



Uguaglianza delle opportunità nel settore ERI

Panoramica delle misure e delle attività incentrate sull'uguaglianza delle opportunità

Stato: agosto 2025

Indice dei contenuti

Introduzione	2
Basi legali sull'uguaglianza delle opportunità nel settore ERI	2
Misure e attività suddivise per ambito d'intervento.....	3
Ambito d'intervento 1: Parità di genere.....	3
Settore universitario, ricerca e innovazione	3
Formazione professionale e continua, formazione generale	8
Ambito d'intervento 2: Diversità, inclusione e integrazione	9
Settore universitario, ricerca e innovazione	10
Formazione professionale e continua, formazione generale	13
Ambito d'intervento 3: Equità nell'educazione	15
Cooperazione trasversale in materia di formazione	15
Settore universitario	16
Formazione professionale e continua, formazione generale	17

Introduzione

L'uguaglianza delle opportunità (equità) è un importante tema trasversale nel settore dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione (ERI) al quale dev'essere prestata la dovuta attenzione. La presente panoramica mostra gli strumenti, le misure e le attività che vengono attuati o promossi principalmente dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI) o da istituti sostenuti da quest'ultima. La panoramica non è esaustiva e viene aggiornata se necessario. Non comprende le attività e le misure relative alla scuola dell'obbligo, che sono interamente di competenza dei Cantoni e dei Comuni.

La parte introduttiva contiene un riepilogo delle leggi speciali sull'uguaglianza delle opportunità nel settore ERI. Partendo dalle basi legali, dalle sfide correnti e dai principali obiettivi e provvedimenti degli attori ERI, ci siamo focalizzati su tre ambiti d'intervento:

- parità di genere;
- diversità, inclusione e integrazione;
- equità nell'educazione in un'ottica sistemica.

Gli ambiti d'intervento tengono in considerazione le tre dimensioni dell'ambito tematico prioritario «pari opportunità e coesione sociale» stabilite nella [Strategia per uno sviluppo sostenibile 2030](#) della Confederazione¹.

Basi legali sull'uguaglianza delle opportunità nel settore ERI

Formazione professionale e continua

Secondo la legge sulla formazione professionale (LFP_r, art. 3 lett. c) la formazione professionale (formazione professionale di base e formazione professionale superiore) deve promuovere le pari opportunità di formazione sul piano sociale e regionale, la parità effettiva tra donne e uomini, l'eliminazione degli svantaggi nei confronti dei disabili, nonché le pari opportunità e l'integrazione degli stranieri. Gli articoli 54 e 55 LFP_r conferiscono alla Confederazione la possibilità di versare anche contributi mirati per progetti e prestazioni nel contesto dell'uguaglianza delle opportunità, ad esempio per provvedimenti volti all'attuazione della parità effettiva tra uomo e donna, alla promozione della formazione e alla formazione professionale continua dei disabili, per provvedimenti a favore di regioni e gruppi sfavoriti o per misure finalizzate a integrare nella formazione professionale i giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche. Anche la legge federale sulla formazione continua (LFC_o, art. 8) sancisce il miglioramento delle pari opportunità come principio fondamentale.

Settore universitario, ricerca e innovazione

Nel quadro della legge federale sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero (LPSU) la Conferenza svizzera delle scuole universitarie, diretta dalla Confederazione, garantisce il coordinamento delle attività comuni di Confederazione e Cantoni nel settore universitario. Le scuole universitarie sono autonome e dispongono della piena libertà d'insegnamento e di ricerca, ma sono tenute a rispettare il principio delle pari opportunità sancito dalla Costituzione, in particolare quello dell'effettiva uguaglianza tra donna e uomo. Dal 2000 la Confederazione sostiene programmi per il miglioramento delle pari opportunità nelle università e nelle scuole universitarie professionali. La LPSU promuove le pari opportunità e l'effettiva uguaglianza tra donne e uomini anche a livello nazionale nelle scuole universitarie: da un lato riconoscendole come compito importante per la politica universitaria a livello nazionale che può essere promosso con sussidi vincolati a progetti (art. 59 cpv. 2 lett. e LPSU), dall'altro mediante un sistema di garanzia della qualità come condizione necessaria per l'accREDITAMENTO (art. 30 cpv. 1 lett. a n. 5 LPSU). In Svizzera l'accesso agli studi universitari per i disabili è sancito per legge, così come il diritto di queste persone a un'equa partecipazione alla gestione degli studi². La legge federale sulla promozione della ricerca e dell'innovazione (LPRI) obbliga gli organi di ricerca che svolgono attività finanziate con fondi federali a rispettare le pari opportunità e la parità effettiva tra donne

¹ (1) Incoraggiare l'autodeterminazione di ogni singolo individuo, (2) garantire la coesione sociale, (3) garantire l'effettiva uguaglianza tra donna e uomo.

² Costituzione federale (art. 8), legge sui disabili (art. 1 e 2) e Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (0.109).

e uomini. Nell'ambito delle misure a sostegno della carriera le scuole universitarie e le organizzazioni di promozione finanziate dalla Confederazione svolgono un ruolo importante per la realizzazione delle pari opportunità nella ricerca e nell'innovazione. Nell'articolo 2 capoverso 2 la legge federale sull'Agenzia svizzera per la promozione dell'innovazione (Legge su Innosuisse, [LASPI](#)) stabilisce che per raggiungere il suo obiettivo – ovvero la promozione dell'innovazione fondata sulla scienza nell'interesse dell'economia e della società – Innosuisse rispetta i principi e i mandati di cui all'articolo 6 LPRI vale a dire le pari opportunità e la parità effettiva tra donne e uomini.

Misure e attività suddivise per ambito d'intervento

Ambito d'intervento 1: Parità di genere	
Poiché la parità di genere riguarda ogni persona allo stesso modo, viene considerata un ambito d'intervento prioritario e a sé stante nonché una delle principali sfide dell'intero settore ERI. Sebbene in alcuni settori vi siano delle differenze già all'inizio degli studi, nella fase postdottorale le donne che abbandonano la carriera accademica sono più numerose rispetto agli uomini. Alcuni ostacoli sono di natura sociale, per questo la letteratura specializzata ritiene che l'abbattimento degli stereotipi e delle barriere motivazionali, ma anche la conciliabilità tra lavoro e famiglia, siano presupposti fondamentali per riuscire a migliorare la situazione. Quest'ultimo tema è uno dei campi d'azione della Strategia Parità 2030 del Consiglio federale. Promuovendo le pari opportunità e l'effettiva parità giuridica tra donne e uomini, la Confederazione e gli attori ERI contribuiscono in maniera significativa a un migliore sfruttamento del potenziale di manodopera e di talenti. Le principali misure trasversali ai vari livelli e settori sono le seguenti: - eliminare i ruoli stereotipati; - aumentare la percentuale del genere sottorappresentato a seconda del settore; - ridurre la segregazione orizzontale potenziando l'orientamento professionale, universitario e di carriera; - approfondire e incentivare le pari opportunità nelle istituzioni del settore ERI; - aumentare la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali.	
Settore universitario, ricerca e innovazione	
Scuole universitarie (università cantonali, scuole universitarie professionali, alte scuole pedagogiche)	Le pari opportunità tra donne e uomini riguardano l'insegnamento, l'organizzazione, la ricerca e l'innovazione delle scuole universitarie. Tengono conto della diversità e contribuiscono in modo determinante all'eccellenza della ricerca e della didattica nelle scuole universitarie. Queste ultime hanno elaborato programmi per la diversità e le pari opportunità e creato le strutture necessarie a promuoverle. Inoltre, realizzano misure e attività specifiche, che verificano regolarmente. • Le scuole universitarie adottano misure a favore di un'effettiva uguaglianza dei sessi e di una rappresentanza di genere equilibrata in tutte le loro funzioni e in tutti i loro organismi. • L'attenzione è rivolta in particolare all'eliminazione degli ostacoli esistenti e all'effettiva uguaglianza tra donne e uomini anche in vista di una carriera accademica. La piattaforma Gender Campus funge da punto di contatto e offre una grande varietà di informazioni sul tema. • Inoltre, dal 2000 le scuole universitarie hanno approfondito a tutto tondo i programmi e le misure per la promozione della diversità e delle pari opportunità grazie ai sussidi vincolati a progetti della Confederazione. Nel periodo 2025-2028 è stato lanciato con questi sussidi il progetto Chancengerechtigkeit – Förderung der Gleichstellung, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen (2025-2026). L'obiettivo

