

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

Stato al 31.12.2022

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	Osservazioni
Ambito di intervento 1: Pari opportunità nella sfera professionale	1.1 Il Cantone si impegna a rafforzare le misure di conciliabilità tra sfera professionale e vita familiare (CAN, DFE, DSS)	1.1.1 Rafforzare ulteriormente le misure di informazione e sensibilizzazione alle aziende nell'ambito della conciliabilità lavoro-famiglia (CAN, DSS)	Campagna di informazione e sensibilizzazione	Numero di partner che sviluppano progetti di conciliabilità	In corso	4	4	
				Numero di progetti realizzati nelle aziende	In corso	12	11	
				Stato di attuazione della campagna di informazione e sensibilizzazione	In corso	-	-	
				Occupate e occupati in %, secondo il tempo di lavoro, in Ticino*	Eseguito	Tempo pieno (>=90%) uomini: 82.8%; donne: 43.4% / Tempo parziale lungo (50-89%) uomini: 11.2%; donne: 36.5% / Tempo parziale breve (<50%) uomini: 5.9%; donne: 20.1%	Tempo pieno (>=90%) uomini: 82.2%; donne: 46.1% / Tempo parziale lungo (50-89%) uomini: 11.9%; donne: 33.0% / Tempo parziale breve (<50%) uomini: 5.8%; donne: 20.9%	Fonte: RIFOS, UST, Neuchâtel, Ticino, 2021
	1.1.2 Elaborare e attuare una strategia mirata di sostegno al reinserimento per il pubblico femminile in disoccupazione (DFE)	Valorizzazione degli strumenti già disponibili nell'ambito del Servizio pubblico di collocamento, all'interno di una strategia coerente rivolta al pubblico femminile	Valorizzazione degli strumenti già disponibili nell'ambito del Servizio pubblico di collocamento	Attività di sensibilizzazione e formazione riguardo alle tematiche di genere all'interno degli URC	In corso	-	-	Ottimizzazione nell'utilizzo degli strumenti previsti dalla legge, concentrando l'attenzione sulle donne che hanno diritto a 90 indennità di disoccupazione e sulle donne confrontate con questioni di conciliabilità tra lavoro e famiglia.
				Attuazione di misure di sostegno individualizzato per il pubblico femminile	Eseguito	-	-	Avvio nel 2023 di un programma di formazione per le collaboratrici e i collaboratori URC, unito ad attività di informazione e sensibilizzazione interna ed esterna.
				Implementazione di misure di sostegno individualizzato per il pubblico femminile	Eseguito	-	-	Realizzazione di una nuova misura di sostegno individualizzato per chi rientra dopo lungo tempo nel mondo del lavoro, nell'ambito di un approccio generale sempre più individualizzato al bisogno nell'uso delle misure di sostegno.
	1.1.3 Realizzare un'analisi di fattibilità giuridica, tecnica ed economica per introdurre un congedo parentale cantonale (CAN, DFE, DSS)	Elaborazione di un rapporto di fattibilità all'attenzione del Consiglio di Stato	Elaborazione delle modifiche legislative e di altri adattamenti per la concretizzazione di un tale congedo	Stato di elaborazione del rapporto di fattibilità	In corso	-	-	
				Stato di attuazione delle eventuali modifiche legislative	Non iniziato	-	-	
	1.2 Il Cantone si impegna a promuovere la parità di genere nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione (CAN)	1.2.1 Implementare misure di promozione della parità di genere nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti cantonali e delle aziende in cui lo Stato è rappresentato (CAN)	Incitare i servizi coinvolti nel proporre delle candidature femminili al momento del rinnovo delle cariche inerenti i Consigli di amministrazione, di fondazione o i comitati associativi presso gli enti di nomina	Presenza di donne nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione dei 100 maggiori datori di lavoro dei settori pubblico e privato in Svizzera (fonte: rapporto di Schilling)**	Eseguito	Direzioni: 13% / Consigli di amministrazione: 23%	Direzioni: 17% / Consigli di amministrazione: 26%	Fonte: Rapporto di Schilling 2022 ( <a href="https://www.schillingreport.ch/content/uploads/sites/2/2022/02/schillingreport-2022_Franzoesisch.pdf">https://www.schillingreport.ch/content/uploads/sites/2/2022/02/schillingreport-2022_Franzoesisch.pdf</a> ).
