

Piano di azione cantonale per le pari opportunità

Bilancio intermedio delle misure in occasione della Giornata internazionale della donna

A cura del Gruppo di lavoro interdipartimentale per le pari opportunità
Bellinzona, 8 marzo 2023

Indice

1. La Giornata internazionale della donna	3
2. Piano di azione cantonale per le pari opportunità.....	5
2.1 Pari opportunità nella sfera professionale	6
2.2 Pari opportunità nel contesto formativo	9
2.3 Pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico.....	12
3. Conclusioni	16

1. La Giornata internazionale della donna

Mercoledì 8 marzo 2023 si celebra la Giornata internazionale della donna, una data che ricorda al mondo le lotte politico-culturali, economiche e sociali che il genere femminile ha fronteggiato nei secoli e deve tutt'ora affrontare affinché si raggiunga un'effettiva parità tra i sessi.

Come nasce la Giornata internazionale della donna?

L'istituzione di questa data viene spesso ricondotta erroneamente all'8 marzo 1908, data in cui, secondo false informazioni, si sarebbe svolta una rivolta all'interno di una fabbrica tessile di New York, scoppiata a causa delle restrittive condizioni di lavoro cui erano obbligate le operaie, e terminata con un incendio risultato fatale per centinaia di donne. Sebbene rivolte del genere ebbero senza dubbio luogo in quegli anni, la data in questione viene confusa con un rogo divampato tre anni dopo, senza correlazione con i movimenti di lotta femministi. In realtà, l'insieme dei movimenti politici di inizio Novecento e la necessità femminile di rivendicare i propri diritti furono il vero motore che portò all'istituzione internazionale di una data volta a ricordare e a celebrare i progressi che nei secoli furono raggiunti al fine di ottenere l'uguaglianza di genere.

La lotta globale per il suffragio femminile fu in questo senso un grande propulsore: nel febbraio 1909 il Partito socialista americano decise di dedicare l'ultima domenica del mese all'organizzazione di una manifestazione per il voto alle donne e nell'agosto 1910, durante la seconda Conferenza internazionale delle donne socialiste svoltasi a Copenaghen, si decise di appoggiare l'iniziativa americana istituendo una giornata internazionale dedicata alla rivendicazione dei diritti femminili. Solo nel 1921 però, in occasione della seconda conferenza delle donne comuniste a Mosca, si scelse l'8 marzo come data fissa, in ricordo della manifestazione del 1917 in cui le lavoratrici russe scesero nelle strade di San Pietroburgo per protestare contro lo zar e il suo regime patriarcale. La data venne poi riconosciuta dall'ONU nel 1977, come giorno simbolico che preannuncia un impegno maggiore nei confronti delle questioni di genere.

L'8 marzo in Ticino: molto più che una festa

Nel 1911 la Svizzera celebra per la prima volta la Giornata internazionale della donna. Benché negli anni il significato della ricorrenza è stato commercialmente sfruttato, rendendo l'8 marzo l'occasione per regalare a mamme, sorelle, fidanzate e amiche le simboliche mimose, molte e molti ancora oggi si impegnano per rendere la Giornata internazionale della donna un'occasione di riflessione riguardo le tematiche di genere. Sono numerose infatti le iniziative che ogni anno vengono organizzate in occasione dell'8 marzo: manifestazioni, esposizioni, incontri e dibattiti promossi da associazioni e sindacati, per ricordare ciò che nei secoli è stato conquistato ma anche quanto resta da fare per ottenere un'effettiva uguaglianza di genere in Svizzera.

Salario, carriera, ruoli tradizionali, violenza di genere, libertà: i temi discussi in Ticino durante la Giornata internazionale della donna sono molteplici e diversificati. L'8 marzo rappresenta oggi un'occasione per sottolineare le problematiche di genere che continuano a essere perpetrate nel nostro Cantone, ma è anche un'opportunità per sentirsi parte di una comunità

internazionale, perché quella per l'uguaglianza è una sfida che unisce donne e uomini di tutto il mondo.

Il Servizio per le pari opportunità sostiene la Giornata internazionale della donna quale ulteriore occasione per riflettere sulle tematiche di genere e promuovere il raggiungimento dell'uguaglianza in Ticino, nonché quale possibilità di dialogo e visibilità delle questioni femminili e di celebrazione dei risultati sin qui ottenuti. Per l'8 marzo di questo 2023, il Servizio per le pari opportunità presenta i primi risultati ottenuti a partire dall'adozione del Piano di azione cantonale e illustra le sfide previste fino alla fine dell'anno.

