

equal21

Piano d'azione per l'uguaglianza
destinato all'amministrazione cantonale dei Grigioni.



Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann
Post da stab per l'egalitad da las schanzas per dunnas ed umens
Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini

Impressum

Editore e autore

Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini
Approvato dal Governo il 23 maggio 2023

Impaginazione e stampa

selva caro druck ag, Flims

Icone

skipp communications AG, Coira

Per ordinazioni

Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini
Loëstrasse 26
7001 Coira
Telefono: 081 257 35 70
info@stagl.gr.ch, www.stagl.gr.ch

Cara lettrice, caro lettore

Coira, luglio 2023

Il mondo del lavoro è una forza motrice dei cambiamenti sociali. Questo vale anche per l'uguaglianza. In qualità di principale datore di lavoro del Cantone, l'Amministrazione cantonale assume una funzione di esempio. Il Cantone dei Grigioni non solo ha l'obbligo legale di impegnarsi a favore dell'uguaglianza giuridica e di fatto tra i sessi, ma ha anche un dichiarato interesse a farlo. Una società in cui le persone possono vivere in modo paritario e senza discriminazione è più flessibile e più resiliente.

La legge federale sulla parità dei sessi fornisce la base giuridica per l'uguaglianza nella vita lavorativa. Vi rientrano anche la prevenzione e la lotta alla discriminazione. Le pari opportunità sono ancorate nella Costituzione cantonale e nel programma di Governo 2021–2024. Il punto centrale di sviluppo «Datore di lavoro attrattivo» mira a migliorare l'attrattiva del Cantone come datore di lavoro. Vengono menzionati a titolo di esempio la flessibilizzazione delle forme di lavoro e del pensionamento, la promozione del lavoro a tempo parziale, oppure il miglioramento della conciliabilità tra professione e famiglia.

Con «egual21 – Piano d'azione per l'uguaglianza» l'Amministrazione cantonale si è posta obiettivi vincolanti per offrire alle collaboratrici e ai collaboratori attuali e futuri condizioni di lavoro che promuovono la conciliabilità tra professione e altri ambiti di vita nonché l'uguaglianza. Allo stesso tempo l'Amministrazione risponde all'esigenza sociale di condizioni di lavoro moderne. A questo scopo è necessario ancorare a livello strutturale i processi e ci vogliono responsabili nei settori dell'uguaglianza interna all'azienda. È necessario anche un cambiamento culturale. Questo non avviene spontaneamente, ma deve essere avviato dai responsabili decisionali e sostenuto da tutte le parti interessate.

Uguaglianza e pari opportunità non sono né un fatto scontato né una questione privata. La promozione dell'uguaglianza è un tema di condotta. Ed è per que-

sto che ci impegneremo, in qualità di Amministrazione cantonale, come Governo, come persone con funzioni dirigenziali e come datore di lavoro.

A nome del Governo ringrazio di cuore tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori che negli ultimi mesi hanno contribuito con molta competenza allo sviluppo del piano d'azione per l'uguaglianza!

Jon Domenic Parolini

Direttore del Dipartimento dell'educazione, cultura e protezione dell'ambiente del Cantone dei Grigioni



Indice

Introduzione	6
Obiettivi, campi d'azione e misure	7
Cultura aziendale	8
Modelli di lavoro diversificati	10
Reclutamento e sviluppo del personale	12
Consolidamento e strutture	14
Attuazione	15

Introduzione

Con «egual21 – Piano d'azione per l'uguaglianza», l'Amministrazione cantonale sviluppa ulteriormente i propri processi, la cultura dirigenziale e aziendale per promuovere la partecipazione alla vita lavorativa e sfruttare il potenziale di specialisti. In questo modo dà attuazione a un incarico di frazione PS accolto nel 2019 dal Gran Consiglio. Il Governo ha deciso di limitare in una prima fase il piano d'azione all'Amministrazione cantonale e di attribuirne la direzione all'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini.