Dati cantonali sull'evoluzione della presenza femminile nelle Direzioni e nei Consigli di amministrazione degli enti parastatali (fonte: Servizio per le pari opportunità)				Eseguito	Direzioni: 21.6% / Consigli di amministrazione: 28.8%	Direzioni: 23.2% / Consigli di amministrazione: 31.7%	Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/parita-di-genero-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genero-nelle-direzioni-e-nei-consigli-di-amministrazione-degli-enti-pubblici">https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/parita-di-genero-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genero-nelle-direzioni-e-nei-consigli-di-amministrazione-degli-enti-pubblici</a>	
Salariate/i in %, membri di direzione, in Ticino (fonte: RIFOS)*				Eseguito	Uomini: 8.9% / Donne 5.4%	Uomini: 7.7% / Donne 3.9%	Fonte: RIFOS, UST, Neuchâtel, Ticino, 2021	
1.3 Il Cantone si impegna a prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro (CAN, DECS, DFE, DSS)	1.3.1 Prevenire le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro (CAN, DFE, DSS)	Accompagnamento di 20 PMI della Svizzera italiana nell'adozione di misure di prevenzione contro le violazioni dell'integrità personale sul posto di lavoro	Numero di aziende che hanno aderito al progetto	In corso	6	17	Dati relativi all'intero progetto per gli anni 2021 e 2022 assieme. Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/pmiazione">https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/pmiazione</a>	
			Numero di collaboratrici/tori coinvolte/i nelle attività formative	In corso	120	1366	Dati relativi all'intero progetto per gli anni 2021 e 2022 assieme. Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/pmiazione">https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/pmiazione</a>	
	1.3.2 Formare le/i formatrici/ori di apprendiste/i e le/gli ispettrici/ori di tirocinio sul tema delle violazioni dell'integrità personale (DECS, DFE)	Offerta formativa proposta dall'Istituto della formazione continua alle/ai formatrici/ori di apprendiste/i che operano in qualsiasi settore professionale	Numero di offerte formative realizzate per le/i formatrici/ori di apprendiste/i	Numero di offerte formative realizzate per le/i formatrici/ori di apprendiste/i	In corso	1	3	Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/fileadmin/DECS/DFP/UFC/IFC/FC/FCC/AN/Rischi_psicosociali_e_tutela_della_salute_psicofisica_dei_lavoratori.pdf">https://www4.ti.ch/fileadmin/DECS/DFP/UFC/IFC/FC/FCC/AN/Rischi_psicosociali_e_tutela_della_salute_psicofisica_dei_lavoratori.pdf</a> .
				Numero di formatrici/ori di apprendiste/i formate/i	In corso	8	28	
				Numero di offerte formative realizzate per le/gli ispettrici/ori di tirocinio	In corso	-	3	
				Numero di ispettrici/ori di tirocinio formate/i	In corso	-	50	
1.4 Il Cantone si impegna a promuovere la responsabilità sociale delle imprese nella legislazione sulle	1.4.1 Integrare la responsabilità sociale delle imprese nella legislazione sulle	Valutazione dell'estensione di tali indicatori ad altri settori	Stato di elaborazione del materiale informativo indirizzato alle/agli apprendiste/i	Non iniziato	-	-		
			Implementazione degli indicatori della CSR nella legislazione sulle commesse pubbliche che coinvolge la Divisione delle costruzioni del DT e la Sezione della logistica del DFE	In corso	-	1	Il primo appalto è stato pubblicato a dicembre 2022, mentre il secondo a gennaio 2023.	
			Numero di aziende che nell'ambito delle commesse pubbliche implementano il criterio di aggiudicazione sulla responsabilità sociale delle imprese, con un risultato di almeno il 2% sui 4% totali (fonte: CCCPubb)	In corso	-	-	Le prime offerte rientreranno nel mese di febbraio 2023.	

