
**Piano d'azione cantonale per le pari opportunità 2021-2023 -
Bilancio conclusivo**

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

Bilancio conclusivo

Indice

Piano d'azione cantonale per le pari opportunità.....	3
1. Pari opportunità nella sfera professionale.....	4
1.1 Il Cantone si impegna a rafforzare le misure di conciliabilità tra sfera professionale e vita familiare.....	4
1.2 Il Cantone si impegna a promuovere la parità di genere nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione.....	6
1.3 Il Cantone si impegna a prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro	7
1.4 Il Cantone si impegna a promuovere la responsabilità sociale delle imprese nelle aziende	9
2. Pari opportunità nel contesto formativo	9
2.1 Il Cantone promuove lo sviluppo delle competenze di genere nel corpo docente di tutti i livelli e presso le/gli studentesse/i	9
2.2 Il Cantone sostiene le/i giovani nelle scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere	12
3. Pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico	15
3.1 Il Cantone si impegna ad attuare in modo coerente la parità retributiva all'interno della sua sfera d'influenza	15
3.2 Il Cantone si impegna a creare le condizioni quadro affinché la conciliazione tra lavoro e impegni personali all'interno dell'Amministrazione cantonale sia agevolata	16
3.3 Il Cantone promuove un'equa rappresentanza dei generi negli organi decisionali dell'Amministrazione pubblica e nelle istituzioni politiche cantonali e comunali	16
3.4 Il Cantone si impegna a promuovere il pari trattamento nelle pratiche amministrative nei limiti della sua sfera d'influenza	18
3.5 Il Cantone previene le violazioni dell'integrità personale all'interno dell'Amministrazione cantonale	19
3.6 Il Cantone promuove la responsabilità sociale dei comuni	19
4. Conclusioni	20

Piano d'azione cantonale per le pari opportunità

Nella seduta del 27 aprile 2022 il Consiglio di Stato ha approvato il Piano d'azione cantonale per le pari opportunità che definisce per la prima volta un'adeguata strategia cantonale per il raggiungimento dell'uguaglianza di genere in Ticino. Tramite il documento, il Governo intendeva rafforzare il coordinamento delle azioni tese a promuovere le pari opportunità nella legislatura 2019-2023, e al contempo contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile promossi nell'ambito dell'[Agenda 2030 dell'ONU](#).

Il Piano d'azione è uno strumento strategico il cui obiettivo è quello di prevenire le discriminazioni di genere e promuovere l'uguaglianza di fatto come previsto dall'[art. 8 cpv. 3 della Costituzione federale](#). L'elaborazione del documento è stata coordinata dal Servizio per le pari opportunità della Cancelleria dello Stato con la collaborazione dei membri del Gruppo di lavoro interdipartimentale per le pari opportunità nominato dal Consiglio di Stato, nonché di istituzioni, enti pubblici e privati, associazioni e organizzazioni interessate alla parità.

Gli ambiti di attività

Il Piano d'azione è articolato attorno a tre ambiti d'intervento:

- **Pari opportunità nella sfera professionale:** le principali misure nell'ambito della sfera professionale toccano la conciliabilità lavoro-famiglia, la promozione della parità di genere nelle direzioni e nei consigli di amministrazione, la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro e la promozione della responsabilità sociale delle imprese.
- **Pari opportunità nella sfera formativa:** per quanto concerne la promozione della parità nel contesto formativo le misure si focalizzano attorno allo sviluppo delle competenze di genere di docenti, di studentesse e studenti, attraverso offerte formative e attività didattiche attorno alle pari opportunità e al sostegno di una scelta formativa e professionale libera da stereotipi di genere.
- **Pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico:** la promozione delle pari opportunità passa anche attraverso la concretizzazione degli impegni sottoscritti all'interno della Carta per la parità salariale, la promozione della parità di genere nelle commissioni, nei gruppi di lavoro e nelle posizioni dirigenziali dello Stato, il sostegno a un maggiore equilibrio di genere nelle istituzioni politiche cantonali e comunali, la promozione del pari trattamento di donne e uomini nelle pratiche amministrative, la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale all'interno dell'Amministrazione cantonale e la promozione della responsabilità sociale dei Comuni.

Monitoraggio dell'attuazione delle misure previste dal Piano d'azione

Il Piano d'azione mira all'implementazione di misure e azioni adeguate, orientate attorno ad alcuni obiettivi e priorità nell'ambito delle tematiche di genere che il Cantone si è impegnato a promuovere. In questo modo è stato compiuto un primo passo che permetterà di integrare l'analisi di genere a tutti i livelli dello Stato e in tutti i settori affinché le disparità di trattamento tra donne e uomini siano costantemente ridotte. Lo stato di avanzamento delle misure è monitorato annualmente grazie a un sistema di indicatori. Diverse iniziative, attività e progetti sono già stati completati e, quando necessario, ridefiniti attraverso ulteriori misure. L'implementazione delle misure ha quindi incrementato la consapevolezza di uffici e servizi cantonali sull'influenza esercitata dal loro ruolo sulle politiche pubbliche in un'ottica di genere.

- [Piano d'azione cantonale per le pari opportunità del 27 aprile 2022](#)
- [Piano d'azione cantonale per le pari opportunità – Monitoraggio indicatori al 31.12.2021](#)
- [Piano d'azione cantonale per le pari opportunità – Monitoraggio indicatori al 31.12.2022](#)
- [Piano d'azione cantonale per le pari opportunità – Monitoraggio indicatori al 31.12.2023](#)

1. Pari opportunità nella sfera professionale

1.1 Il Cantone si impegna a rafforzare le misure di conciliabilità tra sfera professionale e vita familiare

1.1.1 Rafforzare ulteriormente le misure di informazione e sensibilizzazione alle aziende nell'ambito della conciliabilità lavoro-famiglia

La conciliabilità tra la sfera personale e quella lavorativa è un criterio indispensabile per raggiungere la parità di genere in ambito professionale. Ancora oggi le donne sono spesso costrette a scegliere tra la famiglia e la carriera: riducendo gli ostacoli alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, donne e uomini possono ripartirsi equamente l'attività professionale e il lavoro domestico senza subire perdite finanziarie. Occorre che le aziende contribuiscano affinché ciò accada.

Azioni

Attraverso la riforma cantonale fiscale e sociale sono state proposte alcune misure volte a ridurre i costi per le famiglie delle strutture di accoglienza per l'infanzia. Oltre a ciò, sono state promosse delle misure di consulenza e supporto alle aziende e a datrici e datori di lavoro che intendono realizzare progetti nuovi o aggiornamenti degli strumenti già in essere per affinare le regole e le modalità operative finalizzate allo sviluppo della conciliabilità, nonché incentivare dei veri e propri programmi aziendali che rientrano nel quadro più generale della responsabilità sociale delle imprese. A tal proposito negli anni 2021-2023 il Dipartimento della sanità e della socialità (DSS) ha sostenuto 32 progetti di conciliabilità attraverso il fondo cantonale. È attualmente in corso una valutazione sull'impatto delle misure sociali volte a rafforzare il sostegno alle famiglie finanziate grazie alla riforma sociale, attraverso un'analisi svolta dal Centro competenze lavoro, welfare e società della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI). Nel corso del 2024 saranno pubblicati i risultati dell'analisi con le eventuali raccomandazioni. Inoltre, nell'ambito di un convegno organizzato dal Dipartimento delle finanze e dell'economia (DFE) e dal Dipartimento delle istituzioni (DI) sul tema della Responsabilità sociale delle imprese e dei Comuni, il 6 dicembre 2022 è stato possibile sensibilizzare i Comuni e le aziende sulla conciliabilità tra lavoro e vita privata quale elemento essenziale per una buona qualità di vita residenziale. Maggiori informazioni, come pure la sintesi dei workshop, sono disponibili al seguente link: <https://www4.ti.ch/di/sel/eventisel/archivio-eventi>.

