



---

# Pari opportunità nel settore ERI

## Panoramica delle attività incentrate sulle pari opportunità

Stato 9 marzo 2020

---

### Indice dei contenuti

Attività incentrate sulle pari opportunità nei settori della ricerca e dell'innovazione	2
Attività incentrate sulle pari opportunità e sulla diversità nel settore universitario	6
Attività incentrate sulle pari opportunità nella formazione professionale e continua	9
Attività incentrate sulle pari opportunità nella collaborazione in materia di formazione	12
Pari opportunità nei settori della politica federale rilevanti per il settore ERI	14

Le pari opportunità sono 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.

## Attività incentrate sulle pari opportunità nei settori della ricerca e dell'innovazione

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 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. Questi principi vengono ripresi anche nella legge federale sull'Agenzia svizzera per la promozione dell'innovazione (legge su Innosuisse, LASPI).

### Accademie svizzere delle scienze

#### Pari opportunità tra donne e uomini

- Le nuove leve scientifiche costituiscono un'importante priorità, che comprende l'impegno degli istituti accademici a favore di carriere accademiche attente alle differenze di genere. Questi istituti elaborano contributi e raccomandazioni finalizzati a creare le condizioni necessarie per migliorare le possibilità di carriera delle donne in ambito scientifico. Nel 2016 sono stati ad esempio pubblicati un [rapporto](#) di valutazione dei percorsi di carriera delle nuove leve scientifiche e un [documento di posizione](#) sulla cultura scientifica e la promozione delle nuove leve in ambito medico, nel quale si fa riferimento a una promozione delle nuove leve sostenibile e conforme alle esigenze di genere.
- Il gruppo di lavoro «Gender» degli istituti accademici (che nel frattempo è stato sciolto) si è impegnato per conseguire la parità tra donne e uomini in tutti gli organi accademici e una rappresentanza adeguata di donne qualificate nelle attività organizzate dagli istituti.
- Nel quadro della promozione delle nuove leve sono stati condotti diversi studi sulla competenza personale delle ragazze in campo tecnico, da cui risulta il [barometro sui giovani MINT](#) dell'Accademia svizzera delle scienze tecniche (SATW).
- La SATW ha inoltre lanciato il programma [swissTecLadies](#), inteso a risvegliare l'interesse dei giovani per le discipline MINT e a promuovere in modo mirato le ragazze con un particolare talento nelle materie tecniche, preparandole a intraprendere una carriera in questo campo. Il programma si articola in due fasi: (1) online-challenge e (2) programma di mentorato (le ragazze in questione vengono seguite per nove mesi da un mentore donna e possono farsi un'idea dal vivo della sua vita professionale).
- Con il messaggio ERI 2021–2024 vengono chiesti nuovi fondi da destinare agli istituti accademici per la promozione delle nuove leve nel settore MINT nel contesto della svolta digitale.
- Un altro strumento per promuovere le pari opportunità tra donne e uomini nello sviluppo scientifico e professionale sono i «role models» e il mentorato. Per rafforzare i *role models*, l'Accademia svizzera delle scienze mediche (ASSM) assegna dal 2018 il [premio Stern Gattiker](#). Questo riconoscimento