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

Stato al 31.12.2022

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	Osservazioni
	delle imprese nelle aziende (CAN, DFE, DT)	commesse pubbliche (CAN, DFE, DT)	Promozione di percorsi formativi nell'ambito della CSR sia per gli enti committenti, sia per le imprese offerenti	Numero di offerte formative proposte nell'ambito della CSR seguite da enti committenti e imprese offerenti (fonte: CCCPubb)	In corso	-	2	
				Numero partecipanti alle offerte formative nell'ambito della CSR seguite da enti committenti e imprese offerenti (fonte: CCCPubb)	In corso	-	80	

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

Stato al 31.12.2022

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	Osservazioni		
2.1 Il Cantone promuove lo sviluppo delle competenze di genere nel corpo docente di tutti i livelli e presso le/gli studentesse/i (CAN, DECS)		2.1.1 Proporre offerte formative e attività didattiche attorno alle pari opportunità rivolte alle/ai docenti di tutti i livelli (CAN, DECS)	Offerte formative da sottoporre al vaglio della Divisione della scuola e della Divisione della formazione professionale	Numero di offerte formative proposte	In corso	-	-	È in fase di elaborazione un'offerta di formazione continua proposta all'interno del catalogo DFA per i docenti della scuola dell'obbligo.		
				Numero di partecipanti agli incontri formativi	Non iniziato	-	-			
		2.1.2 Includere e esplicitare le competenze di genere nel Piano di studio della scuola dell'obbligo (DECS)	Perfezionamento del Piano di studio della scuola dell'obbligo	Stato di attuazione del Piano di studio	Integrazione della dimensione di genere nell'ambito degli indirizzi prioritari stabiliti per la pianificazione della formazione continua per il prossimo quadriennio (2024-2028)	In corso	-	-	Il Piano di studio perfezionato è stato approvato nella seduta del Consiglio di Stato del 22 giugno 2022 ed entrerà in vigore nell'anno scolastico 2023-2024.	
					Stato di attuazione del Piano di studio	Eseguito	-	-		
		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 (CAN, DECS)	Elaborare un documento all'attenzione delle direzioni scolastiche e le/i docenti in relazione alla diversità di genere	Stato di elaborazione delle linee guida (non iniziato / in corso / eseguito)	Numero di momenti formativi per le/i docenti e le direzioni degli istituti scolastici circa l'orientamento sessuale e l'identità di genere	In corso	-	2	Per maggiori informazioni: Strategia per l'educazione affettiva e sessuale nelle scuole (SEAS) – Quadriennio 2019-2023, punto 4.4. ( <a href="https://m4.ti.ch/fileadmin/GENERALE/FSS/Risorse/DECS_Strategia_educazione_sessuale_scuole_2019_2023.pdf">https://m4.ti.ch/fileadmin/GENERALE/FSS/Risorse/DECS_Strategia_educazione_sessuale_scuole_2019_2023.pdf</a> )	
					Numero di partecipanti alle offerte formative	In corso	-	66		
					Realizzare un sondaggio inerente le pratiche di educazione affettiva e sessuale nelle scuole, in collaborazione con il CIRSE e Salute sessuale svizzera	In corso	-	-		
					Stato di attuazione del sondaggio sulle pratiche di educazione affettiva e sessuale nelle scuole (non iniziato / in corso / eseguito)	In corso	-	-		
		2.2 Il Cantone sostiene le/i giovani nelle scelte formative e professionali libere da stereotipi di genere (tutti)	Rafforzare la partecipazione delle studentesse e degli studenti alla Giornata Nuovo Futuro	2.2.1 Promuovere e rafforzare la Giornata nazionale "Nuovo Futuro" (tutti)	Ampliare i progetti supplementari	Numero di posti disponibili nell'ambito dei progetti supplementari	In corso	326 posti disponibili	570 posti disponibili	Per maggiori informazioni: <a href="http://www.ti.ch/ambiente-ragazze">www.ti.ch/ambiente-ragazze</a>
						Numero di partecipanti ai progetti supplementari	In corso	250 partecipanti (tasso di occupazione del 76.7%)	462 partecipanti (tasso di occupazione dell'81.1%)	
Numero di progetti supplementari proposti	In corso					16 progetti (9 per le ragazze, 7 per i ragazzi)	17 progetti (9 per le ragazze, 8 per i ragazzi)			
2.2.2 Promuovere i mestieri legati al settore ambientale e allo sviluppo sostenibile in un'ottica di genere (CAN, DECS, DT)	Realizzazione di un sito internet e di materiale informativo			Materiale informativo pubblicato (testimonianze, guide, opuscoli, ecc.)	Stato di attuazione del sito internet (non iniziato / in corso / eseguito)	Eseguito	-	-	<b>Opuscolo informativo: "I punti cardinali del genere nella pianificazione del territorio"</b> <a href="https://www4.ti.ch/fileadmin/GENERALE/AMBIENTERAG/AZZE/documenti/I_punti_cardinali_del_genere_nella_pianificazione_del_territorio.pdf">https://www4.ti.ch/fileadmin/GENERALE/AMBIENTERAG/AZZE/documenti/I_punti_cardinali_del_genere_nella_pianificazione_del_territorio.pdf</a> / <b>Numero 86 della rivista ForestaViva</b> , giugno 2022, dedicato alla pianificazione del territorio in una prospettiva di genere ( <a href="https://www.federlegno.ch/files/federlegno/images/Giornale_federlegno/FORESTAVIVA_numero_86.pdf">https://www.federlegno.ch/files/federlegno/images/Giornale_federlegno/FORESTAVIVA_numero_86.pdf</a> )	
					Numero di incontri informativi e di orientamento realizzati	Eseguito	4 incontri informativi e di orientamento / 1 Partecipazione a Castellinaria	2 incontri informativi e di orientamento		
					Numero di partecipanti agli incontri informativi e di orientamento	Eseguito	76 partecipanti	32		
					Numero di visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile	Eseguito	5 (Istituto Scienze della terra SUPSI, Laboratorio di microbiologia applicata SUPSI, Azienda agraria cantonale e centro verde Mezzana, Meteo Svizzera, Istituto federale di ricerca per la foresta, la neve e il paesaggio WSL)	-		
					Numero di partecipanti alle visite guidate in aziende legate allo sviluppo sostenibile	Eseguito	25 partecipanti (18 donne e 7 uomini)	-		
					Numero di convegni e/o conferenze realizzati	Eseguito	-	1 Convegno pubblico / 2 Eventi pubblici		
					Promozione di convegni e conferenze sulla tematica	Eseguito	-	-		