Infine, il Servizio per le pari opportunità ha collaborato ad alcuni momenti di informazione e sensibilizzazione destinati alle aziende, in particolare attraverso una formazione organizzata da HR Ticino in partenariato con l'Università della Svizzera italiana (USI), il 14 giugno 2022, sul ruolo della donna in ambito professionale, "[Women at work](#)", durante la quale è stato possibile tematizzare le difficoltà tutt'ora presenti nel conciliare lavoro-famiglia e gli incentivi per le aziende per individuare e implementare soluzioni di conciliabilità. All'evento hanno preso parte ca. 70 rappresentanti delle risorse umane e delle Direzioni di aziende della Svizzera italiana. Con lo stesso spirito Edimen SA ha organizzato, il 21 luglio 2022, un evento di presentazione della pubblicazione "101 Donne di successo in Ticino",

durante il quale il Servizio per le pari opportunità ha potuto affrontare la tematica della conciliabilità lavoro-famiglia di fronte a numerose aziende e imprenditrici.

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

L'attivazione e la valorizzazione del potenziale delle donne è un elemento molto importante sia per la realizzazione personale, sia per arricchire di competenze il mercato del lavoro e rispondere così ai cambiamenti in atto (tra cui, ad esempio, il progressivo pensionamento della generazione dei "baby-boomer" e la carenza di manodopera). Il reinserimento professionale può risultare però maggiormente difficoltoso per alcune donne, nel caso in cui, ad esempio, siano rimaste lontane per lungo tempo dal mercato del lavoro. Le traiettorie professionali femminili possono infatti essere caratterizzate da interruzioni del lavoro retribuito più o meno durature per dedicarsi alla cura di figli e figlie.

Azioni

Al fine di sostenere il reinserimento di donne che rientrano sul mercato del lavoro dopo una lunga assenza – ad esempio, mamme che si sono dedicate alla cura dei figli o delle figlie – oppure di donne confrontate con esigenze di conciliabilità tra lavoro e famiglia, la Sezione del lavoro, in collaborazione con l'associazione Equi-Lab, ha deciso di affinare una strategia mirata per il pubblico femminile iscritto in disoccupazione, atta a migliorare ulteriormente il sostegno fornito dagli Uffici regionali di collocamento (URC). All'interno di tre assi, sono state individuate alcune misure specifiche, che sono ora completate, implementate e a regime nell'attività di sostegno offerta dagli URC.

1) Valorizzazione degli strumenti già disponibili nell'ambito del Servizio pubblico di collocamento, all'interno di una strategia coerente rivolta al pubblico femminile. In questo contesto, vi è stata un'ottimizzazione nell'utilizzo degli strumenti previsti dalla legge, concentrando l'attenzione sulle donne che hanno diritto a 90 indennità giornaliere di disoccupazione e sulle donne confrontate con questioni di conciliabilità tra lavoro e famiglia.

2) Promozione di attività di sensibilizzazione e formazione riguardo alle tematiche di genere all'interno degli URC. Nel corso del 2023, è stata completata una formazione destinata al personale URC, che ha toccato i seguenti argomenti: principi legali e statistiche in materia di pari opportunità, presentazione del Piano d'azione cantonale per le pari opportunità, approfondimento sul tema della violenza domestica e di genere, presentazione della rete di attori e dell'offerta in materia di conciliabilità lavoro-famiglia. Inoltre, sulla pagina www.ti.ch/collocamento, sono stati pubblicati informazioni e documenti tematici (p. es. su maternità e paternità in disoccupazione).

3) Attuazione di misure di sostegno individualizzato. A determinate condizioni, nell'ambito del catalogo di provvedimenti del mercato del lavoro (PML), è disponibile e attivabile una misura di sostegno individualizzato per chi rientra dopo lungo tempo nel mondo del lavoro. L'offerta prevede un approccio personalizzato e orientato ai bisogni della persona, considerando non solo le competenze necessarie a cercare un impiego, ma anche questioni legate alla situazione personale. Per questo motivo la misura può risultare utile per rispondere anche alle eventuali necessità del pubblico femminile.

1.1.3 Realizzare un'analisi di fattibilità giuridica, tecnica ed economica per introdurre un congedo parentale cantonale

Il 25 gennaio 2021, il Parlamento ticinese, pronunciandosi sull'iniziativa generica IG645 del 14 dicembre 2017, ha approvato il rapporto di minoranza e più precisamente l'introduzione di un congedo parentale cantonale di due settimane (anziché di maternità come originariamente proposto) oltre ai [congedi federali di maternità e paternità](#) già esistenti. Questa misura permetterebbe di agevolare ulteriormente le famiglie nella conciliabilità, concedendo alle coppie un'equa ripartizione dei compiti domestici, un maggiore coinvolgimento dei padri nell'accudimento di figli e figlie e un aiuto a favore delle donne per una rapida ripresa professionale dopo la maternità. Inoltre, potrebbe rivelarsi un incentivo alla natalità.

Azioni

A dicembre 2021 il Consiglio di Stato ha nominato un gruppo di lavoro interdipartimentale, coordinato dall'Istituto delle assicurazioni sociali (IAS), con il compito di allestire un'analisi di fattibilità giuridica, tecnica ed economica per l'introduzione di un congedo parentale e di individuare le necessarie modifiche legislative. Il 30 giugno 2022 il gruppo di lavoro ha quindi presentato all'attenzione del Consiglio di Stato le prime riflessioni e conclusioni in un rapporto intermedio, segnalando 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 sulle indennità di perdita di guadagno (cfr. art. 26-28 LIPG). Con il rapporto finale datato 30 giugno 2023, il gruppo di lavoro interdipartimentale ha successivamente avanzato alcune ipotesi alternative con l'intento di realizzare almeno parzialmente la volontà del Parlamento. Il Consiglio di Stato, preso atto dei contenuti del rapporto finale, ha incaricato i Dipartimenti interessati di proseguire i lavori di approfondimento per l'implementazione di possibili soluzioni alternative riguardanti l'istituzione di indennità per congedo parentale cantonale (su base "volontaria") che potrebbe essere finanziata tramite il fondo istituito nell'ambito della Riforma fiscale e sociale del 2017/2018. Nel contesto di questo congedo parentale cantonale potrebbe essere introdotto anche un congedo pagato per i dipendenti dell'Amministrazione Cantonale.

Gli esiti dei lavori saranno presentati al Consiglio di Stato che prenderà una decisione in merito.

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

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

Gli studi dimostrano che raggiungere la parità di genere ai vertici apporta numerosi benefici alle aziende. Nonostante ciò, recenti dati statistici riportano che la presenza femminile in posizioni dirigenziali continua a difettare.

Azioni

Per contrastare questa sotto-rappresentanza, il Servizio per le pari opportunità ha elaborato un'[analisi](#) e un'[infografica](#) con l'obiettivo di sensibilizzare le Direzioni e i Consigli di

amministrazione degli enti in cui lo Stato è rappresentato, incentivandoli a considerare la prospettiva di genere al momento delle nuove nomine o sostituzioni. Inoltre, annualmente il Servizio per le pari opportunità pubblica le [statistiche inerenti l'evoluzione della presenza femminile nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti parastatali](#)¹. Allo stato attuale è possibile notare un graduale aumento della presenza femminile nelle Direzioni degli enti pubblici, passata dal 18.2% nel 2020 al 26% nel 2023. Lo stesso andamento, seppure in misura minore, lo si osserva nei Consigli di amministrazione degli enti pubblici, con una presenza femminile del 23% nel 2020 e del 29.5% nel 2023. Il dato ticinese si situa in linea con la media nazionale, come indicato nel 18° [rapporto Schilling](#) (2023) secondo il quale in Svizzera le donne rappresentano il 29% delle persone che siedono nei Consigli di amministrazione dei 100 maggiori datori di lavoro dei settori pubblico e privato (+3% rispetto al dato del 2022). Anche nell'ambito delle Direzioni la proporzione di donne ha raggiunto una percentuale record con un aumento dal 17% (dato 2022) al 19% (dato 2023).