	<p>premia le donne attive nella medicina accademica e ha per scopo di motivare le nuove leve femminili.</p> <p><b>Pari opportunità sociali e regionali (estrazione socioeconomica, migrazione, età, religione, lingua, ...)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'equità come elemento dello sviluppo sostenibile è una priorità strategica dell'Associazione delle Accademie svizzere delle scienze.</li> <li>- È prevista un'<a href="#">agenda di ricerca</a> sugli obiettivi di sviluppo sostenibile (<i>Sustainable Development Goals</i>, SDGs/OSS). A questo scopo le Accademie si adoperano per facilitare l'avvio di cooperazioni nazionali e internazionali, in particolare con i Paesi del Sud.</li> <li>- 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).</li> <li>- Un'altra priorità sono le tematiche legate all'età. Attraverso la <a href="#">a+ Swiss Ageing Platform Society</a>, una piattaforma aperta e intersettoriale, le Accademie svizzere delle scienze promuovono lo scambio continuo tra tutti gli attori che si occupano di cambiamenti demografici.</li> <li>- Priorità <a href="#">lingue e culture</a> (SAGW): il confronto con gli aspetti sociali, culturali, giuridici, politico-amministrativi ed economici della nostra coesistenza e del processo di trasformazione della società nonché il dibattito sugli interessi in gioco sono una componente essenziale dello sviluppo sociale. A questo proposito le analisi e le attività delle Accademie forniscono basi importanti.</li> </ul>
<p><b>Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica (FNS)</b></p>	<p><b>Pari opportunità tra donne e uomini</b></p> <p>Nel suo <a href="#">programma pluriennale</a> il FNS individua le principali sfide per la ricerca svizzera, tra cui il fatto che le donne continuano a essere nettamente sottorappresentate in quest'ambito (in particolare a livello di professorato e in generale nel settore MINT, e in seguito alla forte diminuzione della percentuale di donne attive nel campo delle scienze della vita dopo il dottorato).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La parità tra donne e uomini è un tema di grande rilievo per il FNS. L'<a href="#">impegno del FNS</a> mira in particolare a una rappresentanza equilibrata di donne e uomini in tutte le funzioni e in tutti gli organi e strumenti.</li> <li>- Il FNS stabilisce il suo impegno per la parità di genere in un corrispondente <a href="#">profilo</a>, nel quale dichiara di adoperarsi per la promozione della presenza paritaria ed equilibrata di donne e uomini in tutte le funzioni e in tutti gli organi e strumenti.</li> <li>- La Commissione per le pari opportunità, organo indipendente con una composizione internazionale, affianca il FNS in materia di pari opportunità e contribuisce in tal modo a sviluppare strategie adeguate.</li> <li>- Sul modello del «gender mainstreaming», la parità presso il FNS è sancita come compito trasversale in tutti i settori d'attività.</li> <li>- Secondo gli statuti del FNS, la percentuale di donne dovrebbe essere almeno del 40%. Inoltre, l'obiettivo è quello di raggiungere una distribuzione equilibrata dei sessi a tutti i livelli della gerarchia. 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.</li> </ul> <p><b>Carriere:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Per quanto riguarda gli strumenti di promozione della carriera l'attenzione è rivolta ai ricercatori. Per i propri progetti possono richiedere una borsa o uno stipendio nonché – a seconda dello strumento di promozione scelto – altri mezzi finanziari per realizzarli (ulteriori <a href="#">informazioni</a>).</li> <li>- Nella <a href="#">convenzione sulle prestazioni</a> sono fissati gli obiettivi di prestazione.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- In questa convenzione sono definiti, oltre ai principi di parità, norme e misure di parificazione valide sia per la promozione della ricerca che per il Segretariato. Alcuni esempi di importanti misure del FNS per le pari opportunità: <ul style="list-style-type: none"> <li>o <b>Poli di ricerca nazionali (FNS; NCCR):</b> è necessario un piano per l'applicazione delle pari opportunità.</li> <li>o <a href="#">Promoting Women in Academia</a> (PRIMA, precedenti sussidi Marie Heim-Vögtlin): è un nuovo strumento di promozione che si inserisce nel quadro della promozione generale della ricerca del FNS e si rivolge specialmente alle donne. È destinato alle migliori scienziate di tutte le discipline che dopo il dottorato intraprendono una carriera accademica in vista di un professorato in Svizzera.</li> <li>o È inoltre previsto un <a href="#">contributo alla parità dei sessi</a> per il sostegno individuale e flessibile delle giovani ricercatrici.</li> </ul> </li> </ul> <p>Link: <a href="#">Pari opportunità FNS</a> / Contatto FNS: <a href="mailto:equality@snf.ch">equality@snf.ch</a></p>
<p><b>Situazione internazionale / Ricerca UE</b></p>	<p><b>Programmi quadro di ricerca dell'Unione europea</b></p> <p>Le pari opportunità nel senso di una parificazione dei sessi sono sancite in modo chiaro nel <a href="#">regolamento che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione</a>, Orizzonte 2020. Diversi bandi di concorso si orientano al <i>gender gap</i>, cosicché le donne innovatrici, ad esempio, vengono incoraggiate con un apposito premio. Si pone inoltre un particolare accento su una rappresentanza equilibrata dei sessi negli organi di valutazione e nelle istituzioni come i gruppi di consulenza o di esperti.</p> <p>Nel caso di valutazioni altrimenti equivalenti, l'equilibrio di genere del consorzio svolge un ruolo importante ai fini della valutazione. Le pari opportunità rimarranno un fattore rilevante anche per il futuro programma quadro di ricerca «Orizzonte Europa», tra l'altro in base alla Strategia europea per la parità tra donne e uomini, che verrà pubblicata nel primo trimestre del 2020.</p> <p>Nel quadro della cooperazione a livello europeo la Svizzera è rappresentata negli organismi e nei gruppi di lavoro dello Spazio europeo della ricerca (SER; ingl. ERA) che promuovono le pari opportunità.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o <b>ERA-priority 4:</b> la priorità 4 dello Spazio europeo della ricerca si occupa di questioni di rappresentanza di genere nella ricerca e nell'innovazione. Anche la Svizzera è rappresentata nel relativo gruppo di lavoro (ex gruppo Helsinki), nel quale si impegna attivamente. Ulteriori informazioni: <a href="#">Swiss National ERA Roadmap</a>.</li> <li>o <b>Convegno DACH:</b> l'obiettivo di questa rete di membri germanofoni dell'ex gruppo 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.</li> </ul> <p><b>Infrastrutture di ricerca internazionali:</b></p> <p>Nel loro operato generale, tutte le infrastrutture di ricerca internazionali danno particolare importanza alle pari opportunità (sia nella loro politica del personale che nelle norme sull'accesso degli scienziati) e allo sviluppo sostenibile. Le delegazioni svizzere negli organi direttivi di queste infrastrutture sostengono gli sforzi compiuti in tal senso e non mancano di sollevare questioni critiche per assicurarsi che le parole si traducano in fatti concreti.</p>