	principale nell'ambito dell'uguaglianza e delle pari opportunità resta ridurre la segregazione orizzontale e verticale dei generi. - Le tematiche di genere, affrontate nell'elaborazione dei piani d'azione per le pari opportunità delle scuole universitarie (2017-2020) si rivelano tuttora valide per le misure in atto: - promozione delle nuove leve conforme alle esigenze di genere - misure nelle materie in cui un genere è sottorappresentato - procedure di nomina trasparenti e lotta al pregiudizio di genere - programmi per professoresses assistenti - mentoring e coaching - conciliabilità tra lavoro e studio o tra lavoro e famiglia - protezione dalle molestie sessuali - ricerca in materia di genere - scuole universitarie e questioni dirigenziali - monitoraggio - I temi più attuali nel campo della parità tra donne e uomini trattati dalle scuole universitarie riguardano la parità di genere nel contesto della trasformazione digitale (p.es. pregiudizi di genere nei big data) o della salute di genere. - Un ulteriore contributo per una cultura del lavoro più inclusiva e rispettosa delle diversità nelle scuole universitarie è rappresentato dalle linee d'azione specifiche legate al genere (v. sotto, campo d'azione 2)
Settore dei politecnici federali (PF)	- Il settore dei PF promuove la diversità e l'uguaglianza, tiene conto della Strategia Parità 2023 della Confederazione e punta ad aumentare la quota di donne, in particolare in posizioni dirigenziali e negli organi decisionali (cfr. obiettivi strategici del Consiglio federale per il settore dei PF per gli anni 2025–2028). - La strategia per la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione 2025-2028 del settore dei PF persegue un approccio intersezionale; un obiettivo fondamentale rimane tuttavia lo sviluppo della carriera professionale delle donne (promozione delle donne, PFZ, PFL) - I PF di Zurigo e Losanna effettuano un monitoraggio annuale sulla verifica della rappresentanza di genere in tutti i livelli: ETHZ Equality Monitoring, EPFL Gender Monitoring. - Un altro punto chiave per il periodo 2025-2028 è rappresentato dalle condizioni per un buon equilibrio tra vita privata e professionale (p. es. ampliare le offerte di custodia dei figli, lavoro flessibile). - Il PF di Zurigo, il PF di Losanna e gli istituti di ricerca WSL, PSI, Empa ed Eawag dispongono di servizi specializzati in materia di diversità, inclusione e pari opportunità.
Scuola universitaria federale per la formazione professionale (SUFFP)	- La SUFFP promuove l'uguaglianza di genere e le pari opportunità: Promuovere le pari opportunità e l'uguaglianza di genere Scuola universitaria federale per la formazione professionale SUFFP - La SUFFP partecipa alle attività e ai progetti coordinati da swissuniversities (vedi sopra).
Accademie svizzere delle scienze	In base al proprio piano pluriennale, nel periodo ERI 2025–2028 l'Associazione delle Accademie svizzere delle scienze (di seguito: Associazione) continuerà a impegnarsi a favore delle pari opportunità, in particolare nei seguenti ambiti:

	• promozione delle ragazze nel settore MINT (matematica, informatica, scienze naturali e tecnica); • promozione delle carriere accademiche femminili. • Contributi alla cultura scientifica: le Accademie sostengono le carriere universitarie all'insegna della parità di genere e pubblicano articoli e raccomandazioni con lo scopo di creare le condizioni quadro necessarie per migliorare le opportunità di carriera delle donne in ambito scientifico. Inoltre, si impegnano per una maggiore visibilità delle donne nella ricerca e nell'economia. • Impegno per l'uguaglianza in senso lato e per l'uguaglianza di genere in particolare: l'Accademia svizzera di scienze naturali (SCNAT) ha definito i principi del proprio impegno nonché le misure per l'attuazione e il monitoraggio. • Promozione delle nuove leve nel settore MINT: in questo ambito, sostenuto dalla Confederazione attraverso un apposito mandato, lo scopo principale è sensibilizzare e motivare bambini e ragazzi – soprattutto le ragazze – a scoprire le materie MINT (educamint). • Il programma SwissTecLadies punta in generale a suscitare nei giovani l'interesse per le materie MINT e in particolare a promuovere le ragazze più talentuose preparandole a una carriera nelle discipline tecniche. Il programma si articola in due fasi: (1) online challenge e (2) programma di mentoring, durante il quale ogni ragazza viene seguita per nove mesi da una mentore che le fa conoscere il proprio contesto professionale. • La Swiss TecLadies Network offre alle giovani ragazze in formazione e alle donne in carriera l'opportunità di partecipare a numerosi eventi e workshop, di scambiare idee e di progredire nel mondo del lavoro. Inoltre, promuove l'interesse delle partecipanti per le materie tecniche e sostiene il loro sviluppo personale. • Un altro strumento che punta a migliorare le pari opportunità tra donne e uomini nel mondo della scienza e delle professioni viene potenziato dai mentori e dai cosiddetti modelli di ruolo (<i>role models</i>), ovvero figure che incarnano modelli positivi da imitare. Per rafforzare i <i>role models</i> nel 2018 l'Accademia svizzera delle scienze mediche (ASSM) ha istituito il Premio Stern Gattiker, assegnato a donne che si sono distinte nell'ambito della medicina accademica e inteso a favorire la presenza di nuove leve femminili.
Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica (FNS)	Nel suo programma pluriennale 2025–2028 il FNS individua alcune sfide importanti per la ricerca svizzera. • La parità tra donne e uomini è un tema di grande rilievo per il FNS. Il suo impegno mira in particolare a una rappresentanza equilibrata di donne e uomini in tutte le funzioni e in tutti gli organismi, oltre che nella ricerca. • Il FNS stabilisce il suo impegno per la parità di genere in un'apposita direttiva, nella quale dichiara di adoperarsi per la promozione della presenza paritaria ed equilibrata di donne e uomini in tutte le funzioni e in tutti gli organismi. • La Commissione per le pari opportunità, organismo indipendente a composizione internazionale, fornisce consulenza al FNS in materia di pari opportunità e contribuisce a sviluppare strategie adeguate. • Sul modello del <i>gender mainstreaming</i>, la parità presso il FNS è sancita come compito trasversale in tutti i settori d'attività.

