

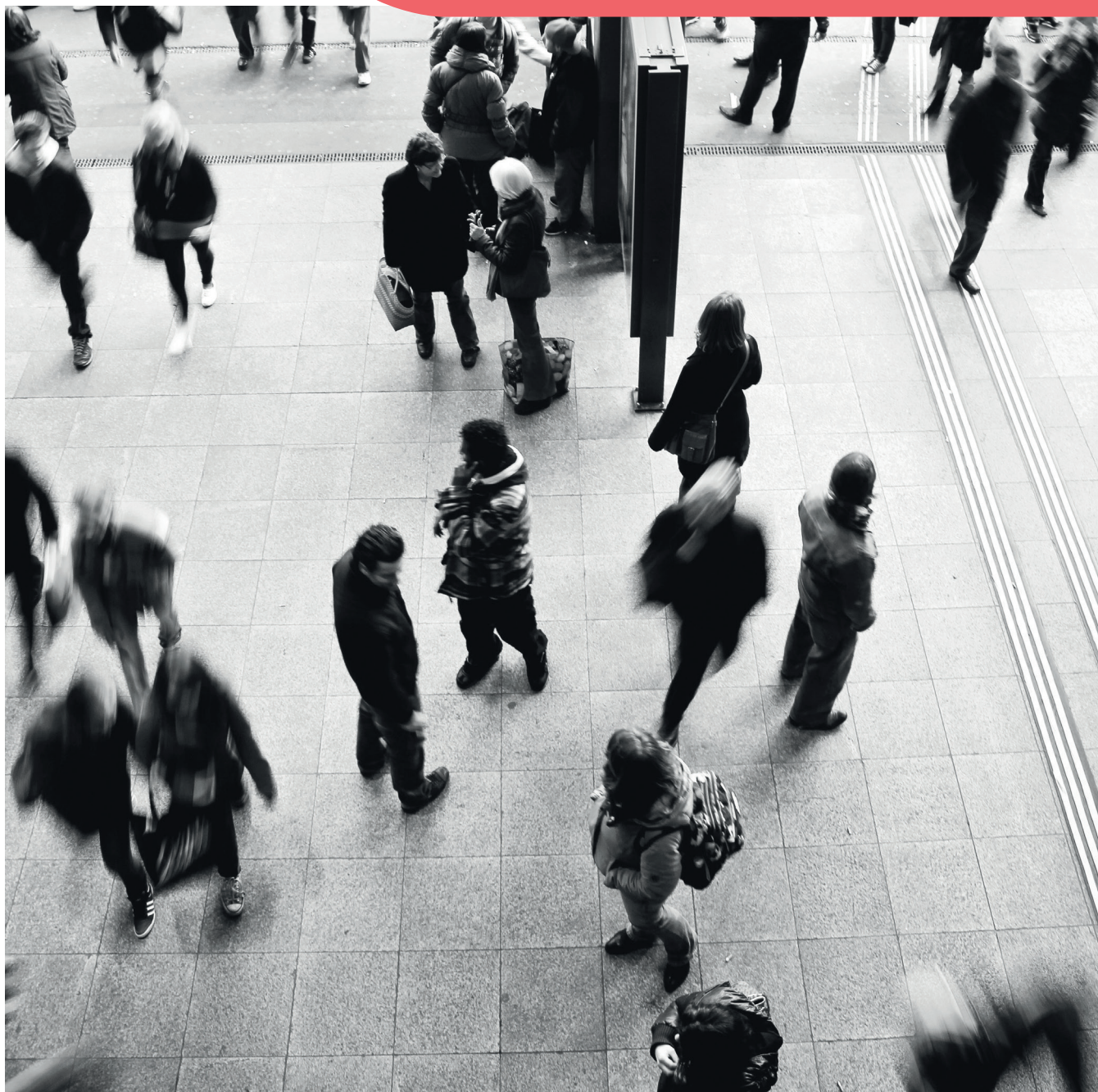


Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'interno DFI  
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU



## VALUTAZIONE INTERMEDIA DELLA STRATEGIA PARITÀ 2030 E DEL RELATIVO PIANO D'AZIONE



# Impressum

## **TITOLO**

Valutazione intermedia  
della Strategia Parità 2030  
e del relativo piano d'azione