1.3 Il Cantone si impegna a prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro

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

La sicurezza e la serenità sul posto di lavoro sono fondamentali. I cambiamenti del contesto socioeconomico avvenuti negli ultimi decenni hanno fatto emergere in maniera rilevante nuove forme di rischi psicosociali che si ripercuotono direttamente sul benessere di lavoratori e lavoratrici e sul clima di lavoro. Fra queste, le violazioni dell'integrità personale – ovvero molestie psicologiche, sessuali e discriminazioni – emergono come fattori di rischio con importanti conseguenze sulla salute dei e delle dipendenti. È dunque necessario prevenire queste forme di comportamenti inadeguati, soprattutto nei settori, come quello socio-sanitario, particolarmente colpiti dalle violazioni contro l'integrità personale. Il divieto di discriminazione in caso di molestia sessuale è peraltro materia dell'[art. 4 della Legge federale sulla parità dei sessi \(LPar\)](#).

Azioni

Il Servizio per le pari opportunità, in collaborazione con l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro (UIL) e il Laboratorio di psicopatologia del lavoro, grazie agli aiuti finanziari dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU), ha promosso il progetto pilota "[PMI Azione+](#)" per incoraggiare 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 sessuali e sessiste sul posto di lavoro. Sono state offerte alle aziende che hanno aderito all'iniziativa delle prestazioni gratuite, come una serie di incontri formativi e un accompagnamento nell'elaborazione di dispositivi di prevenzione (regolamenti e/o direttive contro le violazioni dell'integrità personale). Tra il 1° 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 attraverso il progetto pilota, il Cantone ha deciso di proseguire in questa direzione integrando gli aspetti di prevenzione nelle attività di sensibilizzazione degli uffici coinvolti. L'offerta alle aziende interessate proseguirà

¹ Per enti pubblici si intendono: Azienda Cantonale dei Rifiuti (ACR), Azienda elettrica ticinese (AET), Banca dello Stato del Cantone Ticino, Ente ospedaliero cantonale (EOC), Istituto di Previdenza del Cantone Ticino (IPCT), Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) e Università della Svizzera italiana (USI).

dunque anche nei prossimi anni e per il 2024 si sono già annunciate 5 aziende per la proposta "PMI Azione+".

Infine, il Cantone nel 2023 ha rafforzato la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale presso gli enti sussidiati tramite contratto di prestazione del DSS, in quanto ha inserito una clausola nei contratti di prestazione per la quale tali enti sono vincolati ad avere una regolamentazione interna concernente la protezione dell'integrità di collaboratori e collaboratrici, in linea con quanto previsto dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO) al fine del sussidiamento.

1.3.2 Formare i formatori e le formatrici di apprendisti/e e gli ispettori e le ispettrici di tirocinio sul tema delle violazioni dell'integrità personale

A complemento delle azioni generali per prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro, nell'ambito del Piano sono state messe in atto misure specifiche per le aziende formatrici di apprendisti e apprendiste, destinate sia ai formatori e alle formatrici in azienda che agli ispettori e alle ispettrici di tirocinio della Divisione della formazione professionale (DFP) del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport (DECS), che hanno un ruolo cruciale di vigilanza. I giovani e le giovani in formazione, per la loro età e il particolare statuto nell'azienda, sono infatti un gruppo verso il quale è indispensabile una maggiore attenzione e una particolare protezione da ogni forma di violazione dell'integrità personale.

Azioni

Nel corso dell'ultimo quadriennio, in particolare a partire dal 2022, la DFP, in collaborazione con il Servizio per le pari opportunità, il Gruppo stop molestie e l'UIL, ha rafforzato la sensibilizzazione e la formazione delle figure professionali più a contatto con apprendisti e apprendiste: i formatori e le formatrici in azienda e gli ispettori e le ispettrici di tirocinio.

Negli anni 2022 e 2023 sono state organizzate delle formazioni sulla prevenzione delle violazioni dell'integrità personale alla quale hanno partecipato gli ispettori e le ispettrici di tirocinio (circa 60 persone). Per i formatori e le formatrici in azienda, l'Istituto della formazione continua (IFC) ha rafforzato l'offerta di corsi, con momenti specifici sul supporto alla persona in formazione e con un'attenzione alla prevenzione di comportamenti inadeguati (corsi *"Come affrontare mobbing e comportamenti molesti in azienda"*, *"Gli adolescenti nel mondo del lavoro"*, *"Difficoltà di apprendimento della persona in formazione"*, ecc.).

Infine, un lavoro di sensibilizzazione è stato avviato anche per quanto riguarda apprendiste e apprendisti, attraverso una raccolta di buone pratiche in altri Cantoni e la formazione nell'ambito di attività proposte da scuole professionali, ad esempio quelle organizzate attorno alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Nel prossimo Piano d'azione cantonale per le pari opportunità si prevede di rafforzare ulteriormente le misure specifiche destinate a apprendisti e apprendiste, ai formatori e alle formatrici attivi nelle aziende e agli ispettori e alle ispettrici di tirocinio.

1.4 Il Cantone si impegna a promuovere la responsabilità sociale delle imprese nelle aziende

1.4.1 Integrare la responsabilità sociale delle imprese nella legislazione sulle commesse pubbliche

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

Azioni

La Cancelleria dello Stato (CAN) e il DFE hanno avviato nel 2022 un progetto pilota volto alla promozione della responsabilità sociale delle imprese (CSR) nell'ambito delle procedure di aggiudicazione delle commesse pubbliche. La legge sulle commesse pubbliche (LCPubb) prevede difatti la possibilità di utilizzare la CSR quale criterio di aggiudicazione. Il metodo di valutazione è stato definito in un'apposita "Scheda di applicazione", composta da 30 indicatori di buone pratiche di CSR con la relativa scala di valutazione. La responsabilità sociale è misurata tra gli altri anche attraverso alcuni indicatori di rilevanza per le pari opportunità, i quali si concentrano sul tema della conciliabilità tra lavoro e famiglia, attraverso misure che riguardano ad esempio la flessibilizzazione degli orari lavorativi, lo *smart working*, congedi parentali oltre gli obblighi di legge, la presenza di entrambi i generi nei Consigli di amministrazione, un piano di *welfare* aziendale (asili nido, contributi nascita, ecc.). Si è conclusa la fase pilota che ha coinvolto le commesse pubbliche relative alle opere da impresario costruttore e di pavimentazione della Sezione della logistica e della Divisione delle costruzioni. È stata svolta la necessaria formazione a vari committenti (Comuni ed enti sussidiati) e agli offerenti di ulteriori diverse categorie in merito ai 30 indicatori di CSR e all'utilizzo del rapporto di sostenibilità semplificato della Camera di Commercio, dell'industria, dell'artigianato e dei servizi del Cantone Ticino (<https://www.ti-csrreport.ch/>). Di conseguenza, a partire da gennaio 2024, tutti i committenti possono utilizzare il criterio per le opere delle seguenti categorie: impresario/a costruttore/trice; pavimentazioni; elettricisti/e; metalcostruttori/trici; costruttori/trici in legno; falegnami/e; pittori/trici; gessatori/trici, intonacatori/trici e plafonatori/trici; posatori/trici di pavimenti; vetrerie; giardinieri/e e ponteggi. Negli anni 2022 e 2023 è stato possibile pubblicare 7 commesse pubbliche che hanno integrato il criterio di aggiudicazione sulla responsabilità sociale delle imprese per un totale di 21 offerenti che hanno risposto al questionario richiesto. Per maggiori informazioni: [criterio di aggiudicazione della Responsabilità sociale delle imprese](#).

