

Numero
3912

fr

0

Bellinzona
18 agosto 2021

Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 41 11
fax +41 91 814 44 35
e-mail can@ti.ch
web www.ti.ch

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Sylvie Durrer
Direttrice dell'Ufficio federale per
l'uguaglianza fra donna e uomo UFU
Schwarztorstrasse 51
3003 Berna

*Invio per posta elettronica (pdf):
sylvie.durrer@ebg.admin.ch
paulina.grosjean@ebg.admin.ch*

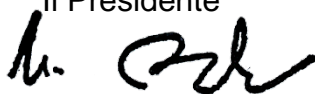
Procedura di consultazione – Strategia per la parità tra donne e uomini 2030

Stimata signora Direttrice,
gentili signore e signori,

ringraziando per averci dato l'opportunità di esprimere la nostra opinione in merito alla
summenzionata procedura di consultazione, vi trasmettiamo in allegato il questionario
debitamente compilato.

Vogliate gradire, gentili signore e signori, l'espressione della nostra alta stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente

Manuele Bertoli

Il Cancelliere

Arnaldo Coduri

Allegato:

- Questionario con le misure del Cantone Ticino

Copia a:

- Consiglio di Stato (di-dir@ti.ch; dss-dir@ti.ch; decs-dir@ti.ch; dt-dir@ti.ch; dfe-dir@ti.ch; can-sc@ti.ch)
- Conferenza dei Governi cantonali (mail@kdk.ch)
- Delegata per le pari opportunità (pariopportunita@ti.ch)
- Deputazione ticinese alle Camere federali (can-relazioniesterne@ti.ch)
- Pubblicazione in Internet



Plan d'action Stratégie Egalité 2030 : Contribution des cantons

Formulaire de mesures à remplir par les cantons (mise en œuvre d'ici à 2030)

Délai de réponse : 27 août 2021

À : Madame Sylvie Durrer, directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
(sylvie.durrer@ebg.admin.ch, avec copie à paulina.grosjean@ebg.admin.ch)

B. Formulaire de mesures à remplir par les cantons

Champ d'action : Vie professionnelle et publique

(Misura all'esame del Consiglio di Stato)

1.5.1 "Controlli della parità salariale nell'ambito delle Commesse pubbliche"

Contribution des cantons

a) Responsabilité	Delegata per le pari opportunità
b) Partenaires	- Ufficio di vigilanza sulle commesse pubbliche - Centro di competenza in materia di commesse pubbliche
c) Champ d'action de la stratégie	Vita professionale e vita pubblica
d) But de la mesure	Introdurre dei meccanismi di controllo della parità salariale nell'ambito delle Commesse pubbliche.
e) Contenu (brève description)	Le aziende che si aggiudicano una commessa pubblica da parte del Cantone sono attualmente tenute a produrre l'autocertificazione del rispetto della parità di trattamento tra uomo e donna (https://m4.ti.ch/fileadmin/DT/temi/commesse_pubbliche/modelli_2020/M-Autocertificazione_parita_uomo_donna-it-Formulario.pdf). Il Cantone Ticino intende allestire un progetto pilota volto ad introdurre dei controlli a campione della parità salariale sulle aziende che si aggiudicano una Commessa pubblica.
f) Principales étapes / calendrier	Progetto pilota di due anni (2022-2023), poi valutazione dell'impatto e identificazione di ulteriori misure (ad esempio: sviluppo dei controlli della parità salariale nell'ambito dei sussidi o in altri settori).
g) Bases légales - Existantes	- Art. 8 cpv. 3 della Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999 (RS 101); - Legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 (LPar - <u>RS 151.1</u>), la quale vieta qualsiasi forma di discriminazione nelle relazioni di lavoro; - Art. 5 lett. b della Legge sulle commesse pubbliche del 20 febbraio 2001 (LCPubb), la quale prevede che nelle procedure si deve garantire la parità di trattamento tra uomo e donna; - Art. 7 cpv. 4 del Regolamento di applicazione della legge sulle commesse pubbliche e del concordato intercantonale sugli appalti pubblici del 12 settembre 2006 (RLCPubb/CIAP), il quale prevede che l'offerente è tenuto, in ogni tempo, a provare il rispetto della parità tra uomo e donna; - Art. 7 cpv. 5 RLCPubb/CIAP determina che il committente è tenuto a stipulare questi obblighi nel contratto e vigilare sul loro adempimento;