## **EDIZIONE**

Ufficio federale per l'uguaglianza  
fra donna e uomo UFU

## **GRUPPO DI VALUTAZIONE**

Michael Herrmann, Gesine Fuchs, Philipp Zogg,  
Jana Freundt, Sarah Zen-Ruffinen, Lucia Lanfranconi

## **DISTRIBUZIONE**

Ufficio federale per l'uguaglianza  
fra donna e uomo UFU  
Schwarztorstrasse 51, 3003 Bern

[ebg@ebg.admin.ch](mailto:ebg@ebg.admin.ch)

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch)

Le valutazioni e le interpretazioni in questo rapporto  
non riflettono necessariamente le opinioni dell'UFU.

Berna, dicembre 2025



# **Valutazione intermedia della Strategia Parità 2030 e del relativo piano d'azione**

Rapporto finale – Compendio e Sintesi

**Team di valutazione**

Michael Herrmann, Gesine Fuchs, Philipp Zogg, Jana Freundt, Sarah Zen-Ruffinen, Lucia Lanfranconi

**Committente**

Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU

**Gruppo di accompagnamento**

Il gruppo di accompagnamento di questo mandato era composto di rappresentanti dell'Aggruppamento Difesa (Aggruppamento D), della Segreteria di Stato dell'economia (SECO), della Segreteria generale del Dipartimento federale dell'interno (SG-DFI), dell'Ufficio federale dell'aviazione civile (UFAC), dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS), dell'Ufficio federale di giustizia (UFG), dell'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP) e dell'Ufficio federale di statistica (UST).

**Citazione suggerita**

PrivatePublicConsulting e Scuola universitaria professionale di Lucerna (2025). Valutazione intermedia della strategia Parità 2030 e del relativo piano d'azione.

**Disclaimer**

Le autrici e gli autori sono gli unici responsabili del contenuto del presente rapporto finale.

**Indirizzo di corrispondenza**

PrivatePublicConsulting GmbH  
Obere Zollgasse 76  
3072 Ostermundigen  
kontakt@ppc.ch

## Compendio

Nel 2021, il Consiglio federale ha adottato la Strategia Parità 2030. Il compito di elaborarla e attuarla è stato conferito all'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU), mentre i servizi federali coinvolti sono responsabili dell'attuazione delle misure nei loro rispettivi ambiti di competenza. La strategia è integrata da un piano d'azione che, oltre alle misure previste dalla strategia stessa, comprende anche misure della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni.

Su incarico dell'UFU, la società PrivatePublicConsulting ha svolto, in collaborazione con la Scuola universitaria di Lucerna e un'esperta in materia di parità di genere, una valutazione intermedia della Strategia Parità 2030 e del relativo piano d'azione. I risultati si basano su una combinazione di metodi qualitativi e quantitativi e sulla triangolazione di diverse fonti di dati.

Dalla valutazione emerge che la struttura generale della strategia è nel complesso adeguata e sostanzialmente in linea con strategie analoghe. Il piano d'azione presenta tuttavia un numero comparabilmente elevato ed eterogeneo di misure. Sul piano dei contenuti, vengono considerati ambiti importanti. Si riscontrano però anche lacune: gli attori esterni all'amministrazione pubblica citano in particolare temi quali l'intersezionalità, il lavoro di cura, le questioni LGBTQI+ e il gruppo target degli uomini. Gli indicatori della strategia consentono di monitorare sviluppi significativi nel campo della parità di genere, ma non considerano tutti gli ambiti rilevanti della strategia e sono in parte definiti in modo troppo poco concreto.

L'UFU ha coinvolto nel processo di elaborazione altri servizi federali e, seppure in misura limitata e piuttosto tardiva, attori esterni all'amministrazione pubblica. In generale, è opinione diffusa che questi ultimi dovrebbero essere maggiormente coinvolti già nella fase concettuale. Per quanto riguarda l'attuazione della strategia, la collaborazione tra l'UFU e le unità amministrative responsabili funziona complessivamente bene, anche se permangono in parte punti poco chiari in relazione ai requisiti di reporting.