2. Piano di azione cantonale per le pari opportunità

Nella seduta del 27 aprile 2022 il Consiglio di Stato ha approvato il Piano di 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 intende 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 di 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'[articolo 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 di azione si articola 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 e 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.

Obiettivi e stato delle misure

Il Piano di 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 degli uffici e servizi cantonali sull'influenza esercitata dal loro ruolo sulle politiche pubbliche in un'ottica di genere.

- [Piano di azione cantonale per le pari opportunità del 27 aprile 2022](#)
- [Piano di azione cantonale per le pari opportunità - Monitoraggio indicatori - 27 aprile 2022](#)
- Piano di azione cantonale per le pari opportunità – Monitoraggio indicatori – 8 marzo 2023

2.1 Pari opportunità nella sfera professionale

Conciliabilità lavoro-famiglia: sensibilizzazione in azienda (misura 1.1.1)

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.

Misure: attraverso la riforma cantonale fiscale e sociale sono state proposte, oltre alle misure volte a ridurre i costi per le famiglie delle strutture di accoglienza per l'infanzia, anche delle misure di consulenza e supporto alle aziende e 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 e 2022 il DSS ha sostenuto 23 progetti di conciliabilità attraverso il fondo cantonale. Inoltre, degli incontri informativi promossi dai partner di progetto, permetteranno di fornire a comuni e aziende le necessarie informazioni circa le modalità di accesso al fondo cantonale, nonché far conoscere buone pratiche nell'ambito della conciliabilità.

Donne in disoccupazione (misura 1.1.2)

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-boomers" e la verosimile carenza di manodopera). Il reinserimento professionale risulta però maggiormente arduo per le donne, soprattutto in un mercato del lavoro in rapida evoluzione. Le traiettorie professionali femminili sono infatti spesso caratterizzate, ad esempio, da interruzioni del lavoro retribuito più o meno durature per dedicarsi alla cura di figli e figlie.

Misure: al fine di sostenere il reinserimento delle persone che rientrano sul mercato del lavoro dopo un lungo tempo – in particolare mamme che si sono dedicate alla cura dei figli o delle figlie – 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). In questo contesto, sono stati avviati i lavori per un programma di formazione destinato ai collaboratori e alle collaboratrici URC.

Congedo parentale cantonale: può diventare realtà? (misura 1.1.3)

Il 25 gennaio 2021, il Parlamento ticinese ha approvato l'introduzione di un congedo parentale cantonale di due settimane 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.

Misure: il gruppo di lavoro interdipartimentale, nominato dal Consiglio di Stato e coordinato dall'Istituto delle assicurazioni sociali, sta allestendo un'analisi di fattibilità giuridica, tecnica ed economica, individuando le necessarie modifiche legislative e altri adeguamenti utili per l'introduzione del congedo.

Parità di genere nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione cantonali (misura 1.2.1)

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 di *management* continua a difettare.

Misure: 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.

Prevenzione delle violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro (misure 1.3.1 e 1.3.2)

La sicurezza e la serenità sul posto di lavoro è fondamentale. 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 dei lavoratori e delle 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 le molestie in ambito professionale, 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 \(LPar\)](#).

Misure: il Servizio per le pari opportunità, in collaborazione con l'Ufficio dell'ispettorato del lavoro e il Laboratorio di psicopatologia del lavoro, promuove un progetto pilota (PMIAzione+) 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. Vengono quindi offerte alle aziende che aderiscono all'iniziativa delle prestazioni gratuite, quali ad esempio incontri formativi e un accompagnamento nell'elaborazione di misure di prevenzione. Allo stato attuale hanno aderito all'offerta 17 aziende per un totale di 1366 persone formate (collaboratori, collaboratrici e personale dirigente). Oltre a ciò, un'ulteriore misura prevede di tutelare maggiormente apprendiste e apprendisti che, per la loro giovane età e per il breve tempo di permanenza all'interno dell'azienda, sono maggiormente a rischio per quanto riguarda le violazioni dell'integrità personale. Degli incontri formativi specifici sono dunque stati impartiti a ispettori e ispettrici di tirocinio (ca. 60 partecipanti) e un'offerta di formazione continua è annualmente proposta dall'Istituto della formazione continua per formatori e formatrici di apprendisti di tutti i settori professionali (negli anni 2021 e 2022 sono state proposte 4 formazioni con un totale di 36 partecipanti).

