

telefono  
fax

Residenza governativa  
Piazza Governo  
091 814 43 20/21/22  
091 814 44 35

Repubblica e Cantone  
Ticino

Funzionario  
incaricato

**Consiglio di Stato**  
**6501 Bellinzona**

telefono  
e-mail

Conferenza governi cantonali (CGC)  
Casa dei Cantoni  
Speichergasse 6 - CP 444  
3000 Berna 7  
invio posta elettronica [n.gysin@kdk.ch](mailto:n.gysin@kdk.ch)

Bellinzona 28 aprile 2016



Vs. riferimento

Ns. riferimento

### **Iniziativa sul personale qualificato (FKI): sondaggio**

Signor Presidente,  
signora Segretaria generale,

con riferimento al sondaggio riguardante l'iniziativa sul personale qualificato (FKI), vi alleghiamo i nostri contributi.

Ringraziandovi per aver consultato, cogliamo l'occasione per esprimervi, signor Presidente, signora Segretaria generale, l'espressione della nostra alta stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO  
Il Cancelliere:

G. Gianella

#### Allegati:

- citati

#### Copia per conoscenza:

- Dipartimento delle finanze e dell'economia ([stefano.rizzi@ti.ch](mailto:stefano.rizzi@ti.ch), [marco.poretti@ti.ch](mailto:marco.poretti@ti.ch), [felix.lutz@ti.ch](mailto:felix.lutz@ti.ch), [dfc-dir@ti.ch](mailto:dfc-dir@ti.ch))
- Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport ([furio.bednarz@ti.ch](mailto:furio.bednarz@ti.ch), [decs-dir@ti.ch](mailto:decs-dir@ti.ch))
- Dipartimento delle istituzioni ([di-dir@ti.ch](mailto:di-dir@ti.ch))
- Dipartimento della sanità e della socialità ([sara.grignola@ti.ch](mailto:sara.grignola@ti.ch))
- Cancelleria dello Stato ([marilena.fontaine@ti.ch](mailto:marilena.fontaine@ti.ch))
- Deputazione ticinese alle camere federali ([joerg.debemardi@ti.ch](mailto:joerg.debemardi@ti.ch), [renata.gottardi@ti.ch](mailto:renata.gottardi@ti.ch), [sara.guerra@ti.ch](mailto:sara.guerra@ti.ch), [nicolo.parente@ti.ch](mailto:nicolo.parente@ti.ch))
- Pubblicazione in Internet

# PROJET EXEMPLAIRE « PERSONNEL QUALIFIÉ SUISSE »




## CONTENU

### REMARQUES GENERALES

<b>Titre :</b>	<b>Maternità&amp;Lavoro Guida ai diritti dei neo-genitori</b>
<b>Thème(s) :</b>	( ) Qualification (x) Travail et famille ( ) 50+ ( ) Réfugiés
<b>Branche(s) :</b>	<b>Rivolto a tutti i settori</b>
<b>Canton(s) :</b>	<b>Cantone Ticino</b>
<b>Organisme responsable :</b>	<b>Cantone, Consultorio giuridico Donna e Lavoro</b>

### DESCRIPTION DU PROJET

<b>Chapeau / Introduction</b> (max. 60 mots) :	<b>Maternità&amp;Lavoro guida ai diritti dei neo-genitori</b> <b>Opuscolo destinato alle donne in gravidanza, alle neo-mamme e ai neo-papà con un'informativa per i datori di lavoro</b>
<b>Corps du texte</b> (max. 600 mots) :	<b>l'opuscolo Maternità&amp;Lavoro costituisce un nuovo e aggiornato strumento di aiuto nelle sfide che si presentano con l' arrivo di una gravidanza e si propone di informare in modo agile e semplice le donne in gravidanza, i futuri papà e i datori di lavoro sui rispettivi diritti e doveri.</b> <b>L'obiettivo è quello di far fronte alla gamma sempre più ampia di richieste di informazioni da parte di tutti gli attori coinvolti e sensibilizzare sulla necessità di favorire la conciliazione tra vita professionale e vita familiare e lottare contro le discriminazioni attivando nuove sinergie tra enti e associazioni preposte per sottolineare come la conciliazione lavoro-famiglia non vada più declinata unicamente al femminile. L'opuscolo</b>

	<p>viene distribuito principalmente attraverso gli ospedali, cliniche e studi ginecologici.</p> <p>Vengono inoltre organizzate una serie di serate informative sul tema.</p>
Image (format paysage) :	
Légende :	
Description de l'image :	
Vidéo (si disponible) :	
Liens (max. 5) :	
Documents (max. 5) :	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">   maternità e lavoro 2015.pdf </div> <div style="text-align: center;">   per i datori di lavoro.pdf </div> </div>

## ORGANISMES RESPONSABLES

*Vous pouvez indiquer plusieurs organismes.*

Nom de l'organisme :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantone Ticino</li> <li>- Consultorio giuridico Donna e Lavoro</li> </ul>
Brève description de l'organisme (max. 60 signes) :	<p><b>Ufficio della legislazione e delle pari opportunità</b></p> <p><i>Il consultorio giuridico Donna e Lavoro offre una consulenza personalizzata a tutte le donne in difficoltà a causa di problemi riguardanti il lavoro. E' un servizio promosso dalla Federazione Associazioni femminili Ticino.</i></p>
Logo :	

<b>Rue / n° :</b>	<i>Residenza governativa</i>
<b>Case postale :</b>	
<b>NPA :</b>	6500
<b>Lieu :</b>	Bellinzona
<b>Site web :</b>	<a href="http://www.ti.ch/pariopportunita">www.ti.ch/pariopportunita</a> <a href="http://www.faft.ch">www.faft.ch</a>

## RENSEIGNEMENTS SUR LE PROJET

*Veillez indiquer les coordonnées d'une personne de contact qui puissent être publiées sur le site web. Le savoir-faire pourra ainsi être partagé avec des services ou des entreprises qui souhaitent lancer un projet semblable.*

<b>Service à contacter :</b>	<i>Ufficio della legislazione e delle pari opportunità</i>
<b>Nom de la personne de contact :</b>	Marilena Fontaine
<b>Tél. de la personne de contact :</b>	091.814.43.08
<b>Adresse électronique de la personne de contact :</b>	<a href="mailto:marilena.fontaine@ti.ch">marilena.fontaine@ti.ch</a>

Adresse de retour : Nicole Gysin, [n.gysin@kdk.ch](mailto:n.gysin@kdk.ch)

# PROJET EXEMPLAIRE « PERSONNEL QUALIFIÉ SUISSE »




## CONTENU

### REMARQUES GENERALES

<b>Titre :</b>	<b>Genitori al lavoro, le aziende rispondono</b>
<b>Thème(s) :</b>	( ) Qualification (x) Travail et famille ( ) 50+ ( ) Réfugiés
<b>Branche(s) :</b>	<b>Tutti i settori dell'economia</b>
<b>Canton(s) :</b>	<b>Cantone Ticino</b>
<b>Organisme responsable :</b>	<b>Cantone</b>

### DESCRIPTION DU PROJET

<b>Chapeau / Introduction</b> (max. 60 mots) :	<b>Genitori al lavoro, le aziende rispondono è il titolo di un opuscolo, destinato alle aziende, che illustra i vantaggi legati alla promozione della conciliazione tra famiglia e lavoro.</b>
<b>Corps du texte</b> (max. 600 mots) :	<b>La necessità di conciliare lavoro e famiglia è diventata un' esigenza di molte aziende in quanto vi è interesse a mantenere alle proprie dipendenze collaboratrici formate, evitando in tal modo di subire la perdita di competenze preziose e far fronte alla penuria di collaboratori prevista a causa dell' invecchiamento della popolazione. Non sempre però le aziende, in particolare le piccole aziende, sanno come fare, e non sempre sanno che a volte bastano misure semplici e facilmente attuabili. Il know-how aziendale, risultato dell'importante investimento pubblico nella formazione e di quello</b>

	<p>aziendale nella preparazione del personale, può essere « sprecato » se non si trovano soluzioni sostenibili per armonizzare vita familiare e attività professionale.</p> <p>L'opuscolo vuole contribuire a divulgare alcune buone pratiche in favore della conciliazione lavoro e famiglia sperimentate da aziende ticinesi.</p> <p>L'opuscolo è strutturato in tre parti distinte :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la prima parte presenta le tematiche della conciliazione tra vita professionale e vita familiare</li> <li>- la parte centrale riporta i risultati dell'indagine presso le aziende che hanno ottenuto il Prix Egalité regionale promosso da SIC-Ticino</li> <li>- la terza parte illustra le misure che potrebbero essere introdotte nelle aziende</li> </ul> <p>Una tabella illustra infine in modo schematico le informazioni fornite dalle aziende interpellate.</p>
<p><b>Image</b> (format paysage) :</p>	 <p>The image shows the cover of a brochure titled "GENITORI AL LAVORO LE AZIENDE RISPONDONO". Below the title, it says "COMMISSIONE CONSULTIVA PER LE PARI OPPORTUNITA' TRA I SESSI". The cover features a stylized illustration of a person's head and shoulders, a clock face, and gears, symbolizing the intersection of work and family life.</p>
<p><b>Légende :</b></p>	
<p><b>Description de l'image :</b></p>	
<p><b>Vidéo</b> (si disponible) :</p>	
<p><b>Liens</b> (max. 5) :</p>	
<p><b>Documents</b> (max. 5) :</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">         Genitori_al_Lavoro.pdf     </div> <div style="text-align: center;">         Tabella_GL.pdf     </div> </div>

## ORGANISMES RESPONSABLES

*Vous pouvez indiquer plusieurs organismes.*

<b>Nom de l'organisme :</b>	Cantone Ticino
<b>Brève description de l'organisme</b> (max. 60 signes) :	<i>Ufficio della legislazione e delle pari opportunità e Commissione cantonale consultiva per le pari opportunità fra i sessi</i>
<b>Logo :</b>	<i>Veillez nous envoyer le logo dans une bonne qualité.</i>
<b>Rue / n° :</b>	<i>Residenza governativa</i>
<b>Case postale :</b>	
<b>NPA :</b>	6500
<b>Lieu :</b>	Bellinzona
<b>Site web :</b>	<a href="http://www.ti.ch/pariopportunita">www.ti.ch/pariopportunita</a>

## RENSEIGNEMENTS SUR LE PROJET

*Veillez indiquer les coordonnées d'une personne de contact qui puissent être publiées sur le site web. Le savoir-faire pourra ainsi être partagé avec des services ou des entreprises qui souhaitent lancer un projet semblable.*

