



L'Amministrazione cantonale ha posto le basi per una maggiore uguaglianza

Buone opportunità di formazione e di perfezionamento professionale e un grado di autonomia relativamente elevato per i collaboratori nell'organizzazione del loro orario di lavoro: il rapporto sul rilevamento dell'uguaglianza mostra i punti di forza e il potenziale dell'Amministrazione cantonale in veste di datrice di lavoro. Vi è tuttavia anche necessità di agire, poiché la quota di donne è per un buon terzo al di sotto della media delle amministrazioni pubbliche svizzere. La rappresentanza femminile è ancora più bassa a livello dirigenziale.

L'Amministrazione cantonale presenta già alcuni punti di forza che le consentono di raggiungere una maggiore uguaglianza. È quanto emerge da un rilevamento allestito dal «servizio specializzato UND» su incarico dell'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità nel quadro del «Piano d'azione per l'uguaglianza destinato all'Amministrazione» (equal21). I collaboratori godono di un elevato grado di autonomia nell'organizzazione della loro quotidianità lavorativa. Inoltre beneficiano di una buona offerta in termini di formazione e perfezionamento professionale. Secondo il Consigliere di Stato Jon Domenic Parolini, l'Amministrazione cantonale assume un ruolo esemplare quale datrice di lavoro e fornitrice di servizi. «Le spetta la responsabilità», sottolinea Parolini, «di offrire a tutti i collaboratori, donne e uomini, la possibilità di conciliare la loro professione con gli altri contesti di vita.»

Il rapporto di rilevamento in conclusione della prima fase di equal21 mostra anche i potenziali. Ad esempio, la menzionata conciliabilità verrebbe migliorata se i collaboratori potessero adeguare temporaneamente il proprio grado di lavoro in base alle esigenze. In questo modo avrebbero la possibilità di dedicarsi in misura maggiore alla genitorialità o all'assistenza ai familiari. Ad oggi, nell'Amministrazione cantonale non esiste ancora un tale diritto.

Riconosciuto il potenziale di miglioramento

Il rapporto evidenzia anche che soltanto il 36 per cento dei collaboratori cantonali sono donne. A livello nazionale, il settore pubblico presenta una rappresentanza femminile media del 49 per cento. Questa situazione è più evidente ai vertici dirigenziali: le donne sono a capo di solo quattro dei 39 uffici. Al contempo, nell'Amministrazione cantonale anche la quota di impieghi a tempo parziale, un buon indicatore della conciliabilità tra professione e vita privata, si attesta con il 28 per cento al di sotto della media svizzera nel settore pubblico (42 per cento). Con una quota del 13 per cento, la percentuale di uomini con grado di occupazione a tempo parziale è inferiore alla media delle amministrazioni pubbliche svizzere.

Barbara Wülser, responsabile dell'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità, sottolinea quanto segue: «Il mondo del lavoro riveste un ruolo centrale per l'uguaglianza percepita.» Se un numero maggiore di donne riceve e assume responsabilità dirigenziali, ciò potrebbe incoraggiare le future generazioni di donne a mettersi a loro volta a disposizione per rivestire una posizione dirigenziale. Al contempo, la promozione del lavoro a tempo parziale di donne e uomini semplificherebbe la conciliabilità tra la professione e gli altri contesti di vita, come la famiglia. «Una migliore conciliabilità può a sua volta contribuire alla riduzione delle distribuzioni di ruoli che promuovono la disuguaglianza.»

Passi verso una maggiore uguaglianza

Il rilevamento a tre livelli conclude la prima fase di equal21. Innanzitutto, tramite un questionario online sono stati rilevati fattori importanti per l'uguaglianza e la conciliabilità. Al sondaggio hanno partecipato 1747 collaboratori su 3069. Ciò corrisponde a una quota di risposta del 57 per cento, di cui il 42 per cento erano donne. In un secondo momento, il servizio specializzato UND ha svolto interviste presso 17 uffici e ha organizzato cinque workshop della durata di mezza giornata con responsabili di direzione e del personale. Da un lato, questi sono serviti a sensibilizzare i partecipanti sul tema dell'uguaglianza e della conciliabilità, dall'altro lato sono serviti a chiarire la necessità di agire dal punto di vista dei dirigenti. Nella seconda fase, tra maggio 2022 e marzo 2023 sulla base di questo rilevamento della situazione attuale verranno elaborati obiettivi e misure. A questo scopo sarà istituito un gruppo di lavoro composto da collaboratori di diversi uffici, di tutti i Dipartimenti e della Cancelleria dello Stato. Il compito del gruppo di lavoro è quello di elaborare obiettivi e proposte di attuazione che verranno poi integrati nel piano d'azione per l'uguaglianza effettivo. Le misure concordate dovranno venire attuate nella terza fase del progetto e valutate nell'ultima fase.

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, 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: Ufficio di coordinamento per le pari opportunità

Data: 04.05.2022