- [Il progetto PMIAzione+](#)

Responsabilità sociale delle imprese: come implementare la parità di genere? (misura 1.4.1)

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.

Misure: la Cancelleria dello Stato e il Dipartimento delle finanze e dell'economia (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.). Il progetto pilota è rivolto alla Divisione delle costruzioni del Dipartimento del territorio e alla Sezione della logistica del

DFE, ma sarà in seguito valutata l'estensione del criterio della CSR all'insieme delle commesse pubbliche.

- [Criterio di aggiudicazione della Responsabilità sociale delle imprese](#)

2.2 Pari opportunità nel contesto formativo

Offerte formative e attività didattiche per docenti con l'obiettivo di promuovere un ambiente scolastico attento alle differenze di genere, alla diversità e all'inclusione (misure 2.1.1 e 2.1.3)

Attraverso lo sviluppo delle competenze dei e delle docenti nell'ambito delle pari opportunità, è possibile riconoscere gli stereotipi di genere, evitando di riprodurli nelle attività d'insegnamento e apprendimento e incoraggiando studentesse e studenti a metterli in discussione. Questo favorisce una crescita libera da stereotipi di genere e una conseguente scelta formativa e professionale non condizionata. 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 con spirito nuovo i rapporti tra donne e uomini, iniziando dal proprio contesto scolastico, sino ad arrivare a quello familiare e professionale.

Misure: nel 2022 la Commissione per l'educazione affettiva e sessuale nelle scuole, in collaborazione con il Servizio per le pari opportunità, ha realizzato due workshop per i docenti sul tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale con la partecipazione di Francesca Marinoni dell'associazione "Le deuxième Observatoire" e delle formatrici di Amnesty international Ticino. All'offerta formativa hanno partecipato poco meno di 70 docenti della scuola dell'obbligo e del post-obbligo e l'offerta sarà riproposta in modalità simili anche nel 2023. Sempre nel 2023 un'offerta di formazione continua sul tema delle pari opportunità sarà proposta per i e le docenti delle scuole comunali a partire dall'anno accademico 2023/2024. Infine, l'esposizione [Noi Gender](#) – il cui obiettivo è quello di rafforzare la coesione sociale attraverso alcuni manifesti che promuovono il dialogo sul tema del genere tra i visitatori e le visitatrici e incoraggiano le persone a confrontarsi con i diversi aspetti dell'identità – è stata in un primo momento ospitata all'esterno del Campus Ovest dell'Università della Svizzera italiana (dall'8 marzo al 5 maggio 2022), poi riproposta a Villa Argentina (dal 15 giugno al 15 agosto) e infine negli spazi esterni del Liceo di Mendrisio su proposta della Città (dal 3 ottobre a dicembre 2022). Le attività formative e la mostra sono state promosse nell'ambito della rassegna ["Generando – visioni di genere"](#), un progetto del Percento culturale Migros, il cui coordinamento delle attività è affidato a Consultati SA. Si tratta di una rassegna di eventi e iniziative che ha l'obiettivo di stimolare un dialogo attorno all'ampia tematica delle prospettive di genere.

Piano di studio della scuola dell'obbligo: l'aggiunta delle competenze di genere (misura 2.1.2)

Per una società più equa e inclusiva, è necessario che allieve e allievi 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 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.

Misure: la Divisione della scuola 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 i 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 e entrerà in vigore nell'anno scolastico 2023-2024.

- [Piano di studio della scuola dell'obbligo ticinese](#)

La Giornata nazionale “Nuovo Futuro” (misura 2.2.1)

La [Giornata Nuovo Futuro](#) – iniziativa promossa dagli Uffici e dalle Commissioni per le pari opportunità di 19 Cantoni e due Città – apre da ventuno anni nuove prospettive a migliaia di giovani, incoraggiandoli a seguire progetti di vita liberi da qualsiasi condizionamento. La giornata, che si tiene ogni secondo giovedì di novembre, ha lo scopo di avvicinare le ragazze a professioni considerate tipicamente maschili e i ragazzi a professioni tradizionalmente ritenute femminili, grazie alla visita in sede di una moltitudine di aziende. 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.

