



## Aiuti finanziari

Promozione dell'uguaglianza tra donna e uomo nella vita professionale

## Repertorio dei progetti

### Informazioni relative all'ordine di priorità 2026-2029

L'8 maggio 2025, il Dipartimento federale dell'interno (DFI) ha emanato un nuovo ordine di priorità per la concessione di aiuti finanziari ai sensi dell'articolo 14 LPar, valido per il periodo 2026-2029 (cfr. <https://www.ebg.admin.ch/it/aiuti-finanziari-uguaglianza-vita-professionale-istruzioni>).

Con il presente ordine di priorità il DFI intende:

- rafforzare gli obiettivi e le misure della «Strategia Parità 2030» ([www.parita2030.ch](http://www.parita2030.ch)),
- completare gli obiettivi e le misure della Confederazione nell'ambito della politica del personale, della politica della formazione (professionale) e della promozione della conciliabilità tra vita professionale e familiare,
- impiegare i mezzi disponibili nel modo il più possibile mirato, efficace, economico e consapevole dei rischi,
- attuare le raccomandazioni formulate nell'ambito della valutazione degli aiuti finanziari del 2020.

Nel periodo 2026- 2029 vengono sostenuti prioritariamente i progetti che rientrano in uno dei quattro punti di forza seguenti:

Punto di forza A

**Progetti per lavoratrici e lavoratori** che mirano a promuovere la pari partecipazione di donne e uomini al mondo del lavoro

Punto di forza B

**Progetti per imprese/datori di lavoro** che mirano a promuovere l'uguaglianza in seno all'azienda

Punto di forza C

**Progetti settoriali** che mirano a promuovere l'uguaglianza

Punto di forza D

**Progetti che mirano a promuovere la scelta professionale di bambini e giovani libera da stereotipi di genere**

## **Punto di forza A**

**Progetti per lavoratrici e lavoratori** che mirano a promuovere la pari partecipazione di donne e uomini al mondo del lavoro

Rientrano nel punto di forza A i progetti destinati a promuovere una maggiore **partecipazione delle donne al mondo del lavoro** (aumento del grado di occupazione, promozione del rientro ecc.). Sono compresi anche i progetti che rafforzano la **conciliabilità tra vita professionale e familiare per i genitori** e **l'impegno degli uomini nel lavoro domestico e familiare**, a condizione che forniscano un contributo efficace alla promozione della partecipazione delle donne al mondo del lavoro. Possono entrare in considerazione anche progetti finalizzati a un'equa **ripartizione del lavoro remunerato e non remunerato** all'interno delle famiglie. Sono inoltre inclusi i progetti volti a tematizzare **gli stereotipi di genere** nel mondo del lavoro o a contrastare la **sottorappresentanza di un genere** in una professione, in un ramo o in un livello gerarchico.

A titolo di esempio si possono menzionare: la promozione di professioni informatiche per le donne che intraprendono un riorientamento; gli strumenti per promuovere una maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro; le campagne di sensibilizzazione per favorire la conciliabilità tra vita professionale e familiare per i padri, al fine di consentire una ripartizione più equilibrata del lavoro remunerato e non remunerato tra donna e uomo; le misure di informazione e sensibilizzazione tese a riconoscere gli stereotipi di genere nel mondo del lavoro e a contrastarli, ecc.

## **Punto di forza B**

**Progetti per imprese/datori di lavoro** che mirano a promuovere l'uguaglianza in seno all'azienda

Rientrano nel punto di forza B i progetti che creano offerte e prodotti per datori di lavoro o che ne favoriscono la diffusione nel mondo del lavoro. Le offerte e i prodotti devono sostenere la promozione dell'**uguaglianza tra donna e uomo all'interno dell'azienda**. Tali strumenti possono inoltre contribuire a favorire la conciliabilità tra vita professionale e familiare, a prevenire le molestie sessuali sul posto di lavoro o a promuovere una cultura aziendale attenta alla questione della parità. In linea di massima questi progetti devono essere accessibili a tutte le aziende. Essi devono rivolgersi generalmente ai vertici aziendali e ai dipartimenti delle risorse umane e perseguire miglioramenti strutturali così come un cambiamento di paradigma a lungo termine in materia di uguaglianza.

A titolo di esempio si possono menzionare: le offerte finalizzate al reclutamento, alla promozione o alla retribuzione del personale; gli strumenti di promozione della conciliabilità tra vita professionale e familiare, della prevenzione delle molestie sessuali sul posto di lavoro o della promozione di una cultura aziendale attenta alla questione della parità; le analisi e gli strumenti per il controllo della parità all'interno dell'azienda; la promozione di una quota di occupazione di donne e uomini proporzionata; i progetti di coaching per favorire il job-sharing a livello di quadri; lo sviluppo di strumenti di RU sensibili all'uguaglianza ecc.

## **Punto di forza C**

**Progetti settoriali** che mirano a promuovere l'uguaglianza

Rientrano nel punto di forza C i progetti che mirano a **promuovere l'uguaglianza in interi rami economici** e che sono sostenuti da organizzazioni di categoria. Questi progetti prevedono l'impegno delle organizzazioni di categoria nella promozione e nell'integrazione dell'uguaglianza tra donna e uomo nel proprio ramo e si rivolgono a un vasto numero di aziende.

A titolo di esempio si possono menzionare: i progetti per la prevenzione delle molestie sessuali concepiti per un determinato ramo (ad es. ospedali); i progetti per la promozione della conciliabilità tra vita professionale e familiare in rami a prevalenza maschile (ad es. ramo della costruzione di infrastrutture); i progetti per l'incremento della quota di uomini in professioni prevalentemente femminili (ad. es. insegnanti di scuola elementare); i progetti per la promozione della presenza femminile nelle posizioni dirigenziali concepiti per un determinato ramo (ad es. ramo della tecnologia); promozione di una cultura aziendale attenta alla questione della parità ecc.

#### **Punto di forza D**

**Progetti che mirano a promuovere la scelta professionale di bambini e giovani libera da stereotipi di genere**

Rientrano nel punto di forza D i progetti destinati a bambini e giovani e finalizzati alla **promozione di una scelta professionale ampia e libera** nonché i progetti che mirano a superare gli **stereotipi di genere** – specie nella vita professionale.

A titolo di esempio si possono menzionare: i laboratori nelle professioni MINT e i campi di informatica per ragazze; gli stage di breve durata per ragazzi nelle professioni di cura; i laboratori scolastici per una scelta professionale sensibile al genere; i corsi di perfezionamento e i materiali pedagogici per il personale docente, destinati al superamento degli stereotipi di genere nella scelta della professione e nella vita lavorativa; la sensibilizzazione delle/degli insegnanti di scuola dell'infanzia e di scuola elementare all'importanza di trasmettere un'ampia visione della vita indipendentemente dal genere ecc.

#### **Altri progetti che non rientrano in alcun punto di forza**

Se le disponibilità finanziarie lo consentono, possono beneficiare di aiuti finanziari anche i progetti che non rientrano nei punti di forza A-D, ma che perseguono l'uguaglianza nella vita professionale e soddisfano le condizioni di cui all'articolo 14 LPar.