



## egual21 – Piano d'azione per l'uguaglianza

Piano delle misure, stato 23 maggio 2023

Il piano delle misure è principalmente uno strumento di lavoro interno e può essere sviluppato ulteriormente nel corso dell'elaborazione del progetto. Il decreto del Governo del 23.05.2023<sup>1</sup> prevede che se necessario potranno essere elaborate e attuate ulteriori misure di tipo 1 e di tipo 2. L'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini presenta al Governo un rapporto annuale relativo all'attuazione del piano d'azione con un piano delle misure aggiornato.

### Tipi di misure

1. Misure di rango sovraordinato che possono essere attuate in modo relativamente semplice e rapido dall'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini o dall'Ufficio del personale.
2. Misure pilota che vengono elaborate e attuate all'interno di e in collaborazione con servizi selezionati.
3. Misure che vengono integrate nella strategia del personale.
4. Misure che richiedono adeguamenti a lungo termine della struttura organizzativa e dei processi.

### Abbreviazioni

UCPO: Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini

UP: Ufficio del personale

UE: Ufficio edile

UIP: Ufficio dell'igiene pubblica

---

<sup>1</sup> Protocollo n. 432/2023

Obiettivo 1	L'Amministrazione cantonale promuove una cultura aziendale aperta a tutti i modelli di vita, priva di discriminazione, basata sulla fiducia, sulla trasparenza; una cultura del dare e ricevere.	Tipo	Servizio (direzione/collaborazione)	Anno di inizio	Anno dell'introduzione	Già in fase di attuazione
N.	Misura					
1.1	Collaborare con l'UCPO nell'elaborazione della strategia sul personale; garantire che gli aspetti rilevanti per l'uguaglianza e la conciliabilità tra professione e altri ambiti di vita siano ancorati in tale strategia e che la visione di equal21 si rifletta nella strategia sul personale	3	UP/UCPO	2023	2025	x
1.2	Verificare e adeguare il processo relativo al mobbing, alla discriminazione e alle molestie sessuali sul posto di lavoro in relazione agli obblighi di protezione del datore di lavoro conformemente alla legge federale sulla parità dei sessi	1	UP/UCPO	2023	2023	x
1.3	Rendere visibile la trasparenza del sistema salariale (promemoria/pencast/video esplicativo ecc.)	1	UP/UCPO	2023	2023	x
1.4	Ideare e svolgere manifestazioni di rete con relazioni di stimolo destinate a collaboratrici e collaboratori sui temi dell'uguaglianza e della conciliabilità	1	UCPO/UP	2023	2023	x

Obiettivo 2	Un buon equilibrio di vita per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori diventa una cosa naturale nella cultura aziendale dell'Amministrazione cantonale.	Tipo	Servizio (direzione/collaborazione)	Anno di inizio	Anno dell'introduzione	Già in fase di attuazione
N.	Misura					
2.1	Verificare/adequare il processo relativo alle sfide in termini di conciliabilità per genitori nonché di altri compiti di assistenza; sviluppare linee guida per collaboratrici e collaboratori nonché dirigenti (sinergie del Piano d'azione concernente il sostegno e lo sgravio di persone che prestano assistenza e cure a congiunti UIP)	1	UCPO/UP	2023	2023	x
2.2	Sviluppare proposte su come affrontare regolarmente il tema della conciliabilità tra professione e altri ambiti di vita per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori (colloqui con i team, relazioni di stimolo, workshop, colloqui con le collaboratrici/i collaboratori, valutazione delle collaboratrici/dei collaboratori, ecc.)	3	UP/UCPO	2023	su base continua	
2.3	Verificare/adequare la procedura in caso di dimissioni in relazione a un sondaggio sistematico, neutrale (anonimo) e a una valutazione dei motivi delle dimissioni (con attenzione particolare sulla possibilità di conciliare professione e altri ambiti di vita)	3	UP	2023	su base continua	

## Modelli di lavoro diversificati

Obiettivo 3	A seconda della situazione e della fase di vita l'Amministrazione cantonale propone modelli di lavoro diversi, che le collaboratrici e i collaboratori possono scegliere e contribuire a sviluppare, tenendo conto dei presupposti d'esercizio. Tra questi aspetti rientrano ad es. il miglioramento dei presupposti infrastrutturali per il lavoro mobile e ibrido nonché l'inclusione di fattori legati agli orari e al luogo.	Tipo	Servizio (direzione/collaborazione)	Anno di inizio	Anno dell'introduzione	Già in fase di attuazione
N.	Misura					
3.1	Sviluppare un progetto pilota per la creazione di uno spazio di co-working in un'ubicazione adeguata tenendo conto delle esigenze delle collaboratrici e dei collaboratori nonché della disponibilità di spazi	2	UCPO/UE	2024	2026	
3.2	Formulare proposte per la verifica/l'adeguamento regolari dei processi/dell'organizzazione del lavoro per quanto riguarda il miglioramento della conciliabilità tra professione e altri ambiti di vita (rafforzare l'autonomia e la responsabilità individuale delle collaboratrici e dei collaboratori)	1	UCPO/UP	2024	2025	
3.3	Progetto pilota con 1-2 servizi. Contenuto: cercare e attuare agevolazioni operative per il lavoro mobile/flessibile, laddove ciò risulta difficile a seguito delle prestazioni richieste (ad es. adeguamento degli orari di apertura, sportello digitale, diversi modelli di orari in professioni artigianali, ecc.) - svolgere un workshop per individuare potenziali - ideare e attuare	2	UCPO	2023	2025	x