	• Secondo lo statuto del FNS, quest'ultimo si impegna ad adempiere i suoi compiti nell'ambito delle pari opportunità, garantendo un'adeguata diversità di genere all'interno dei suoi organi direttivi. • Nel quadro della promozione di progetti il FNS svolge ogni anno un monitoraggio della parità che analizza tra l'altro le quote di successo dei richiedenti in base al genere. • In quanto organismo indipendente a composizione internazionale, la Commissione per le pari opportunità prende posizione su temi rilevanti nell'ottica di genere e sulle decisioni che riguardano la promozione della ricerca nel FNS, fornisce consulenza al Consiglio nazionale delle ricerche e alla segreteria e sottopone loro proposte e raccomandazioni (Des améliorations en matière d'égalité restent nécessaires). Carriere • Per quanto riguarda gli strumenti di promozione della carriera l'attenzione è rivolta ai ricercatori. Per i propri progetti possono richiedere una borsa di studio o uno stipendio nonché – a seconda dello strumento di promozione scelto – altri mezzi finanziari per realizzare i progetti (per saperne di più). • Nella convenzione sulle prestazioni sono fissati appositi obiettivi. • Tramite il FNS gli strumenti di carriera devono continuare a essere impostati sull'indipendenza precoce delle nuove leve e vanno integrati in modo mirato con misure volte a garantire le pari opportunità. • Oltre ai principi di parità, nella convenzione sono definite norme e misure di equiparazione valide sia per la promozione della ricerca che per la segreteria del FNS. Ecco alcuni esempi di misure del FNS per le pari opportunità: ○ Poli di ricerca nazionali (PRN): uno degli obiettivi dei PRN è migliorare le possibilità di carriera delle donne nella ricerca. Infatti, tra i criteri di selezione troviamo le misure relative alla promozione delle donne (art. 8 O-LPRI-DEFR). ○ Promoting Women in Academia (PRIMA): il FNS ha riunito PRIMA ed Eccellenza, i due strumenti di promozione della carriera ai massimi livelli all'interno del nuovo programma denominato «SNSF Professorial Fellowships». Il budget di PRIMA sarà ancora riservato alle donne (per saperne di più: PRIMA et Eccellenza fusionnent pour devenir les SNSF Professorial Fellowships). ○ Flexibility Grant (inglese): il «Flexibility Grant» del FNS è un contributo rivolto a dottorandi e post-dottorandi che in questa specifica fase della propria carriera devono accudire i figli e necessitano di una maggiore flessibilità. Il contributo favorisce un buon equilibrio tra vita privata e professionale tramite diverse misure. ○ Premio Marie Heim-Vögtlin (inglese): riconoscimento per le giovani ricercatrici. ○ È inoltre previsto un sussidio pari opportunità per sostenere le giovani ricercatrici in maniera flessibile e personalizzata. Contatto FNS: equality@snf.ch → Pari opportunità al FNS
Programma quadro dell'UE per la ricerca e l'innovazione	Le pari opportunità intese come parità tra donne e uomini sono sancite in modo chiaro nel Regolamento che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Orizzonte Europa. Il programma si basa tra l'altro sulla Strategia europea per la parità di genere, pubblicata nel primo trimestre del 2020. Diversi bandi di concorso si orientano al <i>gender gap</i>, ad esempio l'iniziativa «Women TechEU», che sostiene in maniera mirata le fondatrici di start-up del settore

	<i>deep tech</i>. I candidati devono presentare un piano di uguaglianza di genere (<i>Gender Equality Plan</i>) che indichi la situazione iniziale, le strategie e il monitoraggio dell'uguaglianza di genere nell'organizzazione. Nel caso in cui diversi progetti ricevano la stessa valutazione, uno dei criteri determinanti è quello di avere una rappresentanza di genere equilibrata nel consorzio. Inoltre, verrà posto un accento particolare su un'equilibrata rappresentanza di genere negli organismi di valutazione e negli organi consultivi come i gruppi di esperti. Nel quadro della cooperazione a livello europeo la Svizzera era rappresentata negli organismi e nei gruppi di lavoro dello Spazio europeo della ricerca (SER; ingl. ERA) che promuovono le pari opportunità. Nel corso del 2022 questi organismi e gruppi di lavoro sono stati aggiornati per garantire la conformità con la nuova agenda del SER. Dal 2023 è stato applicato un piano d'azione specifico per la promozione della parità di genere concordato dagli Stati membri dell'UE. In quanto Paese non associato, la Svizzera non può partecipare attivamente agli organismi e ai gruppi di lavoro del SER. • Convegno DACH: l'obiettivo di questa rete di membri germanofoni dell'ex Gruppo di Helsinki è lo scambio di esperienze sul tema della parità. I delegati sono i responsabili delle pari opportunità nei rispettivi ministeri per la formazione e la ricerca.
Infrastrutture di ricerca internazionali	Nel loro operato generale tutte le infrastrutture di ricerca internazionali danno particolare rilievo all'uguaglianza delle opportunità (sia a livello di politica del personale sia nelle regole per l'accesso dei ricercatori). Le delegazioni svizzere negli organismi direttivi di queste infrastrutture sostengono tale impegno e si assicurano che le parole si traducano in fatti concreti.
Innosuisse	Secondo il suo programma pluriennale, Innosuisse ritiene che le pari opportunità – intese non solo come parità di genere – non debbano essere un obiettivo fine a sé stesso, bensì uno strumento efficace per coinvolgere un maggior numero di persone talentuose e altamente qualificate e migliorare la qualità. Per questo, le pari opportunità svolgono un ruolo fondamentale sia nelle attività di promozione sia nella segreteria di Innosuisse. Per quanto riguarda le attività di promozione lo scopo è duplice: non discriminare nessun richiedente ed evitare qualsiasi discriminazione durante la valutazione delle richieste di finanziamento. Inoltre, la diversità favorisce la capacità innovativa, la creatività e la collaborazione e permette alle aziende di conseguire vantaggi concorrenziali sul mercato. • Nell'ambito dei progetti d'innovazione Innosuisse si impegna a promuovere la diversità all'interno dei team mediante incentivi e misure di sensibilizzazione. Inoltre, per aumentare la percentuale di innovatrici nelle discipline scientifiche, aiuta a superare gli stereotipi di genere pubblicando sul proprio sito storie di successo. Infine, Innosuisse potenzia la promozione delle innovazioni non tecniche in ambito sociale. • Nell'ambito dell'imprenditoria continueranno a essere creati servizi specifici rivolti al pubblico femminile e si cercherà di raggiungere una partecipazione paritaria delle donne agli <i>Entrepreneurship Trainings</i>. Per quanto riguarda la segreteria di Innosuisse, l'obiettivo rimane quello di raggiungere una rappresentanza paritaria. Pertanto, si cercherà di aumentare il numero di esperti, coach e mentori di sesso femminile; qualora non si riesca in questa impresa verranno adottate ulteriori misure. Secondo i dati aggiornati ad aprile 2025, le donne rappresentano la metà dei membri (12 su 24) del Consiglio dell'innovazione, che decide in merito alle