<b>Service à contacter :</b>	<i>Ufficio della legislazione e delle pari opportunità</i>
<b>Nom de la personne de contact :</b>	Marilena Fontaine
<b>Tél. de la personne de contact :</b>	091 814 43 08
<b>Adresse électronique de la personne de contact :</b>	<a href="mailto:marilena.fontaine@ti.ch">marilena.fontaine@ti.ch</a>

Adresse de retour: Nicole Gysin, [n.gysin@kdk.ch](mailto:n.gysin@kdk.ch)

# PROJET EXEMPLAIRE « PERSONNEL QUALIFIÉ SUISSE »

## CONTENU

### REMARQUES GENERALES

<b>Titre :</b>	Progetto Giovani
<b>Thème(s) :</b>	( ) Qualification (x) Travail et famille ( ) 50+ ( ) Réfugiés
<b>Branche(s) :</b>	<b>Promozione delle pari opportunità professionali e familiari presso i/le giovani delle scuole professionali del Canton Ticino</b>
<b>Canton(s) :</b>	Ticino
<b>Organisme responsable :</b>	<b>Società degli impiegati del commercio SIC, Bellinzona</b>

### DESCRIPTION DU PROJET

<b>Chapeau / Introduction</b> (max. 60 mots) :	<b>La SIC Ticino, in partenariato con la DFP, 3 Scuole Professionali, 3 OML e il Centro Risorse digitali e didattiche (CERDD), in considerazione della pronunciata tendenza delle donne in Ticino a uscire dal mondo del lavoro all'arrivo dei figli, propone alcuni momenti formativi indirizzati al personale docente e agli operatori dai settori coinvolti. Il progetto è sostenuto dall'Ufficio federale dell'uguaglianza.</b>
<b>Corps du texte</b> (max. 600 mots) :	<b>Il progetto GIOVANI - Promozione di pari opportunità professionali e famigliari presso i/le giovani delle scuole professionali del Canton Ticino ha quale scopo la sensibilizzazione precoce alle tematiche gender dei giovani in formazione professionale di base a sud delle Alpi, rendendo</b>



desiderabili e attivabili modelli di vita che favoriscono la conciliazione delle diverse biografie in vista di una più equa rappresentanza (sia quantitativa che qualitativa) dei due generi nel settore professionale, negli impegni di cura, negli impegni civili e politici.

Per raggiungere il pubblico finale di progetto (i/le giovani in formazione professionale) è stata attivata una strategia d'azione che ha coinvolto tutti gli attori del sistema della formazione professionale che, grazie alla messa a disposizione di uno strumentario specifico e una formazione mirata, diventano gli attori veicolo del cambiamento.

La necessità di coltivare questo cambiamento è peraltro prescritta in specifici obiettivi di alcuni piani della formazione professionale (Cf. cultura generale), oltre a rappresentare una opportunità anche a livello socio-economico.

Al momento è stato attivato il partenariato istituzionale - coordinato dalla Società degli impiegati del commercio, con tutti gli attori della formazione professionale del Canton Ticino.

Il progetto prevede in fase di sperimentazione dell'impianto il coinvolgimento di 3 sedi di scuola professionale e di 3 associazioni professionali

L'impianto in visione di realizzazione vede il suo perno centrale nella realizzazione di un portale web che favorisca scambi di esperienze dove saranno convogliate le attività legate al percorso di formazione continua Conci-Lab, i materiali didattici e di approfondimento tematico di diversa tipologia e gli eventi atti a dare visibilità alle tematiche.

Dopo la fase di realizzazione e sperimentazione del portale prevista durante la fase progettuale, il medesimo sarà "normalizzato" e messo a disposizione all'insieme delle scuole professionali del Canton Ticino.

Per questo motivo è stata individuata all'interno della DFP un'antenna Pari opportunità che avrà il compito di accompagnare il percorso e preparare il terreno per l'ampliamento delle proposte didattiche.


	<p><b>Tappe di progetto nel periodo 2016 - 2019:</b></p> <p><b>Tappa 1: Studio di dettaglio dei bisogni</b></p> <p><b>Tappa 2: Portale web (contenitore per la promozione della tematica gender presso i/le giovani, il personale docente e altri enti) Studio di dettaglio: concezione e strutturazione</b></p> <p><b>Tappa 3: Materiali didattici (contenuti)</b></p> <p><b>3.1. Sistematizzazione materiali didattici cartacei esistenti (censimento, adattamento, produzione e pubblicazione)</b></p> <p><b>3.2. Sviluppo di video interattivi (adattamento di video già preparati in altri progetti, archivi RSI video, nuovi)</b></p> <p><b>Tappa 4: Raccolta know-how sulla tematica</b></p> <p><b>4.1. Raccolta e strutturazione know-how su tematica (rassegna stampa, approfondimenti tematici, bibliografia, Links, ecc.)</b></p> <p><b>Tappa 5: Percorso Conci-Lab: formazione continua docenti</b></p> <p><b>5.1. Preparazione e strutturazione</b></p> <p><b>5.2. Offerta ai/alle docenti (coinvolgimento diretto nella costruzione dei materiali didattici, sperimentazione nelle classi e pubblicazione su web)</b></p> <p><b>Tappa 6: Eventi</b></p> <p><b>Tappa 7: Transfer nella realtà scolastica ordinaria</b></p> <p><b>Tappa 8: Valutazione e conclusione</b></p> <p><b>8.1. Rilevamento elementi di valutazione</b></p> <p><b>8.2. Rapporto di valutazione progetto</b></p>
<b>Image</b> (format paysage) :	
<b>Légende</b> :	
<b>Description de l'image</b> :	

<b>Vidéo</b> (si disponible) :	
<b>Liens</b> (max. 5) :	
<b>Documents</b> (max. 5) :	

## ORGANISMES RESPONSABLES

*Vous pouvez indiquer plusieurs organismes.*

<b>Nom de l'organisme :</b>	<b>Società impiegati di commercio SIC Ticino</b>
<b>Brève description de l'organisme</b> (max. 60 signes) :	<p>La SIC Ticino è nata a inizio del '900, orientandosi su due assi strategici: quello sindacale, e quello formativo sia in ambito di formazione di base che formazione continua. Dal 2004 è costituito il centro di formazione con sede a Bellinzona che opera a livello formativo e nella promozione di progetti nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risorse umane</li> <li>• Contabilità e finanza</li> <li>• Logistica e spedizioni</li> <li>• Commercio</li> <li>• Vendita e marketing</li> <li>• Maturità commerciale</li> </ul> <p>Progetti realizzati negli ambiti interessati dal progetto GIOVANI:</p> <p>a) in ambito gender Azienda +: per i responsabili delle risorse umane della Svizzera italiana (2005-2007) Lavoratrice &amp; madre: per le donne che hanno (o avranno) figli (2008-2010) Lui: per gli uomini che hanno o avranno figli (2011-2013) Talento: valore femminile ai vertici aziendali (2013-2015)</p> <p>b) in ambito della formazione professionale Ricerca sulle ragioni della perdita di posti di apprendistato nel commercio (2005-2007)</p>

	<p><b>ARAF Ticino: per aziende che vogliono condividere la formazione di apprendisti (2006-2010)</b></p> <p><b>Progetto SCELTO plus: ragioni della bassa attrattività dell'apprendistato per i giovani in transizione I (2007-2009)</b></p> <p><b>ARAF 3Valli: promozione posti di tirocinio del commercio nelle regioni discoste (2008-2011):</b></p> <p><b>Durante: indagine sulla motivazione dei giovani nelle vie della formazione professionale commerciale di base(2013-2016)</b></p>
<b>Logo :</b>	
<b>Rue / n° :</b>	Via Vallone 27
<b>Case postale :</b>	
<b>NPA :</b>	6500
<b>Lieu :</b>	Bellinzona
<b>Site web :</b>	<a href="http://www.sicticino.ch/">http://www.sicticino.ch/</a>

## RENSEIGNEMENTS SUR LE PROJET

*Veillez indiquer les coordonnées d'une personne de contact qui puissent être publiées sur le site web. Le savoir-faire pourra ainsi être partagé avec des services ou des entreprises qui souhaitent lancer un projet semblable.*

<b>Service à contacter :</b>	SIC Ticino	DFP
<b>Nom de la personne de contact :</b>	Sabrina Guidotti (capoprogetto)	Pepita Vera Conforti (antenna pari opportunità DFP)
<b>Tél. de la personne de contact :</b>	091 821 01 01	091 815 30 86
<b>Adresse électronique de la personne de contact :</b>	<a href="mailto:guidotti@sicticino.ch">guidotti@sicticino.ch</a>	<a href="mailto:pepita.vera@edu.ti.ch">pepita.vera@edu.ti.ch</a>

Adresse de retour : Nicole Gysin, [n.gysin@kdk.ch](mailto:n.gysin@kdk.ch)

## Dossier di supporto all'identificazione bisogni dei giovani

Alla base dell'identificazione del bisogno da parte dei giovani di una **più gender-equa partecipazione alle diverse biografie di vita vi sono i risultati emergenti da:**

- 4.1. Esperienza SPAI (sintesi e articolo)
- 4.2. Sondaggi sottoposti a docenti e allievi
- 4.3. Risultati studio SUPSI in ambito di pari opportunità

### 4.1 Sintesi dell'esperienza alla SPAI di Locarno

In via del tutto sperimentale rispetto al target progettuale dichiarato (aziende e luoghi pubblici di grande affluenza), nel mese di novembre 2013, l'esposizione itinerante *“Io non lascio il tempo che trovo”* realizzata nell'ambito del progetto LUI, è stata ubicata presso una scuola professionale: la SPAI - Scuola professionale arti e mestieri di Locarno (<http://www.spailocarno.ch/spai/>).

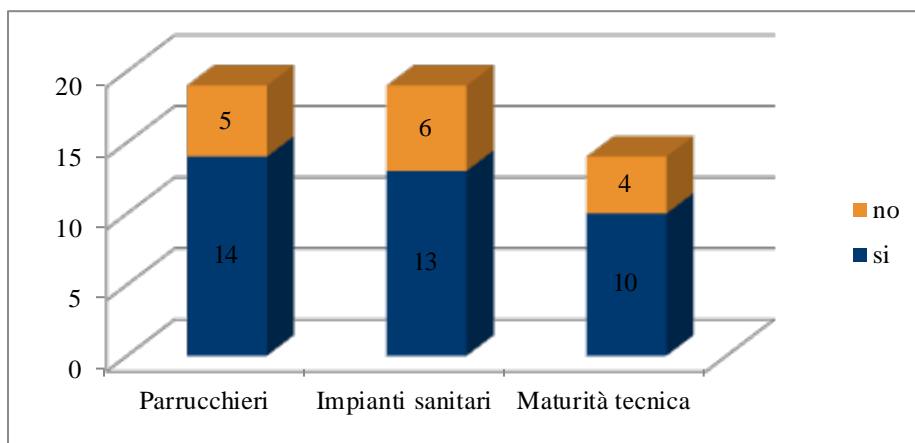
La direzione del progetto LUI ha proposto a questa scuola di ospitare l'esposizione dopo scoperta, del tutto fortuita peraltro, che la medesima stava trattando la tematica gender nell'ambito delle attività di sede.