<p><b>Affari spaziali</b></p>	<p>La Svizzera conduce la maggior parte delle sue attività di promozione della ricerca e dell'innovazione attraverso la sua partecipazione all'<a href="#">Agenzia spaziale europea ESA</a>.</p> <p>In merito alla questione delle pari opportunità, il genere rappresenta uno dei principali assi di lavoro. L'ESA ritiene che sia oggi più che mai importante porre l'accento sulla partecipazione delle donne negli affari spaziali e sulle carriere nel settore STEM (scienze, tecnologie, ingegneria, matematica) e impegnarsi fermamente a tal fine per perseguire ed estendere i suoi valori sostenibili.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una particolare attenzione viene prestata da qualche anno alla definizione di obiettivi misurabili in termini di reclutamento e rappresentanza delle donne in questo settore.</li> <li>- L'ESA è un attore mondiale impegnato a promuovere e attuare la partecipazione delle donne e la diversità sul luogo di lavoro oltre che a dimostrare come il settore spaziale può contribuire a coltivare una cultura inclusiva.</li> <li>- Nel 2019 l'ESA era tra i finalisti degli <a href="#">European Diversity Awards</a> nella categoria «Responsabile dell'anno per la diversità».</li> <li>- L'ESA applica il processo di valutazione e di certificazione <a href="#">EDGE</a> (Economic Dividends for Gender Equality), che è la principale metodologia di valutazione mondiale e la norma di certificazione delle imprese in materia di parità di genere.</li> <li>- Cooperazione con il programma <a href="#">STEM Talent Girl</a> e partecipazione alle discussioni sulle donne e gli affari spaziali/STEM negli Stati membri dell'ESA.</li> <li>- Collaborazioni sulla diversità e inclusione con l'<a href="#">EIROforum</a>, che riunisce otto delle maggiori organizzazioni di ricerca europee, fra cui il <a href="#">CERN</a> e l'<a href="#">ESO</a>.</li> </ul>
<p><b>Innosuisse</b></p>	<p><b>Pari opportunità tra donne e uomini</b></p> <p>Innosuisse osserva la tematica di genere tramite il suo monitoraggio e adotta misure puntuali e mirate.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Secondo il <a href="#">programma pluriennale</a> occorre aumentare la <i>quota di partecipazione</i> delle donne alle iniziative imprenditoriali. Inoltre, alcune misure di promozione nel settore delle start-up e del sostegno all'imprenditoria (p. es. coaching) verranno potenziate, in modo da considerare le peculiari esigenze delle donne (obiettivo 2.2 b degli <a href="#">obiettivi strategici del Consiglio federale</a> per Innosuisse).</li> <li>- Attraverso bandi di concorso specifici si invitano esclusivamente le donne a candidarsi come coach per le start-up.</li> <li>- Per rendere misurabili e visibili i progressi compiuti viene effettuato un monitoraggio nei seguenti settori: <ul style="list-style-type: none"> <li>o quote maschili e femminili nella promozione di progetti e nel settore delle start-up e dell'imprenditoria;</li> <li>o personale della Segreteria e di milizia (Consiglio dell'innovazione, esperti, coach per start-up, mentori per l'innovazione);</li> <li>o nel 2020 Innosuisse procederà alla nomina di esperti e anche in questa occasione cercherà di aumentare la quota delle donne (attualmente 41 su 125).</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Integrazione di persone disabili</b></p> <p>Inoltre, in quanto datore di lavoro socialmente responsabile, Innosuisse favorisce l'inserimento lavorativo e l'occupazione di persone disabili (obiettivo 6 degli <a href="#">obiettivi strategici del Consiglio federale</a> per Innosuisse).</p>

## Attività incentrate sulle pari opportunità e sulla diversità nel settore universitario

Nel quadro della legge federale sulla promozione e sul coordinamento del settore universitario svizzero ([LPSU](#)), la Confederazione dirige il coordinamento delle attività comuni della Confederazione e dei 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, e in particolare quello dell'effettiva uguaglianza tra donne e uomini.

Dal 2000 la Confederazione sostiene programmi per migliorare le pari opportunità nelle università e nelle scuole universitarie professionali. La LPSU promuove anche a livello nazionale le pari opportunità e l'effettiva uguaglianza tra donne e uomini in tutte le scuole universitarie: da un lato riconoscendole come un compito importante per la politica universitaria nazionale che può essere promosso con sussidi vincolati a progetti (art. 59 cpv. 2 lett. e LPSU), dall'altro prevedendo un sistema di garanzia della qualità come condizione che integra questo aspetto per l'accreditamento (art. 30 cpv. 1 lett. a n. 5 LPSU).

Le pari opportunità tra donne e uomini riguardano l'insegnamento, la ricerca e l'organizzazione delle scuole universitarie. Tengono conto della diversità e contribuiscono in modo determinante all'eccellenza della ricerca e dell'insegnamento nelle scuole universitarie. Queste hanno elaborato programmi per la diversità e le pari opportunità, hanno creato le strutture necessarie a promuoverle e attuano attività e misure specifiche, che verificano regolarmente. Il progetto P-7 «Pari opportunità e sviluppo delle scuole universitarie» dell'attuale periodo 2017–2020 per l'erogazione di sussidi vincolati a progetti prevede il sostegno di piani d'azione dei singoli istituti universitari e la loro integrazione con progetti di cooperazione su temi specifici. Il coordinamento è affidato a [swissuniversities](#). Le pari opportunità sono anche trattate, ad esempio, nei progetti P-10 «Creazione di una rete nazionale per la promozione degli studi MINT» e P-11 «Progetti pilota per il consolidamento del doppio profilo di competenza delle giovani leve SUP e ASP».

[swissuniversities](#) riprende compiti importanti per la politica universitaria nazionale nella sua pianificazione strategica 2021–2024 e coordina progetti specifici. Le pari opportunità e la diversità verranno inseriti nei prossimi programmi del periodo 2021–2024 come tema trasversale e tramite l'apposita [check list Diversity Mainstreaming](#). Questa prassi si basa su un'ampia interpretazione della diversità, che oltre alla parità dei sessi include anche altre dimensioni della diversità (come il passato migratorio, l'estrazione socioeconomica o la disabilità).

Le misure in materia di pari opportunità e diversità presso le scuole universitarie comprendono molteplici ambiti tematici. Sono finanziate da Confederazione, Cantoni e scuole universitarie e sostenute a titolo complementare da strumenti e misure di promozione della ricerca, soprattutto da parte del FNS e di Innosuisse.

