



Uguaglianza delle opportunità nel settore ERI

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

Stato: novembre 2023

Indice dei contenuti

Introduzione	2
Basi legali sull'uguaglianza delle opportunità nel settore ERI	2
Misure e attività suddivise per ambito d'intervento.....	3
<i>Ambito d'intervento 1: Parità di genere</i>	3
Settore universitario, ricerca e innovazione.....	3
Formazione professionale e continua, formazione generale.....	8
<i>Ambito d'intervento 2: Diversità, inclusione e integrazione</i>	9
Settore universitario, ricerca e innovazione.....	10
Formazione professionale e continua, formazione generale.....	13
<i>Ambito d'intervento 3: Equità nell'educazione</i>	14
Cooperazione trasversale in materia di formazione.....	14
Settore universitario	15
Formazione professionale e continua, formazione generale.....	16

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 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 contributi mirati per progetti e prestazioni nel contesto dell'uguaglianza delle opportunità, ad esempio per provvedimenti volti a promuovere la parità effettiva tra donne e uomini, per l'integrazione formativa 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 e fa stato per tutti i provvedimenti della formazione continua.

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 e uomini. Nell'ambito delle misure a sostegno della carriera le scuole universitarie e le organizzazioni di

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).

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	
<p>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.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	
<p>Scuole universitarie (università cantonali, scuole universitarie professionali, alte scuole pedagogiche)</p>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - I piani d'azione per le pari opportunità delle scuole universitarie sostenuti tramite il progetto P-7 «Pari opportunità e sviluppo delle scuole universitarie» del periodo 2017-2020, si riferiscono ai campi d'intervento generali nei settori del personale, dell'insegnamento e della ricerca e sono portati avanti dalle scuole universitarie: <ul style="list-style-type: none"> 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

	<ul style="list-style-type: none"> ○ ampliamento delle competenze in materia di diversità nelle scuole universitarie - Temi delle attività e dei progetti per realizzare i piani d'azione: <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 professoressse 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 ○ diversità: strategia e attuazione - I progetti di cooperazione promossi nell'ambito del progetto «Diversità, inclusione e pari opportunità nello sviluppo delle scuole universitarie 2021–2024» vertono tra l'altro sui seguenti temi (coordinamento a cura di swissuniversities): <ul style="list-style-type: none"> ○ Better Science – Cultura accademica nel 21° secolo: una nuova cultura scientifica ○ <i>High Potential University Leaders Identity & Skills Training Programme</i> – dirigere in ambito accademico ○ <i>Gender integrating branding</i> ○ <i>Female academic entrepreneurship</i> ○ Pari opportunità e trasformazione digitale ○ Salute di genere ○ Campagna contro le molestie sessuali - Oltre al progetto P-7, le pari opportunità continuano a essere trattate, ad esempio, nei progetti P-10 (promozione della formazione nel settore MINT) e P-11 (doppio profilo di competenza delle nuove leve SUP e ASP). - Per il periodo 2025–2028 swissuniversities sta elaborando un ulteriore progetto dedicato all'equità e alle pari opportunità il cui scopo è rafforzare questi aspetti sotto tutti i punti di vista. In particolare, si punta ad aumentare la presenza femminile in tutti i livelli delle scuole universitarie riducendo così la segregazione sia verticale che orizzontale. Inoltre, si intendono prevenire fenomeni come il mobbing, le molestie sessuali e la discriminazione all'interno degli istituti durante la formazione e la carriera e promuovere la diversità.
<p>Settore dei politecnici federali (PF)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il settore dei PF è attento alla parità di genere, promuove la diversità e si adopera in generale per aumentare la quota di donne nella didattica e nella ricerca, in particolare nelle nuove assunzioni di professori e in posizioni dirigenziali e negli organi decisionali (cfr. obiettivi strategici del Consiglio federale per il settore dei PF per gli anni 2021–2024). - La promozione della diversità e la formazione dei dirigenti devono impedire il mobbing, le discriminazioni e le molestie sessuali. - Un'attenzione particolare è dedicata alla motivazione e alla promozione delle donne nel settore MINT www.fix-the-leaky-pipeline.ch. - 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. - Sia il PF di Zurigo sia il PF di Losanna dispongono di una commissione e di un servizio per le pari opportunità.