	domande di progetto. Nel Consiglio d'amministrazione attualmente 4 membri su 6 sono donne. Questa è la dimostrazione dell'importanza e del ruolo di primo piano delle donne all'interno del panorama svizzero dell'innovazione. Innosuisse segue le tematiche di genere attraverso un apposito monitoraggio.
Attività spaziali	La Svizzera conduce la maggior parte delle sue attività spaziali attraverso la partecipazione all'Agenzia spaziale europea (ESA). Uno degli obiettivi della Strategy 2040 dell'ESA, pubblicata nel 2025, è dedicato alla diversità e all'inclusione: «<i>Position ESA as a model for leveraging space activities inclusively to inspire young people and future generations from diverse backgrounds</i>». In proposito sono state stabilite diverse misure. Ormai da molti anni l'ESA si impegna attivamente per la diversità e per l'inclusione. Esempi: obiettivi misurabili nell'ottica di reclutare donne, progetto «Fly!», certificazione EDGE, collaborazione con l'EIROforum nell'ambito della diversità e dell'inclusione, partecipazione a Equal Pay International Coalition (EPIC), lancio del network Women+Space.
Formazione professionale e continua, formazione generale	
Politica in materia di formazione professionale	Nella sua visione, il Programma Formazione professionale 2030 promuove una formazione professionale interessante e aperta a tutti. • Nell'ambito dell'iniziativa «Formazione professionale 2030» è stato creato l'orientamento prioritario «Orientare la formazione professionale all'apprendimento permanente», i cui progetti contribuiscono a rendere la formazione professionale ancora più permeabile, ad esempio offrendo migliori condizioni quadro alle donne che hanno interrotto il proprio percorso formativo o la propria carriera (Tutti i progetti 2030 – Apprendimento permanente). • L'orientamento prioritario «Potenziare le attività di informazione e consulenza durante l'intera carriera formativa e professionale» prevede invece di incentivare le scelte professionali non legate agli stereotipi di genere (Tutti i progetti 2030 – Informazione e consulenza). • Le immagini e i testi contenuti nelle campagne promozionali delle professioni rispettano il principio della neutralità di genere (p. es. il portale «Esplorare le professioni» di orientamento.ch e altri servizi offerti dal CSFO). Infine, è disponibile materiale informativo sulla scelta di una professione atipica (Professioni e formazioni - Esploro le diverse professioni e formazioni, capitolo «Parità e scelta professionale»).
Formazione professionale di base	• La nuova ordinanza della SEFRI sulle prescrizioni minime in materia di cultura generale nella formazione professionale di base e il relativo programma quadro d'insegnamento, emanati nel 2025, entreranno in vigore all'inizio del 2026. Questi documenti sottolineano l'importanza dell'interazione tra parità di genere e individualizzazione. • La nuova ordinanza sulla maturità professionale federale e il relativo programma quadro d'insegnamento saranno emanati nell'estate 2025 ed entreranno in vigore all'inizio del 2026. Il programma quadro riveduto comprende obiettivi formativi che riguardano le disuguaglianze sociali e i ruoli di genere. • Per sensibilizzare i responsabili e gli specialisti della formazione professionale di base sono stati elaborati dei promemoria sul tema delle pari opportunità e della gestione corretta delle relazioni.

	• Gli programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale riveduto include un paragrafo dedicato alle pari opportunità. I responsabili della formazione professionale si impegnano a promuovere questo tema nel proprio ambito lavorativo.
Formazione professionale superiore	• Le offerte parallele all'attività lavorativa come quelle diffuse nella formazione professionale superiore permettono di conciliare lavoro e famiglia. • Nell'ambito degli esami federali, dal 2018 i partecipanti ai corsi di preparazione agli esami federali possono richiedere un sostegno finanziario (finanziamento orientato alla persona). Il finanziamento crea un sostegno standardizzato per i partecipanti ai corsi in tutta la Svizzera e contrasta le differenze tra i generi, ad esempio per quanto riguarda il contributo finanziario del datore di lavoro ai costi del corso.
Promozione di progetti	• Nella promozione di progetti ai sensi degli articoli 54 e 55 LFPr vanno imperativamente considerate le esigenze in materia di pari opportunità. Sono possibili eccezioni, ad esempio i progetti specifici legati al genere. • I progetti d'informazione professionale, in particolare, vengono spesso realizzati con una precisa attenzione alle questioni di genere. Ne sono un esempio la giornata nazionale Nuovo futuro (con progetti improntati alle scelte professionali libere da stereotipi di genere) o le fiere delle professioni con servizi supplementari per l'uguaglianza di genere.
Cooperazione internazionale in materia di formazione	Nell'attribuire gli aiuti finanziari volti a rafforzare ed estendere la cooperazione internazionale nel settore della formazione, la Confederazione considera anche le pari opportunità. Ad esempio promuove le Olimpiadi europee della scienza, dove giovani donne di talento sono espressamente chiamate a competere tra loro in campo matematico e informatico. Grazie a questa focalizzazione sul genere, la Confederazione contribuisce a incoraggiare le nuove leve scientifiche nel settore MINT.

Ambito d'intervento 2: Diversità, inclusione e integrazione

Questo ambito d'intervento si focalizza sulle somiglianze e sulle differenze tra le persone partendo dal presupposto che godano di una partecipazione paritaria alla vita sociale. Per il settore ERI le disparità regionali e le questioni intergenerazionali rappresentano una sfida tanto quanto la personalizzazione degli stili di vita, la varietà sociale e culturale e la partecipazione di tutti alla vita economica, politica e sociale. Per quanto riguarda i disabili il settore ERI ha abbandonato il concetto di separazione per abbracciare il principio dell'inclusione³. Grazie ad apposite misure di integrazione si intende superare gli aspetti legati al background sociale (p. es. al passato migratorio) che ostacolano il successo formativo o mettono a rischio la carriera scientifica e nella ricerca. Per compiere dei progressi in questo ambito gli esperti consigliano soprattutto di abbattere le barriere sociali e culturali e di eliminare le discriminazioni strutturali.

La politica ERI considera la varietà e la diversità importanti per lo sviluppo dell'economia e della società, promuove la mobilità sociale e pratica l'inclusione delle persone disabili. Un'integrazione efficace favorisce la coesione sociale e rende il nostro Paese più attrattivo per la manodopera locale e straniera. Le principali misure trasversali ai vari livelli e settori sono le seguenti:

- promuovere le carriere e le nuove leve nel settore ERI all'insegna dell'accessibilità e dell'assenza di barriere;

³ In ambito formativo inclusione significa estendere a tutti la possibilità di accedere e di partecipare, abbattere eventuali barriere ed evitare le discriminazioni.

- permettere a tutti di accedere e partecipare alle attività del settore ERI, anche alle persone con un passato migratorio o appartenenti a diverse fasce d'età⁴;
- promuovere ed estendere a tutti la mobilità a scopi formativi e di ricerca;
- gli attori ERI devono essere sensibili alle differenze e riuscire a gestirle con efficacia, devono evitare le discriminazioni, vivere positivamente la diversità e l'inclusione e incentivarle;
- gli attori ERI devono adeguare il proprio contesto per fare in modo che le persone disabili adeguatamente qualificate e performanti possano integrarsi sia in ambito scolastico sia nel mondo del lavoro;
- colmare le lacune a livello di dati e di ricerche sui temi della diversità, dell'inclusione e dell'integrazione.