Le misure di miglioramento delle pari opportunità rientrano anche nell'attuazione degli [OSS](#) presso le scuole universitarie e vengono integrate nei rapporti sulla sostenibilità in funzione delle priorità.

### Scuole universitarie

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

### Pari opportunità tra donne e uomini – diversità

- Conformemente alla loro politica sulla **diversità**, le scuole universitarie si impegnano a promuovere la diversità e a eliminare le discriminazioni che portano a escludere singoli individui o gruppi di persone in base a stereotipi e pregiudizi.
- Le scuole universitarie adottano misure a favore dell'effettiva uguaglianza e della rappresentanza equilibrata dei sessi in tutte le loro funzioni e in tutti i loro organi.

- L'attenzione è rivolta in particolare all'eliminazione degli ostacoli esistenti e all'effettiva uguaglianza tra donne e uomini anche nell'ottica di una carriera accademica.
- I piani d'azione per le pari opportunità delle scuole universitarie, sostenuti tramite il progetto P-7 «[Pari opportunità e sviluppo delle scuole universitarie](#)» dell'attuale periodo 2017–2020, si riferiscono ai campi d'intervento generali nei settori del personale, dell'insegnamento e della ricerca:
  - o pari opportunità nella **promozione delle nuove leve e delle carriere**
  - o pari opportunità nella **scelta degli studi e della professione e riduzione della carenza di personale qualificato**
  - o ampliamento delle competenze in materia di **diversità presso le scuole universitarie**.
- Temi delle attività e dei progetti nell'attuare i piani d'azione:
  - o promozione delle nuove leve conforme alle esigenze di genere
  - o misure nelle materie in cui un sesso è sottorappresentato
  - o procedure di nomina trasparenti
  - o programmi per professoressse assistenti
  - o mentorato e coaching
  - o conciliabilità tra lavoro o studio e famiglia
  - o protezione contro le molestie sessuali
  - o ricerca in materia di genere
  - o scuola universitaria e direzione
  - o monitoraggio
  - o diversità: strategia e attuazione.
- I [progetti di cooperazione](#) promossi dal progetto P-7 vertono tra l'altro sui seguenti temi:
  - o «En marche vers une culture et une politique de l'égalité» – un cambio di mentalità
  - o sviluppo e attuazione di un «Diversity and Inclusion Benchmarking»
  - o pari opportunità nella scelta degli studi e della professione presso le scuole universitarie bernesi (scambio tra diversi tipi di scuole universitarie)
  - o «High Potential University Leaders Identity & Skills Training Programme» – dirigere in ambito accademico.

Nel periodo 2021–2024, nel quadro del progetto «Diversità, inclusione e pari opportunità nello sviluppo delle scuole universitarie», verranno ulteriormente sviluppati e attuati alcuni temi relativi alle pari opportunità tra donne e uomini.

#### **Diversità e inclusione: integrazione di persone disabili**

- Nell'ambito della loro politica in materia di diversità le scuole universitarie concentrano i loro sforzi sulla diversità e l'inclusione. Gli studenti disabili dispongono di appositi servizi di consulenza.
- Per il prossimo periodo di finanziamento (2021–2024) si prevede, nel quadro dei sussidi vincolati a progetti, di approfondire il tema «diversità, inclusione e pari opportunità nello sviluppo delle scuole universitarie» e di lanciare dei progetti ad esempio sui temi «scuola universitaria senza barriere» e «mobilità».
- Nel periodo di finanziamento in corso la Confederazione sostiene mediante sussidi vincolati il progetto «Comunicazione accessibile»

	<p>presso la ZHAW e l'Università di Ginevra, che sviluppa e rende accessibili ausili per la traduzione allo scopo di consentire l'accesso senza barriere alla formazione e allo studio in tutte le scuole universitarie svizzere. Si tratta di standardizzare i relativi metodi e la formazione in materia di descrizione sonora, trascrizione del parlato in testo e lingua facile. Anche la traduzione automatica in lingua dei segni e la redazione di documenti digitali accessibili serviranno ad aiutare le persone con disabilità visive o auditive, con difficoltà cognitive temporanee o con scarse conoscenze della lingua locale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Secondo la LPSU la conformità alle esigenze dei disabili è uno dei criteri per la concessione di sussidi federali per gli investimenti edili e le spese locative.</li> <li>- Le scuole universitarie si occupano anche di altri temi concernenti le pari opportunità, come l'età, la migrazione, la cultura e l'integrazione, sia come priorità di progetto sia nei programmi delle singole facoltà.</li> </ul>
<p><b>Settore dei politecnici federali (PF)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il <a href="#">settore dei PF</a> è attento alle pari opportunità, promuove la diversità e si adopera in generale per aumentare la quota di donne nell'insegnamento e nella ricerca e, in particolare, in posizioni dirigenziali e negli organi decisionali (cfr. obiettivi strategici del Consiglio federale per il settore dei PF per gli anni 2017–2020; per ulteriori dettagli si veda la <a href="#">strategia di genere del Consiglio dei PF 2017–2020</a> ). Le pari opportunità, l'effettiva uguaglianza tra donne e uomini e la diversità rientreranno anche negli obiettivi strategici 2021–2024.</li> <li>- I PF di Zurigo e Losanna hanno elaborato a loro volta dei piani d'azione e, come le università e le scuole universitarie professionali, partecipano al summenzionato progetto P-7 «Pari opportunità e sviluppo delle scuole universitarie» dell'attuale periodo 2017–2020. È prevista anche la partecipazione al successivo progetto P-7 per il periodo 2021–2024.</li> <li>- Un particolare accento è posto sulla motivazione e la promozione delle donne nel settore MINT <a href="http://www.fix-the-leaky-pipeline.ch">www.fix-the-leaky-pipeline.ch</a>.</li> <li>- I PF di Zurigo e Losanna effettuano un monitoraggio annuale per la verifica della rappresentanza dei sessi a tutti i livelli: <a href="#">ETHZ Gender Monitoring</a>, <a href="#">EPFL-Gender Monitoring</a></li> <li>- Sia il <a href="#">PF di Zurigo</a> che il <a href="#">PF di Losanna</a> dispongono di una commissione e di un servizio per le pari opportunità.</li> </ul>
<p><b>Sussidi d'eccellenza</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 e dottorato. Nell'assegnare le borse la Commissione federale delle borse per studenti stranieri (<a href="#">CFBS</a>) cerca di mantenere un rapporto equilibrato tra donne e uomini.</li> </ul>