Ambito di intervento 2: Pari opportunità nel contesto formativo

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

Stato al 31.12.2022

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	Osservazioni
				Numero di partecipanti ai convegni e/o alle conferenze	Eseguito	-	110	
			Produrre materiale informativo cartaceo e online sulle professioni e formazioni	Numero di schede, di pubblicazioni cartacee e di cartoline prodotte sulle professioni e formazioni	Eseguito	40	9 cartoline e 6 dépliant sulle professioni, 3 quaderni sui settori professionali, 1 "Scuola media.. e poi?", 1 opuscolo "Lingue, volontariato, ecc." (+ revisione di ca. 200 schede sulle formazioni su <a href="http://www.orientamento.ch/bdf">www.orientamento.ch/bdf</a> ), 30 post su instagram.	
	2.2.3 Promuovere un'educazione alle scelte libere da stereotipi di genere (DECS)		Promuovere attività didattiche sulla scoperta delle professioni e dei settori professionali presso l'Infocentro	Numero di attività didattiche sulla scoperta delle professioni e dei settori professionali proposte presso l'Infocentro	Eseguito	11 attività didattiche	8 attività didattiche	
				Numero di allieve/i che partecipano alle attività didattiche proposte all'Infocentro	Eseguito	70 partecipanti (ripartizione equa fra i sessi)	119 partecipanti	
			Programma di educazione alle scelte nella scuola media	Attuazione del programma di educazione alle scelte nella scuola media (non iniziato / in corso / eseguito)	Eseguito	-	Il programma di educazione alle scelte è stato assorbito dal nuovo piano di studio nell'ambito delle scelte e dei progetti personali. È in fase pilota l'attività di scoperta delle proprie competenze.	
			Corso di Educazione alle scelte con le studentesse e gli studenti del Master per l'insegnamento nella scuola media presso il DFA	Numero di studentesse/i del DFA che partecipano annualmente all'offerta formativa	Eseguito	70	60	
	2.2.4 Promuovere l'accesso alla formazione professionale libero da stereotipi di genere (DECS)		Promozione di percorsi formativi atipici dal punto di vista del genere attraverso la DFP o la CDMSI	Numero di eventi o misure di sensibilizzazione organizzati dalla Divisione della formazione professionale e dalla CDMSI che trattano il tema delle scelte di genere o valorizzano esempi di percorsi formativi non convenzionali	In corso	-	-	
			Partecipazione al progetto ProApp	Numero di eventi promossi nell'ambito del progetto ProApp	In corso	-	4 workshop per docenti, 3 atelier per apprendiste/i, 1 serata informativa per genitori.	Per maggiori informazioni: <a href="http://www.pro-app.ch">www.pro-app.ch</a>
				Numero di partecipanti agli eventi promossi nell'ambito del progetto ProApp	In corso	-	108	

