



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Aprile 2021

Strategia Parità 2030

Indice

A. Panoramica e misure prioritarie	3
B. Contesto politico	4
C. Strategia della Confederazione in collaborazione con i Cantoni e i Comuni	4
D. Prospettiva per il 2030.....	5
E. Campi d'azione, obiettivi e misure prioritarie.....	5
1. Vita professionale e pubblica	6
1.1 Obiettivo generale.....	6
1.2 Obiettivi specifici e misure prioritarie 2021–2023	6
1.3 Contributo dell'Amministrazione federale	7
1.4 Contributo della Svizzera a livello internazionale	8
2. Conciliabilità e famiglia.....	8
2.1 Obiettivo generale.....	8
2.2 Obiettivi specifici e misure prioritarie 2021–2023	8
2.3 Contributo dell'Amministrazione federale	9
2.4 Contributo della Svizzera a livello internazionale	9
3. Violenza di genere.....	9
3.1 Obiettivo generale.....	9
3.2 Obiettivi specifici e misure prioritarie 2021–2023	10
3.3 Contributo della Svizzera a livello internazionale	10
4. Discriminazione.....	10
4.1 Obiettivo generale.....	11
4.2 Obiettivi specifici e misure prioritarie 2021–2023	11
4.3 Contributo dell'Amministrazione federale	11
4.4 Contributo della Svizzera a livello internazionale	11
F. Indicatori	11
G. Attuazione	12
1. Piano delle misure.....	12
2. Coordinamento.....	13

Allegato Situazione attuale e statistiche

A. Panoramica e misure prioritarie

Prospettiva	4 Campi d'azione	4 Obiettivi generali	Misure prioritarie 2021–2023 (senza il contributo dell'Amministrazione federale e della Svizzera – in particolare del DFAE – a livello internazionale)
<p><i>Donne e uomini partecipano con le stesse opportunità alla vita economica, familiare e sociale, fruiscono per tutta la vita della stessa sicurezza sociale e possono realizzare le loro aspirazioni in un ambiente improntato al rispetto e privo di discriminazioni e violenza.</i></p>	<p>Vita professionale e pubblica</p>	<p>L'autonomia economica delle donne è rafforzata lungo l'intero arco della vita, indipendentemente dallo stato civile e dalla situazione familiare.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DFI: sviluppo e messa a disposizione di strumenti di qualità per l'analisi della parità salariale (Logib) • DFI: controlli della parità salariale sui piccoli e medi offerenti nel settore degli appalti pubblici • DFF: esame dell'introduzione di un obbligo, per le unità sussidiate, di dimostrare il rispetto della parità salariale • DFI: rafforzamento della Carta per la parità salariale nel settore pubblico • DFF: quota-obiettivo del 40% in materia di rappresentanza dei generi negli organi direttivi superiori delle imprese e degli istituti parastatali federali • DEFR, DATEC: aumento della quota di donne nella formazione del livello terziario nel settore MINT e sostegno a iniziative pubbliche e private per promuovere le donne nelle professioni MINT • DEFR: aumento della quota di donne nell'insegnamento e nella ricerca, in particolare nelle posizioni dirigenziali delle scuole universitarie • DFI: aumento della quota di uomini nelle professioni della sanità e dell'educazione • DFF: messaggio sull'introduzione dell'imposizione individuale (integrazione nel programma di legislatura da parte del Parlamento) • DFI: riforma della previdenza per la vecchiaia (1° e 2° pilastro); età di pensionamento a 65 anni per tutti e misure compensative per le donne • DFI: analisi degli indicatori sul divario retributivo di genere complessivo (Gender Overall Earnings Gap) • DEFR: studio sulla situazione socioeconomica delle donne nell'agricoltura • DDPS: aumento della quota di donne nell'esercito
	<p>Conciliabilità e famiglia</p>	<p>Donne e uomini fruiscono di condizioni quadro che favoriscono la conciliabilità tra vita privata/familiare e vita professionale, nonché la ripartizione equilibrata di lavoro retribuito e lavoro domestico/familiare non retribuito.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DFI: avvio di un dialogo politico sulla conciliabilità con i Cantoni, i Comuni e le parti sociali • DFI: messaggio e strategia del Consiglio federale sulla promozione della conciliabilità (integrazione nel programma di legislatura da parte del Parlamento), incluso l'esame delle possibilità di rendere l'offerta di accudimento extrafamiliare più rispondente alle esigenze dei genitori • DFI: attuazione della legge federale concernente il miglioramento della conciliabilità • DEFR: sensibilizzazione delle imprese e dei lavoratori al tema della conciliabilità • DFI: aiuti finanziari secondo la LPar accordati prioritariamente a progetti per migliorare la conciliabilità • DFI: esami di misure per migliorare l'integrazione di madri e padri single nel mercato del lavoro • DFI: valutazione periodica degli effetti del congedo paternità • DDPS: miglioramento della conciliabilità tra vita familiare e servizio militare
	<p>Violenza di genere</p>	<p>La violenza contro le donne e la violenza domestica diminuiscono e la sicurezza personale delle donne migliora.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DFGP: esame di misure per migliorare la protezione delle vittime di violenza domestica in casi ad alto rischio, organizzazione di un dialogo strategico sulla violenza domestica e adozione di una roadmap della Confederazione e dei Cantoni • DEFR: esame dell'eventuale ratifica della Convenzione OIL n. 190 sulla violenza e sulle molestie • DFI: piano d'azione per l'attuazione della Convenzione di Istanbul (integrazione nel programma di legislatura da parte del Parlamento) • DDPS: analisi della situazione sulla violenza di genere nell'esercito • DDPS: prospettiva sulla diversità ed elenco di misure per prevenire la violenza di genere nell'esercito di milizia • DFGP e DFI: aiuti finanziari per la prevenzione della violenza contro le donne, inclusa la tratta di donne • DFI: esame di un eventuale studio di prevalenza sulla violenza contro le donne e la violenza domestica • DFI: studio sulla violenza di genere nei confronti delle persone con disabilità
	<p>Discriminazione</p>	<p>Discriminazione, sessismo e stereotipi di genere non sono più tollerati dalla società e non limitano più i modi di vivere delle donne e degli uomini.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DFI: analisi delle disparità di trattamento giuridico tra donne e uomini nel diritto federale • DEFR: promozione delle pari opportunità e della diversità nel settore dei PF attraverso formazioni continue specifiche per quadri dirigenti in materia di mobbing, discriminazione e molestie sessuali • DDPS: analisi della situazione sulla discriminazione di genere nell'esercito • DDPS: prospettiva sulla diversità ed elenco di misure per prevenire la violenza di genere nell'esercito di milizia • DFI: rapporto sugli svantaggi delle donne nella ricerca medica, nella prevenzione e nelle cure • DFI: miglioramento della situazione relativa ai dati sugli effetti sui due sessi nelle statistiche e negli studi della Confederazione