Settore universitario, ricerca e innovazione

Scuole universitarie

(università cantonali, scuole universitarie professionali, alte scuole pedagogiche)

- [swissuniversities](#) svolge compiti importanti per la politica universitaria nazionale e coordina progetti specifici. L'organizzazione mantello dispone di una [Diversity Delegation](#) e coordina una serie di progetti lanciati dalla CSSU tramite i sussidi vincolati a progetti. Le pari opportunità e la diversità sono state inserite nei programmi beneficiari di sussidi vincolati a progetti del periodo 2021–2024 come tema trasversale e trattate tramite l'apposita [check list Diversity Mainstreaming](#). Questa prassi si basa su un'interpretazione della diversità piuttosto ampia, che oltre alla parità di genere include altre dimensioni (come il passato migratorio, l'estrazione socioeconomica o la disabilità).
- Le scuole universitarie perseguono sempre di più un approccio improntato all'equità, che non solo promuove le pari opportunità e le misure di uguaglianza di genere, ma prevede anche strategie di diversità e inclusione. Molte di queste misure si basano su una concezione intersezionale (discriminazioni multiple), appositamente inclusa nei piani d'azione delle singole scuole universitarie. Questa concezione è visibile anche a livello strutturale in quanto gli [organismi responsabili](#) della parità di genere stanno assumendo compiti sempre più ampi (p. es. per studi senza barriere architettoniche e una didattica sensibile alla diversità).
- Il progetto «Chancengerechtigkeit – Förderung der Gleichstellung, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen» (durata: 2025-2026) sostiene le scuole universitarie nel rafforzamento della pari opportunità a livello di strutture, personale e processi. In particolare, devono essere promosse anche le carriere atipiche e la diversità personale e deve essere praticata una cultura inclusiva. I progetti di cooperazione rafforzano la collaborazione tra le scuole universitarie.
- Nell'ambito della diversità e dell'inclusione le scuole universitarie affrontano i seguenti temi di rilievo:
 - la diversità nella didattica e nell'elaborazione dei cicli di studio;
 - didattica senza barriere e accesso all'università;
 - leadership inclusiva;
 - selettività basata sull'estrazione sociale;
 - la diversità nella medicina;
 - empowerment e razzismo;

⁴ Come dimostrano le statistiche, l'obiettivo di far sì che il 95% di tutti i ventiquenni disponga di un titolo del livello secondario II non è ancora stato raggiunto ([UST, Degré secondaire II: taux de certification](#)). Secondo il Rapporto sul sistema educativo svizzero 2023 la percentuale cambia a seconda dei gruppi di persone e delle loro caratteristiche. In particolare, svolge un ruolo importante la formazione scelta dagli apprendisti di 15 anni. Ci sono però differenze dovute anche allo statuto migratorio: gli svizzeri sono quelli che si avvicinano di più all'obiettivo del 95%, mentre fra gli stranieri nati in Svizzera il tasso di diplomati è superiore rispetto alle persone immigrate in Svizzera tardivamente.

	○ discriminazioni e mobbing; ○ integrazione di studenti e docenti con un passato migratorio (<i>refugee students and scholars</i>); ○ <i>first generation students</i>. • La piattaforma Gender Campus offre informazioni preziose sui temi delle pari opportunità e della diversità nelle scuole universitarie svizzere. • Secondo la LPSU la conformità alle esigenze dei disabili è uno dei criteri per la concessione dei sussidi federali per gli investimenti edili e le spese locative. Il sito Swissunability fornisce informazioni sulla conciliabilità tra studio e disabilità. Le scuole universitarie hanno creato punti di contatto per temi concernenti l'uguaglianza delle opportunità e l'inclusione.
Settore dei politecnici federali (PF)	• Secondo le priorità strategiche per il settore dei PF, quest'ultimo attua misure volte ad aumentare la quota delle donne e a promuovere la diversità per quanto riguarda studenti e dottorandi. (cfr. obiettivi strategici del Consiglio federale per il settore dei PF per gli anni 2025–2028). • Con la Strategia per la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione 2025–2028, il settore dei PF si impegna in modo mirato a creare una cultura dell'inclusione e dell'appartenenza per tutti i suoi membri. • Il PF di Zurigo e il PF di Losanna partecipano ai progetti coordinati da swissuniversities (vedi sopra). • Vengono promossi percorsi di carriera differenti non solo nelle università e in ambito scientifico, ma anche nelle imprese, nella pubblica amministrazione e nelle ONG.
Scuola universitaria federale per la formazione professionale (SUFFP)	• L'asse prioritario di ricerca n. 2 della SUFFP «Integrazione nella formazione professionale e nel mercato del lavoro» si concentra su una delle principali missioni della formazione professionale, che consiste nell'integrare vari gruppi sociali nel mondo del lavoro e nella società. • La SUFFP partecipa alle attività e ai progetti coordinati da swissuniversities (vedi sopra).
Accademie svizzere delle scienze	Una delle priorità dell'Associazione delle Accademie nel periodo ERI 2025–2028 è l'impegno per consentire a un maggior numero di bambini, ragazzi e adulti provenienti da contesti svantaggiati sotto il profilo sociale o formativo di accedere alle materie scientifiche e conseguire un titolo universitario. • L'avvio di programmi di ricerca ha lo scopo di evidenziare sia gli ostacoli sia i modelli e le opzioni adattati ai diversi stili di vita che consentono alle persone con vissuti ed esperienze differenti di avere le stesse opportunità formative di tutti gli altri. Tra le attività previste vi sono il lancio di <i>testbed</i> in collaborazione con alcune scuole universitarie professionali di pedagogia e sociologia, la diffusione di buone pratiche e il dialogo con gli organismi politici responsabili. • La Commissione per i partenariati di ricerca con paesi in via di sviluppo (KFPE) si impegna affinché la ricerca svizzera contribuisca allo sviluppo sostenibile e alla soluzione delle sfide mondiali e locali collaborando sul lungo periodo in maniera efficiente, efficace e su un piano di parità con istituzioni che si trovano nei Paesi in via di sviluppo e in transizione. • Le Accademie hanno elaborato un libro bianco sullo sviluppo sostenibile che, attraverso sei tematiche prioritarie, delinea gli ambiti nei quali la ricerca svizzera deve impegnarsi con maggiore urgenza se vuole raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU.