Misure: nel 2022 la Giornata Nuovo Futuro ha visto la partecipazione ai progetti supplementari di 462 studentesse e studenti con una crescita quasi raddoppiata rispetto al 2021 dove hanno partecipato 250 persone. Sono inoltre stati proposti tre nuovi progetti supplementari: “Una giornata da pompiera”, per le ragazze e “Una giornata da tecnico in analisi biomediche” e “Una giornata da ottico” per i ragazzi per un totale di 17 progetti (9 per le ragazze e 7 per i ragazzi). Le studentesse e gli studenti sono stati accolti da oltre 70 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 studentesse e gli studenti che partecipano al programma di base, accompagnando al lavoro uno dei due genitori.

- [Progetti supplementari per ragazze](#)
- [Progetti supplementari per ragazzi](#)

Le professioni ambientali in un'ottica di genere (misura 2.2.2)

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, settore sempre più importante ma ancora poco frequentato dalle giovani.

Misure: 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. Nel 2021 e 2022 il Servizio per le pari opportunità, in collaborazione con la Divisione dell'ambiente e la Divisione della formazione professionale, ha realizzato il sito internet www.ambiente-ragazze.ch con informazioni sulle scelte formative e professionali e testimonianze di professioniste attive nei settori dello sviluppo sostenibile, ha tradotto e adattato al contesto ticinese 2 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 degli incontri formativi e di orientamento per studentesse e studenti delle scuole medie e delle scuole professionali con la partecipazione di oltre 100 persone interessate e ha organizzato delle visite guidate in aziende attive nell'ambito dello sviluppo sostenibile. Infine, a giugno 2022 è stato organizzato un [convegno](#) sul tema della pianificazione del territorio in una prospettiva di genere, al quale hanno preso parte 110 persone.

Scelte libere da stereotipi di genere nella formazione dell'obbligo e nella formazione professionale (misure 2.2.3 e 2.2.4)

In Ticino, così come in tutta la Svizzera, le scelte dei e delle giovani verso gli studi e le professioni sono ancora molto stereotipate e negli anni si continua a notare la medesima tendenza per cui le ragazze scelgono soprattutto settori tradizionalmente 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 l'uguaglianza donna-uomo, favorendo così l'accesso di ragazze e ragazzi a campi d'attività tradizionalmente scelti soprattutto dall'altro sesso.

Misure: l'Ufficio dell'orientamento scolastico e professionale (UOSP) 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 (nel 2022: 9 cartoline e 6 dépliant sulle professioni, 3 quaderni sui settori professionali, 1 pubblicazione "Scuola media... e poi?", 1 opuscolo "Lingue, volontariato, ecc." e la revisione di ca. 200 schede sulle formazioni), le visite guidate presso l'Infocentro (8 visite nel 2022) e il corso di

educazione alle scelte con le studentesse e gli studenti del Master in insegnamento nella scuola media presso il DFA al quale partecipano annualmente ca. 60-70 membri del corpo studentesco. Dal 2022 l'UOSP comunica inoltre attraverso una nuova pagina Instagram orientamento_ti (30 post nel 2022). Per quanto riguarda la formazione professionale è stata inoltre attivata la partecipazione al progetto ProApp – sperimentato nel Canton Vaud da ECAP e finanziato dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo – volto a promuovere una scelta professionale libera da stereotipi di genere. Il progetto è realizzato dalla DFP, in collaborazione con l'UOSP e la Conferenza cantonale dei genitori e prevede una serie di attività, tra cui alcuni atelier per interessate e interessati o per coloro che hanno già intrapreso un apprendistato in settori con un forte squilibrio di genere, workshop per formatori e formatrici delle scuole professionali, incontri con i genitori. Nel 2022 ProApp ha realizzato 4 workshop per docenti, 3 atelier per apprendiste e apprendisti e una serata informativa per genitori.

2.3 Pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico

Carta per la parità salariale: concretizzare gli impegni sottoscritti (misura 3.1.1)

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), infatti, in Ticino la disparità salariale è del 17,3% nel settore privato e dell'8,7% nel settore pubblico. Per invertire tale tendenza, nel settembre 2016 la Confederazione ha varato la Carta per la parità salariale nel settore pubblico.

Misure: 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. Negli anni 2022 e 2023 verranno svolti complessivamente 12 controlli della parità salariale in aziende che si sono aggiudicate una commessa pubblica ([più informazioni a questo link](#)).

- [Direttiva sui controlli della parità salariale](#)

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.

Più flessibilità lavorativa per chi lavora nell'Amministrazione cantonale (misura 3.2.1)

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.