Con l'attuale carenza di specialisti e di lavoratori, che si sta accentuando, l'uguaglianza e la diversità vengono considerate sotto una nuova luce: molto di ciò che pare necessario dal punto di vista dell'uguaglianza è utile anche all'economia. Le donne dispongono oggi di una formazione almeno equivalente a quella degli uomini. Tuttavia a seguito della difficoltà di conciliare famiglia e professione o di ostacoli strutturali le donne spesso non lavorano o lavorano con volumi d'impiego ridotti. Questo significa che un elevato potenziale di reddito non viene sfruttato. Le pari opportunità sul posto di lavoro non si limitano però alla conciliabilità tra professione e famiglia, volontariato o tempo libero. Riguardano ad esempio anche il processo di selezione e di assunzione, le condizioni di impiego o il sostegno e la promozione delle collaboratrici e dei collaboratori.

Dal profilo dell'uguaglianza al centro vi sono la partecipazione alla vita lavorativa e l'accesso indiscriminato alle risorse. Di conseguenza le possibilità di sviluppo e di carriera devono basarsi sull'idoneità e non sul genere o sull'identità di genere. Al contempo una cultura del lavoro vicina all'uguaglianza, inclusiva e priva di discriminazioni sostiene le e i dipendenti nell'individuare e nello sviluppare i propri talenti. Le persone che si sentono integrate e accettate sono più motivate, più soddisfatte e godono di una salute migliore.



Il progetto egual21

Il termine romancio «egual» significa «uguale»; il numero 21 indica l'anno in cui è stato avviato il progetto. Il piano d'azione per l'uguaglianza è stato sviluppato nel 2022 in collaborazione con un gruppo di lavoro interdipartimentale e sarà attuato da maggio 2023 fino alla fine del 2025. In seguito saranno analizzati i risultati e il progetto sarà concluso con un rapporto finale.

www.stagl.gr.ch/egual21



Visione di egual21

L'Amministrazione cantonale dei Grigioni è un'organizzazione che apprende e in qualità di principale datore di lavoro del Cantone assume una funzione di esempio. Occorre assumere questa responsabilità. L'uguaglianza completa all'interno dell'Amministrazione cantonale va di pari passo con un cambiamento della cultura aziendale. Questo processo di cambiamento è basato sulla visione seguente:

- L'Amministrazione cantonale promuove una cultura all'insegna delle pari opportunità e dell'assenza di discriminazione.
- Il sapere e le competenze relativi alle pari opportunità e all'assenza di discriminazione vengono sviluppati, collegati e trasmessi.
- I processi e le misure per la verifica della comunicazione in materia di pari opportunità e di assenza di discriminazione sono ancorati nell'Amministrazione cantonale.



Rilevamento della situazione

Nel 2022 è stata rilevata la situazione in relazione all'uguaglianza nell'Amministrazione cantonale e i risultati sono stati riassunti in un rapporto. Il rilevamento della situazione rappresenta la base del piano d'azione per l'uguaglianza e può essere consultato sul sito web dell'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini. www.stagl.gr.ch/egual21

Piano delle misure

Il piano delle misure è principalmente un documento di lavoro interno. Documenta lo stato del raggiungimento degli obiettivi. 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. Piano delle misure equal21, stato 23 maggio 2023.