## Attività incentrate sulle pari opportunità nella formazione professionale e continua

La [legge federale sulla formazione professionale](#) (LFPr, art. 3 lett. c) stabilisce che la formazione professionale promuove e sviluppa le pari opportunità di formazione sul piano sociale e regionale, la parità effettiva tra donne e uomini, l'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili, e contribuisce alle pari opportunità e all'integrazione degli stranieri.

Gli articoli 54 e 55 LFPr conferiscono alla Confederazione la possibilità di versare contributi mirati per progetti e prestazioni nel contesto della formazione professionale, ad esempio per provvedimenti di promozione della parità effettiva tra donne e uomini o della formazione e della formazione professionale continua dei disabili, per provvedimenti a favore di regioni e gruppi sfavoriti, o per provvedimenti volti a integrare nella formazione professionale i giovani con difficoltà scolastiche, sociali o linguistiche.

Anche la legge federale sulla formazione continua (LFCo) sancisce il miglioramento delle pari opportunità e fa stato, in linea di massima, per tutti i provvedimenti della formazione continua (art. 8).

### Politica in materia di formazione professionale

Il [programma della formazione professionale 2030](#) enuncia la visione di una formazione professionale attrattiva e aperta a tutti.

#### Pari opportunità tra donne e uomini

- L'iniziativa «Formazione professionale 2030» attribuisce un'importanza prioritaria all'obiettivo di «orientare la formazione professionale all'apprendimento permanente». I progetti in quest'ambito contribuiscono a rendere ancora più permeabile la formazione professionale offrendo ad esempio migliori condizioni quadro alle donne con una carriera formativa o professionale interrotta (v. progetti [formazioneprofessionale2030.ch](#)).
- L'orientamento «potenziare le attività di informazione e consulenza durante l'intera carriera formativa e professionale» dell'iniziativa «Formazione professionale 2030» mira tra l'altro a incentivare le scelte professionali svincolate dagli stereotipi di genere (v. progetti [formazioneprofessionale2030.ch](#)).
- L'intera offerta formativa sulle professioni viene sistematicamente concepita nell'ottica della neutralità di genere sia nelle immagini che nel linguaggio (p. es. offerte che coinvolgono i partner della formazione professionale come la [campagna BERUFSBILDUNGPLUS.ch](#); [Esplorare le professioni](#) e altre offerte del CSFO). È inoltre disponibile [materiale informativo sulle scelte professionali libere da stereotipi di genere](#).

#### Integrazione di persone disabili

- L'iniziativa «Formazione professionale 2030» attribuisce un'importanza prioritaria all'obiettivo di «orientare la formazione professionale all'apprendimento permanente». I progetti in quest'ambito contribuiscono a promuovere l'integrazione di gruppi svantaggiati nella formazione professionale (v. progetti [formazioneprofessionale2030.ch](#)).

#### Pari opportunità sociali e regionali (estrazione socioeconomica, migrazione, età, religione, lingua, ...)

- L'iniziativa «Formazione professionale 2030» attribuisce un'importanza prioritaria all'obiettivo di «orientare la formazione

	<p>professionale all'apprendimento permanente». I progetti in quest'ambito contribuiscono a promuovere l'integrazione di gruppi svantaggiati nella formazione professionale (v. progetti <a href="#">formazioneprofessionale2030.ch</a>).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La visione formazione professionale 2030 mira al riconoscimento nazionale e internazionale della formazione professionale. La formazione professionale deve rimanere una scelta equivalente (<a href="#">cfr. art. 61 a cpv. 3 Cost. fed.</a>). Tra le misure per raggiungere questo obiettivo figurano la campagna FORMAZIONEPROFESSIONALEPLUS.ch e i progetti nell'ambito del filone «Potenziare le attività di informazione e consulenza durante l'intera carriera formativa e professionale» (vedi progetti <a href="#">formazioneprofessionale2030.ch</a>).</li> </ul>
<p><b>Formazione professionale di base</b></p>	<p><b>Principi in materia di pari opportunità</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'equità è parte integrante del <a href="#">programma quadro</a> per l'insegnamento della cultura generale presso le scuole professionali di base. Questo programma è attualmente in fase di <a href="#">revisione</a>.</li> <li>- Gli obiettivi formativi per migliorare le pari opportunità trovano spazio anche nel <a href="#">programma quadro</a> per la maturità professionale.</li> <li>- Per sensibilizzare i responsabili e gli specialisti della formazione professionale alle pari opportunità nella formazione professionale di base sono stati elaborati dei <a href="#">promemoria</a> specifici sul tema «pari opportunità e relazioni adeguate».</li> </ul> <p><b>Integrazione di persone disabili</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Per le persone disabili nella formazione professionale di base è prevista una compensazione degli svantaggi, come spiegato nel relativo <a href="#">promemoria</a> e nella <a href="#">raccomandazione n. 7 della CSFP</a>.</li> <li>- La formazione professionale è parte integrante della <a href="#">collaborazione interistituzionale (CII)</a> nazionale.</li> </ul> <p><b>Pari opportunità sociali e regionali (estrazione socioeconomica, migrazione, età, religione, lingua, ...)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La formazione professionale è parte integrante della <a href="#">collaborazione interistituzionale (CII)</a> nazionale. 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.</li> <li>- La formazione professionale di base contribuisce in modo sostanziale all'obiettivo del conseguimento di un diploma di livello secondario II per il 95 % dei giovani sotto i 25 anni in Svizzera. 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.</li> </ul>
<p><b>Formazione professionale superiore</b></p>	<p><b>Contributo generale alle pari opportunità</b></p> <p>Nel periodo 2017-2020, l'introduzione del <a href="#">finanziamento orientato alla persona</a> a sostegno di coloro che seguono corsi di preparazione agli esami federali di professione e agli esami professionali federali superiori ha adeguato l'onere finanziario degli studenti del livello terziario e uniformato i contributi a livello nazionale.</p>

