

Pari opportunità

Il presente promemoria offre una panoramica dell'argomento delle pari opportunità sul posto di lavoro. Riassume la definizione di pari opportunità, cosa comprende la Legge sulla parità dei sessi, e come procedere in caso di discriminazione dovuta al sesso, all'identità di genere e all'orientamento sessuale.



La definizione di parità

Mettere in pratica reali pari opportunità

Parità significa che tutte le persone – indipendentemente dal sesso, dall'identità di genere o dall'orientamento sessuale – abbiano gli stessi diritti e le stesse opportunità in tutti gli ambiti della vita. Non significa solo la parità di donna e uomo, ma anche di persone lesbiche, gay, bisessuali, transessuali e intersessuali (LGBTI+). La promozione della parità ha l'obiettivo di eliminare le disparità e le discriminazioni esistenti e di creare pari opportunità effettive.

Nonostante le varie disposizioni legali che intendono tutelare le persone dalle discriminazioni dovute al sesso, all'identità di genere e/o all'orientamento sessuale, nel quotidiano queste discriminazioni continuano a verificarsi.

La legge regola la parità nella vita lavorativa

L'attuale Legge sulla formazione professionale (in vigore dal 1° gennaio 2004) definisce come obiettivo «la parità effettiva fra uomo e donna» (art. 3c LFPr). Nella Costituzione federale la parità dei sessi è ancorata dal 1981 e la Legge sulla parità dei sessi (LPar) è in vigore dal 1° luglio 1996. Questa legge vale per tutto quello che riguarda l'attività professionale, quindi anche per la formazione professionale di base.

Nello specifico ciò significa:

- La LPar vieta la discriminazione dovuta al sesso nel mondo del lavoro. Tale divieto è vincolante per l'intera durata del rapporto di lavoro, ovvero dall'assunzione al licenziamento o allo scioglimento del contratto di lavoro.
- Organizzando le condizioni di lavoro (le condizioni in cui viene eseguito il lavoro) le donne e gli uomini devono essere trattati allo stesso modo.
- Donne e uomini ottengono lo stesso salario per lo stesso lavoro o per un lavoro equivalente.
- Sul posto di lavoro le donne e gli uomini devono essere protetti da molestie sessuali e sessiste (si veda il promemoria «Molestie sessuali»).
- Le donne e gli uomini devono essere trattati allo stesso modo nell'assegnazione dei compiti, nella formazione e formazione continua, nonché nelle promozioni.
- Le donne e gli uomini non possono essere licenziati se denunciano discriminazioni persistenti ai sensi della LPar.

Anche se nel testo di legge si parla solo di donne e uomini, la Legge sulla parità dei sessi si applica anche in caso di discriminazioni per motivi di identità di genere. In casi di discriminazioni per motivi di orientamento sessuale, invece, non si applica la Legge sulla parità dei sessi. In questi casi è possibile ricorrere alle disposizioni generali del diritto del lavoro in materia di tutela della personalità (ad es. art. 328 CO). In generale, alle persone in formazione si applicano obblighi di diligenza e di tutela particolari, ai sensi del diritto del lavoro.

Se nella sua azienda esistono direttive in materia di parità, si informi e le applichi durante l'attività di formatrice o formatore. Nell'ambito dei suoi compiti e nel quadro delle sue competenze, promuova un'atmosfera di lavoro priva di discriminazioni e di molestie.

La parità paga

Un'atmosfera di lavoro priva di discriminazioni favorisce il benessere delle collaboratrici e dei collaboratori. Le lavoratrici e i lavoratori sono più motivati, svolgono un buon lavoro e si impegnano per la propria azienda. Ci sono meno assenze e licenziamenti, e le conoscenze rimangono in azienda più a lungo. Inoltre, quando vi è un comportamento rispettoso e incoraggiante nei confronti di tutti, l'azienda beneficia dell'immagine positiva.

.....

Cosa fare nei casi concreti in qualità di formatrice o formatore?

Se nota o viene a sapere che una persona in formazione della sua azienda subisce una qualsiasi forma di discriminazione in base al sesso, all'identità di genere o all'orientamento sessuale, consideri i punti seguenti:

- Cerchi il dialogo con la persona in questione e prenda sul serio quello che racconta.
- Protegga la persona in formazione vittima di discriminazione, fino a quando non avrà la certezza di quello che è realmente accaduto.
- Discuta con la persona in questione su come procedere.
- Non prenda decisioni all'insaputa della persona della persona in formazione, potrebbe causarle delle difficoltà!
- Tratti l'accaduto con riservatezza, in modo discreto e sensibile. In questo modo protegge la personalità delle persone coinvolte.
- In accordo con la persona in questione può essere informato la o il superiore.
- Se nella sua azienda esiste un modello di riferimento in merito al rispetto degli altri sul posto di lavoro, si informi sulle misure previste.
- Se ha domande o dubbi in merito alla procedura da seguire, si rivolga a persone specializzate (si vedano gli indirizzi riportati alla fine del presente promemoria).