Indicatori

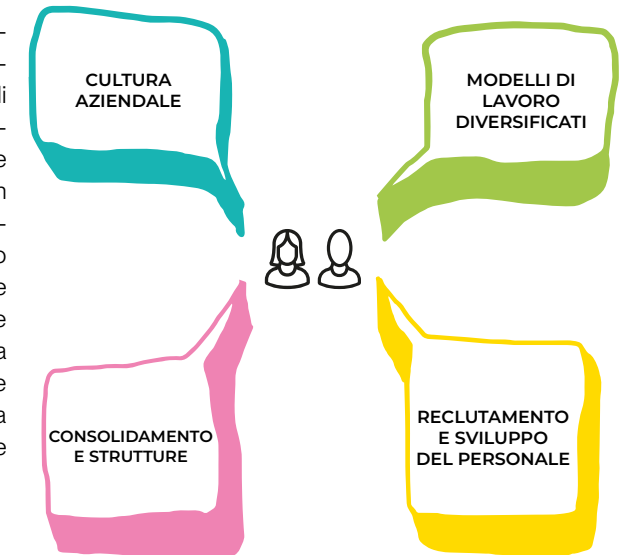
Per poter misurare il raggiungimento degli obiettivi, per ogni obiettivo sono stati definiti 1-2 indicatori. Gli indicatori sono stati stabiliti sulla base del rilevamento della situazione del 2022. Parte di questo rilevamento era costituita dal sondaggio svolto tra le collaboratrici e i collaboratori, che sarà ripetuto nel 2025/2026.

Strategia del personale

Gli obiettivi del piano d'azione per l'uguaglianza vengono integrati nella strategia sul personale elaborata nel 2023. In questo modo viene garantito che l'uguaglianza, la conciliabilità, l'assenza di discriminazione e le pari opportunità siano ancorate in modo sovraordinato e strategico all'interno dell'Amministrazione cantonale.

Obiettivi, campi d'azione e misure

Il piano d'azione per l'uguaglianza è un documento strategico che traccia l'orientamento operativo per il consolidamento di una cultura del lavoro ugualitaria, priva di discriminazione e che promuove la conciliabilità tra professione e altri ambiti di vita in seno all'Amministrazione cantonale. È composto da quattro campi d'azione con otto obiettivi vincolanti e un piano delle misure per il raggiungimento degli obiettivi. Il progetto «equal 21 – Piano d'azione per l'uguaglianza destinato all'Amministrazione cantonale» è diretto dall'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini e sarà attuato tra il 2023 e il 2025. Dopo la conclusione e la valutazione del progetto si deciderà in merito a una seconda tappa che sarà attuata anche al di fuori dell'Amministrazione cantonale.



I quattro campi d'azione del piano d'azione per l'uguaglianza.

Campi d'azione

I tre campi d'azione tematici «Cultura aziendale», «Modelli di lavoro diversificati» nonché «Reclutamento e sviluppo del personale» sono stati sviluppati nel 2022 da un gruppo di lavoro interdipartimentale nel quadro di un processo partecipativo. Il quarto campo d'azione «Consolidamento e strutture» garantisce il consolidamento necessario a lungo termine a livello organizzativo. È stato elaborato da un gruppo di progetto composto da rappresentanti dell'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini, dell'Ufficio del personale e del servizio specializzato UND.

Misure

Gli obiettivi del piano d'azione per l'uguaglianza valgono per l'intera Amministrazione. Di conseguenza le misure dovrebbero comportare un miglioramento delle condizioni di lavoro, possibilmente per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori nonché sostenere l'intera Amministrazione cantonale negli sforzi volti ad aumentare la sua attrattiva quale datore di lavoro.

Sinergie

La promozione dell'uguaglianza e delle pari opportunità è un compito trasversale e di condotta che può avere successo soltanto se viene affrontato nel suo insieme. Sono determinanti i collegamenti sul piano orizzontale e verticale e lo sfruttamento di sinergie. Questo avviene attraverso persone, ma anche attraverso l'integrazione di misure in altri processi e in altre attività in corso nell'Amministrazione cantonale, in modo trasversale ai Dipartimenti e servizi. Questi costituiscono uno stimolo gli uni per gli altri. Esperienze già acquisite nel settore «New Work» possono ad esempio sostenere il raggiungimento degli obiettivi nel campo d'azione «Modelli di lavoro diversificati». Interfacce con altri progetti o iniziative vengono individuate e sfruttate su base continua. Non da ultimo la cura attenta delle interfacce tra responsabili, progetti e processi contribuisce a evitare oneri supplementari durante l'attuazione per i servizi, i segretariati dei Dipartimenti, la Cancelleria dello Stato e l'Amministrazione cantonale nel suo insieme.