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

Stato al 31.12.2022

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	Osservazioni	
Intervento 3: Pari opportunità nel settore pubblico e parapubblico	3.1 Il Cantone si impegna ad attuare in modo coerente la parità retributiva all'interno della sua sfera d'influenza (CAN, DFE, DT)	3.1.1 Concretizzare gli impegni sottoscritti all'interno della Carta per la parità salariale (analisi regolare della parità retributiva all'interno dell'AC, introduzione dei meccanismi di controllo nell'ambito delle commesse pubbliche e della legge per l'innovazione economica) (CAN, DFE, DT)	Analisi regolare della parità salariale all'interno dell'Amministrazione cantonale	Risultato rispetto all'analisi della parità salariale interna all'Amministrazione cantonale	In corso	-	-	L'analisi interna all'Amministrazione cantonale 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.	
			Allestire e implementare un progetto pilota di controlli della parità salariale nell'ambito delle commesse pubbliche e valutare l'eventuale estensione dei controlli anche nell'ambito degli enti sussidiati dallo Stato	Numero annuo di controlli della parità salariale svolti nell'ambito delle commesse pubbliche	In corso	-	6		
			Implementare dei controlli a campione del rispetto della parità salariale nell'ambito delle aziende che ricevono dei sussidi all'innovazione economica (LInn)	Numero annuo di imprese che autocertificano il rispetto della parità salariale nell'ambito del monitoraggio del rispetto dei criteri di accesso ai contributi ai sensi della legge per l'innovazione economica (LInn)	Eseguito	-	50		
			Informazione ai Comuni e agli enti parastatali sulla possibilità di sottoscrivere la Carta per la parità salariale e consulenza in merito all'impegno richiesto dagli obblighi previsti dalla carta	Differenza salariale tra donne e uomini nei settori pubblico e privato, in Ticino (fonte: RSS)*	Eseguito	17.3% nel Settore privato / 8.7% nel Settore pubblico	13.9% nel Settore privato / 8.2% nel Settore pubblico	Fonte: RSS, UST, Neuchâtel, Ticino 2020	
	3.2 Il Cantone si impegna a creare le condizioni quadro affinché la conciliazione tra lavoro e impegni personali all'interno dell'Amministrazione cantonale sia agevolata (DECS, DFE, DSS)	3.2.1 Promuovere la flessibilità delle condizioni lavorative per le/i dipendenti dell'Amministrazione cantonale (DECS, DFE, DSS)	Adozione delle modifiche normative (art. 46 cpv. 1 lett. I LORD, art. 46 cpv. 1 lett. Ibis LORD, art. 46 cpv. 6 LORD, art. 46 cpv. 1 lett. fbis LORD)	Entrata in vigore delle modifiche normative (art. 46 cpv. 1 lett. I LORD, art. 46 cpv. 1 lett. Ibis LORD, art. 46 cpv. 6 LORD, art. 46 cpv. 1 lett. fbis LORD) (non iniziato / in corso / eseguito)	Eseguito	Normative entrate in vigore retroattivamente al 1° luglio 2021	-	-	
			Valutazione delle prime esperienze svolte dallo Stato rispetto all'applicazione del regolamento sul telelavoro e individuazione di eventuali adeguamenti	Valutazione delle prime esperienze svolte dallo Stato rispetto all'applicazione del regolamento sul telelavoro (non iniziato / in corso / eseguito)	In corso	-	-		Il telelavoro nella forma ordinaria è stato implementato nuovamente nel corso del 2022. Durante la pandemia il regime con il quale è stato messo in vigore rispondeva alle esigenze della situazione pandemica, ovvero telelavoro obbligatorio o telelavoro consigliato. Per una valutazione del telelavoro in regime ordinario, si propone di valutarlo a distanza di un anno.
			Realizzazione dello studio sulle esigenze effettive delle/degli insegnanti rispetto alla messa a disposizione di servizi ad hoc per la cura e la custodia delle/dei figlie/i	Stato di attuazione dello studio sulle esigenze effettive delle/degli insegnanti rispetto alla messa a disposizione di servizi ad hoc per la cura e la custodia delle/dei figlie/i	In corso	-	-	Studio terminato e accolto nelle conclusioni dal CdS, non sono necessari servizi ad hoc per la custodia e la cura dei figli nelle scuole.	