	<ul style="list-style-type: none"> - Anche nel periodo 2025–2028 questi temi faranno parte delle priorità trasversali del settore dei PF, nell'ambito delle quali viene data particolare importanza all'offerta di condizioni d'impiego vantaggiose (lavoro flessibile, attenzione alle esigenze famigliari) e a una cultura del lavoro positiva.
<p>Accademie svizzere delle scienze</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> o promozione delle ragazze nel settore MINT (matematica, informatica, scienze naturali e tecnica); o promozione delle carriere accademiche femminili. - Promozione delle nuove leve scientifiche: 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. - 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) tec-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.
<p>Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica (FNS)</p>	<p>Nel suo programma pluriennale 2025–2028 il FNS individua alcune sfide importanti per la ricerca svizzera.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La parità tra donne e uomini è un tema di grande rilievo per il FNS. L'impegno del FNS 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.

	<ul style="list-style-type: none"> - 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, la percentuale di donne dovrebbe essere almeno del 40 %. Inoltre, l'obiettivo è quello di raggiungere una rappresentanza equilibrata di genere in tutti i livelli gerarchici. - 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). <p>Carriere</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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: <ul style="list-style-type: none"> o 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). o 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). o È inoltre previsto un sussidio pari opportunità per sostenere le giovani ricercatrici in maniera flessibile e personalizzata. <p>Contatto FNS: equality@snf.ch → Pari opportunità al FNS</p>
<p>Programma quadro dell'UE per la ricerca e l'innovazione</p>	<p>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>. D'ora in poi i candidati dovranno presentare un piano di uguaglianza di genere (<i>Gender Equality Plan</i>) che indichi la situazione iniziale, le strategie</p>

	<p>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 ad esempio i gruppi di esperti.</p> <p>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 verrà applicato un piano d'azione specifico per la promozione della parità di genere concordato dagli Stati membri dell'UE. Non è ancora chiaro quale potrebbe essere il contributo della Svizzera.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Infrastrutture di ricerca internazionali</p>	<p>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.</p>
<p>Innosuisse</p>	<p>Secondo il suo programma pluriennale, Innosuisse ritiene che l'equità – intesa non solo come parità di genere – non debba 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.</p> <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, pubblica regolarmente sul proprio sito alcune storie di successo che aiutano a superare gli stereotipi di genere. Infine, Innosuisse potenzierà la promozione delle innovazioni non tecniche in ambito sociale. - Nell'ambito dell'imprenditoria verranno creati ulteriori servizi specifici rivolti al pubblico femminile e si cercherà di raggiungere una partecipazione paritaria delle donne nei training per le start-up. <p>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.</p> <p>Innosuisse segue le tematiche di genere attraverso un apposito monitoraggio.</p>

<p>Attività spaziali</p>	<p>La Svizzera conduce la maggior parte delle sue attività di promozione della ricerca e dell'innovazione attraverso la partecipazione all'Agenzia spaziale europea (ESA).</p> <p>All'interno della questione dell'equità, il genere rappresenta un tema prioritario. L'ESA ritiene che oggi più che mai sia importante porre l'accento sulla partecipazione delle donne alle attività spaziali e sulle carriere nel settore MINT (scienze matematiche, informatiche, naturali e tecniche), oltre a impegnarsi fermamente per difendere e diffondere i suoi valori sul lungo periodo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Negli ultimi anni si è prestata un'attenzione particolare alla definizione di obiettivi misurabili in termini di reclutamento e rappresentanza delle donne nel settore. - 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 creare una cultura inclusiva. - Nel 2019 l'ESA è stata tra i finalisti degli European Diversity Awards nella categoria «Head of Diversity of the Year». - Nel 2021 l'ESA ha ottenuto la certificazione EDGE (<i>Economic Dividends for Gender Equality</i>), la principale metodologia di valutazione mondiale e norma di certificazione delle imprese in materia di parità di genere. - Cooperazione con il programma STEM Talent Girl e partecipazione alle discussioni sulle donne, gli affari spaziali e le tematiche MINT negli Stati membri dell'ESA. - Collaborazioni sui temi della diversità e dell'inclusione con l'EIROforum, che riunisce otto delle maggiori organizzazioni di ricerca europee, tra cui il CERN e l'ESO. - All'inizio di ottobre 2022 l'ESA ha pubblicato alcune misure per promuovere la diversità al suo interno (8 Steps to advance ESA diversity) che portano avanti le iniziative specifiche già attuate e si concentrano sulle seguenti priorità: genere, generazioni, handicap e identità. Le priorità saranno regolarmente esaminate ed estese per includere altri ambiti d'intervento legati alla promozione della diversità e dell'inclusione.
<p>Formazione professionale e continua, formazione generale</p>	
<p>Politica in materia di formazione professionale</p>	<p>Nella sua visione, il Programma Formazione professionale 2030 promuove una formazione professionale interessante e aperta a tutti.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (progetti: formazioneprofessionale2030.ch). - 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 (progetti: formazioneprofessionale2030.ch). - Le immagini e i testi contenuti nelle campagne promozionali delle professioni rispettano il principio della neutralità di genere (p. es. la campagna partenariale FORMAZIONEPROFESSIONALEPLUS.CH, il portale «Esplorare le professioni di orientamento.ch e altri servizi offerti