Campo d'azione 1

Cultura aziendale

Un approccio sostanzialmente positivo e pluralista costituisce la base per l'assenza di discriminazione e per le pari opportunità. Una cultura aziendale aperta nei confronti di forme di vita diverse promuove inoltre l'identificazione e la motivazione delle collaboratrici e dei collaboratori. Deve essere vissuta e coltivata in egual misura dalle persone con funzioni dirigenziali, dalle collaboratrici e dai collaboratori e deve essere percepibile a tutti i livelli gerarchici.

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.

Spiegazione Le fattispecie rilevanti ai fini dell'uguaglianza vengono rese trasparenti e comprensibili per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori, affrontando ripetutamente i temi correlati, non tollerando la discriminazione e sensibilizzando nei confronti delle pari opportunità.

Esempi di misure

- 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. Organo competente: Ufficio del personale, collaborazione: Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini. Termine: 2023.
- Ideare e svolgere manifestazioni di rete con relazioni di stimolo destinate a collaboratrici e collaboratori sui temi dell'uguaglianza e della conciliabilità. Organo competente: Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini, collaborazione: Ufficio del personale. Termine: a partire dal 2023.



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.

Spiegazione La possibilità di conciliare in modo soddisfacente la professione e altri ambiti di vita nelle diverse fasi di vita ha un grande impatto sull'equilibrio di vita delle collaboratrici e dei collaboratori e di conseguenza sulla loro motivazione, il loro impegno, le loro prestazioni e la loro salute. È possibile rendere la conciliabilità una cosa naturale nella cultura aziendale se la si rende un argomento ricorrente e si rendono trasparenti ed equilibrate le esigenze delle diverse collaboratrici, dei diversi collaboratori nonché dell'organizzazione.

Esempi di misure

- Verificare/adeguare 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. Le sinergie rispetto al «Piano d'azione concernente il sostegno e lo sgravio di persone che prestano assistenza e cure a congiunti nei Grigioni» dell'Ufficio dell'igiene pubblica sono attualmente oggetto di verifica. Organo competente: Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini, collaborazione: Ufficio del personale. Termine: dal 2023.
- Verificare/adeguare 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). Organo competente: Ufficio del personale. Termine: dal 2023.



Modelli di lavoro diversificati

Le forme e le fasi di vita mutano nel corso del tempo. Allo stesso modo cambiano anche le esigenze nei confronti della conciliabilità, in termini di tempo e di luogo, tra attività lavorativa e altri ambiti di vita, come ad esempio la genitorialità, i compiti di assistenza, o attività e impegni extraprofessionali. Con modelli di lavoro diversificati l'Amministrazione cantonale permette a tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori di raggiungere un elevato grado di conciliabilità. In questo modo l'Amministrazione cantonale fidelizza le collaboratrici e i collaboratori, incrementa le pari opportunità e la possibilità di liberarsi dai modelli di ruolo restrittivi.

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.

Spiegazione Nel limite del possibile le collaboratrici e i collaboratori dovrebbero poter stabilire il luogo della propria attività e il modo in cui svolgere i propri compiti secondo le proprie esigenze e possibilità, al fine di coordinare meglio la loro attività lavorativa con altre attività di vita. Questo non significa semplicemente lavorare da casa, bensì può anche significare svolgere determinati compiti volutamente non da casa, ma ad esempio in viaggio, in uno spazio di co-working, sul posto di lavoro abituale o frazionando il tempo di lavoro.

Esempi di misure

- 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. Organo competente: Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini. Collaborazione: Ufficio edile. Termine: 2024 con attuazione entro il 2026.
- 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.). Organo competente: Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini. Termine: determinazione del servizio/dei servizi in cui vengono svolti i progetti pilota, svolgimento di un workshop per la ricerca di potenziali nel 2023, ideare e attuare dal 2024 al 2025.

