



Il Governo ha ancorato l'uguaglianza all'interno dell'Amministrazione cantonale

Con «equal 21 – Piano d'azione per l'uguaglianza destinato all'Amministrazione cantonale» il Governo rafforza un mondo del lavoro che promuove le pari opportunità, la conciliabilità tra professione e altri ambiti di vita e l'inclusione. Il piano d'azione è stato elaborato negli ultimi 12 mesi in un processo partecipativo e mira a sostenere l'Amministrazione anche nel reclutamento di vari lavoratori e specialisti.

L'Amministrazione cantonale ha individuato il proprio potenziale di miglioramento: recentemente il Governo ha approvato il Piano d'azione per l'uguaglianza destinato all'Amministrazione (equal 21). Il piano d'azione comprende quattro campi d'azione: modelli di lavoro diversificati, reclutamento e sviluppo del personale, cultura aziendale, nonché consolidamento e struttura. Ogni campo d'azione prevede obiettivi e misure che sono stati sviluppati da un gruppo di lavoro composto da collaboratori di livelli gerarchici diversi di tutti i Dipartimenti e della Cancelleria dello Stato. «Per noi è importante integrare le diverse realtà lavorative nel piano d'azione per l'uguaglianza, in modo che i collaboratori possano riconoscersi negli obiettivi», ha sottolineato Barbara Wülser, responsabile dell'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini.

Individuare e sfruttare i potenziali

Dal profilo dell'uguaglianza al centro vi sono la partecipazione alla vita lavorativa e l'accesso indiscriminato alle risorse. Le possibilità di sviluppo e di carriera devono basarsi sull'idoneità e non sul genere o sull'identità di genere. Con l'attuale carenza di specialisti e di lavoratori, fenomeno che si sta accentuando, l'uguaglianza e la diversità vengono considerate sotto una nuova luce anche da parte delle imprese: strategie, processi e misure per promuovere l'uguaglianza e l'inclusione garantiscono che il potenziale di persone diverse, in particolare di donne, genitori e lavoratori con compiti di assistenza o che si trovano in situazioni di vita particolari, possa essere sfruttato sul mercato del lavoro.

Il piano d'azione per l'uguaglianza unisce queste prospettive. Il Consigliere di Stato Jon Domenic Parolini, direttore del Dipartimento dell'educazione, cultura e protezione dell'ambiente ha sottolineato: «Una cultura del lavoro inclusiva, non discriminatoria e che promuove l'uguaglianza sostiene tutti i collaboratori nella scoperta e nell'ulteriore sviluppo dei propri talenti.» Le persone che si sentono integrate e accettate sono più motivate, più soddisfatte e godono di una salute migliore. «La soddisfazione e la motivazione dei lavoratori aumentano e di conseguenza anche quelle dei datori di lavoro.»

Il piano d'azione per l'uguaglianza verte su un rilevamento svolto nel 2022 dal servizio specializzato «UND», il centro di competenze svizzero per la conciliabilità tra professione e altri ambiti di vita. Il [rapporto](#) mostra la situazione attuale in materia di uguaglianza e di conciliabilità all'interno dell'Amministrazione cantonale e formula raccomandazioni. Già oggi i collaboratori beneficiano ad esempio di una buona offerta di formazione e perfezionamento professionale. Al contempo vi sono grandi differenze tra i singoli servizi per quanto riguarda la possibilità di strutturare la propria quotidianità lavorativa in termini di orari e di luogo. Il rapporto evidenzia anche

che le donne sono significativamente sottorappresentate a livello dirigenziale nell'Amministrazione cantonale.

Elaborazione di una nuova strategia del personale

L'Amministrazione cantonale è un'organizzazione eterogenea con profili professionali molto diversi tra loro. Di conseguenza si differenziano anche le situazioni di partenza: per collaboratori con prescrizioni vincolanti relative al luogo e agli orari di lavoro è ad esempio praticamente impossibile prendere parte a decisioni riguardo agli orari e al luogo dello svolgimento dei compiti. Il team di progetto composto da rappresentanti dell'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità, dell'Ufficio del personale e del servizio specializzato «UND» vorrebbe tenere conto di questi aspetti durante l'attuazione. «Ci siamo posti obiettivi realistici e al contempo ambiziosi» ha spiegato la responsabile del progetto Miriam Erni. Non si tratterebbe di un paradosso, tuttavia sarebbe necessaria una stretta collaborazione con i servizi anche per l'ulteriore concretizzazione delle misure.

L'uguaglianza è un compito trasversale. Attualmente all'interno dell'Amministrazione cantonale sono in corso numerosi altri processi che presentano punti in comune con il piano d'azione per l'uguaglianza, ad esempio il rinnovo dell'infrastruttura e dell'hardware, parola chiave «New Work». I processi sono reciprocamente vantaggiosi. Le sinergie sono state identificate e sfruttate. Il Governo ha quindi deciso che gli obiettivi del piano d'azione per l'uguaglianza rappresentano una base per la nuova strategia del personale, attualmente in fase di elaborazione.

Persone di riferimento:

- Consigliere di Stato Dr. Jon Domenic Parolini, direttore del Dipartimento dell'educazione, cultura e protezione dell'ambiente, tel. +41 81 257 27 01 (raggiungibile tra le ore 15:30 e le 16:00), e-mail Jondomenic.Parolini@ekud.gr.ch
- Barbara Wülser, responsabile dell'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità, tel. +41 81 257 35 71, e-mail Barbara.Wuelser@stagl.gr.ch

Organo competente: Governo

Data: 05.07.2023