	<p>L'obiettivo è quello di ridurre l'onere finanziario dei candidati concedendo loro sovvenzioni dirette e contribuire così anche a garantire le pari opportunità.</p> <p><b>Pari opportunità tra donne e uomini</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Offerte parallele all'attività lavorativa come quelle diffuse nella formazione professionale superiore permettono di conciliare lavoro e famiglia.</li> </ul> <p><b>Integrazione di persone disabili</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Per le persone disabili che sostengono esami federali è prevista una <a href="#">compensazione degli svantaggi</a>.</li> </ul> <p><b>Pari opportunità sociali e regionali (estrazione socioeconomica, migrazione, età, religione, lingua, ...)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- I <a href="#">diplomi esteri</a> possono essere riconosciuti nelle professioni regolamentate.</li> </ul>
<p><b>Promozione di progetti</b></p>	<p><b>Pari opportunità tra donne e uomini</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 come ad esempio i progetti specifici per genere.</li> <li>- I progetti d'informazione professionale, in particolare, vengono spesso realizzati con una precisa attenzione alle questioni di genere; ad esempio la giornata nazionale <a href="#">Nuovo futuro</a> (con progetti improntati alle scelte professionali libere da stereotipi di genere), le <a href="#">fiere delle professioni</a> con prestazioni supplementari per la parificazione tra donne e uomini ecc.</li> </ul> <p><b>Integrazione di persone disabili</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In virtù degli articoli 54 e 55 LFPr vengono promossi diversi progetti per l'integrazione di persone disabili nella formazione professionale. Esempi: sviluppo del <a href="#">certificato individuale delle competenze</a>, <a href="#">Case Management Formazione professionale</a> ecc.</li> </ul> <p><b>Pari opportunità sociali e regionali (estrazione socioeconomica, migrazione, età, religione, lingua, ...)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In virtù degli articoli 54 e 55 LFPr vengono promossi diversi progetti sulle pari opportunità sociali e regionali. Esempi: traduzione di materiale didattico, <a href="#">servizi di collocamento per tirocini</a> ecc.</li> </ul>
<p><b>Istituto universitario federale per la formazione professionale (IUFFP)</b></p>	<p><b>Contributo alle pari opportunità</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'OBS IUFFP osserva le tendenze e le sfide nel campo della formazione professionale, come ad esempio la migrazione o la <a href="#">capacità d'integrazione nella formazione professionale</a> e fornisce basi di dati per la politica della formazione professionale. Queste basi di dati vengono integrate da progetti di ricerca sulle pari opportunità nella formazione professionale.</li> </ul>
<p><b>Formazione continua</b></p>	<p><b>Contributo generale alle pari opportunità</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- In applicazione della LFCo, la SEFRI promuove insieme ai Cantoni e a complemento di altre leggi speciali il conseguimento e il</li> </ul>

	<p>mantenimento delle <a href="#">competenze di base degli adulti</a>. Secondo la definizione della LFCo queste competenze comprendono: lettura, scrittura ed espressione orale in una lingua nazionale, matematica elementare e utilizzo di tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Per il periodo ERI 2021–2024 sono stati stanziati maggiori fondi.</p> <p><b>Integrazione di persone disabili</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'inclusione nella formazione continua è promossa tramite le prestazioni di un'organizzazione della formazione continua.</li> </ul>
--	--

