale vuole essere un datore di lavoro esemplare, soprattutto quando si parla di salute e sicurezza sul lavoro. Per questa ragione, le problematiche legate alle violazioni dell'integrità personale già esplicitate nella misura 1.2 del presente Piano d'azione, riguardano anche coloro che lavorano all'interno dello Stato, che da anni si impegna a prevenire mobbing, molestie sessuali e discriminazioni sul posto di lavoro. Dal 2012, infatti, funzionarie e funzionari dirigenti sono obbligatoriamente tenuti a seguire la formazione specifica "Conflitti e violazioni dell'integrità" e alle neo-assunte e ai neo-assunti viene presentato, durante il corso introduttivo, il Gruppo stop molestie, nonché la Direttiva del Consiglio di Stato concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione entrata in vigore il 1° luglio 2021. Inoltre, dal 2023 vengono formati sul tema anche i quadri intermedi, che assumono responsabilità di coordinamento e/o conduzione, ma che non ricoprono formalmente ruoli dirigenziali.

L'obiettivo è dunque di proseguire e rafforzare la sensibilizzazione e formazione su questo tema. Come sottolineato nella misura 2.4 del Piano, però, le molestie sessuali e sessiste sul posto di lavoro colpiscono anche apprendiste e apprendisti, una categoria fortemente a rischio. Per questo motivo il Cantone si mobilita per formare sull'argomento anche le formatrici e i formatori di apprendiste e apprendisti che lavorano all'interno dell'Amministrazione cantonale, nonché le apprendiste e gli apprendisti stessi.

¹⁹ NB: la variabilità dell'indicatore non può essere attribuita unicamente alla misura individuata.

Congiuntamente, il Cantone si impegna a ottimizzare il proprio dispositivo di prevenzione delle violazioni dell'integrità personale, in relazione alle raccomandazioni scaturite dall'audit esterno sul caso dell'ex funzionario DSS.²⁰

Il DECS, il 13 giugno 2023, ha emanato le "Direttive sui comportamenti inadeguati in ambito scolastico", entrate in vigore immediatamente e presentate in conferenza stampa unitamente ad altre misure. Tra queste, il rafforzamento della formazione e della sensibilizzazione del personale dirigente e docente cantonale nell'ambito dell'educazione all'affettività e alla sessualità (formazione di base e continua), il rafforzamento dell'accompagnamento specialistico a sostegno dei direttori e delle direttrici delle scuole cantonali e il perfezionamento della procedura di selezione degli stessi. Anche questi sforzi proseguiranno.

Azioni
<ul style="list-style-type: none"> - Proseguire l'offerta formativa e di sensibilizzazione destinata ai quadri intermedi dell'AC - Formare formatrici e formatori di apprendiste e apprendisti all'interno dell'AC - Sensibilizzare apprendiste e apprendisti all'interno dell'AC - Ottimizzare il dispositivo di prevenzione delle violazioni dell'integrità personale interno all'AC - Garantire ulteriori azioni di prevenzione e sensibilizzazione per gli uffici o i servizi che ne fanno esplicita richiesta
Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Numero di offerte formative e di sensibilizzazione per quadri intermedi svolte e numero di partecipanti - Sviluppo e attuazione della formazione per formatrici e formatori di apprendiste e apprendisti all'interno dell'AC e numero di partecipanti - Numero di azioni di prevenzione e sensibilizzazione mirate ad apprendiste e apprendisti dell'AC e numero di partecipanti - Stato di attuazione del perfezionamento del dispositivo di prevenzione delle violazioni dell'integrità personale interno all'AC - Numero di azioni di prevenzione e sensibilizzazione per gli uffici o i servizi che ne fanno esplicita richiesta e numero di partecipanti
Enti coinvolti
<ul style="list-style-type: none"> - Cancelleria dello Stato (CAN): Gruppo stop molestie (GSM) - Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE): Sezione delle risorse umane (SRU), Ufficio dello sviluppo manageriale, della selezione e del coaching (USM)

²⁰ Per maggiori informazioni: Rapporto finale della Commissione gestione e finanze in merito all'audit esterno, dai poteri accresciuti, per compiere gli accertamenti sulla gestione, da parte delle competenti autorità, del caso dell'ex funzionario del DSS e proporre i necessari correttivi del 5 settembre 2023
(<https://www4.ti.ch/user/librerie/php/GC/allegato.php?allid=163116>).