Nel giugno del 2025, circa un quarto delle 79 misure del piano d'azione a livello federale era in fase di attuazione (escluse le misure del piano d'azione nazionale per l'attuazione della Convenzione di Istanbul), mentre circa un terzo era completato e un quarto classificato come compito permanente. Singole misure sono state avviate o sospese. Finora, nell'implementazione delle misure sono spesso state riscontrate difficoltà legate, in particolare, alla carenza di risorse e a un riconoscimento o un sostegno politico insufficienti. Le possibili sinergie vengono individuate soltanto in misura limitata, anche perché nessun servizio ha assunto un ruolo attivo nella loro identificazione o nel loro sfruttamento.

I risultati indicano che dal 2021 sono stati registrati sviluppi positivi di varia entità nei quattro campi d'azione della strategia; tuttavia, nella maggior parte dei casi gli indicatori strategici non permettono di trarre conclusioni chiare. Non è così possibile stabilire in che misura gli sviluppi osservati siano attribuibili alla strategia. Nel complesso, gli obiettivi non sono ancora raggiunti. Le sole misure della Confederazione non sono sufficienti per conseguire gli obiettivi generali della strategia; è necessario l'impegno attivo di diversi attori e un mutamento dei valori in seno alla società.

La strategia produce effetti positivi soprattutto attraverso la legittimazione delle misure, il rafforzamento della rilevanza del tema, la visibilità delle attività e la garanzia di un impegno politico continuativo. Gran parte delle misure non è stata introdotta esclusivamente grazie alla Strategia Parità 2030, ma poggia su attività già consolidate delle amministrazioni pubbliche.

L'attuazione della Strategia Parità 2030 è attualmente a metà percorso. I risultati della valutazione intermedia mettono in luce i progressi compiuti, ma evidenziano anche che permangono sfide significative. Il team di valutazione raccomanda di sfruttare la seconda parte del periodo di attuazione per imprimere nuovo slancio all'implementazione, fornire impulsi mirati, motivare gli attori e accompagnare più attivamente l'attuazione. Concretamente raccomanda di: 1. integrare e affinare la strategia, 2. focalizzare il

piano d'azione, 3. assumere ruoli più attivi, 4. coinvolgere maggiormente gli attori e 5. affinare e integrare gli indicatori.

## **Sintesi**

### **Contesto**

Sebbene a livello federale non vigano praticamente più disposizioni legislative discriminatorie, la parità effettiva tra donne e uomini non è ancora raggiunta. Per colmare le lacune rilevate, nell'aprile del 2021 il Consiglio federale ha adottato la Strategia Parità 2030. Il compito di elaborarla e attuarla è stato conferito all'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (UFU), mentre i servizi federali coinvolti sono responsabili dell'attuazione delle misure nei loro rispettivi ambiti di competenza. La strategia è un programma di lavoro della Confederazione, ma invita anche gli altri livelli istituzionali ad agire.

La strategia si articola in quattro campi d'azione: 1. vita professionale e pubblica; 2. conciliabilità e famiglia; 3. violenza di genere e 4. discriminazione. Per ogni campo d'azione sono stati formulati un obiettivo generale e diversi obiettivi specifici, ai quali sono state attribuite diverse misure. Delle 49 misure complessive, 40 sono state designate come «misure prioritarie» per il periodo 2021–2023. A livello dei campi d'azione sono stati definiti complessivamente 21 indicatori.

La strategia è integrata da un piano d'azione che, in aggiunta alle misure previste dalla strategia stessa, comprende anche misure della Confederazione, dei Cantoni e dei Comuni. Vi rientrano inoltre le misure del piano d'azione nazionale per l'attuazione della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica 2022–2026 (PAN CI). Il piano d'azione viene aggiornato regolarmente e nel corso del tempo è diventato più ampio. Nel giugno del 2025 comprendeva 332 misure a tutti i livelli istituzionali, di cui 79 a livello federale (escluse le misure del PAN CI).