	3.3 Il Cantone promuove un'equa rappresentanza dei generi negli organi decisionali dell'Amministrazione pubblica e nelle istituzioni politiche cantonali e comunali (CAN, DFE, DI)	3.3.1 Promuovere la presenza di almeno il 30% di entrambi i generi nelle commissioni e nei gruppi di lavoro dello Stato e monitorare l'evoluzione delle donne in posizioni dirigenziali (CAN, DFE)	Promozione della campagna informativa e di sensibilizzazione nei Dipartimenti dello Stato	Stato di attuazione della campagna di sensibilizzazione e di informazione	Non iniziato	-	-	-	
			Monitoraggio dell'evoluzione di genere nelle funzioni dirigenziali dello Stato (commissioni, gruppi di lavoro e posizioni dirigenziali)	Evoluzione della percentuale di donne e di uomini all'interno delle Commissioni e dei gruppi di lavoro del Consiglio di Stato	Eseguito	Legislatura 2020-2023: 26.7%	Legislatura 2020-2023: 26.7%		Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/parita-di-genero-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genero-nelle-commissioni-e-nei-gruppi-di-lavoro-dello-stato">https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/parita-di-genero-nelle-posizioni-dirigenziali/parita-di-genero-nelle-commissioni-e-nei-gruppi-di-lavoro-dello-stato</a>
			Monitoraggio dell'evoluzione di genere nelle funzioni dirigenziali dello Stato (commissioni, gruppi di lavoro e posizioni dirigenziali)	Evoluzione della percentuale di donne e di uomini funzionario/i dirigenti all'interno dell'Amministrazione cantonale	Eseguito	21% (75 donne su 357 funzionario e funzionari dirigenti)	36.7% (168 donne su 458 funzionario e funzionari dirigenti)		
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 (CAN, DI)		Promozione di una campagna di sensibilizzazione e di informazione volta ad una maggiore parità tra donne e uomini nelle istituzioni politiche cantonali e comunali	Realizzazione della campagna di sensibilizzazione e di informazione volta ad una maggiore parità tra donne e uomini nelle istituzioni politiche cantonali e comunali (non iniziato / in corso / eseguito)	In corso	-	-	"Helvetia chiama! Ticino": campagna di sensibilizzazione per promuovere un maggiore equilibrio di genere nelle istituzioni politiche cantonali	Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/helvetia-chiama-ticino">https://www4.ti.ch/can/sgcds/pari-opportunita/helvetia-chiama-ticino</a>	
		Quota di donne e di uomini nelle istituzioni politiche ticinesi (fonte: Ustat)*	Eseguito	<b>Municipi:</b> 19.5% (115 donne su 589 cariche) / <b>Consigli comunali:</b> 31.7% (795 donne su 2'509 cariche) / <b>Consiglio di Stato:</b> 0% (0 donne su 5 cariche) / <b>Gran Consiglio:</b> 34.4% (31 donne su 90 cariche) / <b>Deputazione ticinese alle camere federali:</b> 20% (2 donne su 10 cariche)	<b>Municipi:</b> 19.5% (115 donne su 589 cariche) / <b>Consigli comunali:</b> 31.7% (795 donne su 2'509 cariche) / <b>Consiglio di Stato:</b> 0% (0 donne su 5 cariche) / <b>Gran Consiglio:</b> 34.4% (31 donne su 90 cariche) / <b>Deputazione ticinese alle camere federali:</b> 20% (2 donne su 10 cariche)	Fonte: CAN, Bellinzona e Ustat, Giubiasco, 18 gennaio 2022.			
3.3.3 Informare sulla rappresentanza femminile e maschile nelle istituzioni politiche cantonali e comunali	Promozione della campagna di informazione "Democrazia sicura" volta ad incoraggiare la partecipazione delle cittadine e dei cittadini alle elezioni, nonché favorire l'interesse per la cosa pubblica e sostenere la cittadinanza attiva	Realizzazione della campagna di informazione "Democrazia sicura" volta ad incoraggiare la partecipazione delle cittadine e dei cittadini alle elezioni, nonché favorire l'interesse per la cosa pubblica e sostenere la cittadinanza attiva (non iniziato / in corso / eseguito)	Non iniziato	-	-		Possibile abbandono o ricollocamento del progetto nel corso del 2023 a seguito delle misure di risparmio decise dal CdS.		
	Informare sulla rappresentanza femminile e maschile nelle istituzioni politiche cantonali e comunali	Pagina informativa sulla rappresentanza femminile e maschile nelle istituzioni politiche cantonali e comunali	In corso	Ogni 4 anni in occasione delle elezioni cantonali e comunali	Ogni 4 anni in occasione delle elezioni cantonali e comunali				