3.4 Promuovere la responsabilità sociale dei Comuni

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 quelli indicati nel modello sviluppato dall'OCSE²¹, rivisto e adattato secondo le riflessioni della Sezione degli enti locali (SEL) in relazione alle realtà dei Comuni ticinesi.

Si definisce socialmente responsabile quel Comune che persegue la propria missione in maniera sostenibile, ossia che riesce a coniugare le 12 dimensioni della qualità di vita contemplate dal modello SEL con i 17 OSS dell'Agenda 2030.

Nell'ambito di un progetto condotto da DI e DFE e che ha visto la collaborazione con la SUPSI, è stata effettuata un'inchiesta quantitativa e qualitativa presso i comuni ticinesi. I principali risultati sono stati presentati nel mese di maggio 2022 e hanno permesso di ponderare lo stato di avanzamento dei Comuni nella realizzazione di politiche socialmente sostenibili. Nell'ottobre del 2022 è inoltre stato pubblicato il relativo documento "CSRfocus", presentato anche nel quadro dell'evento congiunto DI-DFE "Responsabilità sociale delle imprese e dei Comuni", tenutosi il 6 dicembre 2022.

Parallelamente, per promuovere la responsabilità sociale dei comuni, la SEL ha sviluppato un modello che poggia su 6 pilastri, che costituiscono pertanto la base del progetto "Comune socialmente responsabile":

- Bilancio partecipato della qualità di vita residenziale
- 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 e mantenere le condizioni 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 proseguire anche nel periodo 2024 – 2027 con l'implementazione del modello di cui sopra in maniera partecipativa, coinvolgendo le interessate e gli interessati. In quest'ottica ricordiamo che nel 2023 la SEL (in collaborazione con SUPSI e Consultati) ha svolto il progetto pilota "Bilancio partecipato della qualità di vita residenziale" con i Comuni di Losone e Tresa, che ha beneficiato del sostegno dell'Ufficio dello sviluppo territoriale ARE nel quadro del Programma di incentivazione per lo sviluppo sostenibile", e che s'intende promuovere anche in altri Comuni ticinesi. Nel quadro di tale progetto è stato sviluppato anche un primo set di 51 indicatori, che rappresenta la base per l'affinamento del modello di benchmark intercomunale (al cui ulteriore sviluppo collaboreranno anche i membri di un gruppo interdipartimentale).

²¹ Per maggiori informazioni: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/it/>

Azioni

- Elaborare un manuale per i Comuni per la realizzazione di un “Bilancio partecipato della qualità di vita residenziale”
- Sviluppare e implementare il modello di benchmark intercomunale
- Incentivare allo sviluppo del portfolio delle buone pratiche a mezzo della piattaforma Toolbox Agenda 2030
- Elaborare un modello di rendicontazione della responsabilità sociale del Comune (rapporto di sostenibilità) delle unità amministrative del Comune
- Elaborare una guida per lo sviluppo di una politica comunale per le pari opportunità
- Formare e sensibilizzare sulla Responsabilità sociale dei Comuni

Indicatori

- Pubblicazione e diffusione nei Comuni del manuale per realizzare un “Bilancio partecipato della qualità di vita residenziale”
- Numero di Comuni che realizzano un “Bilancio partecipato della qualità di vita residenziale”
- Evoluzione della media degli indicatori del benchmark intercomunale relativa a elementi inerenti le pari opportunità
- Numero di buone pratiche segnalate dai Comuni sulla responsabilità sociale che riguardano la parità di genere
- Pubblicazione e diffusione nei Comuni del modello di rendicontazione della responsabilità sociale del Comune (rapporto di sostenibilità) delle unità amministrative del Comune
- Numero di Comuni che elaborano un rapporto di sostenibilità che contempla la dimensione di genere
- Pubblicazione e diffusione nei Comuni della guida per lo sviluppo di una politica comunale per le pari opportunità
- Numero di offerte formative sulla responsabilità sociale che integrano dimensioni relative alle pari opportunità e numero di partecipanti