La Strategia Parità 2030 della Confederazione prevede che sia tracciato un bilancio intermedio entro la fine del 2025 e, se necessario, che siano apportati adeguamenti. A tal fine, la società PrivatePublicConsulting è stata incaricata di svolgere, in collaborazione con la Scuola universitaria di Lucerna e un'esperta in materia di parità di genere, una valutazione intermedia che dovrà servire al Consiglio federale come base per decidere in merito a eventuali adeguamenti della strategia e costituirà il fondamento per la valutazione finale. La presente valutazione si focalizza su cinque aspetti centrali: struttura e contenuto, stato dell'attuazione, collaborazione e coordinamento, efficacia e potenziale di ottimizzazione.

### **Metodologia**

La valutazione è stata condotta tra i mesi di agosto del 2024 e di settembre del 2025 sulla base di un approccio metodologico diversificato. Per la triangolazione dei risultati sono state impiegate diverse fonti di dati. Sono state condotte interviste esplorative con rappresentanti dell'Amministrazione federale, dei Cantoni e delle organizzazioni della società civile, oltre a colloqui di riflessione con esperte ed esperti. Sondaggi di ampia portata hanno permesso di raccogliere valutazioni generali e rilevare fattori di attuazione e di successo nelle unità amministrative responsabili dell'attuazione delle misure a livello federale, cantonale e comunale e in organizzazioni esterne all'amministrazione pubblica. La strategia e il piano d'azione sono stati analizzati in modo descrittivo e confrontati con altre strategie, principalmente nel campo della parità di genere. Alcune misure sono state esaminate in modo approfondito in studi di casi concreti. Infine, le valutazioni dei dati sono servite a tracciare l'andamento degli indicatori della strategia. I risultati di queste diverse ricerche sono stati riuniti per rispondere alle domande della valutazione.

## **Struttura e contenuto**

Secondo il team di valutazione, la struttura generale della Strategia Parità 2030 è adeguata e in linea con strategie analoghe. La suddivisione in campi d'azione riflette una prassi consolidata: i campi 1–3 risultano coerenti con le priorità della strategia, mentre il campo 4 costituisce una particolarità in quanto si concentra sulla discriminazione come tema trasversale. Gli obiettivi strategici sono valutati in prevalenza positivamente dagli attori. In alcuni casi, tuttavia, descrivono soltanto l'intervento dell'amministrazione pubblica e non l'effetto perseguito.

Gli indicatori della strategia presentano livelli molto diversi di concretizzazione e hanno dovuto essere operazionalizzati dal team di valutazione. In linea di principio, permettono di evidenziare sviluppi importanti nel campo della parità di genere, ma non considerano tutti gli ambiti rilevanti. Inoltre, si prestano meno a verificare il raggiungimento degli obiettivi della strategia, poiché non vi sono collegati in modo esplicito e in alcuni casi non è definito in misura sufficientemente chiara quale sviluppo si intenda perseguire.

Rispetto ad altre strategie, il piano d'azione si distingue per l'elevato numero di misure che integrano le misure prioritarie della strategia. Da un lato, questo fornisce una panoramica ampia delle attività nel settore della parità di genere, dall'altro ne compromette la chiarezza e comporta per l'UFU un maggiore dispendio di risorse per il loro coordinamento. Le misure presentano inoltre livelli di priorità molto diversi e in alcuni casi includono persino pacchetti di misure o piani d'azione autonomi. In particolare, l'integrazione delle misure del PAN CI nel piano d'azione della strategia contribuisce a rendere il quadro complesso e, in parte, poco trasparente, con sovrapposizioni nel campo della violenza di genere.

Dal punto di vista dei contenuti, la strategia Parità 2030 tiene conto di ambiti importanti. Allo stesso tempo, presenta lacune, sia rispetto a strategie analoghe sia dal punto di vista delle persone intervistate. Gli attori esterni alla Confederazione criticano, in particolare, la mancanza o l'insufficiente considerazione della discriminazione multipla o intersezionale, del lavoro di cura, delle questioni LGBTQI+ o degli uomini come gruppo target della strategia.