Sempre in visione sperimentale, durante il periodo espositivo presso la scuola, in collaborazione con la direzione scolastica, sono stati organizzati in tre classi (una classe AFC installatori impianti sanitari al 1° anno; una classe AFC parrucchieri al 2° anno; una classe di maturità post-AFC tecnica) dei micro-eventi di un paio d'ore didattiche sulla tematica così strutturati:

- Introduzione della tematica e visione di uno dei filmati dell'esposizione *„Io non lascio il tempo che trovo“* (10 minuti)
- Compilazione di un questionario sintetico che ha permesso loro di esplorare e fissare la loro visione/posizione rispetto alla tematica (10 minuti). Le domande (semplici ma essenziali) del questionario erano:
  - 1) Ritenete auspicabile che vi sia un aumento di uomini che fanno queste scelte professionali?
  - 2) Personalmente fareste questa scelta e perché?
- Prendendo spunto dalle domande a cui i giovani avevano risposto nel questionario, è stata condotta una discussione che ha messo a confronto i ragazzi medesimi e le loro opinioni (40 minuti)

L'esito degli eventi è stato interessante oltre ogni aspettativa e questo per le seguenti ragioni:

- 1) **Posizionamento dei giovani rispetto alla tematica:** diversi giovani hanno dichiarato di che non aver mai pensato a questa possibilità (fondare una famiglia nella quale sia l'uomo che la donna sono attivi a tempo parziale nella professione e nella cura dei figli) ma che era un'opzione interessante da considerare.
- 2) **Esito dei questionari:** i giovani hanno manifestato una sorprendente apertura alla domanda *“Voi fareste questa scelta?”* Due terzi dei giovani (trasversalmente alle classi, quindi sia ragazzi che ragazze) dichiarano che loro farebbero questa scelta.



Molto ricco e variegato lo spettro argomentativo portato dai giovani per esprimere le loro posizioni, ne riportiamo qui alcuni esempi significativi:

- a) Un giovane diplomato AFC muratore in classe post AFC maturità dice: **«Si almeno anche una donna può lavorare, non credo sia giusto che una donna debba rinunciare alla sua professione che magari ci sono voluti anni di studio e sacrifici quando l'uomo può dare una mano in più in famiglia.»**
- b) Una giovane parrucchiera in formazione al 2° anno formazione: **«Si perché anche il padre dovrebbe passare un po' di tempo in più con la propria figlia invece che tornare a casa stanco la sera e non vederla»**
- c) Un giovane installatore sanitario al 1° anno formazione: **«Certamente! Al giorno d'oggi tra uomini e donne ci sono gli stessi diritti e anche gli uomini possono chiedere di lavorare meno per curare i figli»**

3) **Esito della discussione in classe:** in tutte le classi la discussione è stata molto animata e frizzante e ha catturato l'interesse e le passioni dei giovani che si sono confrontati tra loro in due schieramenti; i favorevoli (la maggior parte di essi) e contrari.

Valutando l'esito positivo della micro esperienza avuta presso la SPAI di Locarno, è nata l'idea di proporre degli interventi simili in altre sedi di scuole professionali del Canton Ticino.

In riferimento all'esperienza condotta qui di seguito l'articolo apparso sull'organo di informazione della scuola coinvolta nell'esperienza.

## Voglio veder crescere i miei bambini

La maggior parte dei giovani auspicano di conciliare impegni professionali e cura dei figli

Nel mese di novembre 2013, l'esposizione itinerante «Io non lascio il tempo che trovo» (www.tempoche trovo.ch), realizzata dalla Società degli impiegati del commercio (SIC Ticino) nell'ambito del progetto LUI per promuovere la tematica del lavoro a tempo parziale anche per gli uomini, è stata ospitata dalla SPAI Locarno. Durante il periodo espositivo, sono stati organizzati in tre classi (una classe AFC Installatori impianti sanitari al 1° anno; una classe di AFC Parrucchieri al 2° anno; una classe di Maturità post-AFC tecnica) dei micro-eventi di un paio d'ore sulla tematica. Gli interventi sono stati così strutturati:

- Introduzione della tematica e visione di uno dei filmati dell'esposizione.
  - Compilazione di un questionario sintetico che ha permesso ai giovani di fissare la loro visione/posizione rispetto alla tematica. Le domande (semplici ed essenziali) del questionario erano:
    - 1) Ritenete auspicabile che vi sia un aumento di uomini che fanno queste scelte professionali?
    - 2) Personalmente fareste questa scelta e perché?
  - Discussione in classe
- L'esito degli eventi è stato interessante oltre ogni aspettativa, e questo per le seguenti ragioni:

**1) Posizionamento dei giovani**

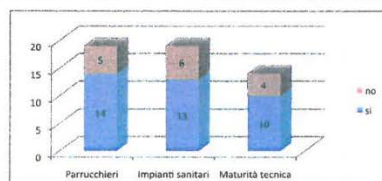


**rispetto alla tematica:** diversi giovani hanno dichiarato di non aver mai pensato a questa possibilità (fondare una famiglia nella quale sia l'uomo che la donna sono attivi a tempo parziale nella professione e nella cura dei figli), ma che questa è un'opzione interessante da considerare.

2) **Esito dei questionari:** i partecipanti hanno manifestato una sorprendente apertura alla domanda «Voi fareste questa scelta?»: due terzi di loro (trasversalmente alle classi, quindi sia ragazzi che ragazze) dichiarano che loro farebbero questa scelta.

Molto ricco e variegato lo spettro argomentativo portato dagli allievi per esprimere le loro posizioni. Alcuni esempi:

- a) Un giovane diplomato AFC muratore in classe post-AFC Maturità dice: **«Si, almeno anche una donna può lavorare: non credo sia giusto che una donna debba rinunciare alla sua professione, che magari ci sono voluti anni di studio e sacrifici, quando l'uomo può dare una mano in più in famiglia.»**
- b) Una giovane parrucchiera in formazione al 2° anno: **«Si, perché anche il padre dovrebbe passare un po' di tempo in più con la pro-**



Lavoro a tempo parziale anche per gli uomini? Due terzi degli interpellati dicono di sì.

pria famiglia invece che tornare a casa stanco la sera e non vederla»  
 c) Un giovane installatore sanitario al 1° anno Formazione: **«Certamente! Al giorno d'oggi tra uomini e donne ci sono gli stessi diritti, e anche gli uomini possono chiedere di lavorare meno per curare i figli»**

3) **Esito della discussione in classe:** la discussione è stata molto animata e frizzante e ha catturato l'interesse e le passioni dei giovani, che si sono confrontati tra loro in due schieramenti: i favorevoli (la maggior parte di essi) e i contrari.

Valutando l'esito positivo della micro esperienza avuta presso la SPAI di Locarno, nasce l'idea di proporre degli interventi simili (anche se suscettibili di completamento e sviluppo ulter-

nore) in altre sedi di scuole professionali del Canton Ticino. In particolare gli elementi che ci spingono a voler riproporre su larga scala la tematica nelle scuole professionali sono:  
 - Il fatto che i giovani hanno detto in diversi casi che non avevano mai pensato a questa possibilità ma che la medesima appariva ai loro occhi intrigante e interessante. L'ipotesi è che anche un mini-evento sulla tematica dia spunti di riflessione importanti ai giovani e possa contribuire in maniera significativa a considerare l'opzione della ripartizione delle biografie tra quella professionale e quella di cura dei figli.  
 - I giovani dichiarano un'apertura importante verso la tematica (2 su 3 dicendosi disposti ad intraprendere questa strada). Anche se non

sarà possibile valutare a breve la reale ricaduta sulle scelte concrete, intervenire su un terreno fertile è sicuramente più economico ed efficace che intervenire su un terreno refrattario: il ruolo di progetti simili è quello di accompagnare e accelerare la crescita di nuovi modelli e culture che il terreno medesimo abbia già, seppur in seme, accolto.

Grazie alla Direzione della SPAI che ci ha dato la possibilità di portare questo tema all'interno della scuola e grazie ai giovani che hanno dimostrato interesse, apertura e voglia di mettersi in discussione.

Sabrina Cuidotti  
 Responsabile di progetto SIC Ticino

## Un incontro dedicato alla salute sessuale

L'incontro con le ragazze e i ragazzi del primo anno della SPAI di Locarno, che ho animato il 16 gennaio e che verteva sul tema dell'educazione alla salute sessuale, è stato un momento ricco di scambio e discussione. Nel corso della giornata sono stati affrontati i principali aspetti della sessualità umana, le infezioni sessualmente trasmissibili e la contraccezione. I partecipanti erano molto interessati ai diversi argomenti toccati e hanno potuto porre le loro domande ed esporre dubbi e perplessità, dando vita a momenti di scambio e discussione molto interessanti.

Il tempo a disposizione purtroppo non ha permesso di affrontare in modo esaustivo tutti i possibili temi: i ragazzi hanno però ricevuto, oltre a materiale informativo, i nostri recapiti, per permetter loro - a loro discrezione - di prendere contatto con noi (www.eoc.ch, telefono 091 811 92 32).