B. Contesto politico

Dall'introduzione del suffragio femminile nel 1971 e dall'adozione dell'articolo costituzionale sull'uguaglianza nel 1981, la Svizzera ha compiuto progressi nella parità tra donna e uomo, ma non l'ha ancora pienamente attuata, come mostrano sia le statistiche nazionali (v. allegato) sia le classifiche internazionali (WEF¹, OCSE²). Possiamo e dobbiamo fare meglio. È una questione di giustizia nei confronti delle donne, ma anche di benessere sociale e di prosperità economica.

Per colmare le lacune in questo campo, il Consiglio federale ha deciso di inserire nel suo programma di legislatura 2019–2023 una strategia nazionale per la parità tra donne e uomini (Strategia Parità 2030), che pone l'accento sulla promozione dell'uguaglianza professionale, sul miglioramento della conciliabilità tra lavoro e famiglia e sulla lotta contro la discriminazione, il sessismo e la violenza. L'obiettivo è realizzare l'uguaglianza di diritto e di fatto tra donna e uomo sancita nell'articolo 8 capoverso 3 della Costituzione federale.

La Strategia Parità 2030 è conforme agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 e in particolare all'obiettivo 5 «raggiungere l'uguaglianza di genere» e all'obiettivo 8.5 «far valere il diritto costituzionale a un salario uguale per un lavoro di uguale valore». Oltre a migliorare l'uguaglianza a livello nazionale, deve anche dare visibilità alla politica svizzera in materia di parità a livello internazionale. Inoltre, è parte integrante della Strategia per uno sviluppo sostenibile 2030 elaborata sotto la guida del DATEC.

La Strategia Parità 2030 si inserisce altresì nell'attuazione degli strumenti internazionali ratificati dalla Svizzera come la Convenzione ONU sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW) e la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul).

Infine, la Strategia Parità 2030 mira a rafforzare il dialogo con tutti i partner interessati alla questione dell'uguaglianza, in particolare i Cantoni e i Comuni, attraverso uno scambio regolare di buone pratiche e lo sviluppo di progetti comuni.