	• Tramite l'iniziativa per la ricerca sulla sostenibilità le Accademie rafforzano la ricerca sulle questioni concernenti lo sviluppo sostenibile. L'accento è posto in particolare sulla collaborazione interdisciplinare e transdisciplinare. • Per le Accademie è inoltre importante instaurare un dialogo tra la comunità scientifica e la società, la politica e l'amministrazione (p. es. attività di sensibilizzazione in relazione all'Agenda 2030). • Un'altra priorità sono le tematiche legate all'età. Attraverso la piattaforma a+ Swiss Ageing Society, una piattaforma aperta e intersettoriale, le Accademie svizzere delle scienze promuovono un'interazione costante tra gli attori che si occupano di cambiamenti demografici. In particolare, si concentrano sulla promozione del dialogo inter- e transdisciplinare e dell'interazione fra salute (medicina), tecnologia medica, servizi sociali e altri settori quali ingegneria, architettura e scienze ambientali. • Nel periodo ERI 2025–2028, le Accademie hanno a disposizione nuovi fondi per la promozione delle nuove leve nel settore MINT. Il programma di promozione ha l'obiettivo di sensibilizzare bambini e giovani nei settori MINT, di suscitare il loro interesse e di promuovere le loro competenze. Il programma si concretizza in progetti extrascolastici e multidisciplinari con un'attenzione particolare alla parità di genere (in particolare progetti e attività per ragazze e giovani donne nei settori dell'informatica e della tecnologia) e ai bambini che, nel loro ambiente familiare, hanno scarso accesso alle offerte di svago e di promozione nei settori MINT e all'insegnamento delle scienze.
Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica (FNS)	• Diversità e uguaglianza delle opportunità sono un pilastro fondamentale per garantire una ricerca di alta qualità per tutte le diverse fasce della società. Il FNS vuole pertanto monitorare i temi equality, diversity e inclusion (EDI) in tutte le procedure di selezione. Inoltre, offre strumenti di ricerca e misure complementari a sostegno della carriera delle donne e di altri gruppi sottorappresentati nel campo della ricerca. (v. Vision et mission du SNF). • Uno dei temi prioritari del programma pluriennale 2025–2028 del FNS è l'uguaglianza delle opportunità tra i ricercatori giovani e quelli più anziani. Mentre per accedere alla maggior parte degli strumenti di promozione del FNS occorrono almeno quattro anni di esperienza nella ricerca dopo il dottorato (o una formazione equivalente), da tempo ormai il FNS investe circa un quarto del proprio budget per promuovere direttamente la carriera delle nuove leve scientifiche. Inoltre, gli altri strumenti del FNS offrono numerose possibilità per impiegare i giovani ricercatori all'interno di alcuni progetti. Il FNS intende continuare in questa direzione.
Innosuisse	Nella consapevolezza che un team eterogeneo non offre solo prospettive variegata, un know-how più esteso e una cultura del lavoro inclusiva ma contribuisce anche a migliorare la qualità e l'adempimento delle mansioni, all'interno dei suoi organismi Innosuisse coltiva la diversità. • Ad esempio, quando si tratta di reclutare personale per la sua segreteria e i suoi organismi pone un'attenzione particolare alla diversità, in particolare ai rapporti di genere, al plurilinguismo e alla rappresentanza delle regioni linguistiche. Inoltre, in tutte le questioni che riguardano Innosuisse, la diversità sul piano linguistico, culturale e generazionale ricopre un ruolo molto importante. • In quanto datore di lavoro socialmente responsabile, Innosuisse favorisce l'inserimento lavorativo e l'occupazione delle persone disabili (obiettivo 11 degli obiettivi strategici del Consiglio federale per Innosuisse).

	Le procedure nell'ambito delle risorse umane vengono costantemente monitorate, mentre l'intera organizzazione (membri del Consiglio dell'innovazione, esperti, coach e mentori) viene regolarmente sensibilizzata sui temi della diversità, dell'inclusione e dell'equità. Nelle attività di promozione Innosuisse punta a incrementare la diversità nei team che si occupano di progetti d'innovazione, obiettivo che intende raggiungere grazie a incentivi e misure di sensibilizzazione. La tematica viene seguita con un apposito monitoraggio.
Formazione professionale e continua, formazione generale	
Politica in materia di formazione professionale	Nella sua visione, il Programma Formazione professionale 2030 promuove una formazione professionale interessante e aperta a tutti. Nell'ambito dell'iniziativa Formazione professionale 2030 sono stati creati gli orientamenti prioritari «Orientare la formazione professionale all'apprendimento permanente» e «Flessibilizzare le offerte formative», i cui progetti contribuiscono a promuovere l'integrazione nella formazione professionale delle persone svantaggiate. Per esempio, con il progetto «Accesso alla formazione professionale per persone sorde e deboli d'udito» si intende migliorare l'accesso alla formazione professionale per gli apprendisti sordi e deboli d'udito (Progetti 2030).
Formazione professionale di base	- La nuova ordinanza della SEFRI sulle prescrizioni minime in materia di cultura generale nella formazione professionale di base e il relativo programma quadro d'insegnamento, emanati nel 2025, entreranno in vigore all'inizio del 2026 e sottolineano l'importanza dell'interazione tra parità di genere e individualizzazione. La nuova ordinanza sulla maturità professionale federale e il relativo programma quadro d'insegnamento saranno emanati nell'estate 2025 ed entreranno in vigore all'inizio del 2026. Il programma quadro comprende obiettivi educativi sulla disuguaglianza sociale e sui ruoli di genere. - Per sensibilizzare i responsabili e gli specialisti della formazione professionale sono stati elaborati dei promemoria sul tema delle pari opportunità e della gestione corretta delle relazioni. - Per le persone disabili nella formazione professionale di base è prevista la cosiddetta compensazione degli svantaggi, come spiegato nel relativo promemoria e nella raccomandazione 7 della CSFP. - Gli programmi quadro d'insegnamento per responsabili della formazione professionale include un paragrafo dedicato alle pari opportunità. I responsabili della formazione professionale si impegnano a promuovere questo tema nel proprio ambito lavorativo. - La SEFRI è parte integrante della collaborazione interistituzionale (CII) in quanto rappresentante della formazione professionale e della formazione continua. L'obiettivo della CII è coordinare in modo ottimale i diversi sistemi di sicurezza sociale e di integrazione in modo da sfruttare più efficacemente le offerte esistenti nell'interesse dei beneficiari di un sostegno. - I diplomi conseguiti all'estero possono essere riconosciuti se si tratta di professioni regolamentate.
Formazione professionale superiore	- Per le persone disabili che sostengono gli esami federali è prevista una compensazione degli svantaggi. - I diplomi conseguiti all'estero possono essere riconosciuti se si tratta di professioni regolamentate.

	• I programmi di formazione parallela all'attività professionale, come usuale nella formazione professionale superiore, e la considerazione dell'esperienza professionale come parte del processo di ammissione, facilitano l'accesso e la partecipazione alle offerte formative e consentono di tenere conto dei diversi processi formativi. • Il finanziamento orientato alla persona introdotto nel 2018 fornisce un sostegno finanziario a coloro che completano i corsi di preparazione agli esami federali, aumentando così le opportunità di accesso e partecipazione per tutte le persone, comprese quelle con un passato migratorio o persone di qualsiasi età. Titoli creati nell'area dell'inclusione e dell'integrazione: ○ Specialista della migrazione con attestato professionale federale ○ Specialista dell'interpretariato e della mediazione interculturale con attestato professionale federale ○ Specialista nell'accompagnamento di persone in situazione di handicap con attestato professionale federale ○ Accompagnatore sociale con attestato professionale federale ○ Job Coach per l'inserimento lavorativo con attestato professionale federale ○ Accompagnatore socioprofessionale con attestato professionale federale ○ Maestro socioprofessionale dipl. SSS ○ Educatore sociale dipl. SSS ○ Animatore di comunità dipl. SSS
Promozione di progetti	• In virtù degli articoli 54 e 55 LFPr vengono promossi diversi progetti per l'integrazione di giovani nella formazione professionale. Alcuni esempi: Attestato individuale delle competenze, Case Management Formazione professionale, ecc. • Tramite gli stessi articoli vengono promossi anche diversi progetti sull'uguaglianza delle opportunità a livello sociale e regionale. Esempi: traduzione di materiale didattico, servizi di collocamento per tirocini, ecc.
Formazione continua	• La Confederazione promuove le competenze di base degli adulti. Sulla base della Legge federale sulla formazione continua (LFCo) essa eroga contributi federali ai Cantoni (art. 16 LFCo). I contributi federali vengono almeno raddoppiati dai Cantoni. • In più, la Confederazione promuove sulla base della Legge federale sulla formazione professionale le competenze di base degli adulti con il programma «Semplicemente meglio!... al lavoro». Le aziende ricevono un sostegno finanziario per il promuovere delle competenze di base relative al posto di lavoro dei loro dipendenti. • In base all'articolo 12 LFCo le prestazioni di livello sovraordinato per il sistema della formazione continua possono essere promosse tramite appositi accordi di prestazione con le organizzazioni della formazione continua.
Formazione liceale e maturità professionale	• Tramite l'organizzazione e lo svolgimento di diversi esami di maturità centralizzati (maturità professionale, esame svizzero di maturità, esame complementare «passerella») per coloro che desiderano accedere al livello terziario senza avvalersi delle offerte cantonali, la Confederazione e i Cantoni sostengono con forza il principio di equità. Oltre che per le persone in fase di riconversione professionale e per chi posticipa la formazione, per le persone con difficoltà sociali è particolarmente importante avere la