Stefania Maddalena  
 Consulente in salute sessuale e riproduttiva

## 4.2. Sondaggi sottoposti a docenti e a allievi

Nella fase di allestimento del progetto di dettaglio è stato chiesto ai **docenti di cultura generale e ai docenti delle scuole commerciali (CPC di Locarno)** se e come viene affrontata la tematica gender, cosa ritengono utile per poterla trattare a scuola e in quale “contenitore” andrebbe trattata. Sono state sottoposte quattro domande. I risultati sono stati sintetizzati qui di seguito:

### 1 Trattamento attuale del tema gender:

a) Il tema non viene affrontato	2	25% (CPC)
b) Il tema viene affrontato trasversalmente ad alcune tematiche	2	25%
c) Il tema viene affrontato con tematiche specifiche	4	50%
	<u>8</u>	<u>100%</u>

### Tematiche specifiche

a) “Vado a vivere da solo.”	(3° anno)
b) Giovane è opinione?	(1° anno)
c) Discussioni animate: litigi o arricchimenti?	(1° anno)
d) Tv 1 kdb xké mi kapisci.	(1° anno)
e) Lavoro e politica sociale.	(3° anno)
f) Lavoro: passato, presente, possibile (4° anno)	
g) Quali famiglie?	(3° anno)
h) Politica sociale e cambiamenti nel mondo del lavoro.	(Anno non specificato)

### 2 Proposte di interventi/strumenti utili per trattare la tematica

	Preferenze segnalate	
a) Materiale didattico	4	25%
b) Conferenze/serate informative/dibattito moderato	3	19%
c) Testimonianze	3	19%
d) Filmati	2	13%
f) Letture e bibliografie	2	13%
g) Nessuna proposta	2	13%
	<u>16</u>	<u>100%</u>

### 3 Necessità di formazione dei docenti

	Preferenze segnalate	
a) Su temi, supporto per Know how		
b) (piattaforme, Reti, materiali, bibliografia)	6	55%
c) Supporto pedagogico-didattico	3	27%
d) Nessuna indicazione	2	18%
	<u>11</u>	<u>100%</u>

## **Temi proposti per formazione docenti**

- a) Evoluzione del diritto, dell'economia in ambito gender
- b) Modelli alternativi di lavoro e cosa fa la politica per favorire modelli alternativi
- c) Analisi storica del ruolo della donna nella famiglia e nella società
- d) Approccio interdisciplinare alla tematica gender
- e) Evoluzione della prospettiva gender
- f) Confronto con altri paesi, nello specifico per scardinare luoghi comuni o malintesi
- g) Lettura in chiave filosofico-psicanalitica degli aspetti più importanti del tema gender
- h) Famiglia e cambiamenti nuove sfide da gestire in modo costruttivo
- i) Professioni creative, perché no? (Esperienze vincenti)

### **4 Quando sarebbe opportuno trattare la tematica in questione (solo CPC)**

- Curricolo commercio al dettaglio: 1-2 anno, in Società
- Curricolo commercio: 2-3 anno

**Ai giovani delle scuole commerciali** è stato sottoposto un questionario simile per comprendere se la tematica fosse già nota e quali aspettative in merito per affrontarla

### **1 Conoscenza della tematica e se trattata a scuola**

- |  |    |
|--|----|
| a) Mai trattata a scuola                     | 12 |
| b) Sentito parlarne al di fuori della scuola | 2  |

### **2 Come sarebbe interessante trattare la tematica**

	<b>Preferenze segnalate</b>	
a) Filmati	12	28%
b) Opuscoli/fascicolo	11	26%
c) Esperto	8	18%
d) Presentazioni, conferenza	6	14%
e) Libri	3	7%
f) Intervento datori di lavoro	3	7%
	<u>43</u>	<u>100%</u>

### **3 Cosa servirebbe ai docenti per trattare la materia?**

	<b>Preferenze segnalate</b>	
a) Corso specifico	8	44%
b) Conoscenza di un sito web con tutte le informazioni	5	27%
c) Fascicoli	2	11%
d) Esperienza in merito	1	6%
e) Informazioni	1	6%
f) Filmati	1	6%
	<u>18</u>	<u>100%</u>



<b>4 In quale occasione/materia/anno mi piacerebbe trattare la Tematica (solo per CPC)</b>	<b>Preferenze segnalate</b>	
a) Economia aziendale	8	42%
b) TAL, 1° anno, con filmati/discussioni	6	32%
c) Non a scuola	3	16%
d) Diritto	2	10%
	<u>19</u>	<u>100%</u>

#### **4.3. Risultati studio SUPSI in ambito di pari opportunità**

La Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) ha condotto uno studio indipendente in ambito delle pari opportunità (**D. Tschudi & C. Leoni: Quale futuro dopo la maturità commerciale, 2013**). Lo studio mette in evidenza i bisogni sulla tematica per i giovani che terminano una maturità professionale commerciale e rileva che :

- **Le ragazze:** desiderano un'armonizzazione tra vita familiare e professionale, ma sono preoccupate su come raggiungere tale equilibrio.
- **I ragazzi:** dichiarano che oltre la situazione professionale è altrettanto importante per loro la famiglia senza però porsi il problema di come poterli armonizzare.

Ne scaturisce che il tema in questione è di sicuro interesse ma viene evidenziato un chiaro sentimento di smarrimento su come concretizzare l'armonizzazione tra vita familiare e professionale.

A l'occasion de  
'Futur en tous genres' et de  
'Cité-Métiers 2012'

Les parcours scolaires et les aspirations  
professionnelles des filles et des garçons :  
choix individuel ou respect des normes ?

Edith Guilley, Lavinia Gianettoni\*, Carolina Carvalho Arruda\*,  
Elisabeth Issaieva Moubarak-Nahra

Rédigée à l'occasion de la journée *Futur en tous genres* et de *Cité-Métiers 2012*, cette note est une synthèse de différentes recherches, notamment celle issue du Programme national de recherche (PNR60) "Égalité entre hommes et femmes" (cf. [encadré](#) en fin de note).

Elle invite les lectrice-s à se demander si les parcours scolaires et les aspirations professionnelles des filles et des garçons sont le résultat de choix individuels ou d'un respect des normes.

En Suisse comme dans la plupart des pays occidentaux, même si le niveau de formation des femmes s'est considérablement élevé au cours des dernières décennies, les parcours de formation restent fortement différenciés pour les filles et les garçons, et les unes et les autres choisissent encore leur orientation professionnelle selon l'idée qu'il existe des métiers d'hommes et des métiers de femmes [1, 2]<sup>a</sup>. Élargir le champ des métiers possibles chez les filles et les garçons est au cœur des enjeux. La promotion des filières scientifiques chez les filles est une priorité du département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP) [3] et une recommandation du Conseil fédéral pour tenter de résorber la pénurie de spécialistes dans les domaines scientifiques et techniques [4].

### Inégalité d'orientation et inégalité de carrière

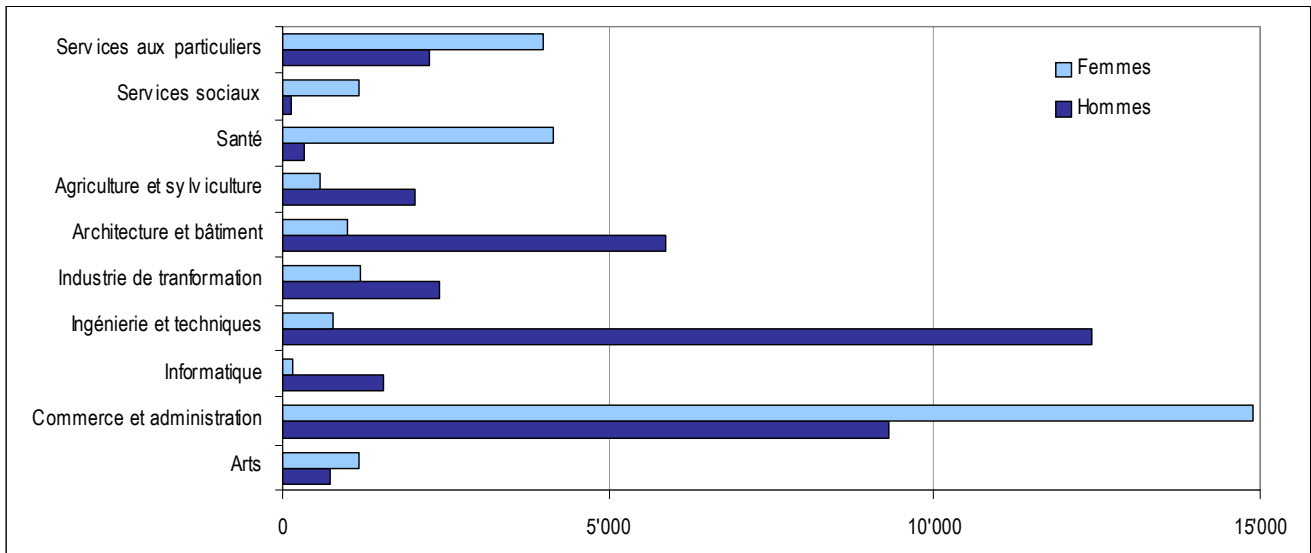
Les domaines d'études empruntés par les filles et les garçons sont nettement différenciés (p. ex. dans l'enseignement professionnel ou dans les hautes écoles, [Figures 1 et 2](#)). Certains domaines (ingénierie et techniques, santé et social) sont composés quasi exclusivement de

garçons ou de filles. Même si les filles réussissent en général mieux à l'école, elles ne convertissent pas leur meilleure réussite scolaire dans leur choix d'orientation ; elles s'orientent moins souvent que les garçons vers les filières scientifiques plus prestigieuses, vers des domaines de formation plus porteurs d'emplois, cela même chez les filles avec un niveau de réussite équivalent à celui des garçons dans les disciplines concernées [5].

En Suisse, à la fin de la scolarité obligatoire, les filles souhaitent plus souvent s'investir dans des métiers du secteur médical, social et éducatif ; tandis que les garçons aspirent davantage à des métiers scientifiques et techniques ([Figure 3](#)). Seules 3% des filles – contre 15% des garçons – envisagent une carrière dans les métiers de l'ingénierie ou de l'informatique [2]. Sur le marché du travail, les femmes se concentrent alors dans certains domaines de compétences et n'accèdent que difficilement aux postes les mieux rémunérés. "Ce sont ces inégalités d'orientation, bien plus que les inégalités de réussite, qui modèlent les inégalités de carrière entre les sexes" [6]. Les différences d'orientation entre les filles et les garçons sont perçues la plupart

\* Centre de recherche sur les parcours de vie et les inégalités (LINES) de l'Université de Lausanne.

Figure 1. Domaines d'études de la formation professionnelle initiale, en 2009



Source : Élèves et étudiant-e-s (sans les hautes écoles) de moins de 20 ans en 1re année d'une formation certifiante pluriannuelle [9].

du temps comme l'expression de différences "naturelles" entre les sexes. Il existe dans la société un consensus sur les rôles sociaux de sexe, comme par exemple les domaines ou les métiers qui conviennent aux filles et aux garçons : ce serait dans la "nature des femmes" de s'occuper des tâches liées à la reproduction et à la sphère privée [7, 8].

Cette idéologie naturaliste se retrouve dans le domaine du travail salarié par l'attribution des femmes aux métiers de la santé ou de l'enseignement, souvent moins valorisés que les métiers typiquement masculins. En Suisse, comme dans

la plupart des pays occidentaux, garçons et filles continuent ainsi de s'orienter majoritairement vers des professions qui correspondent aux stéréotypes de sexe<sup>b</sup>. La décision des filles et des garçons d'envisager telle ou telle carrière reste motivée par des facteurs qui ne sont pas nécessairement liés à leurs compétences réelles.