C. Strategia della Confederazione in collaborazione con i Cantoni e i Comuni

La Strategia Parità 2030 è un programma di lavoro della Confederazione, che si impegna con determinazione per far progredire l'uguaglianza. Nondimeno, la sua attuazione richiede la partecipazione attiva dei Cantoni e dei Comuni e un dialogo regolare con la società civile, in particolare con le ONG attive in questo ambito, gli ambienti economici e quelli scientifici.

Come ha ricordato il Tribunale federale nel 2011 (DTF 137 I 305), tutti i livelli dello Stato – quindi non soltanto la Confederazione, ma anche tutti i Cantoni e tutti i Comuni – sono tenuti ad adottare misure appropriate per lottare contro gli stereotipi e le discriminazioni contro le donne. Di conseguenza:

- Il compito di affrontare gli stereotipi di genere nella scuola e nella formazione spetta ampiamente ai Cantoni. Misure in tal senso sono in corso e devono essere proseguite o rafforzate.
- Il miglioramento della conciliabilità compete principalmente ai Cantoni e ai Comuni, ma anche le parti sociali devono fare la loro parte. La Confederazione si impegna da diversi anni in questo

¹ Rapporto sul divario di genere globale (Global Gender Gap Index Report) pubblicato dal Forum economico mondiale (WEF).

² Centre de développement de l'OCDE (2014), « Égalité homme-femme, institutions et développement (Édition 2014) », *Statistiques de l'OCDE sur le développement international* (banca dati).

ambito: tuttavia, per raggiungere progressi significativi, occorre una maggiore cooperazione di tutti gli attori.

- La realizzazione dell'uguaglianza nella vita professionale è responsabilità tanto del settore privato quanto di quello pubblico, ma quest'ultimo deve dare il buon esempio sia sul fronte della parità salariale sia su quello dell'equa rappresentanza dei generi negli organi decisionali.
- La Confederazione si impegna attivamente nella lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, che spetta in primo luogo ai Cantoni. Per combattere questi problemi, Confederazione e Cantoni hanno intensificato il loro dialogo compiendo notevoli progressi.
- Il sistema fiscale federale, cantonale e comunale gioca un ruolo nell'incoraggiare, o meno, i partner di una coppia a svolgere entrambi un'attività retribuita. Questo tema figura nell'agenda politica da molto tempo.

D. Prospettiva per il 2030

La prospettiva indica ciò che la Confederazione intende realizzare nei prossimi anni, in collaborazione con i Cantoni e i Comuni, con la sua politica in materia di parità tra uomo e donna.

Donne e uomini partecipano con le stesse opportunità alla vita economica, familiare e sociale, fruiscono per tutta la vita della stessa sicurezza sociale e realizzano le loro aspirazioni in un ambiente improntato al rispetto e privo di discriminazioni e violenza.

A tale scopo, occorre in particolare che donne e uomini possano svolgere un lavoro retribuito con un grado di occupazione sufficientemente elevato, percepire un salario uguale per un lavoro di uguale valore, conciliare meglio lavoro e famiglia e ripartire equamente le faccende domestiche. È bene sottolineare che, se la parità di diritti e la sicurezza personale non sono garantiti, l'autodeterminazione è fortemente pregiudicata. Per questo motivo, la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, come pure contro la discriminazione, gli stereotipi e il sessismo costituisce un tassello importante della strategia per la parità.

E. Campi d'azione, obiettivi e misure prioritarie

Per attuare la Strategia Parità 2030 occorrono misure in quattro campi d'azione:

- 1. Vita professionale e pubblica**
- 2. Conciliabilità e famiglia**
- 3. Violenza di genere**
- 4. Discriminazione**

Ogni campo d'azione comprende un obiettivo generale e più obiettivi specifici per l'attuazione dell'uguaglianza fra donna e uomo. Le misure elencate in questo documento dovranno essere adottate o attuate nel corso dell'attuale legislatura, ossia entro la fine del 2023.

Le misure prioritarie della Confederazione (2021–2023) costituiscono soltanto la prima parte della Strategia Parità 2030, ossia quella che dovrà dare impulso a una nuova dinamica e a nuove ambizioni in tutti gli attori e in tutti i partner della politica in materia di uguaglianza in Svizzera.

Le misure decise in concomitanza con la Strategia saranno precisate e integrate in una seconda parte, in cui sarà data anche ai Cantoni e ai Comuni interessati la possibilità di esporre i loro obiettivi e integrarvi le loro misure.

Le misure dovranno prevedere obiettivi il più possibile misurabili.

In alcuni campi d'azione la Strategia Parità 2030 propone inoltre obiettivi e misure concreti per l'Amministrazione federale affinché, dando il buon esempio, lanci un segnale all'economia privata e alle amministrazioni cantonali e comunali. Infine, anche il contributo della Svizzera all'uguaglianza a livello internazionale è concretizzato attraverso una serie di misure.