Enti coinvolti

- Dipartimento delle istituzioni (DI): Sezione degli enti locali (SEL)
- Comuni
- Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI)
- Associazione dei comuni ticinesi (ACT)

4. Pari opportunità nei settori dell'integrazione, della cultura e dello sport

La promozione delle pari opportunità nei settori dell'integrazione, della cultura e dello sport costituisce un fondamento essenziale all'interno della cornice delle politiche di equità di genere. L'importanza di sostenere l'uguaglianza di accesso e di opportunità per tutti i membri della società, indipendentemente dall'origine etnica, dalla religione o dallo status socio-economico, rientra tra gli obiettivi del Programma d'integrazione cantonale (PIC). Inoltre, la dimensione culturale riveste un ruolo fondamentale nel promuovere la diversità e nel contrastare gli stereotipi di genere attraverso l'educazione, le arti e la valorizzazione delle identità culturali. Le nuove "Linee programmatiche cantonali di politica culturale 2024 – 2027", tra gli altri aspetti, pongono un'attenzione specifica proprio sulla parità di genere. Ciò viene fatto pure dal nuovo Messaggio del Consiglio federale concernente la promozione della cultura per gli anni 2025 – 2028. Analogamente, lo sport offre un terreno fertile per la promozione della parità di genere, incoraggiando la partecipazione e *l'empowerment* femminile in discipline tradizionalmente dominate dagli uomini. Pertanto, è essenziale adottare strategie integrate che affrontino le sfide specifiche di ciascun settore, garantendo un approccio olistico e inclusivo alla promozione delle pari opportunità.

4.1 Promuovere progetti e servizi rivolti a persone straniere, con attenzione specifica alle donne con retroterra migratorio

Sensibilizzare la popolazione migrante su temi legati alla famiglia, alla prevenzione della violenza domestica e alla salute sessuale rientra tra gli obiettivi del Programma d'integrazione cantonale 2024 – 2027 (PIC3).²² Nell'ambito specifico della prevenzione della violenza domestica, questo ruolo viene riconosciuto anche all'interno del "Piano d'azione cantonale sulla violenza domestica". Nel documento vengono infatti citati, quali attività di informazione e sensibilizzazione specifiche previste, momenti di formazione con mediatrici e mediatori interculturali e incontri comunitari. Per rispondere a questa esigenza, il SIS intende organizzare progetti di sensibilizzazione sui temi della "famiglia e integrazione" incentrati specialmente sulle dinamiche familiari, in particolare sulla prevenzione della violenza domestica, sulla rete di protezione e su matrimonio/divorzio/separazione. Alcuni incontri saranno ad esempio destinati a un pubblico target migrante specifico, sulla base del genere e/o della lingua parlata.

Il Centro di Formazione Professionale dell'OCST (CFP-OCST), in quanto partner del PIC, si è da sempre posto come obiettivo di favorire lo sviluppo professionale delle persone straniere attraverso la valutazione e la valorizzazione delle competenze, l'orientamento, la formazione e il sostegno al collocamento. Per realizzare ciò, nel 2011 è stato attivato il Progetto Mosaico: presente nelle Città di Lugano e Locarno, offriva alle persone che avevano bisogno di gestire e affrontare la transizione e/o il cambiamento professionale, uno spazio di accoglienza e ascolto. Il progetto è stato promosso dal SIS e ospitato anche presso la CDMSI. A partire da maggio 2024 il Progetto Mosaico cambia focus e nome, trasformandosi in un progetto di consulenza sui temi dell'amministrazione quotidiana e la digitalizzazione, denominato *Il ponte digitale*. La collaborazione con la CDMSI è stata rinnovata, ed è infatti lì che hanno luogo le altre attività di consulenza. Dando uno sguardo alla tendenza cantonale in materia, ci si rende

²² Per maggiori informazioni: <https://www.sem.admin.ch/dam/sem/it/data/integration/foerderung/kip/kip3/grundlagen-kip-3.pdf.download.pdf/grundlagen-kip-3-i.pdf>

conto che ci sono molte meno donne migranti che si affidano alle misure di valorizzazione delle competenze e alla riqualifica professionale, rispetto agli uomini migranti. Il progetto che si vuole quindi mettere in atto si divide in due fasi principali. Innanzitutto, è necessaria una raccolta dati più precisa, volta a migliorare la comprensione del fenomeno partendo dal primo passo: conoscere quante donne usufruiscono dell'offerta proposta da *Il ponte digitale* e dalla CDMSI. Sulla base dei dati raccolti, verranno in seguito sviluppate delle strategie ad hoc.