## **Collaborazione e coordinamento**

L'UFU ha coinvolto nell'elaborazione della Strategia Parità 2030 altri attori interni all'amministrazione pubblica e, in alcuni casi, anche esterni. Nell'estate del 2020 ha condotto una consultazione preliminare in seno all'Amministrazione federale sulla base di un questionario e invitato alcuni attori esterni a uno scambio di opinioni. In particolare, gli attori esterni all'Amministrazione federale hanno criticato il fatto di non essere stati coinvolti prima e in modo più intenso. In generale, è opinione diffusa che gli attori esterni dovrebbero essere maggiormente coinvolti già nella fase concettuale, poiché questo potrebbe favorire un maggiore riconoscimento e sostegno da parte della società civile.

L'attuazione delle singole misure è di competenza degli uffici federali coinvolti nell'ambito delle loro rispettive competenze. A livello trasversale, l'UFU ha istituito un processo di consultazione regolare per l'aggiornamento del piano d'azione, con cadenza semestrale a livello federale e annuale a livello cantonale e comunale. L'UFU svolge prevalentemente un ruolo amministrativo nel processo di attuazione della strategia. Le risorse attualmente disponibili a tal fine sono sufficienti. A partire dal gennaio del 2026, tuttavia, l'UFU non disporrà più delle risorse supplementari approvate dal Consiglio federale in occasione dell'adozione della strategia, ma dovrà svolgere i propri compiti con i mezzi ordinari.

Nel complesso, la collaborazione tra l'UFU e le altre unità amministrative responsabili dell'attuazione delle misure funziona bene. Permangono tuttavia in parte punti poco chiari in relazione ai requisiti posti dall'UFU per il processo di consultazione sul piano d'azione, che si traducono in una certa eterogeneità nella descrizione delle misure e, in particolare nei Cantoni, nella scelta delle misure da attuare.

Per quanto riguarda le misure, alcune organizzazioni esterne all'amministrazione pubblica fungono da partner di attuazione. A questo proposito, si osserva che sono stati stipulati pochissimi partenariati con

l'economia e le parti sociali. Questo è sorprendente, se si considerano le numerose misure dei campi d'azione 1 e 2 che riguardano direttamente il mercato del lavoro.

### **Attuazione**

Nel giugno del 2025, circa un quarto delle 79 misure del piano d'azione a livello federale (escluse le misure del PAN CI) era in fase di attuazione. Un quarto delle 40 misure prioritarie con orizzonte temporale previsto 2021-2023 non era ancora concluso. Circa un terzo delle misure prioritarie e delle misure non prioritarie è stato completato e un quarto classificato come compito permanente.

Oltre due terzi delle persone intervistate responsabili dell'attuazione delle misure hanno finora segnalato difficoltà (piuttosto) grandi nell'attuazione, che riguardano in particolare la mancanza di risorse e il riconoscimento o la volontà politica insufficienti.

Per quanto riguarda le possibili sinergie tra le singole misure, le persone intervistate si mostrano per lo più scettiche, poiché la situazione dei vari attori coinvolti diverge molto. Alcune, invece, vedono sfide simili e quindi anche possibili sinergie. Attualmente né l'UFU né altri attori svolgono un ruolo attivo nell'identificazione o nello sfruttamento delle sinergie.

La valutazione intermedia mostra che, nella fase di concezione delle misure, le persone responsabili delle misure effettuano considerazioni (qualitative) sul rapporto costi-benefici e identificano i fattori di successo. Non sono disponibili affermazioni quantitative sul rapporto costi-benefici delle misure e non sono possibili nell'ambito della presente valutazione.

### **Efficacia e utilità**

I risultati indicano che dal 2021 si sono registrati diversi sviluppi positivi nei quattro campi d'azione, in particolare nel campo 1, in misura minore nei campi 2 e 3 e in misura ancora minore nel campo 4. Le valutazioni in parte positive degli attori trovano riscontro negli indicatori soprattutto nel campo 1. Negli altri campi non si rileva spesso una tendenza evidente oppure non è chiaro se l'andamento sia dovuto a una tendenza indesiderata (ad es. aumento dei reati) o a uno sviluppo desiderato (ad es. cambiamento nel comportamento di denuncia) oppure non ci sono indicatori adeguati. Nella presente valutazione intermedia non è possibile stabilire in che misura gli sviluppi registrati dal 2021 siano riconducibili alla strategia. Nel complesso, gli obiettivi della strategia non sono ancora raggiunti.