2. Pari opportunità nel contesto formativo

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

2.1.1 Proporre offerte formative e attività didattiche attorno alle pari opportunità rivolte alle/ai docenti di tutti i livelli

Attraverso lo sviluppo delle competenze nell'ambito delle pari opportunità, i e le docenti imparano a riconoscere gli stereotipi di genere evitando di riprodurli nelle attività d'insegnamento e a incoraggiare allievi e allieve a metterli in discussione. Questo favorisce

una crescita libera da stereotipi di genere e una conseguente scelta formativa e professionale non condizionata.

Azioni

Nel 2023, nell'ambito della rassegna "Generando – visioni di genere", Salute sessuale svizzera, in collaborazione con la Commissione per l'educazione affettiva e sessuale nelle scuole (CEAS) e il Servizio per le pari opportunità, ha organizzato un [pomeriggio formativo sul tema dell'uguaglianza di genere nel contesto scolastico ed extrascolastico](#), rivolto al corpo insegnante. La formazione ha affrontato l'importanza dell'educazione sessuale olistica e dell'uguaglianza di genere fin dalla scuola dell'infanzia per la promozione della parità tra i generi e ha permesso di presentare il materiale pedagogico "L'école de l'égalité" che mira a promuovere l'uguaglianza nella formazione.

Inoltre, dall'anno scolastico 2023-2024 è stato introdotto nel catalogo delle offerte di formazione continua del Dipartimento formazione e apprendimento (DFA) della SUPSI un corso intitolato "[Il genere a scuola. Approcci per promuovere le pari opportunità](#)" rivolto a docenti della scuola dell'obbligo.

Al fine di promuovere ulteriormente la formazione dei e delle docenti in termini di pari opportunità, il DECS ha previsto di inserire un riferimento specifico al tema nell'ambito degli indirizzi prioritari per la formazione continua per il quadriennio 2024-2028.

2.1.2 Includere ed esplicitare le competenze di genere nel Piano di studio della scuola dell'obbligo

Per una società più equa e inclusiva, è necessario che allievi e allieve siano maggiormente consapevoli rispetto agli stereotipi di genere, come pure all'accettazione della diversità. L'esplicitazione delle competenze di genere nell'ambito del Piano di studio della scuola dell'obbligo permette una maggiore presa di coscienza da parte del corpo docente della necessità di porre attenzione agli stereotipi e alla comunicazione sensibile al genere nell'ambito delle attività di insegnamento-apprendimento.

Azioni

La DS ha perfezionato il [Piano di studio della scuola dell'obbligo](#) integrando la dimensione di genere nelle competenze trasversali, nella parte relativa alla formazione generale all'interno della quale la questione relativa alla parità di genere viene affermata e declinata in diversi ambiti operativi, nonché negli orientamenti realizzativi e nei contesti di esperienza (che si riferiscono ad attività concrete che si possono sviluppare in classe). Il Piano di studio perfezionato è stato approvato dal Consiglio di Stato a giugno 2022 ed è entrato in vigore nell'anno scolastico 2023-2024.

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

L'uguaglianza, le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze sono temi fondativi per un ambiente scolastico rispettoso della diversità. Attraverso una maggiore preparazione di Direzioni e docenti nell'affrontare il tema dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere,

la scuola promuove uno sviluppo sano e costruttivo di allieve e allievi. Dati i cambiamenti socioculturali degli ultimi anni, è necessario promuovere lo sviluppo di uno spirito critico rispetto ai temi di genere, che spinga i e le giovani a interrogarsi e a reinterpretare i rapporti tra donne e uomini, iniziando dal proprio contesto scolastico, sino ad arrivare a quello familiare e professionale.

Azioni

Nel 2022 la CEAS, in collaborazione con il Servizio per le pari opportunità, ha realizzato [due workshop](#) per docenti sul tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale con la partecipazione dell'associazione "Le deuxième Observatoire" e delle formatrici di Amnesty international Ticino. All'offerta formativa hanno partecipato quasi 70 docenti della scuola dell'obbligo e del post-obbligo. Nel 2023 un'offerta simile è stata riproposta con la collaborazione dell'associazione Zonaprotetta per docenti della [scuola dell'obbligo](#) e del [post-obbligo](#). Alla formazione hanno partecipato oltre 250 docenti. Infine, l'esposizione [Noi Gender](#) – il cui obiettivo è di rafforzare la coesione sociale attraverso alcuni manifesti che promuovono il dialogo sul tema del genere e incoraggiano le persone a confrontarsi con i diversi aspetti dell'identità – è stata ospitata all'esterno del Campus Ovest dell'USI, a Villa Argentina, negli spazi esterni del Liceo di Mendrisio, del Liceo di Lugano 1 e del Liceo di Bellinzona. Le attività formative e la mostra sono state promosse nell'ambito della rassegna ["Generando – visioni di genere"](#), un progetto sostenuto dal Percento culturale Migros, coordinato da Consultati, che ha l'obiettivo di stimolare un dialogo attorno all'ampia tematica delle prospettive di genere.

Oltre alle offerte formative, la CEAS, in collaborazione con il Servizio per le pari opportunità, ha realizzato delle buone pratiche per le direzioni scolastiche del settore medio superiore, volte a gestire correttamente la presenza di allieve e allievi trans*. Il documento verte attorno alla creazione di un ambiente scolastico inclusivo e rispettoso e fornisce alcune buone pratiche per accogliere eventuali richieste particolari da parte di allievi e allieve. Il documento verrà adattato per le scuole dell'obbligo.

La CEAS, in collaborazione con il Centro competenze innovazione e ricerca sui sistemi educativi (CIRSE) ha avviato un sondaggio inerente le modalità di educazione affettiva e sessuale nelle scuole. Oltre al sondaggio sono stati condotti diversi focus group che si concluderanno durante l'anno scolastico 2023/2024. Al termine verrà stilato un rapporto con possibili misure da mettere in atto in futuro.

Infine, il Servizio per le pari opportunità è anche a disposizione di allievi e allieve che desiderano affrontare la tematica delle pari opportunità. Negli anni 2022 e 2023 ha effettuato nove interventi formativi e/o di sensibilizzazione nelle scuole, in particolare durante le giornate autogestite e nell'ambito di incontri dedicati specificatamente al tema voluti da collettivi o commissioni studenteschi. Alle attività hanno partecipato complessivamente 225 allievi e allieve. Da segnalare, nell'ambito di questi incontri, il workshop organizzato in collaborazione con [Swiss TecLadies](#), programma di mentoring dell'Accademia svizzera delle scienze tecniche, indirizzato alle allieve in età tra compresa tra i 14 e i 19 anni e volto a promuovere l'interesse da parte delle ragazze nei confronti del mondo della scienza e della tecnica.

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

2.2.1 Promuovere e rafforzare la Giornata nazionale “Nuovo Futuro”

Da oltre 20 anni la [Giornata Nuovo Futuro](#) propone nuove prospettive a migliaia di giovani, incoraggiandoli e incoraggiandole a scegliere progetti di vita liberi da qualsiasi condizionamento. La giornata, che si tiene il secondo giovedì di novembre, ha lo scopo di avvicinare ragazzi e ragazze a professioni o a settori nei quali il loro genere è sottorappresentato. In particolare, il progetto punta a far conoscere alle ragazze le professioni tecniche e ai ragazzi le professioni in ambito educativo, sanitario e di cura. L'iniziativa è 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. Nella Svizzera italiana, la Giornata Nuovo Futuro è organizzata in collaborazione con il Servizio per le pari opportunità, svariati attori del DECS come la Sezione dell'insegnamento medio (SIM), l'Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale (UOSP), la Città dei mestieri della Svizzera italiana, il progetto Millestrade (la fiera delle professioni diffusa sul territorio cantonale) e i suoi partner, come pure le organizzazioni del mondo del lavoro.