<b>Attività incentrate sulle pari opportunità nella collaborazione in materia di formazione</b>	
<p>Le pari opportunità sono un tema importante nello scambio e nel coordinamento con gli altri servizi della Confederazione, dei Cantoni e anche a livello internazionale. Nei limiti delle sue competenze e d'intesa con i Cantoni, la Confederazione si adopera per riconoscere tempestivamente eventuali discriminazioni e per porvi rimedio attraverso misure trasversali ai vari livelli e settori, ad esempio a favore della permeabilità nel sistema educativo e delle transizioni tra i diversi livelli formativi. A tal fine la Confederazione e i Cantoni intrattengono un dialogo costante (<a href="#">legge sulla collaborazione nello spazio formativo svizzero</a>, LCSFS).</p>	
<b>Obiettivi di politica della formazione</b>	<p><b>Contributo generale alle pari opportunità</b></p> <p>Attraverso gli <a href="#">obiettivi comuni di politica della formazione</a> la Confederazione e i Cantoni concordano per ogni quadriennio le priorità strategiche che mirano a garantire opportunità educative ottimali a tutti i livelli e per tutti gli attori del sistema educativo. Un aspetto importante è costituito dalle transizioni e dagli accessi alla formazione professionale, alla formazione universitaria, alla formazione degli adulti e all'apprendimento permanente.</p>
<b>Monitoraggio dell'educazione</b>	<p><b>Contributo generale alle pari opportunità</b></p> <p>Il <a href="#">monitoraggio dell'educazione</a> nazionale e il relativo <a href="#">rapporto sul sistema educativo</a> forniscono una valutazione periodica e multidimensionale delle pari opportunità nel sistema ERI svizzero.</p> <p>Il programma nazionale di monitoraggio dell'educazione comprenderà anche il miglioramento della rilevazione dei dati e della <a href="#">statistica di pedagogia speciale</a> (UST).</p>
<b>Formazione liceale</b>	<p><b>Pari opportunità sociali e regionali (estrazione socioeconomica, migrazione, età, religione, lingua, ...)</b></p> <p>Garantire le pari opportunità è un'esigenza indiscussa per sfruttare meglio il potenziale di formazione ed è un tema di rilevanza nazionale che dev'essere trattato sia al liceo sia al momento di passare al livello secondario II (p. es. liceo) e da questo a una scuola universitaria.</p> <p>Tramite l'organizzazione e lo svolgimento di esami di maturità centralizzati a livello svizzero per persone che desiderano conseguire la maturità al di fuori delle offerte cantonali, la Confederazione e i Cantoni sostengono con forza il principio di equità: alle persone con difficoltà</p>

	<p>sociali (che all'interno delle strutture sociali di una scuola si sentono sotto pressione) e a chi posticipa la formazione viene offerta la possibilità di conseguire un diploma di livello secondario II.</p> <p>Per garantire anche in futuro la qualità della formazione liceale e il libero accesso agli studi universitari con la maturità liceale, la Confederazione e i Cantoni hanno avviato un progetto di <a href="#">sviluppo della maturità liceale</a>. Questo progetto comprende l'aggiornamento del piano quadro degli studi per le scuole di maturità della CDPE del 1994, la revisione del regolamento/dell'ordinanza concernente il riconoscimento degli attestati di maturità liceale (RRM/ORM) nonché il chiarimento delle responsabilità e delle competenze degli attori che si occupano di questioni relative allo sviluppo della qualità della formazione liceale.</p>
<b>MINT</b> (scienze matematiche, informatiche, naturali e tecniche)	<p><b>Pari opportunità tra donne e uomini</b></p> <p>La SEFRI promuove le nuove leve nel settore MINT. Nel relativo mandato MINT assegnato alle <a href="#">Accademie delle scienze</a> la sensibilizzazione e la motivazione di bambini e giovani – in particolare anche delle ragazze – svolgono un ruolo centrale. L'elenco di tutte le <a href="#">offerte MINT</a> per le scuole e il tempo libero offre una panoramica delle attività svolte.</p>
<b>Cooperazione internazionale in materia di formazione</b>	<p><b>Pari opportunità tra donne e uomini</b></p> <p>Nell'attribuire gli aiuti finanziari volti a rafforzare ed estendere la cooperazione internazionale nel settore della formazione, la Confederazione considera anche le pari opportunità. La Confederazione promuove ad esempio le <a href="#">Olimpiadi europee delle scienze</a>, dove le giovani donne di talento sono espressamente chiamate a competere tra loro in campo matematico e informatico. Con questa focalizzazione sul genere, la Confederazione contribuisce a incoraggiare le nuove leve scientifiche nel settore MINT.</p>
<b>Scambi e mobilità</b>	<p><b>Pari opportunità sociali e regionali</b></p> <p>Con la <a href="#">strategia per gli scambi e la mobilità</a> la Confederazione e i Cantoni intendono contribuire insieme a rendere questi due elementi parte integrante dei percorsi formativi e professionali nonché 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.</p> <p>Nei vari progetti che la SEFRI finanzia attraverso la sua agenzia Movetia, le pari opportunità sono un criterio di validazione.</p>
<b>Sussidi all'istruzione</b>	<p><b>Pari opportunità sociali e regionali (estrazione socioeconomica, migrazione, età, religione, lingua, ...)</b></p> <p>La Confederazione versa ai Cantoni i sussidi per le borse di studio e i prestiti a livello terziario in forma forfettaria. In tal modo favorisce, in base alla <a href="#">legge sui sussidi all'istruzione</a>, l'<a href="#">armonizzazione cantonale delle borse di studio</a> e contribuisce a far sì che il potenziale talento disponibile in Svizzera sia sfruttato meglio e che gli studenti siano distribuiti nelle scuole universitarie e negli istituti di formazione professionale superiore secondo criteri paritari. I sussidi all'istruzione sono inoltre una misura che permette di ridurre le interruzioni degli studi</p>

	per difficoltà finanziarie. Così l'attrattiva di tutta l'offerta universitaria e della formazione professionale superiore aumenta e l'accesso a queste formazioni diventa più equo anche sul piano regionale.
<b>Agenda 2030</b>	<b>Contributo generale alle pari opportunità</b> L'equità è una componente dell'Agenda 2030. La SEFRI partecipa al gruppo di lavoro per le pari opportunità (diretto dall'ARE) nell'ambito dei lavori relativi alla strategia per uno sviluppo sostenibile.
<b>Protezione della gioventù</b>	<b>Pari opportunità sociali e regionali (estrazione socioeconomica, migrazione, età, religione, lingua, ...)</b> In materia di pari opportunità la SEFRI segue i dossier dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali sotto il profilo formativo. Partecipa ad esempio al gruppo di lavoro per l'elaborazione del rapporto del Consiglio federale relativo alle raccomandazioni sulla Convenzione dei diritti del fanciullo dell'ONU.