1. Vita professionale e pubblica

Percepire un salario uguale per un lavoro di uguale valore è importante affinché le donne entrino, rimangano o rientrano nel mercato del lavoro. Riducendo gli ostacoli alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, donne e uomini possono ripartirsi equamente l'attività professionale retribuita e il lavoro domestico o di accudimento non retribuito senza subire perdite finanziarie. Nel contempo, questo promuove l'indipendenza economica delle donne. Un altro aspetto che va migliorato è l'equilibrio di genere a tutti i livelli di responsabilità e in tutti i settori, tanto più che ciò può avere un impatto positivo sul rendimento e sul successo delle imprese. A tale scopo, la scelta della formazione e della professione non deve essere influenzata da stereotipi di genere e da discriminazioni. La pari rappresentanza di donne e uomini è un obiettivo che deve essere perseguito anche negli organi decisionali della politica, dell'economia e dell'amministrazione pubblica.

L'uguaglianza nella vita professionale e pubblica, così come la maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro contribuiscono inoltre a ridurre il divario di genere nelle rendite di vecchiaia, il che rafforza l'autonomia economica delle donne lungo l'intero arco della vita e migliora la loro situazione al momento del pensionamento, indipendentemente dal fatto che siano coniugate, nubili, vedove o partner registrate.

1.1 Obiettivo generale

L'autonomia economica delle donne è rafforzata durante l'intero arco della vita, indipendentemente dallo stato civile e dalla situazione familiare.

1.2 Obiettivi specifici e misure prioritarie 2021–2023

- **La discriminazione salariale nel settore pubblico e in quello privato è eliminata.**
 - La Confederazione prosegue lo sviluppo e la messa a disposizione di strumenti di qualità per l'analisi della parità salariale (Logib).
 - Nel quadro degli appalti pubblici della Confederazione, su mandato dei committenti, l'UFU controlla il rispetto della parità salariale tra donna e uomo da parte dei piccoli e medi offerenti.
 - Il Consiglio federale esamina l'introduzione di un obbligo, per le unità sussidiate, di dimostrare il rispetto della parità salariale e di controllare la loro prassi salariale.
 - Il Consiglio federale esamina in un rapporto la strategia appropriata per rafforzare la Carta per la parità salariale nel settore pubblico (in adempimento del postulato CSEC-N 20.4263).

- **L'equilibrio di genere nella formazione, in tutti i gruppi professionali, a tutti i livelli di responsabilità e in tutti gli organi decisionali è migliorato.**
 - La Confederazione garantisce che gli organi direttivi superiori delle imprese e degli istituti parastatali federali applichino la quota-obiettivo del 40 per cento in materia di rappresentanza dei generi.
 - Nelle scuole universitarie la quota di donne che seguono una formazione nei settori dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione, in particolare nelle discipline MINT, aumenta grazie a diverse misure.
 - Le iniziative pubbliche e private per promuovere la presenza di donne nelle professioni MINT sono sostenute finanziariamente.
 - La quota di donne nell'insegnamento e nella ricerca, in particolare nelle posizioni dirigenziali e negli organi decisionali delle scuole universitarie, aumenta.
 - Nelle professioni della sanità e dell'educazione, è promossa una maggiore rappresentanza maschile.
- **Il volume dell'attività professionale è ripartito più equamente tra donne e uomini e l'integrazione delle donne nel mercato del lavoro è cresciuta.**
 - Il Consiglio federale elabora un messaggio sull'introduzione dell'imposizione individuale dei coniugi che li incentiva a lavorare entrambi per conseguire il secondo reddito – di solito quello della donna. È atteso anche un impatto positivo sul mercato del lavoro e sulla crescita.
- **La situazione pensionistica delle donne è nettamente migliorata.**
 - Nel quadro della riforma della previdenza per la vecchiaia (AVS 21 e previdenza professionale), l'età di pensionamento delle donne viene allineata a quella degli uomini e portata a 65 anni. Questo innalzamento è accompagnato da misure compensative per le donne nel 1° pilastro.
 - Nel 2° pilastro, la riduzione della deduzione di coordinamento migliora la previdenza per la vecchiaia delle persone con un reddito basso. A trarne beneficio sono soprattutto le donne.
- **Nella vita professionale e pubblica, i fatti sono rilevati, le statistiche sono ulteriormente sviluppate e un monitoraggio è effettuato.**
 - Il Consiglio federale elabora un rapporto sul divario retributivo di genere complessivo (Gender Overall Earnings Gap) e su altri indicatori relativi alle differenze di salario riconducibili al genere (in adempimento del postulato Marti Samira 19.4132).
 - La Confederazione conduce uno studio sulla situazione socioeconomica delle donne nell'agricoltura.
- **L'accesso delle donne all'esercito e le opportunità offerte loro in questo ambito sono nettamente migliorati.**
 - Grazie allo sviluppo di diversi progetti e all'attuazione di misure mirate, nell'esercito la quota di donne che prestano volontariamente servizio militare e che proseguono il loro impegno come quadro è in crescita.