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.

Spiegazione Le esigenze in relazione alla ripartizione del tempo tra attività lavorativa, famiglia nonché altre attività di vita cambiano con le fasi di vita delle persone. Se, tenendo conto delle condizioni quadro, vengono creati buoni presupposti in materia di organizzazione del lavoro e una corrispondente cultura aziendale al fine di consentire alle collaboratrici e ai collaboratori un maggiore spazio di manovra nell'organizzazione dell'orario di lavoro, questo leggerà le collaboratrici e i collaboratori al datore di lavoro e a lungo termine aumenterà la loro capacità operativa e la motivazione.

Esempi di misure

- Verificare le attuali condizioni di impiego, valutare possibili adeguamenti/miglioramenti. Competenza: Ufficio del personale, collaborazione: Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini. Diverse scadenze a seconda del livello decisionale: ordinanza nel 2024, legge nel 2025.
- Creare presupposti aziendali e in termini di organizzazione del lavoro per quanto riguarda le possibilità di job-sharing e di top-sharing, supplenze funzionanti. Competenza: Ufficio del personale. Termine: dal 2024 al 2025.



Reclutamento e sviluppo del personale

Con i suoi servizi l'Amministrazione cantonale si rivolge a una società eterogenea. Al momento del rilevamento della situazione questa eterogeneità non trovava riflesso nelle collaboratrici e nei collaboratori; nelle funzioni dirigenziali le donne erano addirittura nettamente sottorappresentate. Con modelli organizzativi che promuovono la responsabilità individuale e le competenze delle collaboratrici, dei collaboratori e dei team, con una promozione mirata e interdipartimentale delle collaboratrici e dei collaboratori nonché con un processo di selezione del personale privo di discriminazione e di pregiudizi l'Amministrazione cantonale garantisce l'uguaglianza e la diversità. Questo ha effetti positivi sulla percezione dell'Amministrazione cantonale quale datore di lavoro aperto, equo e all'avanguardia e può contribuire a reclutare candidati di segmenti vari e diversificati.

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.

Spiegazione Se, come nel processo di selezione del personale, le persone vengono valutate da altre persone vi è il rischio che le decisioni non vengano prese senza pregiudizi. Ciò può essere evitato tramite processi e regole chiaramente strutturati, la formazione di chi procede alla selezione nonché strumenti di controllo. Inoltre, come dimostrano gli studi, gli obiettivi influenzano positivamente il rapporto tra i sessi, definendo i modi e le misure per raggiungere tali obiettivi e affrontandoli ripetutamente.

Esempi di misure

- Verificare/adequare il processo di selezione del personale (privo di pregiudizi e di discriminazione; garantire l'uguaglianza e la diversità). Il modello per gli annunci di lavoro sarà rivisto dall'Ufficio del personale già nel 2023. Organo competente: Ufficio del personale, collaborazione: Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini. Termine: dal 2023.
- Elaborare possibili obiettivi relativi alla rappresentanza di genere e proposte riguardo a come procedere per raggiungere gli obiettivi. Una proposta corrispondente sarà sottoposta al Governo. Organo competente: Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini. Termine: fino a 2025.



Obiettivo 6 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.

Spiegazione Le strutture organizzative definiscono il quadro per le possibilità di codecisione e di partecipazione delle collaboratrici e dei collaboratori. Strutture rigide e fortemente gerarchiche possono ostacolare lo sviluppo delle collaboratrici e dei collaboratori e nel caso peggiore possono avere un effetto discriminatorio: ad esempio le pari opportunità non sono più garantite o le possibilità di assunzione di maggiore responsabilità sono limitate, ad esempio per collaboratrici e collaboratori a tempo parziale. Gerarchie meno verticali con un maggiore grado di responsabilità e di autonomia motivano le collaboratrici e i collaboratori competenti e migliorano la conciliabilità (soddisfazione, salute, possibilità di organizzazione autonoma, ecc.). Le esigenze e i presupposti sono diversi all'interno dell'Amministrazione cantonale e non ogni modello si presta per ogni unità organizzativa. Occorre pertanto valutare diversi modelli ed esaminare i rispettivi potenziali nel quadro di progetti pilota con i servizi interessati.