Azioni
<ul style="list-style-type: none"> - Sviluppare e promuovere progetti di sensibilizzazione sui temi della salute e della famiglia per le persone con retroterra migratorio - Svolgere una raccolta dati volta a definire il numero di donne e di uomini che usufruiscono del progetto <i>Il ponte digitale</i> e delle attività di consulenza CDMSI - Sviluppare nuove strategie per rispondere ai bisogni delle donne con retroterra migratorio che necessitano di una consulenza in materia di reinserimento professionale
Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Numero di partecipanti (uomini e donne) agli incontri organizzati sui temi della salute e della famiglia per le persone con retroterra migratorio - Numero di donne e di uomini che partecipano al progetto <i>Il ponte digitale</i> e alle attività di consulenza offerte dalla CDMSI, secondo nazionalità e tipologia di sostegno richiesto - Stato di attuazione delle nuove strategie per donne con retroterra migratorio con necessità di reinserimento professionale (non eseguito / in corso / eseguito)
Enti coinvolti
<ul style="list-style-type: none"> - Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS): Divisione della formazione professionale (DFP), Città dei mestieri della Svizzera italiana (CDMSI) - Dipartimento delle Istituzioni (DI): Segreteria generale (SG), Servizio per l'integrazione degli stranieri (SIS)
<ul style="list-style-type: none"> - Centri di socializzazione e associazioni partner nell'integrazione - Agenzia Derman (SOS Ticino, Settore Migrazione) - Centro di Formazione Professionale dell'OCST (CFP-OCST)

4.2 Favorire le pari opportunità nel settore culturale

Nel [Messaggio concernente la promozione della cultura negli anni 2021-2024](#) è indicato che uno degli obiettivi della politica culturale della Confederazione è la “rappresentanza adeguata dei sessi in tutti gli ambiti rilevanti (formazione, sussidi, programmazione, istituzioni culturali, ecc.) e nei relativi strumenti di promozione” (punto 2.1.3, p. 16). La tematica rimane di fondamentale importanza anche nel [Messaggio per il prossimo quadriennio \(2025-2028\)](#), in cui si sottolinea che la politica culturale “promuove la parità di genere e le pari opportunità per i gruppi di persone sottorappresentati” (punto 2.1, p. 12).

Il DECS ha deciso dal canto suo di dotarsi di [“Linee programmatiche cantonali di politica culturale 2024 – 2027”](#) che mettono a loro volta l’accento, tra le altre cose, sulla parità di genere, facendone uno degli obiettivi per il quadriennio.

Per raggiungere l’obiettivo di “garantire pari opportunità e un’equa presenza di genere nei vari settori culturali e a tutti i livelli” sono previste svariate misure, tra le quali il sostegno alla Carta dell’inclusione culturale e a partenariati in questi settori, l’utilizzo della lingua facile e del linguaggio di genere nei documenti principali del Cantone in ambito culturale (intera DCSU); l’introduzione di parametri relativi alla parità di genere nei requisiti delle richieste di sostegno da parte di operatrici e operatori e negli accordi di collaborazione con le Città per il sostegno alle attività culturali (Ufficio del sostegno alla cultura, USC); i bonus più cultura: incentivi finanziari erogati sulla base di criteri e indicatori espliciti che tengano conto di condizioni salariali adeguate, mediazione, pari opportunità, ripartizione geografica delle attività, sostenibilità, inclusione, sostenibilità ecologica, dialogo tra discipline, presenza extra cantonale, ecc. (USC).