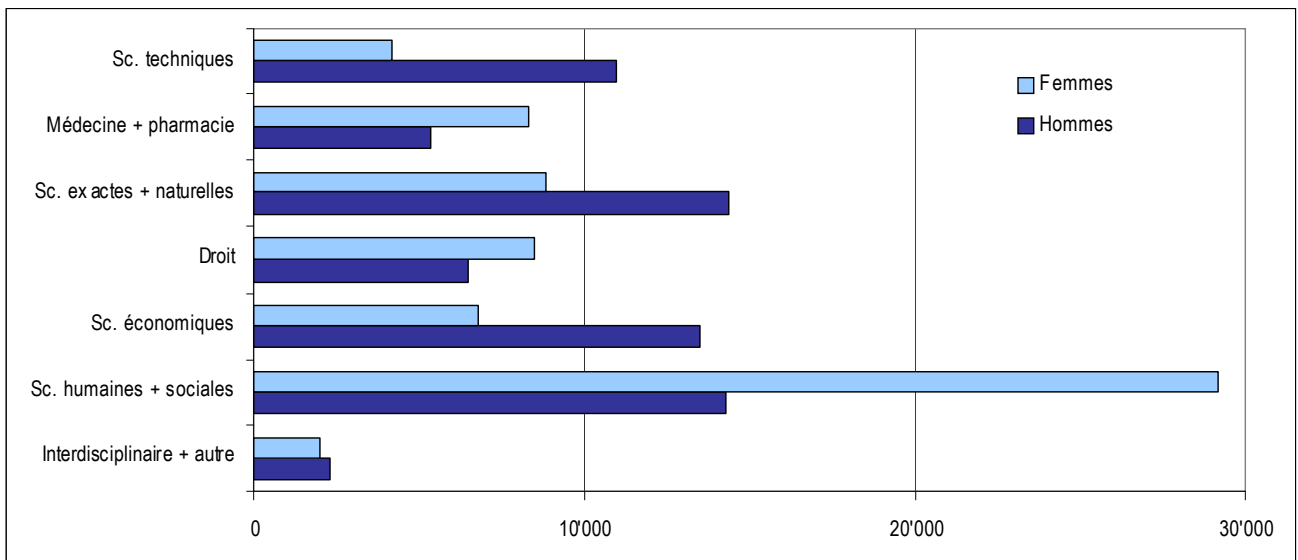
Les jeunes filles font souvent un "choix de compromis" [6] pour des professions peut-être moins valorisées socialement mais où la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est facilitée. Déjà au cycle d'orientation, les jeunes filles sont

nombreuses à intégrer les schémas familiaux traditionnels (Figure 4). Elles sont majoritaires à souhaiter travailler à temps partiel pour s'occuper de la famille. Pour les garçons, en revanche, le projet de carrière reste très central, bien qu'un pourcentage non négligeable se projette également dans un avenir familial.

**L'école a-t-elle un rôle dans les différences d'orientation des filles et des garçons ?**

Des comportements (le plus souvent non conscients)<sup>c</sup> [6] et des attentes différentes<sup>d</sup> [6, 10] de la part des

Figure 2. Domaines d'études des hautes écoles, en 2011



Source : Étudiant-e-s et examens finals des hautes écoles suisses [9].

Figure 3. "Quel métier espères-tu faire quand tu auras environ 30 ans ?" - Les 10 métiers les plus cités par les filles et les garçons (en %)

Les filles		%	Les garçons		%
	Médecin	9.7	♂	Informaticien niveau supérieur	7.0
	Décoratrice, styliste, dessinatrice	7.5	♂	Architecte	5.6
	Enseignante au secondaire	6.2		Médecin	4.1
♀♀	Éducatrice petite enfance	5.2	♂	Sportif professionnel	4.0
	Vétérinaire	4.6	♂	Avocat	3.9
♂	Avocate	4.3	♂	Policier	3.8
♀	Infirmière	3.7		Enseignant au secondaire	3.3
♀	Institutrice primaire	3.0	♂♂	Ingénieur	3.1
♀	Coiffeuse, esthéticienne, manucure, maquilleuse	2.9		Cuisinier, pâtissier	3.0
♀	Psychologue	2.4	♂	Directeur d'entreprise	2.9

♀ : métier occupé par 70% de femmes ou plus  
 ♀♀ : métier occupé par 95% de femmes ou plus

♂ : métier occupé par 70% d'hommes ou plus  
 ♂♂ : métier occupé par 95% d'hommes ou plus

Source : Enquête "Vers plus d'égalité dans l'orientation professionnelle" (2011 ; voir encadré en fin de note).

équipes éducatives à l'égard des filles et des garçons peuvent avoir une incidence sur le manque de confiance des filles dans leurs capacités. A partir de l'adolescence, la confiance des filles dans leurs compétences en mathématiques est plus faible que chez les garçons de niveau identique [11]. Plusieurs expériences<sup>a</sup> [12] illustrent l'effet des stéréotypes de genre sur les performances des filles et des garçons.

Dans la même ligne, les projets d'orientation des garçons et des filles qui adhèrent à des stéréotypes de genre (p. ex. "les garçons sont plus doués en sciences") se distinguent nettement les uns des autres et reproduisent les différences habituellement observées entre garçons (préférence pour les sciences) et filles (préférence pour les lettres) [13]. La présence des sté-

réotypes de genre dans l'environnement scolaire peut ainsi altérer la perception que les élèves ont de leurs propres compétences et engendrer des différences d'orientation [14].

Alors que les recherches précédemment citées indiquent que l'école a aussi un rôle dans les différences d'orientation des filles et des garçons, une recherche du PNR60 laisse entrevoir que les professionnel-le-s de l'école pensent que la question de l'égalité entre les sexes est résolue dans leur propre univers et que l'école "n'y est pour rien, ou si peu, dans la mise en place de trajectoires professionnelles et de vie qui restent fortement sexuées" [15]. Il est donc particulièrement important de faire réfléchir l'école sur les rôles sociaux assignés aux filles et aux garçons. Pour cela, les équipes en-

seignantes ont à leur disposition des ressources pédagogiques variées produites par la Conférence romande de l'égalité et des programmes de formation initiale et continue. Néanmoins, des changements dans les comportements et les attentes des équipes éducatives, mais aussi des parents et des élèves, requièrent du temps et nécessitent "de la patience, de la coordination et de la persévérance de la part de tou-te-s les intervenant-e-s" [16].

### Les représentations des rôles masculins et féminins dans la famille

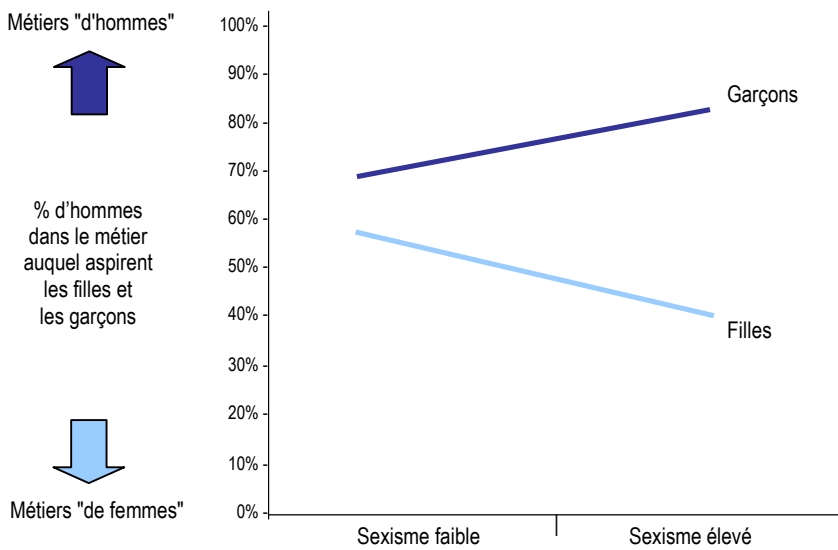
La majorité des personnes fonctionne sur des représentations de "ce qui est" ou "n'est pas" fait pour les garçons ou pour les filles. La famille, en particulier, joue un rôle important dans le renforcement ou, au

Figure 4. "Plus tard, quand tu auras un métier, voudras-tu plutôt ...?" (en %)

	Filles	Garçons	Ensemble
Travailler à temps plein	24.5	45.5	35.1
Travailler à temps partiel pour m'occuper de ma famille	62.2	37.1	49.5
Travailler à temps partiel pour d'autres raisons (p. ex. sport, activité associative, bénévolat, etc.)	13.3	17.5	15.4
Total	100.0	100.0	100.0

Source : Enquête "Vers plus d'égalité dans l'orientation professionnelle" (2011).

Figure 5. Aspirations professionnelles des filles et des garçons et degré de sexisme\* de leurs parents



\* Croyance fondée sur des modèles stéréotypés et intériorisés, le sexisme divise les rôles, habiletés, intérêts et comportements selon le sexe et justifie la hiérarchie entre masculin et féminin.

Exemple de lecture : les filles issues de familles dont le degré de sexisme est élevé (c-à-d. croyant en des rôles différenciés pour les hommes et les femmes) aspirent davantage à des métiers "de femmes" (où la proportion d'hommes est faible).

Source : Enquête "Vers plus d'égalité dans l'orientation professionnelle" (2011).

valorisés<sup>f</sup> tendent à s'orienter professionnellement de manière plus conforme aux stéréotypes de genre que les autres ([19] ; Figure 5). Les écarts entre filles et garçons sur le choix de métiers sont encore plus marqués dans les milieux populaires (Figure 6).

Ces résultats semblent montrer que les représentations des rôles sont intériorisées dans le cadre familial déjà, et guident ensuite les orientations professionnelles. Ils justifient l'importance de sensibiliser les parents à l'ouverture du champ des possibles pour leur enfant afin que son potentiel soit valorisé au mieux indépendamment de son sexe.