	possibilità di prepararsi liberamente all'esame per l'ottenimento di un titolo del livello secondario II. • Nell'autunno 2024 la Commissione svizzera di maturità (CSM) ha pubblicato la nuova direttiva per l'armonizzazione della compensazione degli svantaggi nell'ambito della maturità liceale. La direttiva, vincolante per i Cantoni, spazia dalla legislazione sui disabili ai requisiti minimi riguardanti la maturità liceale e punta a garantire una prassi di accertamento, autorizzazione e attuazione uniforme a livello nazionale, migliorando così l'equivalenza dei titoli di studio.
--	--

Ambito d'intervento 3: Equità nell'educazione

Questo ambito d'intervento si concentra sul sistema formativo con i suoi titoli e le sue transizioni all'interno dei vari livelli e tra un livello e l'altro. In virtù dell'articolo 61a Cost. la Confederazione e i Cantoni provvedono insieme nell'ambito delle rispettive competenze a un'elevata qualità e permeabilità dello spazio formativo svizzero. Abbattendo le barriere istituzionali ed economiche è possibile migliorare la permeabilità verticale e orizzontale.

Nel quadro delle sue competenze, la Confederazione si impegna a garantire la permeabilità del sistema e a facilitare le transizioni tra i vari livelli e percorsi formativi. A tal fine, intrattiene un dialogo costante con i Cantoni. Le principali misure trasversali ai vari livelli e settori sono le seguenti:

- garantire un accesso equo, paritario ed economico al sapere e a tutti i livelli d'istruzione⁵;
- incrementare la permeabilità tra i percorsi formativi e al loro interno nonché nell'ambito della mobilità internazionale;
- garantire a tutti i percorsi formativi un riconoscimento equivalente a livello sociale e promuovere la libera scelta degli studi e della professione;
- promuovere l'inserimento, il reinserimento e il cambiamento di indirizzo di studi nell'intero sistema formativo e sostenere queste misure mediante informazioni e consulenze;
- promuovere l'apprendimento permanente per tutti;
- sfruttare i dati e la digitalizzazione per favorire l'equità del sistema formativo.

Cooperazione trasversale in materia di formazione

Obiettivi di politica formativa	Con gli obiettivi comuni di politica della formazione la Confederazione e i Cantoni concordano ogni quattro anni alcune priorità strategiche che mirano a garantire opportunità formative ottimali a tutti i livelli e per tutti gli attori del sistema formativo. Un aspetto importante è costituito dalle transizioni e dagli accessi alla formazione professionale, alla formazione universitaria, alla formazione continua e all'apprendimento permanente.
Monitoraggio dell'educazione	Il monitoraggio dell'educazione e il relativo rapporto sul sistema educativo svizzero forniscono una valutazione periodica e multidimensionale dell'equità nel nostro sistema formativo. Il programma nazionale di monitoraggio dell'educazione comprende il miglioramento della rilevazione dei dati della statistica di pedagogia speciale (UST) e scambi con il settore della ricerca in seguito al rapporto di approfondimento sul tema della pedagogia speciale. Nel rapporto «Digitalizzazione nell'educazione» (scuola dell'obbligo e livello secondario II) l'equità è uno dei tre criteri usati per valutare la digitalizzazione.

⁵ Conformemente all'obiettivo di sviluppo sostenibile (OSS) 4.3: garantire entro il 2030 ad ogni donna e uomo un accesso equo ad un'istruzione tecnica, professionale e terziaria – anche universitaria – che sia economicamente vantaggiosa e di qualità.

	I principali risultati del rapporto sono stati integrati nel Rapporto sul sistema educativo svizzero 2023.
Scambi e mobilità	Con la strategia per gli scambi e la mobilità la Confederazione e i Cantoni intendono contribuire congiuntamente a rendere questi due elementi parte integrante delle carriere formative e professionali e delle attività extrascolastiche. La strategia è in linea con gli obiettivi delle politiche federali e cantonali in materia di formazione, cultura e gioventù e contribuisce complessivamente a garantire l'occupabilità a lungo termine e la capacità di apprendimento permanente. Nei vari progetti che la SEFRI finanzia attraverso la sua agenzia Movetia, le pari opportunità sono un criterio di validazione.
Sussidi all'istruzione	La Confederazione versa in modalità forfettaria dei sussidi per le borse di studio e i prestiti erogati dai Cantoni nel livello terziario. In questo modo, in base alla legge sui sussidi all'istruzione, favorisce l'armonizzazione delle borse di studio cantonali facendo sì che il talento disponibile in Svizzera venga sfruttato meglio e che gli studenti siano distribuiti nelle scuole universitarie e negli istituti di formazione professionale superiore secondo criteri di equità e parità. I sussidi all'istruzione sono inoltre una misura che permette di ridurre le interruzioni degli studi per difficoltà finanziarie. L'attrattiva dell'offerta universitaria e della formazione professionale superiore ne risulta così accresciuta e l'accesso a queste formazioni diventa più equo anche sul piano regionale.
Settore universitario	
Scuole universitarie (università, scuole universitarie professionali, alte scuole pedagogiche)	- Nelle scuole universitarie temi come l'accesso equo e paritario agli studi o il principio dell'apprendimento permanente rivestono una grande importanza. In questo contesto occorre menzionare sia i percorsi formativi che permettono di accedere al livello accademico (maturità liceale, maturità professionale, passerella, ecc.), sia la nuova impostazione dei cicli di studio introdotta dal Processo di Bologna con i cosiddetti <i>learning outcomes</i>, che semplifica il riconoscimento delle prestazioni. Da parte sua, già nel 1997 la Svizzera aveva ratificato la Convenzione di Lisbona sul riconoscimento delle qualifiche relative all'insegnamento superiore nella regione europea. - I cicli di studio vengono impostati in maniera sempre più flessibile e grazie a nuovi strumenti, soprattutto digitali, gli studenti con esigenze particolari possono conciliare meglio le loro esigenze con lo studio. L'insegnamento e lo sviluppo dei curricula sono sempre più «incentrati sugli studenti» e maggiormente sensibili alle diversità. Migliorando le attività di informazione e orientamento, e fornendo un supporto specifico se necessario, si punta a incentivare ulteriormente l'equità nell'educazione, anche nell'ottica della compensazione degli svantaggi. - Nel settore della formazione continua grazie alle soluzioni digitali altre fasce della popolazione possono in parte beneficiare di offerte e servizi gratuiti. - A livello internazionale, le scuole universitarie svizzere fanno parte della swissuniversities Development and Cooperation Network (SUDAC), una rete sostenuta fino alla fine del 2024 da sussidi vincolati a progetti. Con il progetto «Chancengerechtigkeit – Förderung der Gleichstellung, Diversität und Inklusion auf allen Ebenen der Hochschulen (2025–2028)» perseguono la linea d'azione «Sfruttare i potenziali» con lo scopo di