Nota bene:

Tenga conto dell'asimmetria gerarchica e di potere tra la persona in formazione e formatrice o formatore. Crei un rapporto di fiducia affinché le persone in formazione si rivolgano davvero a lei. Hanno un ruolo importanti anche il suo atteggiamento, le sue opinioni e i suoi valori in merito alla parità, all'identità di genere e all'orientamento sessuale. Presti quindi attenzione al suo linguaggio e al suo comportamento in azienda e nel rapporto con le persone in formazione. Dia il buon esempio e si impegni attivamente per favorire un'atmosfera rispettosa e priva di discriminazioni all'interno del team.

Se nella sua azienda lei è allo stesso tempo superiore e formatrice o formatore delle persone in formazione a lei assegnate, consideri quanto segue: in caso di voci di corridoio, sospetti o segnalazioni di molestie sessuali o sessiste, lei è tenuto/a a reagire immediatamente ai sensi della Legge sulla parità dei sessi. In tali casi non è più possibile garantire l'anonimità delle persone coinvolte. L'obbligo di agire comprende la protezione immediata e il sostegno della persona in questione, nonché il chiarimento delle accuse, le possibili sanzioni e la comunicazione al team.

Può essere utile designare un'altra persona di fiducia o un punto di riferimento alternativo a cui possono rivolgersi le persone in formazione in caso di discriminazioni in base al sesso, all'identità di genere o all'orientamento sessuale. Una persona o un punto di riferimento possono rappresentare un grande valore aggiunto anche per il personale in generale, non solo per chi è coinvolto nella formazione professionale.

.....



Basi legali

Art. 3c LFPr, Legge sulla formazione professionale (Legge federale del 13 dicembre 2002 sulla formazione professionale, RS 412.10)

LPar, Legge sulla parità dei sessi (Legge federale del 24 marzo 1995 sulla parità dei sessi, RS 151.1)

CF (Costituzione federale della Confederazione svizzera del 18 aprile 1999, RS 101)

(Con il numero RS le leggi possono essere consultate su: → fedlex.admin.ch)

.....

Link importanti

→ formazioneprof.ch/indirizzi

Elenco degli uffici cantonali della formazione professionale. Punto di riferimento per le prime informazioni e gli indirizzi di servizi specialistici.

→ formazioneprof.ch/lessico

La terminologia della formazione professionale descritta in brevi testi informativi.

→ ebg.admin.ch

Sito dell'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU, con link e indicazioni bibliografiche.

→ gleichstellungsgesetz.ch

Banche dati dei casi di conciliazione e delle decisioni giudiziarie ai sensi della Legge federale sulla parità dei sessi (solo in tedesco)

→ equality.ch

Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità CSP: accesso agli uffici della parità cantonali o locali che offrono informazioni e in parte anche consulenza.

→ los.ch

Organizzazione svizzera delle lesbiche: organizzazione mantello per lesbiche, bisessuali e donne queer in Svizzera

→ pinkcross.ch

Organizzazione mantello nazionale per gli uomini* gay e bisessuali in Svizzera

→ tgns.ch

Transgender Network Switzerland: organizzazione svizzera per persone transgender

→ sentenzeparita.ch

Le sentenze del Tribunale federale e dei Tribunali del Canton Ticino in materia di parità dei sessi in ambito lavorativo soprattutto, con un riassunto in italiano

.....

Approfondimenti

→ [PARI_MENTI. Insieme per la parità dei diritti](#)

Amnesty international, PARI_MENTI. Insieme per la parità dei diritti, 2025

Un percorso educativo (guida insegnante e quaderno operativo) che approfondisce come la parità di genere abbia come principio fondante l'uguaglianza, per superare privilegi e differenze e valorizzare le persone, tutte, in quanto esseri umani, titolari di diritti universali, nella consapevolezza che una società più equa dal punto di vista del genere, e non solo, giovi a tutte le persone che ne fanno parte.

Pari opportunità – Elaborato in collaborazione con il gruppo di lavoro Formazione della Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità → equality.ch

Edizione, novembre 2025

Questo e altri promemoria si trovano su:

→ formazioneprof.ch/promemoria

© CSFO Berna

È consentita la riproduzione integrale o parziale dei contenuti per scopi non commerciali, in formato cartaceo ed elettronico, purché venga indicata la fonte.