In generale va osservato che, da sole, le misure della Confederazione non sono sufficienti per raggiungere gli obiettivi generali della strategia: i cambiamenti nei sistemi sociali complessi richiedono l'intervento di diversi attori e un cambiamento dei valori in seno alla società in generale. Esaminando le descrizioni concrete delle misure contenute nel piano d'azione, si nota inoltre che non è sempre chiaro quali cambiamenti si intendono perseguire nel gruppo target o nella società. Lo studio di casi concreti mostra invece che le riflessioni sull'effetto perseguito spesso vanno oltre quanto documentato nelle misure descritte. Gran parte delle misure (circa la metà) punta sull'informazione e sulla sensibilizzazione della popolazione per ottenere un effetto. Strumenti di controllo più efficaci, come incentivi o addirittura regolamentazioni, sono invece raramente utilizzati nelle misure.

La strategia può avere un impatto se è utilizzata come motivazione o riferimento. È evidente che l'amministrazione pubblica la utilizza in questo modo. Gli attori esterni all'amministrazione pubblica, invece, fanno raramente riferimento alla strategia. Infine, nei lavori parlamentari, è soprattutto il Consiglio federale a fare riferimento alla strategia.

Guardando al futuro, si pone la domanda come possa essere garantita l'efficacia a lungo termine delle misure. I risultati della valutazione intermedia mostrano che molti obiettivi perseguiti non dipendono direttamente dalla strategia, poiché sono radicati nei campi di attività e nei compiti degli uffici federali o sono stati sviluppati sulla base di interventi parlamentari e perseguiti già prima dell'elaborazione della strategia. È quindi ipotizzabile che alcune attività sarebbero state portate avanti anche senza la strategia.

Tuttavia, secondo gli attori, la strategia genera un importante valore aggiunto, in particolare in termini di legittimazione delle misure, rafforzamento della rilevanza del tema, visibilità delle attività e garanzia dell'impegno politico. Si può quindi concludere che la strategia contribuisce a garantire l'efficacia duratura delle misure.

## **Raccomandazioni**

L'attuazione della Strategia Parità 2030 si trova attualmente a circa metà del periodo previsto, che va dal 2021 al 2030. La presente valutazione intermedia mette in luce i progressi compiuti, ma evidenzia anche che permangono sfide significative e che gli obiettivi strategici non sono ancora stati raggiunti.

Sulla base di queste considerazioni, il team di valutazione raccomanda di sfruttare la seconda parte del periodo di attuazione per conferire nuovo slancio all'attuazione della strategia, fornire impulsi mirati, motivare gli attori e accompagnare più attivamente l'attuazione. A tal fine vengono formulate le seguenti cinque raccomandazioni concrete:

### 1. Integrare e affinare la strategia

Il team di valutazione raccomanda di valutare un'integrazione mirata dei contenuti della Strategia Parità 2030, per colmarne le lacune e rafforzarne l'ampiezza tematica e la rilevanza sociale. Ciò riguarda, in particolare, le prospettive intersezionali della parità di genere, le questioni LGBTQI+, il lavoro di cura e l'integrazione degli uomini come gruppo target.

Raccomanda inoltre di elaborare nuove misure prioritarie. L'attenzione dovrebbe essere posta in modo mirato su ambiti tematici in cui finora sono stati compiuti pochi progressi, in cui vi è una particolare necessità di intervento o in cui è possibile ottenere un grande impatto. Nella concezione di queste nuove misure, è necessario prestare attenzione a una logica di impatto chiara e comprensibile e valutare l'impiego di strumenti di gestione strategica più efficaci.

Infine, alla luce delle sovrapposizioni tra i diversi piani d'azione e le diverse strategie nel campo della violenza di genere, il team di valutazione raccomanda di esaminare la possibilità di fondere la Strategia Parità 2030 con il PAN CI alla sua scadenza nel 2026 e, se del caso, anche con la roadmap contro la violenza domestica o strumenti simili. Questo richiederebbe una revisione approfondita del campo d'azione 3.