- Nouvelles à créer	- Art. 39 cpv. 3 RLCPubb/CIAP impone un'autocertificazione con la riserva di controlli a campione. oui <input checked="" type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> <i>Si oui</i> : Direttiva del Consiglio di Stato concernente lo svolgimento dei controlli della parità salariale nell'ambito delle Commesse pubbliche Carta per la parità salariale nel settore pubblico ratificata dal Cantone Ticino nel 2016.
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	- Numero di controlli annui effettuati - Gender Pay Gap (riduzione della disparità salariale e della parte non spiegata da fattori oggettivi).
j) Ressources	Budget massimo di CHF 50'000 e richiesta fondi all'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) in base alla Legge federale sulla parità dei sessi (LPar).

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

Per i controlli il Cantone Ticino utilizza lo strumento di analisi standard Logib messo a disposizione dalla Confederazione.

La Confederazione è inoltre coinvolta in quanto ha promosso la Carta per la parità salariale nel settore pubblico (ratificata dal Cantone Ticino nel 2016).

I controlli dovranno essere riconosciuti dalle altre collettività pubbliche (Comuni, Confederazione), a livello nazionale.

1.5.2 « Controlli della parità salariale nell'ambito degli aiuti finanziari che il Cantone elargisce alle aziende innovative sulla base dei criteri definiti dalla Legge per l'innovazione economica (LInn) »

Contribution des cantons

a) Responsabilité	Ufficio per lo sviluppo economico
b) Partenaires	Ufficio dell'amministrazione e del controlling
c) Champ d'action de la stratégie	Vita professionale e vita pubblica
d) But de la mesure	Introdurre dei meccanismi di controllo della parità salariale nell'ambito delle aziende che ricevono un sostegno cantonale all'innovazione economica.
e) Contenu (brève description)	Le aziende che, sulla base dei criteri di accesso definiti dalla Legge per l'innovazione economica (LInn), ricevono dei sussidi cantonali all'innovazione, devono certificare annualmente il rispetto del criterio di parità salariale. Le aziende sono sottoposte a dei controlli a campione al fine di accertare la veridicità delle autocertificazioni.
f) Principales étapes / calendrier	La modifica di legge è stata approvata dal Gran Consiglio in occasione della seduta del 26 maggio 2020 ed è entrata in vigore il 7 agosto 2020. I controlli sono svolti annualmente fintanto che la normativa è in vigore.
g) Bases légales - Existantes	Art. 6 cpv. 1 Legge per l'innovazione economica (LInn)

- Nouvelles à créer	oui <input type="checkbox"/> non <input checked="" type="checkbox"/> Si oui : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Verbale seduta II del Gran Consiglio del 26 maggio 2020, p. 295-299 (https://www3.ti.ch/POTERI/legislativo/attivitavgc/2020/1508-Seduta02s.pdf).
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	- Numero di controlli annui effettuati - Gender Pay Gap (riduzione della disparità salariale e della parte non spiegata da fattori oggettivi).
j) Ressources	Per il progetto non sono state definite risorse supplementari.

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

Per i controlli il Cantone Ticino utilizza lo strumento di analisi standard Logib messo a disposizione dalla Confederazione.

I controlli dovranno essere riconosciuti dalle altre collettività pubbliche (Comuni, Confederazione), a livello nazionale.