	garantire un accesso equo e paritario dei rifugiati alle scuole universitarie, linea d'azione pianificata e attuata in collaborazione con la Segreteria di Stato della migrazione (SEM).
Scuola universitaria federale per la formazione professionale (SUFFP)	• La SUFFP partecipa alle attività e ai progetti coordinati da swissuniversities (vedi sopra). • L'uguaglianza delle opportunità è uno dei punti cardine degli obiettivi strategici 2025-2028 della SUFFP. Insegnamento, ricerca e prestazione di servizi collaborano alla realizzazione di questo obiettivo tramite progetti e attività. • La SUFFP osserva le tendenze e le sfide nel campo della formazione professionale, come ad esempio la migrazione o la capacità d'integrazione e fornisce dati per la politica della formazione professionale. Queste informazioni sono integrate da progetti di ricerca sulle pari opportunità nella formazione professionale.
Sussidi d'eccellenza	Ogni anno la Confederazione svizzera assegna le sue borse d'eccellenza. Si tratta di borse di studio statali che promuovono gli scambi internazionali e la cooperazione in materia di ricerca tra la Svizzera e oltre 180 Paesi a livello di master, dottorato e postdottorato. Nell'assegnare le borse la Commissione federale delle borse per studenti stranieri (CFBS) cerca di mantenere un rapporto equilibrato tra donne e uomini, tenendo in considerazione tutte le regioni del mondo e i diversi livelli formativi.
Formazione professionale e continua, formazione generale	
Politica in materia di formazione professionale	• La visione del «Programma Formazione professionale 2030» mira al riconoscimento nazionale e internazionale della formazione professionale, che deve rimanere una scelta di pari valore (v. art. 61a cpv. 3 Cost.). Tra le misure per raggiungere questo obiettivo figurano i progetti dell'orientamento «Potenziare le attività di informazione e consulenza durante l'intera carriera formativa e professionale» (Progetti 2030 – Informazione e consulenza). • La SEFRI punta a migliorare le condizioni quadro per gli adulti che conseguono una qualifica professionale. A tal fine nel 2022 i partner hanno firmato un impegno (commitment) relativo alla qualificazione professionale degli adulti e hanno stabilito misure di miglioramento delle condizioni quadro. Lo stato dei lavori viene presentato regolarmente in occasione dell'incontro nazionale sulla formazione professionale. • Nell'ambito delle misure del Consiglio federale per promuovere il potenziale di manodopera residente dal 2021 alla fine del 2025 la SEFRI finanzia lo sviluppo e la realizzazione di viamia, il servizio gratuito di analisi della situazione professionale per i lavoratori over 40. Nel periodo 2021-2024 ha sostenuto il progetto sulla convalida degli apprendimenti acquisiti, realizzato dalla CSFP.
Formazione professionale di base	La formazione professionale di base contribuisce in modo sostanziale all'obiettivo di far conseguire al 95 % dei giovani sotto i 25 anni in Svizzera un titolo del livello secondario II. In considerazione dell'andamento demografico (forte aumento dei giovani che stanno per completare la scuola dell'obbligo), per i prossimi anni si profilano nuove sfide nel settore della promozione dei posti di tirocinio. I Cantoni hanno a disposizione una serie di strumenti collaudati e testati.

	Un'attenzione particolare va riservata anche ai giovani adulti che hanno completato solo una parte del loro percorso scolastico in Svizzera. Per consentire loro di ottenere una qualifica professionale, sono disponibili misure di istruzione e formazione professionale, come programmi ponte, classi di sostegno presso le scuole professionali o programmi di coaching e mentoring. Altri programmi di sostegno includono il programma di integrazione pre-apprendistato INVOL+, gestito dalla Segreteria di Stato della Migrazione (SEM).
Formazione professionale superiore	• Il pacchetto di misure per rafforzare la formazione professionale superiore punta a migliorare il prestigio, la visibilità e la notorietà delle scuole specializzate superiori, degli esami federali di professione e degli esami professionali federali superiori. Inoltre, si prefigge l'obiettivo di armonizzare le condizioni all'interno del livello terziario. In collaborazione con la SEFRI, la Conferenza dei rettori delle università svizzere swissuniversities ha adottato delle raccomandazioni per l'ammissione dei diplomati della formazione professionale superiore a un ciclo di studi bachelor e per il riconoscimento dei risultati pratici e didattici: Zulassung zum Bachelorstudium an Fachhochschulen. Best Practice (disponibile in tedesco o francese). • Il progetto Formazione professionale 2030 - Convalida delle prestazioni di formazione nella formazione professionale superiore: cicli di formazione SSS mira a creare una maggiore trasparenza nell'accreditamento dei risultati scolastici nel settore SSS, promuovendo così l'apprendimento permanente e la permeabilità del sistema formativo. • Nel caso degli esami federali, sono regolamentati solo gli esami, non la preparazione. Le competenze da dimostrare sono testate e convalidate come parte dell'esame. Ciò favorisce l'inclusione di diversi percorsi formativi, l'ingresso, il rientro e il reinserimento e promuove l'apprendimento permanente. • Il finanziamento orientato alla persona introdotto nel 2018 crea un sostegno finanziario standardizzato per coloro che completano i corsi di preparazione agli esami federali, aumentando così l'uguaglianza formativa e le pari opportunità. Le persone a basso reddito possono richiedere il pagamento anticipato dei contributi a determinate condizioni.
Formazione continua	Tramite la LFCo e in parallelo con altre leggi speciali, la SEFRI promuove insieme ai Cantoni il conseguimento e il mantenimento delle competenze di base degli adulti. Secondo la definizione della LFCo queste competenze comprendono: lettura, scrittura ed espressione orale nella lingua ufficiale locale, matematica elementare e utilizzo di tecnologie dell'informazione e della comunicazione.
Formazione liceale	Garantire l'uguaglianza delle opportunità è un'esigenza indiscussa per sfruttare meglio il potenziale formativo ed è un tema di rilevanza nazionale che dev'essere trattato sia al liceo sia nella transizione tra il livello secondario I e il liceo sia nella transizione dal liceo all'università. • Il 1° agosto 2024 sono entrate in vigore le basi legali rivedute della legislazione sulla maturità liceale (ORM/RRM, accordo amministrativo, nuovo Piano quadro degli studi per le scuole di maturità emanato dalla CDPE). Si è concluso così il progetto «Sviluppo della maturità liceale», svolto congiuntamente da Confederazione e Cantoni. L'obiettivo della revisione totale è migliorare la comparabilità degli attestati di maturità

	liceale e garantire che tutti i maturandi siano ben preparati per intraprendere con successo gli studi successivi. • La nuova ordinanza sulla maturità obbliga i Cantoni, conformemente al nuovo articolo 32 ORM/RRM, a promuovere l'uguaglianza delle opportunità durante il ciclo di maturità. I possibili destinatari sono persone con disabilità, persone svantaggiate a causa della loro origine sociale nonché giovani che hanno svolto parte del loro ciclo di studi all'estero. L'esistenza di misure adeguate deve essere dimostrata nell'ambito della procedura di riconoscimento.
--	---