Azioni

Nel 2022 la Giornata Nuovo Futuro ha visto la partecipazione ai progetti di 462 allievi e allieve, nel 2023 di 535, con una crescita più che raddoppiata rispetto al 2021 (250 partecipanti). Nel biennio 2022-2023 sono inoltre stati proposti nuovi progetti supplementari: “Una giornata da pompiera” per le ragazze e “Una giornata da tecnico in analisi biomediche” come pure “Una giornata da ottico” per i ragazzi, per un totale di 18 proposte (dieci per le ragazze e otto per i ragazzi). Gli allievi e le allieve sono stati accolti da 77 aziende, organizzazioni e scuole della Svizzera italiana, che hanno permesso loro di ampliare gli orizzonti sulle scelte formative e professionali. A queste cifre vanno ad aggiungersi le allieve e gli allievi che partecipano al programma di base, accompagnando al lavoro un genitore.

A partire dal 2023 la Giornata Nuovo Futuro ha rafforzato la sua collaborazione con il progetto Millestrade del DECS, cosicché la proposta sia inclusa in una strategia più ampia di promozione delle pari opportunità nella scelta formativa e professionale.

2.2.2 Promuovere i mestieri legati al settore ambientale e allo sviluppo sostenibile in un'ottica di genere

Ridurre gli stereotipi di genere e promuovere la libertà di scelta dei percorsi formativi e professionali ha anche l'obiettivo di incrementare la presenza femminile nei settori legati allo sviluppo sostenibile e all'ambiente, settori sempre più importanti ma ancora poco frequentati dalle giovani.

Azioni

Tramite il coinvolgimento dei diversi attori sul territorio e della rete nazionale, la divulgazione di materiale didattico e l'organizzazione di atelier, ragazzi e ragazze vengono informati sulle opportunità offerte dai diversi percorsi formativi che gravitano attorno alle professioni ambientali.

Nel 2021 e 2022 il Servizio per le pari opportunità, in collaborazione con la Divisione dell'ambiente (DA) del DT e la Divisione della formazione professionale (DFP) del DECS, ha realizzato il sito internet www.ti.ch/ambiente-ragazze contenente informazioni sulle scelte formative e professionali e testimonianze di professioniste attive nei settori dello sviluppo sostenibile; ha tradotto e adattato al contesto ticinese due opuscoli informativi ("[Le professioni dell'ambiente: una guida nella giungla della scelta formativa e professionale](#)" e "[I punti cardinali del genere nella pianificazione del territorio. Guida per una pianificazione del territorio in una prospettiva di genere](#)"); ha collaborato con federlegno.ch alla redazione di due numeri della rivista ForestaViva ([n° 83 di settembre 2021](#) e [n° 86 di giugno 2022](#)); ha organizzato incontri formativi e di orientamento per allievi e allieve delle scuole medie e delle scuole professionali con la partecipazione di oltre 100 persone interessate; e ha organizzato viste guidate in aziende attive nell'ambito dello sviluppo sostenibile. Il progetto "Ambiente: un mestiere da ragazze" è stato inoltre presente con uno stand informativo durante il "mercato dei progetti" promosso nell'ambito del [Sustainable University Day \(SUD\)](#) organizzato dalla SUPSI il 29 aprile 2022. A giugno 2022 è poi stato organizzato un [convegno](#) sul tema della pianificazione del territorio in una prospettiva di genere, al quale hanno preso parte 110 persone. Il tema dello sviluppo sostenibile in una prospettiva di genere è pure stato integrato all'interno della prima edizione dell'evento "[Ticino sostenibile](#)", svoltosi il 16-17 novembre 2022 al Palazzo dei Congressi di Lugano, con l'obiettivo di promuovere, consolidare e moltiplicare i legami tra le comunità di imprese, enti pubblici e privati e cittadinanza che operano nell'ambito della sostenibilità ambientale e di dare, nel contempo, visibilità alle realtà più interessanti del territorio.

Nel 2023, in occasione della Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, è stato proposto presso il Cinema Teatro Blenio ad Acquarossa un evento pubblico con la [proiezione del film "Radioactive"](#) di Marjane Satrapi sulla vita di Marie Curie. All'evento sono intervenute l'allora Presidente del Gran Consiglio, Luigina La Mantia, e la fisica ETH e membra di comitato dell'Agenzia Svizzera per l'efficienza energetica (SAFE), Giuseppina Togni. Il progetto "Ambiente: un mestiere da ragazze" è nel frattempo stato inserito nel [Toolbox Agenda 2030](#) quale buona pratica per l'attuazione dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile.

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

Le misure 2.2.3 e 2.2.4 sono analizzate congiuntamente nel capitolo sottostante.

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

In Ticino, così come in tutta la Svizzera, le scelte formativo-professionali dei e delle giovani sono ancora molto stereotipate e negli anni si continua a notare la medesima tendenza per cui le ragazze scelgono soprattutto settori tradizionalmente considerati femminili e viceversa. Tranne il settore del commercio e della vendita dove la ripartizione è piuttosto equa fra i generi, nel settore sociosanitario e artistico prevalgono le ragazze, mentre nel settore industriale, artigianale e tecnico vi sono molti più ragazzi. Scelte formative e professionali responsabili e consapevoli contribuiscono a promuovere la parità di genere, favorendo così l'accesso dei e delle giovani a campi d'attività tradizionalmente scelti soprattutto dall'altro genere.

Azioni

L'Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale (UOSP) del DECS propone varie iniziative e attività volte a promuovere nei e nelle giovani una maggiore conoscenza del mondo delle professioni e a superare gli steccati delle rappresentazioni che vedono alcune professioni "al femminile" e altre "al maschile". Tra queste si possono citare i materiali informativi cartacei o on-line sulle professioni e sulle formazioni (negli anni 2022 e 2023: 9 cartoline, 17 dépliant sulle professioni, 6 quaderni sui settori professionali, 11 documenti della collana "in breve", 2 pubblicazioni "Scuola media... e poi?", 2 opuscoli "Lingue, volontariato, ecc." e la revisione di circa 200 schede sulle formazioni), le visite guidate presso l'Infocentro (8 visite nel 2022) e il corso di educazione alle scelte per studenti e studentesse del Master in insegnamento nella scuola media presso il Dipartimento formazione e apprendimento (DFA), al quale hanno partecipato annualmente 60-70 docenti in formazione. Dal 2022 l'UOSP comunica inoltre attraverso una nuova pagina Instagram [orientamento_ti](#) (30 post nel 2022, 70 nel 2023).

Per quanto riguarda la formazione professionale va segnalata la partecipazione al progetto ProApp – sperimentato nel Canton Vaud da ECAP e finanziato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) – volto a promuovere una scelta professionale libera da stereotipi di genere. Il progetto è stato realizzato dalla DFP, in collaborazione con l'UOSP e la Conferenza cantonale dei genitori, e ha previsto una serie di attività, tra cui atelier per nuovi interessati e interessate o per coloro che hanno già intrapreso un apprendistato in settori con un forte squilibrio di genere. Negli anni 2022-2023 ProApp ha realizzato 8 atelier per apprendiste e apprendisti, 2 serate informative per genitori, 4 workshop per docenti e un laboratorio per ispettori e ispettrici di tirocinio, per una partecipazione complessiva di quasi 300 persone. Nel 2023 ProApp si è concluso con l'evento pubblico "lo scelgo in libertà, tu mi sostieni senza stereotipi" per condividere i risultati del progetto e ha pubblicato un ["Kit di strumenti per riflettere su stereotipi, genere e scelte professionali"](#) completo di materiali didattici per il personale insegnante. All'evento hanno partecipato una cinquantina di persone.