Dato questo contesto di accresciuta sensibilità politica, anche a livello cantonale, verso le pari opportunità nel settore culturale la DCSU intende agire, oltre che con le misure sopra esposte, promuovendo azioni di sensibilizzazione come l’introduzione di un capitolo sulla parità di genere nel *Rapporto statistico sul settore culturale nel Cantone Ticino* dell’Osservatorio culturale (Ufficio dell’analisi e del patrimonio culturale digitale, UAPCD) o l’organizzazione di un evento di sensibilizzazione per operatrici e operatori culturali che faccia tesoro dell’esperienza maturata nella collaborazione con Pro Helvetia attorno al “monitoraggio di genere” (*gender monitoring*), sul tema “Diversità e pari opportunità nel settore culturale” (UAPCD).

Azioni
<ul style="list-style-type: none"> - Inserire le pari opportunità nel settore culturale tra gli obiettivi definiti nelle nuove “Linee programmatiche cantonali di politica culturale 2024 – 2027” (obiettivo II) - Attuare le misure previste nelle “Linee programmatiche cantonali di politica culturale 2024- 2027” relative all’obiettivo II - Includere un capitolo sulla parità di genere nel <i>Rapporto statistico sul settore culturale nel Cantone Ticino</i> - Organizzare un evento di sensibilizzazione in collaborazione con Pro Helvetia sul tema “Diversità e pari opportunità nel settore culturale”
Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Inserimento delle pari opportunità quale obiettivo II nelle “Linee programmatiche cantonali di politica culturale 2024- 2027” - Grado di attuazione delle misure previste nelle “Linee programmatiche cantonali di politica culturale 2024- 2027” relative all’obiettivo II (non iniziato / in corso / eseguito) - Inclusione del capitolo sulla parità di genere nel <i>Rapporto statistico sul settore culturale nel Cantone Ticino</i> - Svolgimento dell’evento di sensibilizzazione
Enti coinvolti

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS): Divisione della cultura e degli studi universitari (DCSU), Ufficio dell'analisi e del patrimonio culturale digitale (UAPCD) |
| <ul style="list-style-type: none">- Pro Helvetia- Confederazione |

4.3 Promuovere la parità di genere e prevenire le violazioni dell'integrità personale in ambito sportivo

Da alcuni anni a questa parte in ambito sportivo viene prestata sempre maggiore attenzione alle tematiche legate alle pari opportunità. A livello federale questa accresciuta sensibilità ha portato, ad esempio, alla redazione del fascicolo [“Comportamenti etici nello sport svizzero. Basi per una visione condivisa”](#), pubblicato nel 2022 dall'Ufficio federale dello sport (UFSP) e da Swiss Olympic, che si inserisce nel più ampio progetto “Etica nello sport”. Questo progetto è volto a promuovere la parità di genere nel settore, ma soprattutto a prevenire le molestie sessuali e gli atteggiamenti sessisti nell'ambito dell'attività fisica, luogo critico per quanto riguarda le violazioni dell'integrità personale. Il Canton Ticino si mobilita a sua volta per promuovere le pari opportunità in ambito sportivo.

Tra le aree in cui l'equa rappresentanza di genere fatica a essere raggiunta vi è quella delle esperte e degli esperti G+S, che hanno il compito di formare monitrici e monitori G+S. In Ticino le esperte sono solo 53 mentre gli esperti 251. Per questo motivo l'Ufficio dello sport (US) intende effettuare un sondaggio tra le esperte e gli esperti per approfondire i motivi di questa sottorappresentanza, con l'obiettivo di adottare misure concrete per incrementare l'equità di genere in questa funzione.

Non solo nel livello superiore, quello delle esperte e degli esperti, viene riscontrata una presenza limitata di donne: diversi sport, considerati tradizionalmente maschili, tendono ad avere poche monitrici. Per cercare di invertire la tendenza e cogliendo l'occasione del campionato europeo di calcio femminile in Svizzera, l'Associazione Svizzera di Football (ASF), in collaborazione con l'UFSP, ha deciso di proporre esclusivamente alle donne una serie di corsi per monitrici G+S di calcio. Uno di questi corsi si terrà in Ticino, dal 2 al 7 dicembre 2024.