1.5.3 "Ambiente: un mestiere da ragazze"

Contribution des cantons

a) Responsabilité	- Delegata per le pari opportunità (SGCDS-CAN) - Divisione della formazione professionale (DFP-DECS) - Divisione dell'ambiente (DA-DT)
b) Partenaires	- Divisione della formazione professionale (DFP-DECS) - Sezione dell'insegnamento medio (SIM-DECS) - Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale (UOSP-DECS)
c) Champ d'action de la stratégie	Vita professionale e vita pubblica
d) But de la mesure	Promuovere la libertà di scelta dei percorsi formativi e professionali e incrementare la presenza femminile nei settori legati allo sviluppo sostenibile.
e) Contenu (brève description)	"Ambiente: un mestiere da ragazze" è un progetto che mira a far conoscere meglio al giovane pubblico i diversi percorsi formativi e le possibilità di lavoro legate all'ambiente, promuovendo in particolare la parità di genere nelle scelte formative e professionali. Tramite il coinvolgimento dei diversi attori sul territorio e della rete nazionale, la divulgazione di materiale didattico e l'organizzazione di atelier, si informano ragazze e ragazzi sulle opportunità offerte dai diversi percorsi formativi che gravitano attorno alle professioni ambientali.
f) Principales étapes / calendrier	Il progetto ha preso avvio nel 2020, con la pubblicazione di un opuscolo informativo e la creazione di un sito internet (www.ti.ch/ambiente-ragazze) e continuerà nel corso dei prossimi anni attraverso l'organizzazione di atelier didattici per le scuole, visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile e la promozione di convegni e conferenze sulla tematica.
g) Bases légales - Existantes	-

- Nouvelles à créer	oui <input type="checkbox"/> non <input checked="" type="checkbox"/> Si oui : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	-
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Numero di donne che intraprendono un percorso formativo nel settore dello sviluppo sostenibile.
j) Ressources	Per il progetto non sono state definite risorse supplementari.

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

La Confederazione è indirettamente coinvolta in quanto il progetto mira a promuovere la presenza femminile nei settori lavorativi dove le donne sono ancora in parte sottorappresentate, come ad esempio nei settori MINT (scienze matematiche, informatiche, naturali e tecniche).

La misura potrebbe coinvolgere i Comuni nella misura in cui sono responsabili delle scuole dell'infanzia e elementari. In tal senso, su invito del Cantone potrebbero agire e collaborare nell'organizzazione di atelier didattici e altre attività legate al mondo della scuola.

1.5.4 "Promuovere la responsabilità sociale delle imprese (CSR) nell'ambito dell'applicazione della Legge sulle commesse pubbliche (LCPubb)"

Contribution des cantons

a) Responsabilité	- Centro di competenza in materia di commesse pubbliche (CCCPubb) - Divisione dell'economia - Servizi generali del Dipartimento del territorio
b) Partenaires	- Gruppo CSR
c) Champ d'action de la stratégie	Vita professionale e vita pubblica
d) But de la mesure	Far sì che il criterio della CSR sia applicato nelle procedure di messa a pubblico concorso delle commesse pubbliche. Promuovere una cultura di base sul tema della CSR, le buone pratiche e la misurazione e presa di coscienza tramite l'allestimento di rapporti di sostenibilità.
e) Contenu (brève description)	In tutti i bandi di pubblici concorsi e procedure selettive può essere indicato il criterio di aggiudicazione facoltativo inerente la responsabilità sociale delle imprese. La valutazione considera tra i suoi criteri elementi legati alla parità nella vita professionale, come ad esempio la possibilità di disporre di orari flessibili, del telelavoro, di congedi parentali che vanno oltre gli obblighi di legge, la disponibilità di un piano di welfare aziendale e la presenza di entrambi i generi nelle posizioni dirigenziali e nei Consigli di amministrazione.
f) Principales étapes / calendrier	- 01.01.2021: entrata in vigore della modifica della LCPubb che prevede la possibilità di utilizzare il criterio di aggiudicazione della Responsabilità sociale delle imprese. - Entro fine anno: allestimento di una scheda informativa di applicazione del criterio della CSR e della verifica dei diversi indicatori. - In futuro: implementazione del metodo nelle procedure di messa a pubblico concorso delle commesse pubbliche.
g) Bases légales - Existantes	Art. 32 cpv. 1 Legge sulle commesse pubbliche (LCPubb)

- Nouvelles à créer	<p>oui <input type="checkbox"/> non <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><i>Si oui</i> : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.</p>
<p>h) <i>Autres fondements</i> (par ex. <i>décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Risoluzione n. 6991 del 23 dicembre 2020 del Consiglio di Stato, pubblicata nel Foglio ufficiale del Cantone Ticino del 29.12.2020, p. 10828-10829 (link). - Programma di legislatura 2019-2023, obiettivo N° 20 (link).
<p>i) <i>Indicateurs / objectifs quantitatifs</i></p>	<p>Numero di concorsi nei quali viene utilizzato il criterio di aggiudicazione della CSR.</p>
<p>j) <i>Ressources</i></p>	<p>Il Cantone ha messo a disposizione delle risorse supplementari per promuovere la CSR delle imprese, che in parte sono destinate anche al progetto qui citato.</p>

Dans quelle mesure la Confédération, les villes ou les communes sont-elles concernées par la mesure?