	dal CSFO). Infine, è disponibile anche materiale informativo sulla scelta di una professione atipica .
Formazione professionale di base	L'equità è parte integrante del programma quadro per l'insegnamento della cultura generale nelle scuole professionali. Il programma quadro è attualmente in fase di revisione . <ul style="list-style-type: none"> - Gli obiettivi formativi che puntano a migliorare l'uguaglianza delle opportunità trova spazio anche nel programma quadro d'insegnamento per la maturità professionale. - 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.
Formazione professionale superiore	Le offerte parallele all'attività lavorativa come quelle diffuse nella formazione professionale superiore permettono di conciliare lavoro e famiglia.
Promozione di progetti	<ul style="list-style-type: none"> - 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 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:

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

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

<p>Scuole universitarie (università cantonali, scuole universitarie professionali, alte scuole pedagogiche)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conformemente alla loro politica sulla diversità, le scuole universitarie mettono l'inclusione al centro del loro impegno. Gli studenti disabili dispongono di appositi servizi di consulenza. - swissuniversities continua a svolgere compiti importanti per la politica universitaria nazionale e coordina progetti specifici. 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). - Nell'ambito del progetto «Diversità, inclusione e pari opportunità nello sviluppo delle scuole universitarie 2021–2024» la diversità e l'inclusione vengono applicate e sviluppate in maniera specifica all'interno di cooperazioni interuniversitarie e tra diversi tipi di scuole universitarie. I progetti in corso riguardano i seguenti temi: <ul style="list-style-type: none"> o la diversità nella didattica e nell'elaborazione dei cicli di studio; o didattica senza barriere e accesso all'università; o selettività basata sull'estrazione sociale; o la diversità nella medicina; o empowerment e razzismo; o aggiornamento e implementazione di un «Diversity and Inclusion Benchmarking» o LGBTIQ o integrazione di studenti e docenti con un passato migratorio (<i>refugee students and scholars</i>); - 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 Swissuniability fornisce informazioni sulla conciliabilità tra studio e disabilità. - Le scuole universitarie si occupano anche di altri temi concernenti l'uguaglianza delle opportunità come l'età, la migrazione, la cultura e
--	---

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.

	<p>l'integrazione, sia come priorità di progetto sia nei programmi delle singole facoltà.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nel quadro del programma da elaborare per il periodo 2025–2028 (cfr. ambito d'intervento 1 «Parità di genere») nelle strategie istituzionali degli atenei deve trovare spazio un concetto di diversità completo ed esaustivo. In particolare, devono essere promosse anche le carriere atipiche e la diversità personale e deve essere praticata una cultura inclusiva. Ad esempio, swissuniversities sta pensando di integrare e valorizzare maggiormente le posizioni nel cosiddetto «Third Space», che comprende mansioni a metà strada tra l'ambito accademico e quello amministrativo. - Le misure in materia di pari opportunità e diversità nelle scuole universitarie comprendono molteplici ambiti tematici e sono finanziate da Confederazione, Cantoni e scuole universitarie e sostenute a titolo complementare mediante strumenti e misure di promozione della ricerca, soprattutto da parte del FNS e di Innosuisse.
<p>Settore dei politecnici federali (PF)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - I PF di Zurigo e Losanna hanno elaborato dei piani d'azione e, come le università cantonali e le scuole universitarie professionali, partecipano al progetto P-7 «Diversità, inclusione e pari opportunità nello sviluppo delle scuole universitarie 2021–2024». - La strategia di genere del settore dei PF deve essere rielaborata per includere un concetto di diversità più ampio ed esaustivo. - Vengono promossi percorsi di carriera differenti non solo nelle università, ma anche nelle imprese, nella pubblica amministrazione e nelle ONG. - Nell'ambito della priorità strategica «trasformazione digitale responsabile» dal 2025 anche l'inclusione dovrà essere tematizzata nel contesto della svolta digitale e della cosiddetta «istruzione aperta» (<i>open education</i>).
<p>Scuola universitaria federale per la formazione professionale (SUFFP)</p>	<p>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.</p>
<p>Accademie svizzere delle scienze</p>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.