Nel 2023 l'Amministrazione cantonale ha organizzato per la prima volta [porte aperte](#) per far conoscere i percorsi di apprendistato così come alcune possibilità di specializzazione dopo l'apprendistato offerti dai servizi del Cantone. All'evento hanno preso parte oltre 500 persone tra giovani e familiari. Il Servizio per le pari opportunità era presente all'evento con uno stand per far riflettere sull'importanza di una scelta formativa e professionale libera da stereotipi di genere e per mostrare il ventaglio di opportunità al di là dei condizionamenti sociali. Inoltre, per sensibilizzare i partner di Millestrade, il Servizio per le pari opportunità ha realizzato il flyer informativo con consigli e buone pratiche per l'allestimento di stand e materiale informativo liberi da stereotipi di genere (["Le buone pratiche di Millestrade. Per una comunicazione rispettosa della diversità di genere"](#)).

Infine, in occasione dello sciopero delle donne del 14 giugno 2023, la Direttrice del DECS, Marina Carobbio Guscelli, ha invitato il personale insegnante (<https://www4.ti.ch/decs/dipartimento/parita-di-genere>) a tematizzare in aula le questioni inerenti la parità di genere, attraverso una raccolta di [materiali didattici](#).

3. Pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico

3.1 Il Cantone si impegna ad attuare in modo coerente la parità retributiva all'interno della sua sfera d'influenza

3.1.1 Concretizzare gli impegni sottoscritti all'interno della Carta per la parità salariale

La Costituzione federale sancisce il diritto di donna e uomo ad 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](#)). Questo significa che i datori e le datrici di lavoro sono tenuti a rispettare il principio della parità salariale. Tuttavia, tali leggi non vengono sempre rispettate e le donne subiscono spesso, anche indirettamente, delle discriminazioni salariali. Secondo le cifre pubblicate dall'Ufficio federale di statistica (UST, 2020), infatti, in Ticino la disparità salariale è del 13,9% nel settore privato e dell'8,2% nel settore pubblico. Per invertire tale tendenza, nel settembre 2016 la Confederazione ha varato la Carta per la parità salariale nel settore pubblico.

Azioni: al fine di rispettare gli impegni sottoscritti all'interno della [Carta per la parità salariale](#), l'Amministrazione cantonale ha avviato un progetto pilota per l'introduzione dei controlli della parità salariale nel settore delle commesse pubbliche del Cantone Ticino. Dal 1° luglio 2022 è in vigore la direttiva del Consiglio di Stato sui controlli della parità salariale tra donna e uomo nel settore delle commesse pubbliche del Cantone Ticino, la quale definisce la procedura relativa ai controlli per le aziende con oltre 100 dipendenti. Negli anni 2022 e 2023 sono stati svolti complessivamente 12 controlli della parità salariale in aziende che si sono aggiudicate una commessa pubblica ([più informazioni a questo link](#)). Per gli anni 2024 – 2025 è previsto un progetto pilota per i controlli nelle piccole e medie aziende al di sotto di 100 dipendenti.

Inoltre, a seguito della modifica dell'[art. 6 cpv. 1](#) della legge per l'innovazione (LInn), la quale prevede che gli incentivi all'innovazione possono essere erogati unicamente se è comprovato il rispetto della parità salariale fra donna e uomo, l'Ufficio per lo sviluppo economico ha previsto la possibilità di comprovare il rispetto della parità salariale per le aziende che ricevono dei sussidi cantonali all'innovazione per il tramite di un'autocertificazione.

Infine, con l'entrata in vigore lo scorso 1° luglio 2020 della modifica della Legge federale sulla parità dei sessi (art. 13a - 13i, LPar), la quale introduce l'obbligo per i datori e le datrici di lavoro con almeno 100 dipendenti di svolgere un'analisi interna della parità salariale e di comunicare i risultati entro giugno 2023, il Consiglio di Stato ha svolto l'analisi interna della parità salariale pubblicando i risultati a marzo 2022 ([più informazioni a questo link](#)). L'analisi conferma che la parità salariale fra donne e uomini è rispettata, in quanto il risultato ottenuto mostra una differenza salariale fra donne e uomini dell'1.9%, ovvero al di sotto della soglia di tolleranza del 5% prevista dal metodo di analisi applicato. La parità di retribuzione fra donne e uomini è quindi garantita.

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

3.2.1 Promuovere la flessibilità delle condizioni lavorative per le/i dipendenti dell'Amministrazione cantonale

La flessibilizzazione delle condizioni lavorative permette al personale dello Stato di coniugare gli impegni professionali e quelli personali. In questo senso l'Amministrazione cantonale nel corso degli anni ha adottato diverse misure a favore della conciliabilità famiglia-lavoro, tra cui gli orari di lavoro flessibili, i congedi di vario tipo, il lavoro ripartito anche nelle posizioni dirigenziali e nelle direzioni, gli asili nido, ecc.

Azioni

Il 26 gennaio 2022 il Parlamento cantonale ha approvato l'introduzione nella LORD del congedo di assistenza ai familiari con problemi di salute di 10 giorni all'anno ([nuovo art. 46 cpv. 1 lett. f^{bis} LORD](#)) e del congedo di 14 settimane per l'assistenza a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio ([nuovo art. 46 cpv. 1 lett. i^{bis} LORD](#) e [art. 46 cpv. 6 LORD](#)), adeguando nel contempo al diritto federale la modalità di godimento del congedo di paternità, da 30 giorni a 6 mesi ([art. 46 cpv. 1 lett. l LORD](#)). Il Gran Consiglio nella stessa seduta ha esteso da 5 a 10 giorni il congedo per assistenza ai figli malati di età inferiore ai 15 anni ([nuovo art. 46 cpv. 1 lett. f^{bis} LORD](#)). Per quanto riguarda il telelavoro, l'adozione dello specifico regolamento (entrato in vigore l'8 luglio 2020) ha avuto un buon responso sia durante il periodo pandemico sia successivamente. A distanza di 3 anni dalla sua introduzione, vi sono attualmente 1'661 dipendenti che beneficiano di un'autorizzazione allo svolgimento del telelavoro sui 3'251 che in base alla loro funzione potrebbero svolgere l'attività da remoto. Il telelavoro quale nuova forma di lavoro flessibile si è dimostrato un importante strumento a sostegno della conciliabilità fra vita professionale e familiare.

Infine, la Sezione amministrativa del DECS ha commissionato uno studio volto a sondare le esigenze dei e delle docenti rispetto alla messa a disposizione di servizi ad hoc per la cura e custodia di figli e figlie durante le attività professionali.