1.3 Contributo dell'Amministrazione federale

- **La parità salariale nell'Amministrazione federale è garantita.**
 - Nell'Amministrazione federale, l'analisi della parità salariale è effettuata una volta per legislatura.
 - Una valutazione analitica delle funzioni dell'Amministrazione federale, per verificare la pertinenza del sistema salariale con il principio del salario uguale per un lavoro di uguale valore, è avviata.
- **La rappresentanza dei generi nelle funzioni direttive e l'equilibrio di genere in tutti i settori sono migliorati.**

- Il Consiglio federale esamina la possibilità di portare dal 30 al 40 per cento la quota di genere nelle commissioni extraparlamentari.
- La Confederazione assicura che, in occasione di manifestazioni, conferenze e tavole rotonde organizzate da o con l'Amministrazione federale, donne e uomini siano equamente rappresentati.

1.4 Contributo della Svizzera a livello internazionale

- **La Svizzera continua a promuovere la parità di genere e i diritti delle donne attraverso la cooperazione allo sviluppo economico all'estero, il suo impegno in processi multilaterali e gli scambi bilaterali.**
 - La Svizzera attua programmi per l'empowerment e la partecipazione delle donne all'economia e si impegna in particolare in seno alla Commissione ONU sulla condizione delle donne (CSW) e nel Comitato di aiuto allo sviluppo (CAS) dell'OCSE.

2. Conciliabilità e famiglia

L'esigenza di una maggiore uguaglianza in seno alla famiglia è ostacolata da strutture non adeguate ai modi di vivere in continua evoluzione. Affinché donne e uomini abbiano le stesse possibilità di svolgere un'attività professionale indipendentemente dal loro modello di famiglia, conciliare vita lavorativa e familiare deve diventare più facile. Ciò presuppone, tra l'altro, la creazione di condizioni quadro favorevoli alla famiglia, come una quantità sufficiente di offerte di custodia di bambini complementare alla famiglia di buona qualità e a prezzi accessibili. I compiti domestici e di accudimento devono essere ripartiti più equamente tra i generi, in particolare attraverso una maggiore partecipazione degli uomini al lavoro non retribuito. Tra le condizioni quadro citate figurano le forme di lavoro flessibili e un lavoro a tempo parziale economicamente vantaggioso e fiscalmente neutro per entrambi i generi. Le donne che ancora oggi rinunciano più spesso degli uomini alla loro attività lavorativa per dedicarsi alla famiglia potrebbero così rimanere attive professionalmente o aumentare il loro tasso di occupazione, raggiungendo anche una maggiore indipendenza economica.

Le decisioni riguardanti la conciliabilità tra lavoro e famiglia hanno un impatto considerevole sulle prestazioni di vecchiaia, in particolare sull'ammontare delle rendite delle donne.

2.1 Obiettivo generale

Donne e uomini fruiscono di condizioni quadro che favoriscono la conciliabilità tra vita privata/familiare e vita professionale, nonché la ripartizione equilibrata di lavoro retribuito e lavoro domestico/familiare non retribuito.

2.2 Obiettivi specifici e misure prioritarie 2021–2023

- **La politica familiare, la collaborazione tra Confederazione, Cantoni e Comuni, nonché gli strumenti per migliorare la conciliabilità tra lavoro e famiglia sono rafforzati.**
 - La Confederazione avvia, insieme ai Cantoni, ai Comuni e alle parti sociali, un dialogo politico sulla conciliabilità.
 - Il Consiglio federale approva un messaggio sulle misure per facilitare la conciliabilità tra lavoro e famiglia, nel quale esamina le possibilità per rendere l'offerta di accudimento extrafamiliare più rispondente alle esigenze dei genitori.
 - Il Consiglio federale adotta una strategia nazionale per migliorare la conciliabilità tra lavoro e famiglia in collaborazione con i Cantoni.
- **I congedi parentali, gli orari di lavoro favorevoli alla famiglia e la sicurezza sociale per i genitori e i familiari curanti sono estesi.**