La misura ha un impatto anche sui Comuni in quanto il progetto prevede una parte di formazione e sensibilizzazione ai Comuni per incentivarli a svolgere dei rapporti di sostenibilità.

Champ d'action : Discrimination

4.5.1 "PMI Azione+ Agire concretamente per prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro"

Contribution des cantons

a) Responsabilité	Delegata per le pari opportunità
b) Partenaires	- Ufficio dell'ispettorato del lavoro (DFE) - Laboratorio di psicopatologia del lavoro (DSS)
c) Champ d'action de la stratégie	Discriminazione
d) But de la mesure	Il progetto si pone l'obiettivo di prevenire e ridurre le violazioni dell'integrità personale all'interno delle PMI della Svizzera italiana. La prevenzione delle molestie sessuali, psicologiche e delle discriminazioni sul posto di lavoro ha inoltre un effetto positivo sul raggiungimento della parità dei sessi nella vita professionale.
e) Contenu (max. 15 lignes)	In occasione dei 25 anni dall'entrata in vigore della legge federale sulla parità dei sessi (LPar), i servizi cantonali promuovono un progetto pilota che intende incoraggiare 20 piccole e medie imprese (PMI) della Svizzera italiana ad adottare delle misure di prevenzione contro le violazioni dell'integrità personale, con particolare attenzione alle molestie sul posto di lavoro, in conformità con quanto proposto dalla Segreteria di Stato dell'economia (SECO). Ogni azienda che aderisce al progetto riceve gratuitamente le seguenti presentazioni: - Una formazione destinata ai quadri superiori e alle direzioni; - Un incontro informativo e di sensibilizzazione destinato all'insieme dei/delle dipendenti; - L'accompagnamento nell'elaborazione di strumenti di prevenzione (procedure interne, politiche aziendali, ecc.).
f) Principales étapes / calendrier	Durata di 2 anni (2021-2022), poi valutazione dell'impatto e identificazione di ulteriori misure per promuovere la sensibilizzazione attorno a questo tema.
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer ou modifier	- Art. 4 e art. 5 cpv. 3 della Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) - Art. 6 cpv. 1 della Legge sul lavoro (LL) - Art. 328 del Codice delle obbligazioni (CO) oui <input type="checkbox"/> non <input checked="" type="checkbox"/> <i>Si oui</i> : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Programma di legislatura 2019-2023 adottato dal Consiglio di Stato, Azione 22.3 (https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/TEMI/LINEE_DIRETTIVE/2019-2023/PdL2019-2023.pdf)
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Numero di aziende che hanno aderito al programma.
j) Ressources	Il progetto ha un costo complessivo di CHF 106'620.-, di cui 76'620.- sono coperti da prestazioni proprie (costi dei salari delle persone coinvolte, costi d'infrastruttura, ecc.), mentre CHF 30'000.- sono contributi ricevuti dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) in base alla Legge federale sulla parità dei sessi (LPar).

Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?

La Confederazione è coinvolta attraverso gli aiuti finanziari richiesti in base alla Legge federale sulla parità dei sessi (LPar) all'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU).

I Comuni potrebbero essere coinvolti attraverso l'estensione del progetto pilota anche al settore pubblico, ai fini di una maggiore sensibilizzazione verso il tema da parte dei Comuni intesi quali datori di lavoro.