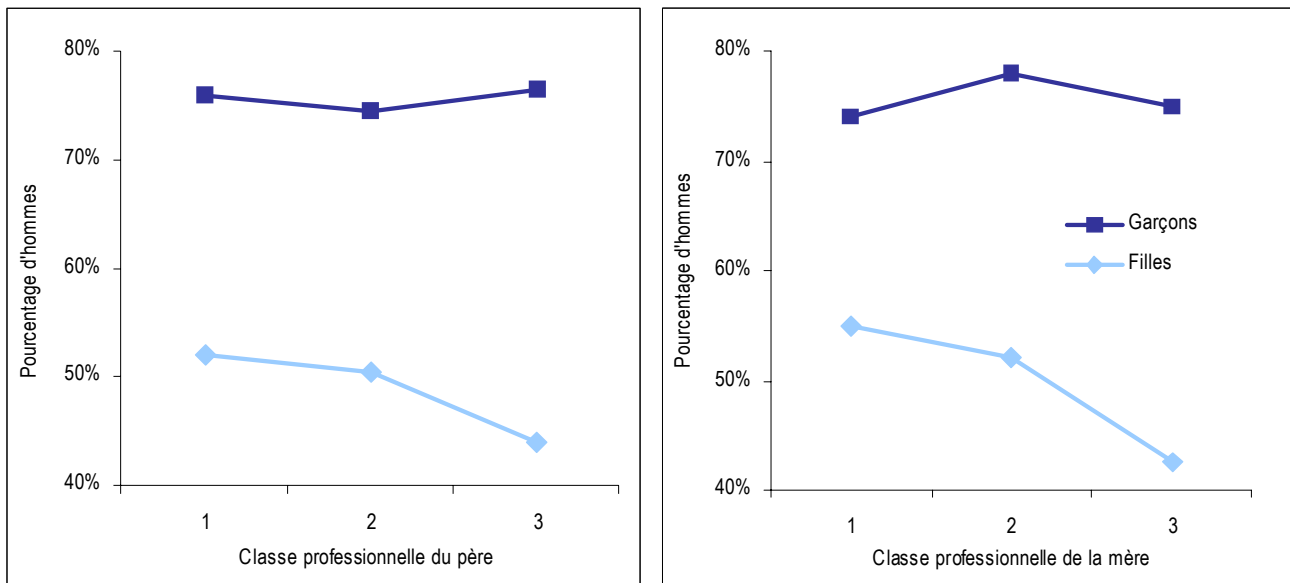
**Les pionnier-ère-s : celles et ceux qui souhaitent s'investir dans un métier atypique**

Les choix d'orientation professionnelle mettent en jeu des identités sexuées [13], notamment à l'adolescence où l'on observe une nécessité particulièrement forte de s'affirmer en tant que garçon ou en tant que fille [21]. Ainsi, le choix

contraire, dans l'atténuation des stéréotypes de genre [17, 18]. Des résultats récents montrent que les

jeunes qui ont grandi au sein d'une famille dans laquelle des rôles sexués clairement différenciés sont

Figure 6. Aspirations professionnelles (pourcentage d'hommes dans le métier auquel aspirent les élèves) et classe professionnelle des parents



Classe professionnelle : 1. Cadres dirigeant-e-s, professions libérales, encadrant-e-s et technicien-ne-s de niveau supérieur ; 2. Indépendant-e-s, employé-e-s et ouvriers/ouvrières de niveau supérieur ; 3. Employé-e-s de niveau inférieur, ouvriers/ouvrières qualifié-e-s et non-qualifié-e-s (cf. nomenclature socio-économique européenne ESeC) [20].

Exemple de lecture : les jeunes filles dont le père ou la mère sont employé-e-s de niveau inférieur, ouvriers/ouvrières qualifié-e-s et non-qualifié-e-s tendent à s'orienter professionnellement de manière plus conforme aux stéréotypes de genre que les autres.

Source : Enquête "Vers plus d'égalité dans l'orientation professionnelle" (2011).

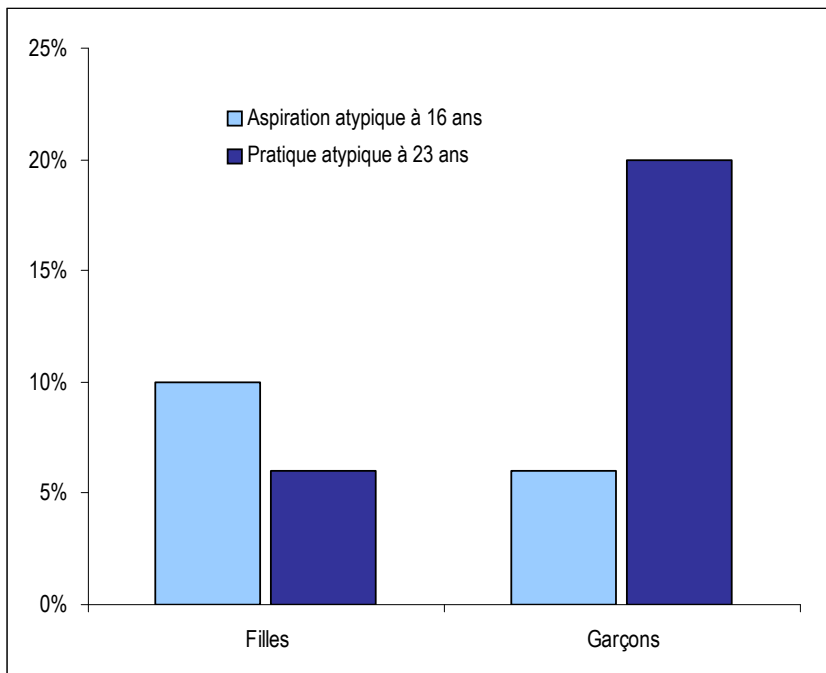
d'une formation typiquement associée à son sexe permet aux jeunes de se conformer aux normes de genre, alors que le choix d'une formation atypique du point de vue du genre peut être vécu et perçu comme une transgression de ces normes et représenter un coût psychologique [22]. Puisque le système de genre<sup>9</sup> pose le masculin comme supérieur au féminin, le coût psychologique de la transgression des normes de genre est particulièrement fort pour les garçons, ce qui pourrait expliquer leur faible volonté de s'orienter vers des professions féminines (Figure 7) alors même que leurs chances d'y faire une carrière ascendante sont supérieures à celles des femmes dans ces mêmes professions [23]. Les filles, pour leur part, bien que plus nombreuses à ambitionner des carrières masculines, se trouvent confrontées à des difficultés durant leur formation, ou lors de l'entrée dans le marché du travail et occupent difficilement des postes correspondant à leurs ambitions initiales.

### En conclusion : le respect des normes derrière l'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle est un processus complexe ; elle est gouvernée par les stéréotypes de genre auxquels adhèrent un grand nombre d'élèves, de parents et d'enseignant-e-s ; elle est soumise aux modèles familiaux traditionnels intégrés dès l'adolescence et aussi aux regards des pairs ou de la famille quand un choix atypique se dessine. Les recherches mentionnées dans cette note indiquent que les jeunes choisissent leur orientation professionnelle en fonction de normes encore fortement soumises au genre et qu'un processus de socialisation conditionne progressivement les filles et les garçons à s'investir dans des formations et des professions sexuées. Comprendre que l'orientation répond à des normes et non seulement à des choix personnels est un pas en avant.

Dans un contexte difficile où de nombreux acteurs et actrices de l'école restent encore sceptiques quant à l'existence d'inégalités entre filles et garçons dans les classes [25], les bureaux de l'égalité mettent en place des actions visant à donner les mêmes chances de formation et de carrière aux filles et aux garçons. Dans cette ligne, des journées ou programmes comme "Futur en tous genres", "Élargis tes Horizons" ou "Cité-Métiers 2012" visent à élargir le champ des métiers possibles chez les filles et garçons. Selon plusieurs rapports de la Commission européenne et du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation [26, 27], ces actions devraient s'étendre par la prévention durable des stéréotypes dans les manuels scolaires, par la formation des enseignant-e-s et de l'ensemble des acteurs et actrices du système éducatif en limitant les représentations, stéréotypes de genre et traitements différenciés à l'égard des filles et des garçons. Ces actions devraient amener progressivement toutes et tous à choisir une formation et une profession indépendamment de normes et de représentations sociales et aider les nouvelles générations à s'investir plus équitablement dans le monde du travail. ■

Figure 7. Filles et garçons aspirant à des professions atypiques à 16 ans et exerçant à 23 ans des professions atypiques (en %)



Pratique "atypique" : au plus 30% de présence du sexe minoritaire.

Exemple de lecture : les filles aspirent davantage que les garçons à des métiers atypiques à l'âge de 16 ans, alors qu'à 23 ans, ce sont les garçons qui, plus souvent que les filles, finissent par occuper un métier atypique du point de vue du genre [24].

Source : Enquête "Transition entre l'École et l'Emploi" (TREE).

**Encadré. Vers plus d'égalité dans l'orientation professionnelle : une recherche du Programme national de recherche (PNR60) "Égalité entre hommes et femmes"**

Équipe de recherche : Carolina Carvalho Arruda, Jacques-Antoine Gauthier, Lavinia Gianettoni, Dinah Gross, Dominique Joye (responsable du projet), LINES, Université de Lausanne ; Dominique Gros, Edith Guilley, Elisabeth Issaieva Moubarak-Nahra (SRED), Karin Müller (secrétariat général), DIP, Genève.

Le Fonds national de la recherche scientifique a lancé en automne 2010 un programme national de recherche (PNR60) "Égalité entre hommes et femmes". Ce programme a pour objectif l'acquisition de nouvelles connaissances sur les causes sociales, économiques, culturelles et individuelles de la persistance des inégalités de genre. Dans ce cadre, un projet de recherche est né de la collaboration entre le Centre de recherche sur les parcours de vie et les inégalités (LINES, Université de Lausanne) et le SRED (DIP, Genève).

Ce projet vise à mieux comprendre l'origine et la persistance des fortes différences entre filles et garçons dans l'orientation et le choix professionnel à la fin de la scolarité obligatoire et, en collaboration avec les professionnel-le-s de l'égalité, à identifier des pistes pour combattre ces différences. Dans ce cadre, une enquête a été réalisée auprès d'un échantillon de 3300 élèves, de leurs parents et enseignant-e-s issus d'établissements scolaires de cantons romands, d'Argovie et du Tessin. Des entretiens auprès de professionnel-le-s de l'orientation et de spécialistes de l'égalité permettront d'approfondir les facteurs déterminant le processus d'orientation des filles et des garçons et mettront en évidence des bonnes pratiques et des leviers d'actions potentiels.

L'enquête a été menée en 2011 dans vingt établissements de la formation secondaire I des cantons d'Argovie (Klingnau, Margeläcker, Neumatt), de Berne, partie francophone (Bas de la Vallée, Suze), de Genève (Aubépine, Drize, Grandes-Communes, Montbrillant, Seymaz), du Tessin (Cadenazzo, Canobbio, Cevio, Lugano-Besso, Minusio) et de Vaud (Aubonne, Château-d'Oex, Crissier, Ollon, Renens).