Per far fronte alla problematica delle molestie sessuali e degli atteggiamenti sessisti, nonché degli abusi e dei maltrattamenti in ambito sportivo, l'Ufficio dello sport organizza degli approfondimenti all'interno dei corsi di formazione di base, obbligatori, per monitrici e monitori G+S. Oltre a ciò, l'US propone annualmente, nell'ambito della formazione continua (che permette di aggiornare il brevetto), il modulo interdisciplinare “Un impegno contro gli abusi sessuali” di una giornata, che affronta la tematica sia da un lato teorico, sia con momenti pratici. L'intento è di continuare a proporre queste formazioni negli anni.

Nel corso del quadriennio, l'Ufficio dello sport intende pure implementare momenti di informazione e di sensibilizzazione sulle pari opportunità nello sport rivolti alla popolazione e a professioniste e professionisti del settore.

Azioni
<ul style="list-style-type: none">- Realizzare un sondaggio tra esperte ed esperti G+S con l'obiettivo di adottare misure concrete per incrementare l'equità di genere in questa funzione- Attuare il corso per monitorici G+S di calcio- Investire nella formazione per monitorici e monitorici G+S (formazione di base e continua)- Organizzare momenti di informazione e sensibilizzazione sulla parità di genere in ambito sportivo rivolti alla popolazione e a professioniste e professionisti del settore
Indicatori
<ul style="list-style-type: none">- Realizzazione del sondaggio presso esperte e esperti G+S (non eseguito / in corso / eseguito) e formulazione di misure concrete da attuare per promuovere una maggiore equità di genere in questa funzione- Realizzazione del corso per monitorici G+S di calcio e numero di persone formate- Numero monitorici e monitorici che hanno effettuato la formazione di base; numero di formazioni offerte e numero di monitorici e monitorici formati attraverso il modulo "Un impegno contro gli abusi sessuali"- Numero di momenti di informazione e sensibilizzazione sulla parità di genere in ambito sportivo rivolti alla popolazione e a professioniste e professionisti del settore organizzati e numero di partecipanti
Enti coinvolti
<ul style="list-style-type: none">- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS): Sezione amministrativa (SA), Ufficio dello sport (US)
<ul style="list-style-type: none">- Ufficio federale dello sport (UFSP)- Associazione Svizzera di Football (ASF)

Conclusione

Il Piano d'azione cantonale per le pari opportunità rappresenta un impegno concreto verso la costruzione di una società più equa e inclusiva, dove ogni individuo ha la possibilità di realizzare il proprio potenziale indipendentemente dal genere o da qualsiasi altra caratteristica personale. Attraverso l'implementazione delle misure e azioni delineate, si mira a eliminare le barriere strutturali e culturali che impediscono la piena partecipazione e il contributo di cittadine e cittadini alla vita economica, sociale e politica del Cantone.

Il Piano d'azione cantonale per le pari opportunità ha tra i suoi obiettivi 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 Unite ha definito il concetto di *Gender mainstreaming* come “il processo 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).²³ 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.

Il presente Piano d'azione ha permesso di ampliare la rete di collaborazioni interne ed esterne allo Stato a dimostrazione che le pari opportunità permeano tutte le sfere di vita e le attività che coinvolgono le istituzioni. Si tratta di un processo avviato durante la precedente legislatura che permetterà, nel corso della legislatura 2023 – 2027, di consolidare ulteriormente l'impegno del Governo nel promuovere la parità di genere di diritto e di fatto. L'approccio integrato e multisettoriale del Piano assicura che le pari opportunità siano promosse in tutti gli ambiti della vita pubblica e privata, creando un ambiente favorevole al rispetto della diversità e alla valorizzazione delle differenze. Il monitoraggio continuo delle misure adottate garantirà che le azioni intraprese siano efficaci e rispondano ai bisogni della popolazione.

In conclusione, il successo del Piano d'azione dipende non solo dall'impegno delle istituzioni, ma anche dalla partecipazione attiva della società civile, delle organizzazioni e delle imprese. Solo attraverso una collaborazione collettiva e uno sforzo condiviso sarà possibile promuovere un Cantone che rispecchi i valori di uguaglianza, rispetto e inclusione al fine di ridurre costantemente le disparità di genere.

²³ Per maggiori informazioni : <https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF>.