4.5.2 "Sviluppare delle linee guida a sostegno dei/delle docenti della scuola dell'obbligo per favorire il rispetto dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere"

(Riservata l'accettazione della Direzione DECS)

Contribution des cantons

f) Responsabilité	Commissione per l'educazione affettiva e sessuale nelle scuole (CEAS)
g) Partenaires	- Delegata per le pari opportunità - Altri uffici cantonali e/o associazioni (da definire)
h) Champ d'action de la stratégie	Discriminazione
i) But de la mesure	Sviluppare un documento di riferimento per le direzioni scolastiche e i/le docenti in relazione alla diversità di genere, con l'obiettivo di fornire ai docenti gli strumenti per poter affrontare una tematica complessa come quella dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere.
j) Contenu (max. 15 lignes)	La qualità dell'ambiente scolastico assume un ruolo essenziale per ogni studente/essa in quanto può avere un'influenza sul rendimento scolastico, ma anche sulle prospettive d'inserimento sociale, professionale e affettivo. La discriminazione fondata sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere tra i/le giovani è un fattore che contribuisce all'isolamento, all'insuccesso scolastico ed al disagio e può persino portare a tentativi di suicidio. Per questi motivi è importante che il personale attivo nelle scuole dell'obbligo disponga degli strumenti conoscitivi e pedagogici per garantire a ciascun/a allievo/a un ambiente scolastico protetto, sano e libero da discriminazioni.
f) Principales étapes / calendrier	La guida sarà elaborata nel corso del 2022 e distribuita nel 2023. Le attività di formazione, informazione e sensibilizzazione proseguiranno negli anni seguenti.
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer ou modifier	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), ratificata dalla Svizzera. oui <input type="checkbox"/> non <input checked="" type="checkbox"/> Si oui : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	- Strategia CEAS (documento interno)
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	-
j) Ressources	Le risorse previste per il progetto riguardano il personale delle scuole coinvolto nella redazione della guida e i costi vivi per l'impaginazione e la stampa del documento.

Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?

Il progetto si applica alle scuole dell'obbligo e concerne in questo senso anche i Comuni attraverso le scuole comunali.

4.5.3 Dati e indicatori disaggregati per genere

Contribution des cantons

k) Responsabilité	- Ufficio di statistica (Ustat)
l) Partenaires	- Delegata per le pari opportunità - Dipartimenti dell'Amministrazione cantonale
m) Champ d'action de la stratégie	Discriminazione
n) But de la mesure	Monitorare l'evoluzione della situazione di uomini e donne nel nostro Cantone attraverso dati e indicatori statistici.
o) Contenu (max. 15 lignes)	Elaborare annualmente, in collaborazione con l'Ufficio di Statistica del Cantone Ticino, un aggiornamento del quadro statistico sulle pari opportunità fra i sessi nel nostro Cantone con l'obiettivo di monitorare alcuni indicatori chiave come differenza salariale tra uomo e donna in % e in franchi secondo il settore, grado di occupazione maschile e femminile, formazione terminata più alta segmentata per genere, percentuale di donne e di uomini nelle posizioni dirigenziali, ecc. L'aggiornamento annuale permetterà di valutarne l'evoluzione.
f) Principales étapes / calendrier	Pubblicazione dell'aggiornamento statistico ogni anno, l'8 marzo.
g) Bases légales - Existantes - Nouvelles à créer ou modifier	oui <input type="checkbox"/> non <input checked="" type="checkbox"/> Si oui : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
h) Autres fondements (par ex. décision de l'exécutif, rapport, stratégie, programme, plan d'action, projet)	Programma di legislatura 2019-2023 adottato dal Consiglio di Stato, Azione 22.3 (https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/TEMI/LINEE_DIRETTIVE/2019-2023/PdL2019-2023.pdf)
i) Indicateurs / objectifs quantitatifs	Diversi indicatori disaggregati per genere.
j) Ressources	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Dans quelle mesure la Confédération, les villes et communes sont-elles concernées par la mesure?

La Confederazione è coinvolta in quanto gran parte dei rilevamenti statistici provengono dall'Ufficio federale di statistica (UST) e vengono disaggregati per la Svizzera italiana. Inoltre, l'allegato statistico propone anche un confronto tra i dati ticinesi e quelli svizzeri.

Le Città e i Comuni sono coinvolti in quanto gli indicatori statistici servono a orientare le politiche pubbliche.