### 2. Focalizzare il piano d'azione

Il team di valutazione raccomanda di focalizzare il piano d'azione, con l'obiettivo renderlo più chiaro e concentrare le risorse nell'attuazione di misure centrali (v. raccomandazione 3). Si potrebbero, ad esempio, non più includere nella panoramica generale – o riportare separatamente – i compiti permanenti, le misure concluse o le attività dei Cantoni e dei Comuni. Le misure di ampia portata, che a loro volta consistono in un insieme di attività o piani d'azione, potrebbero essere maggiormente evidenziate o inserite in una struttura separata. Questi provvedimenti aumenterebbero la chiarezza e faciliterebbero la gestione strategica.

### 3. Assumere ruoli più attivi

Il team di valutazione raccomanda all'UFU di assumere un ruolo più attivo e di accompagnare in modo mirato l'attuazione della strategia. Questo richiederà probabilmente risorse supplementari. Un accompagnamento attivo comprende in particolare uno scambio regolare con i servizi responsabili dell'attuazione delle singole misure. L'obiettivo è identificare esempi di buone e migliori pratiche, rendere visibili le sinergie tra le misure, sfruttare il potenziale di trasferimento e promuovere lo scambio tra i servizi responsabili.

L'UFU dovrebbe inoltre rafforzare in modo mirato la garanzia della qualità nell'aggiornamento delle misure e fornire, ad esempio, ulteriori indicazioni nel modulo per l'aggiornamento delle misure. Questo contribuirebbe a ridurre l'attuale eterogeneità delle descrizioni delle misure nel piano d'azione e i punti

non chiari nel processo di consultazione regolare. Per non aumentare l'onere a carico delle persone responsabili delle misure, è possibile semplificare il reporting raccogliendo soltanto le informazioni effettivamente utilizzate dall'UFU o che adempiono a uno scopo importante.

L'efficacia della strategia dipende in modo determinante dagli altri servizi federali coinvolti, anch'essi tenuti a impegnarsi per l'attuazione efficace delle misure, a coordinarsi e a sostenere l'UFU nei suoi compiti trasversali.

#### 4. Coinvolgere maggiormente gli attori

Per il successo della strategia è fondamentale che quest'ultima sia sostenuta dagli attori coinvolti. Il team di valutazione raccomanda quindi di coinvolgere tempestivamente e sistematicamente gli attori interni all'amministrazione pubblica e della società civile nell'ulteriore sviluppo della strategia, nella formulazione di nuove misure prioritarie (v. raccomandazione 1) e nell'elaborazione di un'eventuale strategia successiva. Insieme occorre identificare le lacune tematiche, stabilire le priorità e definire nuove misure. Per una collaborazione efficace, il team di valutazione raccomanda di ricorrere alle strutture e agli strumenti già disponibili, quali il processo di elaborazione del PAN CI o la Carta per la parità salariale. In questo modo è possibile evitare doppiioni e sfruttare le sinergie.

#### 5. Affinare e integrare gli indicatori

Il team di valutazione raccomanda di affinare e integrare gli indicatori affinché possano adempiere ancora meglio al loro scopo. Da un lato, occorre definire con maggiore precisione quali aspetti devono essere considerati e quali dati devono essere utilizzati a tal fine. Occorre garantire che i dati corrispondenti, per quanto attualmente noti, continuino a essere raccolti e pubblicati anche in futuro.

Inoltre, dovrebbero essere integrati ulteriori indicatori per tenere maggiormente conto dell'ampiezza tematica della strategia. A tal fine, è importante definire indicatori a livello di effetti sul gruppo target e sulla società e non a livello di intervento della pubblica amministrazione. Un collegamento diretto degli indicatori con gli obiettivi generali e/o specifici dei campi d'azione contribuirebbe inoltre a garantire che siano considerati tutti gli ambiti importanti della strategia e faciliterebbe l'identificazione, sulla base delle valutazioni, degli ambiti in cui sono necessarie ulteriori attività.