- La legge federale concernente il miglioramento della conciliabilità tra attività lucrativa e assistenza ai familiari è attuata.
- **I progetti delle imprese e degli enti pubblici per migliorare la conciliabilità tra lavoro e famiglia sono promossi.**
 - Le imprese e i lavoratori sono sensibilizzati al tema della conciliabilità.
 - Sulla base della legge sulla parità dei sessi vengono accordati aiuti finanziari a progetti focalizzati su servizi o prodotti che contribuiscono a realizzare l'uguaglianza nella vita professionale e a migliorare la conciliabilità tra lavoro e famiglia.
- **Il rischio di povertà delle famiglie, soprattutto monoparentali, si è ridotto.**
 - Nel quadro del messaggio sulle misure per facilitare la conciliabilità tra lavoro e famiglia, il Consiglio federale esamina misure per migliorare l'integrazione delle madri e dei padri single nel mercato del lavoro.
- **I fatti relativi alla conciliabilità tra lavoro, famiglia e lavoro di cura sono meglio conosciuti e un monitoraggio è predisposto.**
 - Gli effetti del congedo paternità sono valutati periodicamente.
- **Gli strumenti dell'esercito per migliorare la conciliabilità tra servizio militare e vita familiare sono rafforzati.**
 - L'esercito elabora misure che consentono ai soldati di meglio conciliare l'impegno militare con la vita privata e familiare.

2.3 Contributo dell'Amministrazione federale

- **La conciliabilità tra lavoro e famiglia è promossa.**
 - L'attuazione, nell'Amministrazione federale, delle misure per la conciliabilità tra lavoro e famiglia è monitorata attraverso sondaggi del personale.

2.4 Contributo della Svizzera a livello internazionale

- **La riduzione del carico multiplo delle donne è sostenuta dalla cooperazione internazionale allo sviluppo.**
 - La Svizzera contribuisce al riconoscimento, alla riduzione e alla redistribuzione del lavoro domestico e di cura non retribuito svolto dalle donne impegnandosi in progetti della cooperazione internazionale allo sviluppo.

3. Violenza di genere

La violenza di genere è un problema ampiamente diffuso in Svizzera che, oltre a causare grande sofferenza umana, genera anche costi sociali ed economici elevati. Un'azione risoluta contro la violenza migliora la sicurezza personale della popolazione e riduce le disparità. La lotta contro la violenza domestica – e contro tutte le forme di violenza di genere, in particolare fisica, psichica e sessuale, compreso lo stalking, le molestie sessuali, la tratta delle donne, il matrimonio forzato e la mutilazione genitale femminile deve proseguire. La riduzione della violenza di genere potrebbe avere un impatto anche sulla vita professionale, in quanto viene eliminato un ostacolo all'indipendenza economica delle donne.

3.1 Obiettivo generale

La violenza contro le donne e la violenza domestica diminuiscono e la sicurezza personale delle donne migliora.

3.2 Obiettivi specifici e misure prioritarie 2021–2023

- **Le misure di protezione delle vittime e di responsabilizzazione delle persone autrici di violenza sono estese.**
 - Il Consiglio federale esamina misure per migliorare la protezione delle vittime in casi ad alto rischio di violenza domestica (in adempimento dei postulati Arslan 19.4369 e Graf 19.3618). Un dialogo strategico sulla violenza domestica è organizzato e una roadmap della Confederazione e dei Cantoni è adottata.
 - L'eventuale ratifica, da parte della Svizzera, della Convenzione OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie è esaminata.
 - Il Consiglio federale adotta un piano d'azione nazionale per l'attuazione della Convenzione di Istanbul.
 - L'esercito elabora una prospettiva sulla diversità e un elenco di misure la cui attuazione contribuirà a prevenire la violenza di genere nell'esercito di milizia.
- **Le misure e i progetti di terzi volti a prevenire la violenza sono promossi.**
 - I progetti e i programmi di prevenzione della violenza contro le donne, della violenza domestica, della tratta di esseri umani e dei reati legati al mondo della prostituzione sono sostenuti finanziariamente.
- **L'informazione, la formazione e l'interconnessione di servizi impegnati nella lotta contro la violenza sono garantite.**
 - La promozione della formazione specifica del personale dei consultori e di persone attive nell'aiuto alle vittime è sostenuta finanziariamente.
- **Le statistiche sulla violenza contro le donne e la violenza domestica sono ulteriormente sviluppate, gli studi sono effettuati e un monitoraggio è predisposto.**
 - Oltre al proseguimento delle statistiche sulla violenza domestica e a uno studio sugli omicidi all'interno e all'esterno della sfera domestica tra il 2019 e il 2025, è esaminata la possibilità di svolgere uno studio di prevalenza sulla violenza contro le donne e la violenza domestica.
 - Il Consiglio federale analizza la violenza di genere nei confronti delle persone con disabilità (in adempimento del postulato Roth Franziska 20.3886).
 - L'esercito fa il punto della situazione sulla violenza di genere tra le sue fila.