Obiettivo 4	Tenendo conto delle esigenze aziendali, le collaboratrici e i collaboratori dell'Amministrazione cantonale possono adeguare per quanto possibile il proprio grado di occupazione alle esigenze della rispettiva fase di vita.	Tipo	Servizio (direzione/collaborazione)	Anno di inizio	Anno dell'introduzione	Già in fase di attuazione
N.	Misura					
4.1	Verificare le attuali condizioni di impiego, valutare possibili miglioramenti (come fanno gli altri?) ed eventuali adeguamenti. Output: raccomandazioni. Diverse scadenze a seconda del livello decisionale: - ordinanza - legge	1	UP/UCPO	2024	2025	
4.2	Creare presupposti aziendali e di organizzazione del lavoro presso i servizi riguardo a: - possibilità di job-sharing e di top-sharing - supplenze funzionanti	3	UP	2024	2025	

#### Campo d'azione

### Reclutamento e sviluppo del personale

Obiettivo 5	Il processo di selezione del personale dell'Amministrazione cantonale è privo di pregiudizi e di discriminazioni e garantisce l'uguaglianza e allo stesso tempo la diversità. Dove un genere è chiaramente sottorappresentato (uffici, funzioni) è possibile fissare obiettivi relativi alla rappresentanza di genere e, a parità di qualifiche, procedere a una corrispondente scelta basata sul genere, purché ciò avvenga in modo trasparente.	Tipo	Servizio (direzione/collaborazione)	Anno di inizio	Anno dell'introduzione	Già in fase di attuazione
N.	Misura					
5.1	Verificare/adeguare il processo di selezione del personale (privo di pregiudizi e di discriminazione; garantire l'uguaglianza e la diversità)	3	UP/UCPO	2024	2025	

5.2	Formazione delle persone che si occupano della selezione e perfezionamenti professionali regolari in materia di processo di selezione del personale; elaborazione di una guida	3	UP	2025	su base continua	
5.3	Elaborare possibili obiettivi relativi alla rappresentanza di genere e proposte riguardo a come procedere per raggiungere gli obiettivi	3	UCPO/UP	2023	2025	

<b>Obiettivo 6</b>	<b>L'Amministrazione cantonale lavora con diversi modelli organizzativi i quali promuovono la responsabilità individuale e le competenze delle collaboratrici e dei collaboratori nonché dei team e accrescono le prestazioni dell'intera organizzazione.</b>	Tipo	Servizio (direzione/collaborazione)	Anno di inizio	Anno dell'introduzione	Già in fase di attuazione
N.	Misura					
6.1	Analizzare e valutare modelli organizzativi alternativi in relazione alla loro idoneità per l'Amministrazione cantonale; decidere in merito a modelli favoriti per un progetto pilota e svilupparli	2	UCPO	2024	2025	
6.2	Realizzare 1-3 progetti pilota per attuare i modelli organizzativi favoriti nella misura 6.1 presso 1-3 servizi interessati. Le evidenze scaturite dai progetti pilota vengono comunicate internamente e messe a disposizione per progetti successivi	2	UCPO/UP	2025	2025	

<b>Obiettivo 7</b>	<b>La promozione e lo sviluppo delle collaboratrici e dei collaboratori da parte dell'Amministrazione cantonale seguono un approccio interdipartimentale.</b>	Tipo	Servizio (direzione/collaborazione)	Anno di inizio	Anno dell'introduzione	Già in fase di attuazione
N.	Misura					
7.1	Ideare e realizzare un sistema per la gestione di talenti per l'Amministrazione cantonale. Questo comprende: il rilevamento della situazione attuale, la creazione di offerte come consulenza relativa alla carriera, programmi di mentoring, rotazione lavorativa o stage	3	UP	2023	2025	

Obiettivo 8	L'Amministrazione cantonale ha ancorato saldamente i temi dell'uguaglianza e della conciliabilità nella propria organizzazione, in modo che anche dopo la conclusione del progetto equal21 sia possibile reagire a cambiamenti sociali e sviluppare ulteriormente il piano d'azione per l'uguaglianza conformemente all'incarico di frazione PS del 2019.	Tipo	Servizio (direzione/collaborazione)	Anno di inizio	Anno dell'introduzione	Già in fase di attuazione
N.	Misura					
8.1	Definire e attuare una struttura organizzativa per ancorare l'uguaglianza e la conciliabilità: - responsabilità, competenze (centrali/decentrali) - preventivo	4	UCPO/UP	2024	2026	
8.2	Definire e attuare la strategia di comunicazione in relazione ai temi dell'uguaglianza e della conciliabilità - comunicazione interna/Intranet - comunicazione esterna	4	UCPO/UP	2022	su base continua	x
8.3	Ideare/svolgere di un sondaggio tra le collaboratrici e i collaboratori e integrarlo nel processo regolare di valutazione	4	UCPO/UP	2025	2026	
8.4	Sviluppare uno strumento di controlling per misurare l'uguaglianza e la conciliabilità con un processo adatto al livello (mettere un cockpit a disposizione dei servizi)	3	UP/UCPO	2023	su base continua	
8.5	Dare vita a uno scambio istituzionalizzato con altre organizzazioni, in particolare con istituti autonomi di diritto pubblico (tavola rotonda sul tema dell'uguaglianza)	1	UCPO	2022	su base continua	x
8.6	Verificare ed eventualmente integrare/adequare l'offerta di formazione continua tenendo conto delle competenze nell'ambito dell'uguaglianza e della conciliabilità	1	UP/UCPO	2023	2024	x