Misure: 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. fbis 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. ibis LORD](#)), adeguando nel contempo al diritto federale la modalità di godimento del congedo di paternità, da 30 giorni a 6 mesi ([art. 46 cpv. 1 lett. I LORD](#)). 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. fbis LORD](#)). 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, dal quale è emerso che i e le docenti non necessitano di servizi extrascolastici ad hoc per la custodia di figli e figlie, essendoci strutture specifiche sul territorio.

Maggiore equilibrio di genere nelle commissioni e nei gruppi di lavoro dello Stato (misura 3.3.1)

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.

Misure: dal 2015 la Cancelleria dello Stato, tramite il Servizio per le pari opportunità, lancia regolarmente una campagna per favorire la partecipazione femminile nelle commissioni

consultive e nei gruppi di lavoro del Consiglio di Stato. Per le nomine e riconferme previste nel 2023, la Cancelleria dello Stato promuoverà nuovamente la campagna informativa per stimolare la presa di coscienza sul tema e, soprattutto, per individuare per tempo le candidate potenzialmente idonee al fine di raggiungere in tutti i Dipartimenti il valore di riferimento stabilito dal Regolamento concernente le commissioni, i gruppi di lavoro e le rappresentanze presso enti di nomina del Consiglio di Stato il quale prevede che *“la rappresentanza dell’uno o dell’altro sesso deve essere, nella misura del possibile, di almeno il 30%”* ([art. 4 cpv. 3](#)). Inoltre, in collaborazione con la Sezione delle risorse umane, anche la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali viene accuratamente monitorata.

Per un’equa partecipazione di donne e uomini all’attività politica (misura 3.3.2)

Solo una società dove donne e uomini condividono lo spazio pubblico e la compartecipazione alle istituzioni è una società basata sull’uguaglianza. L’Amministrazione cantonale è attenta all’equilibrio di genere nelle istituzioni politiche cantonali e comunali ma la presenza femminile nelle istituzioni politiche, sebbene sia cresciuta negli anni, non ha ancora raggiunto un tasso superiore al 35%.

Misure: in vista delle elezioni cantonali previste nel 2023 e di quelle comunali nel 2024, la Commissione consultiva per le pari opportunità intende proseguire nella sensibilizzazione e informazione dell’opinione pubblica, promuovendo un maggiore equilibrio di genere negli organi politici cantonali e comunali. Nasce con il medesimo obiettivo [“Helvetia chiama! Ticino”](#), una campagna interpartitica volta a promuovere un maggiore equilibrio di genere in politica. Il progetto, arrivato anche in Ticino, si propone di aumentare la rappresentanza femminile nel legislativo cantonale (che attualmente si attesta al 34.4%) nell’ambito delle elezioni al Gran Consiglio che si terranno il prossimo 2 aprile 2023.

Pari trattamento amministrativo: adattarsi a una nuova realtà (misura 3.4.1)

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.

Misure: 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](#)). Inoltre, lo scorso 8 marzo è stata organizzata una conferenza pubblica sul linguaggio inclusivo con la partecipazione di Pascal Gyax, 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.

Prevenire le molestie sul lavoro all'interno dell'Amministrazione cantonale (misura 3.5.1)

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 intende formare i quadri intermedi, in quanto responsabili della salute e dell'integrità fisica e psichica del personale.

Misure: 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 ai neo-assunti, il Consiglio di Stato intende formare l'insieme dei quadri intermedi, ovvero quelle persone che hanno una responsabilità di team 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. La formazione è in fase di elaborazione e i primi appuntamenti formativi si terranno nel corso del 2023.

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

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. Un Comune può essere definito socialmente responsabile quando persegue la propria missione in maniera sostenibile, coniugando le 14 [Dimensioni della qualità della vita](#) con le 17 dell'[Agenda 2030](#).

Misure: nel corso dell'estate del 2021 il Dipartimento delle istituzioni e il Dipartimento delle finanze e dell'economia, 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 rapporto di sostenibilità; il portfolio delle buone pratiche; il benchmark intercomunale; la certificazione; la formazione e la sensibilizzazione,

nonché il premio per il Comune socialmente responsabile. Il Dipartimento delle finanze e dell'economia e il Dipartimento delle istituzioni hanno inoltre organizzato un evento sulla responsabilità sociale delle imprese e dei comuni con un workshop tematico dedicato alla conciliabilità.

3. Conclusioni

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 sessi 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. Questo 8 marzo vuole essere per noi l'occasione per ricordare con fiducia i risultati fino ad ora raggiunti nella lotta contro le disparità di genere, e per guardare con speranza l'avvenire, che si prospetta ricco di nuove sfide e nuove conquiste.