3.3 Il Cantone promuove un'equa rappresentanza dei generi negli organi decisionali dell'Amministrazione pubblica e nelle istituzioni politiche cantonali e comunali

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

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

Azioni

Dal 2015 la Cancelleria dello Stato, tramite il Servizio per le pari opportunità, lancia regolarmente una campagna per favorire un'equa partecipazione di donne e uomini nelle commissioni consultive e nei gruppi di lavoro del Consiglio di Stato. Con l'obiettivo di

raggiungere il valore di riferimento stabilito dal regolamento concernente le commissioni, i gruppi di lavoro e le rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato, il quale indica che *“la rappresentanza dell’uno o dell’altro sesso deve essere, nella misura del possibile, di almeno il 30%”* ([art. 4 cpv. 3](#)), il Servizio per le pari opportunità ha realizzato nel primo trimestre del 2024 un’analisi dei consessi citati per verificare se l’obiettivo è stato raggiunto. Nel periodo di nomina 2024-2027, la percentuale femminile in tali consessi supera per la prima volta il valore di riferimento, raggiungendo una quota del 31,4% (stato al 15 marzo 2024), crescendo di quasi 5 punti percentuali rispetto al periodo precedente (2019-2023). Nonostante il dato mostri un aumento graduale della presenza femminile nel corso delle legislature, è possibile intravedere ancora delle disparità importanti se si analizzano i singoli Dipartimenti. I settori dove tradizionalmente troviamo un maggior numero di donne, come la sanità e l’educazione, sono gli stessi che superano il valore di riferimento, mentre l’economia e il territorio stentano tutt’ora ad avere un maggior equilibrio di genere.

Inoltre, in collaborazione con la Sezione delle risorse umane (SRU), anche la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali viene annualmente monitorata. I dati mostrano che dal 2005 al 2023 la percentuale di donne con funzioni di quadro è passata dal 7,5% (27 donne su 362 funzionarie e funzionari dirigenti) al 23,6% (92 donne su 390 funzionarie e funzionari dirigenti). Si sottolinea peraltro che negli anni 2022-2023 vi sono state complessivamente 67 nuove nomine a posizioni dirigenziali e che 23 di queste sono state attribuite a donne con una percentuale femminile del 34,3%.

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

Solo una società dove donne e uomini condividono lo spazio pubblico e la presenza nelle istituzioni è una società basata sull’uguaglianza. Eppure, la presenza femminile nelle istituzioni politiche, sebbene sia cresciuta negli anni, non ha ancora raggiunto un tasso superiore al 35%.

Azioni

In occasione delle elezioni cantonali del 2023, la Commissione consultiva per le pari opportunità, in collaborazione con la Federazione delle Associazioni Femminili Ticino Plus (FAFTPlus) e alliance F, ha promosso [“Helvetia chiama! Ticino”](#), una campagna interpartitica volta a favorire un maggiore equilibrio di genere in politica. La campagna è stata avviata a settembre 2022 attraverso un evento d’inaugurazione, in occasione della Giornata internazionale della democrazia, che ha visto coinvolte numerose personalità che si sono particolarmente distinte a livello cantonale e/o nazionale per la carriera politica o professionale. In seguito, Helvetia ha chiamato le donne ticinesi invitandole a mettersi a disposizione per la politica e ha proposto un’offerta formativa con più di 70 partecipanti neocandidate che hanno avuto l’occasione di approfondire i seguenti temi: “Come preparare una campagna elettorale”, “Comunicazione con i media” e “Gestire l’odio sui Social Media”. Nonostante una buona partecipazione delle candidate e delle persone interessate, il bilancio della campagna è apparso chiaroscuro. Nel generale aumento dei e delle pretendenti al seggio, che ha visto il 2023 come un anno record, sono state soprattutto le donne a distinguersi, con un 40% di candidate. Tuttavia, non tutti i partiti hanno aumentato in modo consistente la rappresentanza femminile e i partiti che detengono la

maggior parte dei seggi sono gli stessi che hanno registrato una minor rappresentanza femminile (per maggiori informazioni: [Analisi delle liste elettorali in una prospettiva di genere](#)). Difatti, i risultati elettorali non mostrano un aumento della quota femminile in politica: dalle elezioni del 2019 alle elezioni del 2023 il Gran Consiglio ticinese è passato da 31 a 29 donne su 90 seggi (pari ad una percentuale del 32%). Un passo indietro dunque per il legislativo cantonale che è stato solo parzialmente colmato dall'entrata in carica – dopo 8 anni di assenza – di una donna in Consiglio di Stato.

Per sensibilizzare la cittadinanza sull'importanza di un'equa rappresentanza di genere negli organi legislativi e esecutivi cantonali e comunali, la Cancelleria dello Stato informa regolarmente, tramite le istruzioni di voto, cittadine e cittadini sulla rappresentanza di genere negli organi politici (art. 9 cpv. 3 del regolamento sull'esercizio dei diritti politici del 5 giugno 2019).

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

3.4.1 Promuovere il pari trattamento amministrativo nell'Amministrazione cantonale e nei comuni

Il pari trattamento amministrativo è un insieme di regole e pratiche che promuovono la realizzazione della parità di genere. Esso si realizza attraverso l'adozione di una comunicazione inclusiva e di pratiche amministrative (modulistica, formulari, sondaggi, ecc.) che tengano in considerazione tutte le persone che compongono la società, come pure le diverse tipologie di costellazioni familiari. La società nella quale viviamo si è modificata e si modificherà ancora ed è importante che le autorità, nella redazione di atti amministrativi e nella comunicazione con la popolazione, possano rispettare queste nuove realtà, evitando di rafforzare vecchi e nuovi stereotipi e contribuendo al loro superamento.

Azioni

Ad ottobre 2022 il Consiglio di Stato ha adottato delle linee guida sul linguaggio inclusivo nei testi dell'Amministrazione cantonale, con l'obiettivo di promuovere il pari trattamento amministrativo ([documento disponibile a questo link](#)). Le linee guida per l'Amministrazione cantonale hanno permesso di rivedere in parte anche la modulistica utilizzata dal Cantone nell'ambito di diversi enti e servizi, adattando il linguaggio ed evitando di riprodurre o rafforzare stereotipi di genere. Inoltre, l'8 marzo 2022, nell'ambito della rassegna "Generando – Visioni di genere" è stata organizzata una conferenza pubblica sul linguaggio inclusivo con la partecipazione di Pascal Gygax, psicolinguista sperimentale e direttore dell'équipe di psicolinguistica e psicologia sociale applicata all'Université de Fribourg, e Sara Greco, Professoressa di argomentazione e Vicedecana della Facoltà di comunicazione, cultura e società dell'Università della Svizzera italiana. La Conferenza "[Che genere di linguaggio](#)" ha rappresentato l'occasione per riflettere in modo proficuo attorno a strumenti pratici per l'evoluzione della comunicazione e della scrittura in un'ottica inclusiva. Il Servizio per le pari opportunità sta attualmente lavorando ad un opuscolo divulgativo in lingua italiana sul linguaggio inclusivo. Infine, in collaborazione con la Scuola universitaria federale per la formazione professionale (SUFFP), il 30 gennaio 2023 è stato organizzato un pomeriggio di studio sul linguaggio inclusivo destinato al personale insegnante delle scuole professionali.

3.5 Il Cantone previene le violazioni dell'integrità personale all'interno dell'Amministrazione cantonale

3.5.1 Rafforzare la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale formando i quadri intermedi dell'Amministrazione cantonale

Promuovere l'uguaglianza tra donne e uomini significa anche prevenire le molestie sessuali ai sensi dell'art. 4 della legge federale sulla parità dei sessi ([LPar](#)) e le violazioni dell'integrità personale. Per prevenire ulteriormente le molestie sul posto di lavoro, l'Amministrazione cantonale ha perfezionato la relativa Direttiva e ha avviato la formazione dei quadri intermedi, in quanto responsabili della salute e dell'integrità fisica e psichica del personale. Sforzi ulteriori di prevenzione sono stati fatti pure in ambito scolastico per il tramite del DECS con – tra le altre cose – l'emanazione di Direttive sui comportamenti inadeguati.