<b>Pari opportunità nei settori della politica federale rilevanti per il settore ERI</b>	
La seguente panoramica illustra i punti d'intersezione con altri settori della politica federale che mirano a promuovere le pari opportunità al di fuori del settore ERI.	
→	<b><u>Promozione della parità dei sessi in tutti gli ambiti della vita</u></b> (DFI / UFU) Le pari opportunità nella vita professionale svolgono una funzione di primo piano per la realizzazione della parità in altri ambiti della vita e riguardano anche la formazione e la ricerca. La <u>legge sulla parità dei sessi</u> (LPar) consente alle donne e agli uomini di difendersi contro le discriminazioni dirette e indirette – nella vita professionale – ad esempio per quanto riguarda la parità salariale, le <u>molestie sessuali</u> e la possibilità di conciliare lavoro e famiglia.
→	<b><u>Custodia di bambini complementare alla famiglia</u></b> (DFI / UFAS) Tramite gli aiuti finanziari per posti di custodia e l'aumento dei sussidi cantonali e comunali viene fornito anche un contributo alla promozione capillare della formazione di bambini in età scolare. La promozione precoce aiuta a colmare i deficit dovuti alla provenienza.
→	<b><u>Promozione delle attività giovanili extrascolastiche</u></b> (DFI / UFAS) In base alla legge sulla promozione delle attività giovanili extrascolastiche (LPAG) la Confederazione sostiene progetti per il potenziamento delle competenze di bambini e giovani e la loro integrazione sociale, politica e culturale. In tale contesto la partecipazione è un elemento essenziale. Una priorità specifica è accordata ai giovani in situazioni di difficoltà.
→	<b><u>Assegni di formazione</u></b> (DFI / UFAS) Questi aiuti sono disciplinati nella legge sugli assegni familiari (LAFam). Le richieste di assegni familiari sono trattate dalla cassa di compensazione per assegni familiari (CAF).
→	<b><u>Promozione della lettura</u></b> (DFI / UFC) In base all'articolo 15 della legge sulla promozione della cultura (LPCu) la Confederazione sostiene organizzazioni e istituzioni nazionali che operano a favore della lettura. Oltre a fornire supporto alle organizzazioni, può finanziare singoli progetti sostenibili strettamente legati a biblioteche e scuole.
→	<b><u>Politica in favore delle persone disabili</u></b> (DFI / UFPD) La politica in favore delle persone disabili mira a garantire che la promozione dell'inclusione, della partecipazione e delle pari opportunità sia concepita come tema trasversale.

- **Piattaforma nazionale contro la povertà** (UFAS / CDOS / Unione delle Città svizzere / CARITAS / Associazione dei Comuni svizzeri)

La Piattaforma nazionale di prevenzione e lotta contro la povertà segue l'attuazione delle raccomandazioni formulate nel quadro del Programma nazionale contro la povertà 2014–2018. È attuata da Confederazione, Cantoni, Città e Comuni nonché da organizzazioni della società civile. Si prefigge di facilitare la collaborazione e di fornire basi di lavoro scientificamente fondate, in particolare in materia di opportunità educative, integrazione sociale e professionale e di condizioni di vita delle famiglie sfavorite.

- **Collaborazione interistituzionale (CII) nazionale** (SECO / SEM / SEFRI / UFAS / CDEP / CDOS / CDPE / Associazione dei Comuni svizzeri / Unione delle Città svizzere)

I temi trattati nell'ambito della CII sono il miglioramento della collaborazione nel campo dell'inserimento professionale (collocamento e misure d'integrazione), l'integrazione nella formazione (formazione precedente l'ingresso sul mercato del lavoro) e il riconoscimento precoce di eventuali problemi di salute che potrebbero tradursi in problemi sociali e di accesso al mercato del lavoro. Vengono inoltre discusse questioni di fondo sul finanziamento della CII e le misure d'integrazione comuni.

- **Agenda Integrazione** (DFGP / SEM)

L'Agenda Integrazione si rivolge in modo mirato ai rifugiati e alle persone ammesse provvisoriamente. Attraverso le sue misure, giovani e giovani adulti imparano più rapidamente una lingua nazionale e si preparano a un'attività professionale. In questo modo possono accedere al mondo del lavoro, provvedere a sé stessi e integrarsi nella nostra società. Ciò argina l'aumento delle spese per l'aiuto sociale e concorre a una maggiore coesione sociale.

- **Promozione specifica dell'integrazione** (DFGP / SEM)

La promozione specifica dell'integrazione interviene a complemento degli sforzi profusi nelle strutture ordinarie. In primo luogo colma le lacune esistenti (p. es. offerte a bassa soglia per l'apprendimento di una lingua, integrazione professionale dei rifugiati). In secondo luogo affianca le strutture ordinarie nel loro mandato integrativo (p. es. consulenza professionale per giovani che seguono i genitori in Svizzera). La SEM e i Cantoni promuovono misure d'integrazione specifiche tramite i Programmi d'integrazione cantonali (PIC).

- **Piano d'azione nazionale per prevenire e combattere la radicalizzazione e l'estremismo violento** (DDPS, DFGP e RSS)

Le misure di prevenzione del Piano d'azione nazionale vanno considerate anche in combinazione con i provvedimenti, i programmi e le iniziative già esistenti per la prevenzione universale, selettiva e indicata nei settori della formazione, delle opere sociali, dell'integrazione, della prevenzione della violenza e della criminalità e della lotta alla discriminazione.