Esempi di misure

- 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. Organo competente: Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini. Termine: 2024.

- Realizzare 1–3 progetti pilota per attuare i modelli organizzativi presso 1–3 servizi interessati. Le evidenze scaturite dai progetti pilota vengono comunicate internamente e messe a disposizione per progetti successivi. Organo competente: Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini, collaborazione: Ufficio del personale. Termine: 2025

Obiettivo 7 La promozione e lo sviluppo delle collaboratrici e dei collaboratori da parte dell'Amministrazione cantonale seguono un approccio interdipartimentale.

Spiegazione La struttura eterogenea dell'Amministrazione cantonale con molti servizi piccoli fa sì che per molte collaboratrici e molti collaboratori vi siano soltanto possibilità di sviluppo limitate all'interno del servizio o del Dipartimento. Vi è anche il rischio che ciascuno pensi solo «al suo orticello». Questo cela il rischio per l'Amministrazione di perdere collaboratrici e collaboratori competenti se non si possono offrire loro prospettive professionali.

Esempi di misure

- 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. Organo competente: Ufficio del personale. Termine: dal 2023.



Consolidamento e strutture



Come la società nel suo complesso, anche i temi dell'uguaglianza e della conciliabilità sono soggetti a continui cambiamenti. Al fine di ottenere un effetto a lungo termine i processi per la promozione delle pari opportunità e dell'uguaglianza devono essere ancorati in modo duraturo nell'Amministrazione cantonale. Nel quadro di equal21 si intende implementare strutture adatte, affinché l'Amministrazione cantonale rimanga concorrenziale e possa fungere da esempio.

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.

Spiegazione La garanzia a lungo termine delle pari opportunità e la promozione della conciliabilità tra professione e altri ambiti di vita all'interno dell'Amministrazione cantonale non hanno un limite, ma sono dei processi continui. Pertanto occorre definire strutture affinché l'uguaglianza e la conciliabilità possano essere ancorate nell'organizzazione anche una volta concluso il progetto equal21.

Esempi di misure

- Definire e attuare una struttura organizzativa comprese le responsabilità, le competenze centrali e decentrali nonché i costi. Una proposta corrispondente sarà sottoposta al Governo. Organo competente: Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini, collaborazione: Ufficio del personale. Termine: 2024 con attuazione a partire dal 2026.
- Verificare e integrare/adequare l'offerta di formazione continua per quanto riguarda le competenze nell'ambito dell'uguaglianza e della conciliabilità. Organo competente: Ufficio del personale, collaborazione: Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini. Termine: dal 2024.

Attuazione

L'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità per donne e uomini dirige il progetto «equal21 – Piano d'azione per l'uguaglianza destinato all'Amministrazione cantonale» su incarico del Governo. Il progetto sarà attuato e implementato a partire da giugno 2023 fino presumibilmente a fine 2025. A tale scopo l'Ufficio di coordinamento lavora a stretto contatto con l'Ufficio del personale.

Per raggiungere gli obiettivi del piano d'azione è decisivo che l'uguaglianza e le pari opportunità siano saldamente ancorate nell'intera Amministrazione cantonale. Per questo motivo il progetto tiene conto delle diverse esigenze e realtà di lavoro all'interno dell'Amministrazio-

ne cantonale anche nel quadro dell'attuazione del piano d'azione. A questo scopo in tutti i servizi, i segretariati dei Dipartimenti e presso la Cancelleria dello Stato saranno nominate delle persone competenti per le misure. Il progetto equal21 e i risultati saranno poi valutati in seguito alla fase di attuazione e il progetto sarà concluso con un rapporto finale a destinazione del Governo.