	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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, nel contesto della trasformazione digitale, le Accademie avranno a disposizione nuovi fondi per la promozione delle nuove leve nel settore MINT. Saranno incentivate anche le competenze MINT dei bambini e dei giovani con un basso livello d'istruzione in collaborazione con alcuni enti sociali e con le scuole universitarie (cfr. anche l'ambito d'intervento 1).
<p>Fondo nazionale svizzero per la ricerca scientifica (FNS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<p>Innosuisse</p>	<p>Nella consapevolezza che un team eterogeneo non offre solo prospettive variegate, 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <p>La tematica viene seguita con un apposito monitoraggio.</p>

Formazione professionale e continua, formazione generale	
Politica in materia di formazione professionale	<p>Nella sua visione, il Programma Formazione professionale 2030 promuove una formazione professionale interessante e aperta a tutti.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 (progetti: formazioneprofessionale2030.ch).
Formazione professionale di base	<ul style="list-style-type: none"> - L'equità è parte integrante del programma quadro per l'insegnamento della cultura generale nelle scuole professionali. Il programma quadro è attualmente in fase di revisione. - Gli obiettivi formativi che puntano a migliorare l'equità trovano spazio anche nel programma quadro d'insegnamento per la maturità professionale. - 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. - La formazione professionale è parte integrante della collaborazione interistituzionale (CII). 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.
Formazione professionale superiore	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
Promozione di progetti	<ul style="list-style-type: none"> - In virtù degli articoli 54 e 55 LFPr vengono promossi diversi progetti per l'integrazione delle persone disabili nella formazione professionale. Alcuni esempi: certificato 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	<p>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 competenti.</p>
Formazione liceale	<p>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</p>

	prepararsi liberamente all'esame per l'ottenimento di un titolo del livello secondario II.
--	--

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 degli adulti 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) nonché un 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. I principali risultati del rapporto confluiranno 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

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.

	<p>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>
Sussidi all'istruzione	<p>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.</p>
Settore universitario	
Scuole universitarie (università, scuole universitarie professionali, alte scuole pedagogiche)	<p>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.</p> <p>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. Secondo il cosiddetto apprendimento incentrato sugli studenti, questi ultimi, e non i docenti, devono essere al centro della didattica. Migliorando le attività di informazione e orientamento, e fornendo un supporto specifico se necessario, si punta a incentivare ulteriormente l'equità nell'educazione.</p> <p>Nel settore della formazione continua grazie alle soluzioni digitali altre fasce della popolazione possono in parte beneficiare di offerte e servizi gratuiti.</p> <p>A livello internazionale, le scuole universitarie svizzere fanno parte della swissuniversities Development and Cooperation Network (SUDAC), una rete sostenuta mediante sussidi vincolati a progetti. SUDAC promuove la collaborazione tra gli atenei elvetici e gli istituti partner all'estero con lo scopo di raggiungere gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'ONU, in particolare quello che punta a garantire un'istruzione di qualità, inclusiva e accessibile a tutti.</p>
Scuola universitaria federale per la formazione professionale (SUFFP)	<p>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.</p>
Sussidi d'eccellenza	<p>Ogni anno la Confederazione svizzera assegna le sue borse d'eccellenza. Si tratta di borse di studio statali che promuovono gli scambi internazionali</p>

	<p>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.</p>
<p>Formazione professionale e continua, formazione generale</p>	
<p>Politica in materia di formazione professionale</p>	<p>La visione di «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 la campagna FORMAZIONEPROFESSIONALEPLUS.ch e i progetti dell'orientamento «Potenziare le attività di informazione e consulenza durante l'intera carriera formativa e professionale» (www.formazioneprofessionale2030.ch).</p> <p>La SEFRI punta a migliorare le condizioni quadro per gli adulti che conseguono un titolo professionale. A tal fine nel 2022 i partner hanno firmato un impegno (<i>commitment</i>) relativo alla qualificazione professionale degli adulti.</p> <p>Nell'ambito delle misure del Consiglio federale per promuovere il potenziale di manodopera residente, la SEFRI finanzia lo sviluppo e la realizzazione di viamia, il servizio gratuito di analisi della situazione professionale per i lavoratori over 40, e il progetto sulla convalida delle prestazioni di formazione.</p>
<p>Formazione professionale di base</p>	<p>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.</p>
<p>Formazione professionale superiore</p>	<p>Il progetto «Posizionamento delle scuole specializzate superiori» si concentra sull'attrattiva e sul ruolo di queste scuole e dei loro cicli di formazione nel sistema e nel mercato formativo, nel mercato del lavoro e a livello sociale.</p>
<p>Formazione continua</p>	<p>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.</p>
<p>Formazione liceale</p>	<p>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.</p> <p>Per garantire anche in futuro la qualità della formazione liceale e l'accesso senza esami agli studi universitari con la maturità liceale, la Confederazione e i Cantoni hanno avviato un progetto di sviluppo della maturità liceale. Il 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</p>

	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.
--	---