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

Stato al 31.12.2022

Ambito di intervento	Descrizione obiettivo	Nr. Misura	Descrizione azioni	Descrizione indicatore	Stato	31.12.2021	31.12.2022	Osservazioni
Ambito di i	3.4 Il Cantone si impegna a promuovere il pari trattamento nelle pratiche amministrative nei limiti della sua sfera d'influenza (tutti)	3.4.1 Promuovere il pari trattamento amministrativo nell'Amministrazione cantonale e nei comuni (tutti)	Elaborare delle linee guida per le istituzioni in vista di promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo dal punto di vista di genere e la revisione/adattamento della modulistica laddove necessario	Stato di attuazione delle linee guida	Eseguito	-	-	Adozione del documento "Linguaggio inclusivo nella redazione di testi ufficiali nell'Amministrazione cantonale" da parte del Consiglio di Stato il 9 novembre 2022
			Promuovere momenti formativi e informativi sul linguaggio inclusivo nell'ambito delle pratiche amministrative	Numero di momenti formativi e informativi realizzati	Non iniziato	-	-	Per maggiori informazioni: <a href="https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/20221115_Allegato_2_Direttiva_linguaggio_inclusivo.pdf">https://www4.ti.ch/fileadmin/CAN/SGCDS/pari_opportunita/download/20221115_Allegato_2_Direttiva_linguaggio_inclusivo.pdf</a>
				Numero di partecipanti ai momenti formativi e informativi	Non iniziato	-	-	
	3.5 Il Cantone previene le violazioni dell'integrità personale all'interno dell'Amministrazione cantonale (CAN, DFE)	3.5.1 Rafforzare la prevenzione delle violazioni dell'integrità personale formando i quadri intermedi dell'Amministrazione cantonale (CAN, DFE)	Sviluppo e concezione dell'offerta formativa	Sviluppo e concezione dell'offerta formativa (non iniziato / in corso / eseguito)	In corso	-	-	
			Formazione dei quadri intermedi che hanno una responsabilità di team	Numero di offerte formative realizzate presso i quadri intermedi	Non iniziato	-	-	
				Numero di quadri intermedi formati	Non iniziato	-	-	
			Ulteriori azioni di prevenzione e sensibilizzazione per gli uffici o i servizi che ne fanno esplicita richiesta	Numero di azioni di prevenzione e di sensibilizzazione svolte	In corso	4	6	
				Numero di partecipanti alle azioni di prevenzione e di sensibilizzazione	In corso	56	180	
	3.6 Il Cantone promuove la responsabilità sociale dei comuni (DFE, DI)	3.6.1 Promuovere la responsabilità sociale dei comuni (DFE, DI)	Sviluppo e implementazione di un modello di benchmark intercomunale	Numero di Comuni che assumono un posizionamento intercomunale (benchmark) positivo grazie ad elementi inerenti la parità di genere	In corso	-	-	Nel corso dell'autunno 2022, nell'ambito di un concorso indetto dall'Ufficio federale per lo sviluppo territoriale è stato presentato un progetto grazie al quale, nel corso del 2023 sarà possibile creare i presupposti per il rilevamento di questo indicatore. Il progetto, che è stato approvato ed è sostenuto finanziariamente dalla Confederazione, verrà realizzato in partenariato con la SUPSI e ConsultaTI.
			Creazione del portfolio delle buone pratiche	Numero di buone pratiche nei Comuni sulla responsabilità sociale che riguardano la parità di genere	In corso	-	-	Idem.
			Elaborazione di un modello di rendicontazione della responsabilità sociale del Comune (rapporto di sostenibilità)	Numero di Comuni che hanno elaborato un rendiconto sulla responsabilità sociale che contempla la dimensione di genere	In corso	-	-	Idem.
			Formazione e sensibilizzazione sulla Responsabilità sociale dei Comuni	Numero di offerte formative sulla responsabilità sociale che integrano dimensioni relative alle pari opportunità	In corso	-	-	1 Simposio DI-DFE sulla responsabilità sociale del Comune e d'impresa / 1 Percorso formativo organizzato dall'USI nell'ambito del progetto Interreg denominato GovernaTI-VA.
				Numero di partecipanti alle offerte formative	In corso	-	140	

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

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