3.3 Contributo della Svizzera a livello internazionale

- **A livello internazionale, la lotta contro la violenza di genere è rafforzata conformemente agli obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS) dell'Agenda 2030.**
 - La Svizzera si impegna a combattere tutte le forme di violenza e tutte le pratiche pregiudizievole basate sul genere partecipando a istituzioni intergovernative e attuando programmi della cooperazione allo sviluppo e di aiuto umanitario.

4. Discriminazione

Per garantire che donne e uomini abbiano pari opportunità lungo l'intero arco della vita, occorre eliminare tutte le forme di discriminazione, il sessismo e gli stereotipi di genere. Avere pari opportunità sin dalla prima infanzia, e soprattutto durante la formazione, è fondamentale in quanto gli stereotipi di genere influenzano spesso la scelta della professione e rimangono radicati per tutta la vita. Il sessismo e gli stereotipi non devono più determinare il ruolo delle donne e degli uomini nella famiglia e nella società. A tale scopo, occorrono interventi nello spazio pubblico, nelle scuole, nella formazione, sul posto di lavoro, nei media e sulle reti sociali.

4.1 Obiettivo generale

Discriminazione, sessismo e stereotipi di genere non sono più tollerati dalla società e non limitano più i modi di vivere delle donne e degli uomini.

4.2 Obiettivi specifici e misure prioritarie 2021–2023

- **Il diritto federale non contempla più norme discriminatorie dal punto di vista del genere.**
 - Il Consiglio federale effettua un'analisi delle disparità di trattamento giuridico tra donne e uomini nel diritto federale (in adempimento del postulato Caroni 19.4092).
- **Le misure di informazione, sensibilizzazione e formazione in tutti i settori e soprattutto nelle istituzioni, in grado di contribuire a prevenire la discriminazione, il sessismo e gli stereotipi di genere, sono sviluppate.**
 - Il settore dei PF promuove le pari opportunità e la diversità attraverso formazioni continue specifiche per quadri dirigenti in materia di mobbing, discriminazione e molestie sessuali.
 - L'esercito elabora una prospettiva sulla diversità e un elenco di misure la cui attuazione contribuirà a prevenire la discriminazione di genere nell'esercito di milizia.
- **I fatti relativi alla discriminazione, agli stereotipi e al sessismo in tutti i settori sono conosciuti e un monitoraggio è attuato.**
 - Nelle statistiche e negli studi della Confederazione, la situazione relativa ai dati sugli effetti sui due sessi migliora (in adempimento della mozione Herzog Eva 20.3588).
 - Il Consiglio federale presenta in un rapporto in quale misura le donne sono svantaggiate nella ricerca medica, nella prevenzione e nelle cure (in adempimento del postulato Fehlmann Rielle 19.3910).
 - L'esercito svizzero fa il punto della situazione sulla discriminazione di genere tra le sue fila.

4.3 Contributo dell'Amministrazione federale

- **L'informazione, la sensibilizzazione e la formazione del personale per combattere la discriminazione e il sessismo sono garantite anche nelle rappresentanze all'estero.**
 - L'offerta di formazioni su stereotipi, pregiudizi inconsci e molestie sessuali è ampliata, anche in modalità di apprendimento a distanza.

4.4 Contributo della Svizzera a livello internazionale

- **Sulla base della Convenzione CEDAW, la Svizzera si impegna a livello internazionale a combattere tutte le forme di discriminazione e sessismo.**
 - La promozione della parità di genere continua a essere sistematicamente considerata nei progetti di cooperazione della Svizzera. In materia di discriminazione, l'informazione, la sensibilizzazione e le competenze dei partner della Svizzera all'estero sono estese.

F. Indicatori

Gli indicatori consentono di misurare i progressi compiuti nei diversi campi d'azione.

Gli indicatori utilizzati sono sostanzialmente quelli definiti dall'UST per il programma di legislatura 2019–2023. Alcuni si riferiscono a più campi d'azione.