L'équipe de recherche remercie les directions générales des cantons concernés par l'enquête, les directeurs et directrices des établissements, leur équipe et leurs élèves pour leur précieuse participation à la recherche.

Des échanges et collaborations avec des services en charge de la promotion de l'égalité à Genève et en Suisse sont prévus. Le Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (SPPE) est un partenaire privilégié pour la valorisation conjointe des résultats de la recherche concernée.

Plus d'informations sur <http://www.ge.ch/recherche-education/pnr60/>.

## Notes

- <sup>a</sup> Les références bibliographiques sont numérotées et reportées à la fin du texte.
- <sup>b</sup> C'est-à-dire qui correspondent aux qualités traditionnellement associées aux filles et aux garçons indépendamment de leur personnalité.
- <sup>c</sup> Les garçons d'un bon niveau en mathématiques font l'objet d'interactions plus intenses et encourageantes – en réponse à l'insistance des garçons – que les filles d'un niveau scolaire équivalent.
- <sup>d</sup> En fin de primaire, alors que filles et garçons réussissent aussi bien en mathématiques, un corpus d'enseignant-e-s interrogé-e-s prédit pour les garçons des réussites ultérieures supérieures à celles des filles. Il semblerait également que les enseignant-e-s s'attachent à contrer les difficultés précoces des garçons en lecture, alors que celles (ultérieures) des filles dans les matières scientifiques seraient perçues avec plus de fatalisme.
- <sup>e</sup> Des élèves de 11 à 13 ans doivent reproduire de mémoire une figure géométrique complexe. Lorsque cette activité leur est présentée comme un test de géométrie, les filles se montrent moins performantes que les garçons, lorsque l'activité leur est présentée comme un test de dessin, elles se montrent plus performantes (l'activité est pourtant identique dans les deux conditions).
- <sup>f</sup> Ce qui correspond à une vision sexiste de la société.
- <sup>g</sup> Système idéologique et institutionnel, basé sur les principes de division et de hiérarchie, qui organise les rapports entre hommes et femmes.

## Références

1. Le Roy-Zen Ruffinen, O. et Di Mare Appéré, D. (2007). "Filles et garçons : une anticipation de leurs rôles sociaux par des parcours scolaires différenciés". *Note d'information du SRED*, 32, p. 1-8.
2. OCDE (2012). "Quels types de carrières filles et garçons envisagent-ils pour leur avenir ?", in *Indicateurs de l'éducation à la loupe*. Paris : OCDE.
3. Beer, C. (2005). *13 priorités pour l'instruction publique*. Genève : DIP.
4. Confédération suisse (2010). "Pénurie de spécialistes MINT en Suisse. Ampleur et causes de la pénurie de personnel qualifié dans les domaines MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique)", in *Rapport du Conseil fédéral*. Berne : Confédération suisse.
5. Régner, I. et Hugué, P. (2011). "Effets différentiels de l'évaluation en fonction du genre", in *L'évaluation, une menace ?* F. Butera, C. Buchs, et C. Darmon (éd.). Paris : Presses Universitaires de France.
6. Duru-Bellat, M. (2010). *L'école des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux ?* Paris : L'Harmattan.
7. Guillaumin, C. (1995). *Racism, Sexism, Power and Ideology*. New York: Routledge.
8. Roux, P. (2008). "Conceptions profanes de la division sexuelle du travail", in *Laboratoires du travail*, M. Rosende et N. Benelli (éd.) (p. 117-128). Lausanne : Antipodes.
9. OFS (2012). *Égalité entre femmes et hommes – Données, indicateurs*. [cité 15.05.2012]. Disponible sur <http://www.bfs.admin.ch>.
10. Jarlégan, A. (1999). *La fabrication des différences : sexe et mathématiques à l'école élémentaire*. Dijon : Université de Bourgogne.
11. Eccles, J.S. and Blumenfeld, P. (1985). "Classroom experiences and student gender: are there differences and do they matter? ", in *Gender influences in classroom interaction*, Wilkinson and Marrett (Eds.). Orlando, FL: Academic Press.
12. Hugué, P., and Régner, I. (2007). "Stereotype threat among schoolgirls in quasi-ordinary classroom circumstances". *Journal of Educational Psychology*, 99, p. 545-560.
13. Chatard, A. (2004). "L'orientation scolaire sous l'emprise des stéréotypes de genre", in *Le défi éducatif : des situations pour réussir*, M.-C. Toczek et D. Martinot (éd.). Paris : Armand Colin.
14. Guimond, S. et Roussel, L. (2002). "L'activation des stéréotypes de genre, l'évaluation de soi et l'orientation scolaire", in *Perspectives cognitives et conduites sociales*, Vol. 8. J.-L. Beauvois, R.-V. Joule et J.-M. Monteil (éd.). Rennes : Presses universitaires de Rennes.
15. Fassa, F. et Storari, C. (2012). "Comment l'égalité s'enseigne-t-elle à l'école ? Une recherche se penche sur le sujet". *D'égal à égale !* 12, p. 25.
16. Baume-Schneider, E. (2012). "Éloge de la persévérance". *D'égal à égale !* 12, p. 4-5.
17. Flahault, E. et Pennec, S. (2008). "Des trajectoires sexuées dans l'accès et le maintien en position atypique", in *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Y. Guichard-Claudic, D. Kergoat, et A. Vilbrod (éd.) (p. 31-39). Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
18. Gouyon, M. et Guérin, S. (2006). "L'implication des parents dans la scolarité des filles et des garçons : des intentions à la pratique". *Économie et statistique*, 398-399, p. 59-84.
19. Gianettoni, L., et al. (2011). "Orientations professionnelles des filles et garçons en fin de scolarité obligatoire : impact de l'identité de genre et des représentations du genre", in *Colloque international Genre, orientation scolaire et professionnelle : questions de méthodes*, Lausanne (29-30 sept. 2011).
20. Harrison, E. and Rose, D. (2006). *The European Socio-Economic Classification (ESeC) - Draft User Guide*. Colchester, UK: University of Essex.
21. O'Brien, M. (1992). "Gender identity and sex roles", in *Handbook of social development: a lifespan perspective. Perspective in developmental psychology*, V.B. Van Hasselt and M. Hersen (Eds.). New York: Plenum Press.
22. Marro, C. (2000). "Différence des sexes et tolérance à la transgression des rôles de sexe", in *Filles et garçons à l'école : une égalité à construire*, F. Vouillot (éd.) (p. 123-129). Paris : CNDP (collection Autrement dit).
23. Charrier, P. (2004). "Comment envisage-t-on d'être sage-femme quand on est un homme ? L'intégration professionnelle des étudiants hommes sage-femmes". *Travail, Genre et Sociétés*, 12, p. 105-124.
24. Gianettoni, L. (2011). "Orientations scolaires et professionnelles en Suisse : l'impact du genre", in *Questions au féminin*. Berne : Commission fédérale pour les questions féminines.
25. Fassa, F. et Storari, C. (2011). "Comment l'égalité s'enseigne-t-elle à l'école ?", in *21<sup>e</sup> Conférence annuelle de l'EECERA, Éducation dès la naissance : recherche, pratiques et politiques éducatives*. Genève (14-17 sept. 2011).
26. Eurydice (2010). *Différences entre les genres en matière de réussite scolaire : étude sur les mesures prises et la situation actuelle en Europe*. Bruxelles : Commission européenne.
27. Grossenbacher, S. (2006). *Vers l'égalité des sexes à l'école. Que font les cantons pour instaurer l'équité entre hommes et femmes dans le système éducatif ?* Aarau : Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE).



## Dernières publications du SRED

### Rapports de recherche :

- ♦ Évaluation externe des projets d'établissement de l'enseignement primaire. Rapport de synthèse. D. GROS, E. GUILLEY, J.-M. JAEGLI, G. SERMET, collab. P. ARNOLD. Juin 2012, 40 p. [doc. 12.021]
- ♦ Situation des diplômés de l'enseignement public genevois, 18 mois après l'obtention de leur titre. Volée 2009. C. DAVAUD, F. RASTOLDO. Mai 2012, 35 p. [doc. 12.006]
- ♦ Transitions des diplômés des hautes écoles genevoises. Comparaison avec la situation générale en Suisse. C. DAVAUD, C. KAISER, F. RASTOLDO, collab. R. ALLIATA. Avril 2012, 59 p. [doc. 12.004]
- ♦ Mesures d'encouragement et de motivation à la lecture dans l'enseignement obligatoire et les structures de transition du PO de 2009 à 2011. A. SOUSSI, C. NIDEGGER. Avril 2012, 108 p. [doc. 12.002]
- ♦ Les jeunes en formation professionnelle. Rapport IV : Les apprentis en difficultés dans leur formation et les dispositifs de soutien. F. RASTOLDO, C. DAVAUD, A. EVRARD et R. SILVER. Mars 2012, 75 p. [doc. 12.003]

### Indicateurs de l'enseignement :

- ♦ Mémento statistique de l'éducation à Genève. Édition 2012. A. EVRARD. Printemps 2012, dépliant 16 p.
- ♦ L'enseignement à Genève. Indicateurs clés du système genevois d'enseignement et de formation. Édition 2011. O. LE ROY-ZEN RUFFINEN (coord.). Septembre 2011, 80 p. [doc. 11.012]
- ♦ La dynamique de la formation professionnelle. Indicateurs de la formation professionnelle à Genève 2008/2009. J. AMOS, A. EVRARD, Y. HRIZI, F. RASTOLDO, R. SILVER. Septembre 2010, 116 p. [doc. 10.027]

### Notes d'information :

- ♦ No 50 : Prévisions cantonales d'effectifs d'élèves de l'enseignement public. Prévisions à court terme et scénarios à moyen-long terme. F. PETRUCCI, L. MARTZ et A. EVRARD. Juillet 2012, 12 p.
- ♦ No 49 : Temps d'enseignement et organisation du temps scolaire dans le canton de Genève. A. JAUNIN. Décembre 2011, 12 p.
- ♦ No 48: Les élèves allophones nouvellement arrivés et leur accueil dans le système scolaire genevois. I. SCHWOB, collab. M. FRIDMAN WENGER, E. GUILLEY et F. PETRUCCI. Août 2011, 8 p.
- ♦ No 47: Prévisions cantonales d'effectifs d'élèves pour la période 2011-2014. A. EVRARD, L. MARTZ, F. PETRUCCI et M. PILLET. Mai 2011, 8 p.
- ♦ No 46: Analyse de la charge de travail des enseignants des centres de formation professionnelle. F. DUCREY, E. ISSAIEVA MOUBARAK-NAHRA ET Y. HRIZI. Mai 2011, 8 p.
- ♦ No 45: Analyse de la charge de travail des enseignants du postobligatoire. Y. HRIZI. F. DUCREY ET E. ISSAIEVA MOUBARAK-NAHRA. Mai 2011, 8 p.
- ♦ No 44: Analyse de la charge de travail des enseignants du Cycle d'orientation. E. ISSAIEVA MOUBARAK-NAHRA, Y. HRIZI ET F. DUCREY. Mai 2011, 8 p.
- ♦ No 43: A propos des différences dans PISA 2006 sur les sciences. C.A. KAISER, C. NIDEGGER, G. PINI. Mars 2011, 8 p.