Azioni

A seguito del perfezionamento della Direttiva del Consiglio di Stato concernente le molestie psicologiche, sessuali e le discriminazioni all'interno dell'Amministrazione entrata in vigore il 1° luglio 2021 e dell'adozione del Codice di comportamento per le e i dipendenti dal 1° gennaio 2022, il Governo ha continuato l'opera di sensibilizzazione nel campo delle violazioni dell'integrità personale. Oltre ai corsi già attualmente impartiti ai funzionari e alle funzionarie dirigenti e alle persone neo-assunte, il Consiglio di Stato ha dato avvio al progetto di formazione dei quadri intermedi, ovvero quelle persone che hanno una responsabilità di conduzione senza tuttavia ricoprire un ruolo dirigenziale, mettendo altresì in campo ulteriori azioni di prevenzione e sensibilizzazione per gli uffici o i servizi che ne fanno esplicita richiesta. L'offerta formativa è stata avviata nel 2023 e proseguirà anche negli anni a venire. Nel 2022 e 2023 la SRU, in collaborazione con il Gruppo stop molestie ha formato complessivamente 917 persone sulle violazioni dell'integrità personale (5 formazioni per neo-assunti/e, 3 per funzionari/e dirigenti, 11 per quadri intermedi e 14 per uffici e servizi cantonali che hanno manifestato delle esigenze specifiche).

- [Direttiva del Consiglio di Stato](#)
- [Codice di comportamento](#)

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.

3.6 Il Cantone promuove la responsabilità sociale dei comuni

3.6.1 Promuovere la responsabilità sociale dei comuni

All'interno del nostro sistema federale, il Comune assume il ruolo di prossimità alla cittadinanza 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. Un Comune può essere definito socialmente responsabile quando persegue la propria missione in maniera sostenibile, coniugando le 12 Dimensioni della qualità della vita

contemplate nel modello SEL (ispirato al modello sviluppato dall'OSCE) con i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'[Agenda 2030](#).

Azioni

Nel corso dell'estate del 2021 il DI e il DFE, in collaborazione con la SUPSI, hanno avviato un sondaggio tra i Comuni ticinesi con l'intento di rilevare l'orientamento degli enti locali nell'ambito dello sviluppo sostenibile e della responsabilità sociale. Parallelamente all'indagine tra i Comuni un gruppo di lavoro ad hoc ha identificato sei strumenti volti a rafforzare la capacità dei Comuni di mettere in atto politiche e azioni utili a promuovere la qualità di vita residenziale in una prospettiva di sviluppo sostenibile: il bilancio partecipato della qualità di vita residenziale; il portfolio delle buone pratiche; il confronto intercomunale (benchmark); la certificazione; la formazione e la sensibilizzazione, nonché il premio per il Comune socialmente responsabile. A dicembre 2022 il DFE e il DI hanno inoltre organizzato un evento sulla responsabilità sociale delle imprese e dei comuni con un workshop tematico dedicato alla conciliabilità. La sintesi dei workshop può essere consultata alla seguente pagina:

https://www4.ti.ch/fileadmin/DI/DI_DI/SEL/Comuni/Eventi/DFE_SEL_2022/Sintesi_workshop_Evento_CSR_6_dicembre_2022.pdf. Nel corso dell'evento è stato inoltre presentato il documento "CSRfocus", con il quale sono stati pubblicati i risultati del succitato sondaggio presso i Comuni.

Sul piano pratico si intende implementare il modello basato sui 6 pilastri di cui sopra in maniera partecipativa, coinvolgendo le/gli interessate/i. In tal senso 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. Il progetto ha permesso di far emergere alcuni degli aspetti della responsabilità sociale dei Comuni coinvolti, quali ad esempio: la parità di genere negli organi politici, la conciliabilità lavoro-vita privata, la promozione di servizi pubblici e strutture adeguate per favorire l'accudimento. Il progetto pilota proseguirà nei prossimi anni con l'adesione di ulteriori Comuni.

4. Conclusioni

In conclusione è possibile affermare che dal 2021 al 2023 il Piano d'azione cantonale ha permesso di raggiungere numerosi obiettivi, per il tramite di misure e azioni specifiche, contribuendo a incrementare la consapevolezza degli uffici e dei servizi cantonali su come il loro ruolo influenza le politiche pubbliche in un'ottica di genere. In questo modo è stato compiuto un primo passo che permette di integrare l'analisi di genere a tutti i livelli dello Stato e in tutti i settori affinché le disparità di trattamento tra donne e uomini siano costantemente ridotte. Il Piano d'azione cantonale per le pari opportunità ha definito complessivamente 21 misure, con 54 azioni concrete e 79 indicatori, il cui stato di avanzamento è monitorato annualmente grazie a un sistema di indicatori. Il monitoraggio al 31.12.2023 indica che l'insieme delle 21 misure e 54 azioni è totalmente o parzialmente completato, con 68 indicatori sui 79 individuati "eseguiti"; 8 sono attualmente "in fase di implementazione" e 3 "non sono ancora stati avviati" o sono stati modificati a seguito delle misure di risparmio che stanno toccando le finanze cantonali.

Il bilancio conclusivo del Piano d'azione cantonale per le pari opportunità 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 domestica² e il Programma cantonale di promozione dei diritti, di prevenzione della violenza, di protezione di bambini e giovani (0-25 anni) per il periodo 2021-2024³. La violenza sulle donne ha difatti profonde radici nella disparità tra i sessi all'interno della società ed è perpetuata da una cultura che tollera la violenza di genere. Per contrastare efficacemente e in maniera duratura il fenomeno è indispensabile che, contemporaneamente al Piano d'azione cantonale per le pari opportunità, siano messe in campo misure e iniziative di contrasto alla violenza nei confronti delle donne e alla violenza domestica. Allo stesso modo, la promozione dei diritti delle/dei bambine/i, la prevenzione della violenza nei confronti delle/dei minori e la protezione dell'infanzia e della gioventù, si intersecano con il Piano d'azione cantonale per le pari opportunità in quanto la decostruzione e il superamento degli stereotipi che riguardano il ruolo sociale di donne e uomini vanno promossi sin dalla prima infanzia al fine di permettere alle bambine e ai bambini di crescere in maniera libera da modelli "femminili" e "maschili".

È importante nel prossimo quadriennio rafforzare il coordinamento interno di questi tre piani d'azione, sia per favorire una comunicazione chiara internamente all'AC e verso gli enti esterni, che per ottimizzare le risorse messe in campo dal Cantone, anche dal punto di vista finanziario.

Il presente documento è solo un riassunto della moltitudine di misure e conseguenti azioni messe in atto dal Gruppo di lavoro interdipartimentale per le pari opportunità e da tutti gli attori coinvolti. La realtà quotidiana ticinese dimostra che l'uguaglianza tra uomo e donna non si è ancora concretizzata: tra le disparità di genere che sussistono nel nostro Cantone si annoverano i maggiori ostacoli per le donne nello svolgimento dell'attività professionale, la ripartizione inegualitaria tra i generi del lavoro remunerato e non remunerato e la sotto-rappresentanza femminile in politica e ai vertici. Tuttavia, con i cambiamenti socioculturali in atto negli ultimi decenni, sembra essere tempo di un rinnovato slancio e di un'accresciuta sensibilità nei confronti delle tematiche di genere.

Con la pubblicazione del programma di legislatura 2023 – 2027, adottato dal Consiglio di Stato il 7 febbraio 2024, il Governo si impegna a proseguire il lavoro avviato nel 2022 con l'adozione di un nuovo Piano d'azione quadriennale per le pari opportunità. Lo stesso sarà pubblicato nella prima metà del 2024.

² Piano d'azione cantonale sulla violenza domestica consultabile al seguente link:

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

³ Programma cantonale di promozione dei diritti, di prevenzione della violenza, di protezione di bambini e giovani (0-25 anni) per il periodo 2021-2024 consultabile al seguente link:

https://www4.ti.ch/fileadmin/DSS/DASF/UFaG/ProgrammaDirittiBambini_giugno2022_.pdf