Vita professionale e pubblica

- Gender Pay Gap³*
- Gender Overall Earnings Gap⁴*
- Tasso di attività professionale delle donne*
- Quota di donne titolari di cattedre nelle università e nelle scuole universitarie professionali*
- Quota di donne titolari di un master nel settore MINT*
- Quota di uomini nelle professioni della sanità e dell'educazione, dalla prima infanzia al livello secondario I*
- Gender Pension Gap⁵*
- Quota di donne nelle classi di stipendio dei quadri*
- Quota di donne nelle commissioni extraparlamentari*
- Quota di donne nelle delegazioni ufficiali*
- Tasso di povertà delle famiglie monoparentali*

Conciliabilità e famiglia

- Soddisfazione relativa alla conciliabilità tra lavoro e famiglia (sondaggio del personale)*
- Carico dell'attività professionale e dei lavori domestici e familiari (Gender Care Gap)*
- Quota di persone occupate a tempo parziale per genere e situazione familiare*
- Tasso di attività professionale per genere e situazione familiare*
- Tasso di sotto-occupazione per genere e situazione familiare*

Violenza di genere

- Reati di violenza registrati dalla polizia (SCP)*
- Omicidi nella sfera domestica registrati dalla polizia (SCP)*
- Statistica degli aiuti alle vittime di reati (OHS)*
- Statistica delle condanne penali*

Discriminazione

- Rapporti e analisi disponibili*

G. Attuazione

1. Piano delle misure

La Strategia Parità 2030 definisce i campi d'azione, gli obiettivi generali e specifici, le misure prioritarie e gli indicatori per il periodo 2021–2030. La sua attuazione sarà concretizzata entro la fine del 2021 in un piano di misure dettagliato che potrà contenere nuove misure della Confederazione ed eventualmente dei Cantoni e dei Comuni. Alla fine del 2025 sarà stilato un bilancio intermedio e, se necessario, si procederà a un adeguamento della strategia.

Il piano delle misure conterrà le seguenti informazioni:

³ Questo indicatore rappresenta il salario mensile lordo standardizzato (mediano o medio) delle donne rispetto a quello degli uomini; per il calcolo del salario mensile lordo standardizzato, i posti di lavoro a tempo parziale sono convertiti in posti di lavoro a tempo pieno.

⁴ Questo indicatore sintetico misura l'effetto combinato dei tre fattori (1) guadagno orario medio, (2) numero medio di ore di lavoro retribuite al mese (prima della correzione per il lavoro a tempo parziale) e (3) tasso di occupazione sul guadagno medio delle donne in età lavorativa – attive o meno – rispetto agli uomini.

⁵ Questo indicatore rappresenta la differenza nella rendita di vecchiaia individuale (1°, 2°, 3° pilastro) delle donne nel confronto con la rendita di vecchiaia individuale media di un gruppo comparabile di uomini.

- Condizioni quadro per l'elaborazione e l'attuazione delle misure
- Ordine di priorità delle misure
- Competenza attuativa
- Valutazione del fabbisogno di risorse e del finanziamento
- Scadenzario

Risorse

La Strategia Parità 2030 è attuata nel quadro delle politiche settoriali dei servizi federali, dei dipartimenti e della Cancelleria federale.

Le misure previste per la sua attuazione saranno per quanto possibile integrate nelle strutture attuali e finanziate con i mezzi a disposizione. Non è tuttavia escluso che, per attuarne alcune, i servizi federali necessitino di risorse supplementari.

2. Coordinamento

Coordinamento e attuazione a livello di Amministrazione federale

L'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU) è responsabile del monitoraggio della Strategia Parità 2030. Per garantirne il radicamento nell'Amministrazione federale dirige un comitato interdipartimentale nel quale sono rappresentati i servizi federali direttamente interessati. La rappresentanza è prevista a livello decisionale. L'obiettivo principale del comitato, che si riunisce a intervalli regolari, di norma due volte all'anno, è gestire e coordinare i lavori di attuazione.

Collaborazione con i Cantoni e i Comuni

Le forme di collaborazione tra Confederazione, Cantoni e Comuni devono essere definite nel quadro dell'attuazione e si basano prevalentemente su strutture già operative, come il comitato della Confederazione e dei Cantoni per l'attuazione della Convenzione di Istanbul o la Conferenza svizzera delle/dei delegati/e alla parità.

Dialogo con altri attori

Il dialogo con altri attori avviene anche nel quadro di incontri con diversi organi, quali la Commissione federale per le questioni femminili (CFQF), la Commissione federale per le questioni familiari (COFF), il progetto «Engagement parità salariale» della Confederazione e delle parti sociali, l'incontro annuale delle e dei presidenti delle organizzazioni nazionali femminili e maschili e delle organizzazioni che si adoperano a favore dell'uguaglianza, nonché la Rete Convenzione di Istanbul.