### Informations complémentaires :

[edith.guilley@etat.ge.ch](mailto:edith.guilley@etat.ge.ch), 022 546 71 51

[elisabeth.moubarak@etat.ge.ch](mailto:elisabeth.moubarak@etat.ge.ch), 022 546 71 33

### Edition :

[narain.jagasia@etat.ge.ch](mailto:narain.jagasia@etat.ge.ch), 022 546 71 14

### Version électronique de cette note :

<http://www.ge.ch/recherche-education/doc/publications/notesinfo/notes-sred-51.pdf>



Diagramma di Gantt

Anni	2016												2017												2018												2019	
Mesi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2
<b>Attività5: Percorso Conci-Lab: formazione continua docenti</b>	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		
5.1. Preparazione e strutturazione	█	█	█	█	█	█	█																															
5.2. Sperimentazione							█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		
5.2.1. Partecipazione al laboratorio Conci-Lab										█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		
5.2.2. Sperimentazione nelle classi										█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		
5.2.3. Pubblicazione materiale sul portale										█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		
<b>Attività6: Eventi</b>	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		
6.1. Individuazione e pianificazione	█	█	█	█	█																																	
6.2. Organizzazione eventi			█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		
6.3. Realizzazione (nelle scuole e nelle associazioni)										█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		
6.4. Produzione e pubblicazione video eventi										█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		
<b>Attività7: Transfer</b>																									█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		
7.1. Allestimento tagliando informativo																									█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		
7.2. Allestimento piano di divulgazione/informazione																									█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		
7.3. Implementazione piano di transfer																									█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		
<b>Attività8: Valutazione e conclusione</b>				█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█
8.1. Rilevamenti in itinere (da parte del capoprogetto nel suo ruolo di direzione)				█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		
8.2 Raccolta e analisi dei rilevamenti in itinere e rapporto finale																																			█	█	█	█

## Allegato 4

### **Legge sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati del 13 ottobre 1997 (L-rilocc; RL 10.1.4.1)**

- Art. 4a cpv. 1, Incentivo all'assunzione di giovani al primo impiego
  - **Descrizione:** finanziamento del 50% dei costi a carico del datore di lavoro (25% delle ID) durante i periodi di pratica professionale (PPP) previsti dalla LADI
  - **Destinatari:**
    - disoccupati che svolgono un PPP LADI
    - in possesso di un AFC o di una formazione equivalente o di un diploma superiore
    - hanno concluso la formazione da meno di 24 mesi
    - hanno 30 anni al massimo
    - sono residenti in Ticino da almeno 1 anno
  - **Scopo:** acquisire esperienza nella propria professione
  - **Durata:** di regola 6 mesi
  - **Luogo:** aziende con stabilimenti nel Cantone
  
- Art. 4a cpv. 2, Incentivo all'assunzione al termine di un apprendistato o formazione professionale
  - **Descrizione:** finanziamento del 20% del salario per un periodo massimo di 12 mesi al datore di lavoro che assume con un contratto a tempo indeterminato giovani disoccupati al termine dell'apprendistato o della formazione professionale
  - **Destinatari:**
    - disoccupati iscritti da oltre 3 mesi
    - hanno concluso la formazione da meno di 24 mesi
    - hanno 30 anni al massimo
    - sono residenti in Ticino da almeno 1 anno
  - **Durata:** di regola 12 mesi
  - **Luogo:** aziende con stabilimenti nel Cantone e nei distretti con elevata disoccupazione, attive nei settori economici in crisi
  
- Art. 4c, Assegno di formazione professionale
  - **Descrizione e scopo:** incentivare la partecipazione a progetti di riqualificazione professionale, proposti dall'autorità competente in settori con buone possibilità di collocamento, mediante il conseguimento di un attestato federale di capacità
  - **Destinatari:**
    - disoccupati con formazione professionale conclusa
    - senza una formazione professionale conclusa: almeno 25 anni o figli a carico
    - difficoltà nel trovare un impiego nella professione appresa
    - residenti in Ticino ininterrottamente da almeno 5 anni
  - **Durata:** variabile a dipendenza della durata del tirocinio
  - **Aziende:** con stabilimenti nel Cantone che offrono apprendistato in una professione con sbocchi

- **Costi azienda:** salario d'apprendista secondo le scale previste dalla Divisione della formazione professionale più relativi oneri sociali: anticipo dell'assegno di formazione e dei relativi oneri sociali (compresa LPP) integralmente rimborsati
- Art. 5, Assegno di inserimento professionale
- **Descrizione e scopo:** sussidio alle aziende che assumono disoccupati difficilmente collocabili che hanno esaurito il diritto alle prestazioni della LADI o che non ne hanno diritto e sono disoccupati da almeno 12 mesi
  - **Ammontare del sussidio:** max. 60% del salario d'uso, é cumulabile con l'incentivo all'assunzione
  - **Beneficiari:** aziende private e pubbliche
  - **Durata:** al massimo 12 mesi
  - **Condizioni:**
    - Azienda (privata o pubblica):
      - . ha stabilimenti nel Cantone
      - . rispetta i CCL o contratti normali di lavoro
      - . sospensione del sussidio:
        - nei periodi in cui l'azienda beneficia d'indennità per lavoro ridotto
    - Persona assunta:
      - . disoccupata da almeno 12 mesi
      - . non ha o ha esaurito il diritto alle prestazioni LADI
      - . domicilio o residenza in Ticino da almeno 1 anno
- Art. 5a, Sostegno all'assunzione di persone con età uguale o superiore a 55 anni
- **Descrizione e scopo:** sussidio alle aziende che assumono disoccupati con età  $\geq 55$  anni, finanziamento della LPP a carico del datore di lavoro relativa al salario della persona assunta  
Ammontare del sussidio: max. CHF 500.- al mese quale contributo LPP
  - **Beneficiari:** aziende private e pubbliche
  - **Durata:** 24 mesi per le PCI con età tra 55 e 60 anni e 48 mesi per le PCI con età tra 61 e 65 anni
  - **Condizioni:**
    - Azienda (privata o pubblica):
      - . ha stabilimenti nel Cantone
      - . rispetta i CCL o contratti normali di lavoro
    - Persona assunta:
      - . domicilio o residenza in Ticino da almeno 1 anno
  - **Cumulo con altre misure LADI o Rilocc:** questo sussidio non è cumulabile con altre misure LADI o Rilocc
- Art. 5b, Sostegno al collocamento per persone disoccupate al termine del diritto alle indennità LADI
- **Prestazione:** finanziamento di corsi di sostegno al collocamento e Semestre di motivazione
  - **Condizioni:**

- il partecipante è iscritto presso un URC, controlla la disoccupazione ed è idoneo al collocamento, ha esaurito le ID LADI risp. il diritto a PML secondo l'art. 59d LADI
  - il corso è riconosciuto se preavvisato favorevolmente dall'URC
  - domicilio o residenza in Ticino da almeno 1 anno
- Art. 6, Incentivi per nuove attività indipendenti
- **Consulenza aziendale** durante il primo anno d'attività
  - aiuto finanziario pari al 100% degli **oneri sociali** obbligatori (AVS/AI/IPG) del/i titolare/i per 24 mesi al massimo
  - **presa a carico del 20% dei rischi di perdita** da parte del Cantone: in caso di ottenimento di fidejussioni da parte di associazioni che concedono fidejussioni a PMI
  - **corsi di formazione** per la progettazione e la gestione dell'attività indipendente (per persone non al beneficio di prestazioni LADI)
  - **Condizioni per presentare le richieste:**
    - progetto di attività lucrativa indipendente economicamente sostenibile e duraturo
    - almeno 20 anni
    - non aver avviato altre attività lucrative indipendenti nel corso dei 5 anni precedenti la domanda
    - residenza o domicilio nel Cantone da almeno 1 anno
- Art. 7, Indennità di trasloco
- **Scopo:** promuovere l'occupazione degli assicurati anche fuori dalla loro regione di domicilio (distanza  $\geq$  50 km.) sostenendo le spese di trasloco
  - **Prestazione:** presa a carico dei costi effettivi di trasloco (massimo CHF 5'000.-)
  - **Condizioni:** come per spese pendolari della LADI
    - disoccupato o minacciato da disoccupazione
    - non è stato possibile procurare un'occupazione adeguata nella regione di domicilio
    - l'assicurato ha adempiuto il periodo di contribuzione
    - l'assicurato, a causa del lavoro esterno, subisce una perdita finanziaria rispetto all'ultima attività

### **Legge sull'agricoltura del 3 dicembre 2002 (RL 8.1.1.1)**

- Art. 15, Avvicendamento generazionale
- **Scopo:** favorire e facilitare l'avvicendamento generazionale nelle aziende agricole
  - **Destinatari:** giovani agricoltori fino a 40 anni
  - **Descrizione:** al giovane agricoltore che rileva l'azienda agricola
    - all'interno della famiglia è concesso un contributo pari al 30% del credito agricolo d'investimento ma al massimo CHF 50'000.00
    - all'esterno della famiglia è concesso un contributo pari al 50% del credito d'investimento e al massimo CHF 100'000
- Art. 19, Riqualfica professionale in agricoltura
- **Scopo:** favorire la riqualfica professionale di giovani in agricoltura

- **Destinatari:** giovani intenzionati a rilevare un'azienda e ottenere il contributo per l'avvicendamento generazionale (per rilevare un'azienda) che già dispongono di una formazione di base
- **Descrizione:** al giovane agricoltore che intende rilevare un'azienda agricola ma non è in possesso dell'attestato di agricoltore è concesso un credito di formazione. Il credito di formazione è concesso per un massimo di 2 anni e per un ammontare massimo di CHF 20'000.00 all'anno in funzione del tipo di formazione seguita. Il credito di formazione è trasformato in contributo in aggiunta a quello concernente l'avvicendamento generazionale (per rilevare un'azienda)