



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF  
Commission fédérale pour les questions féminines CFQF  
Commissione federale per le questioni femminili CFQF

**Maggio 2023**

**Raccomandazioni della Commissione federale per le questioni femminili CFQF**

## **Eliminare le discriminazioni strutturali nel sistema formativo**



## **Impressum**

### **Titolo**

Eliminare le discriminazioni strutturali nel sistema formativo –  
Raccomandazioni della Commissione federale per le questioni  
femminili CFQF

### **A cura della**

Commissione federale per le questioni femminili CFQF

### **Traduzione**

Sandra Verzasconi Catalano

### **Distribuzione**

Pubblicazione online

Commissione federale per le questioni femminili CFQF  
Schwarztorstrasse 51

3003 Bern

ekf@ebg.admin.ch

[www.frauenkommission.ch](http://www.frauenkommission.ch), [www.comfem.ch](http://www.comfem.ch)

058 462 92 75

Le raccomandazioni sono state elaborate dal gruppo di lavoro  
«giovani donne\*» della CFQF e si basano sul rapporto di Bornatici,  
Christina (2022). La situation des jeunes femmes en Suisse: Revue  
de la littérature. Commission fédérale pour les questions féminines  
CFQF: Berne, 106 p. Disponibile solo in francese.

## Eliminare le discriminazioni strutturali nel sistema formativo

Raccomandazioni della Commissione federale per le questioni femminili CFQF

### Le giovani donne stanno recuperando terreno, ma la parità non è ancora realtà

Oggi, in media, le giovani donne possiedono titoli di studio di livello pari o addirittura superiore a quello dei giovani uomini. Terminata la formazione, trovano più rapidamente un posto di lavoro corrispondente al loro livello formativo. Ciò nonostante, all'inizio della loro carriera professionale percepiscono, a parità di qualifiche, un salario inferiore, lavorano più spesso non per scelta a tempo parziale e, anche se vivono in coppia senza figli, sbrigano ben più della metà del lavoro non retribuito.

Perché in Svizzera indugiamo così tanto ad attuare la parità di fatto? Quali sono gli ostacoli e le barriere per le giovani donne di oggi?

Nel corso della legislatura 2020–2023, la Commissione federale per le questioni femminili CFQF ha indagato a fondo questi interrogativi nell'ambito della priorità tematica «giovani donne» raccogliendo e analizzando i fatti sulla situazione di questo gruppo di popolazione in Svizzera (Bornatici 2022)<sup>1</sup>. Sulla base del rapporto Bornatici (2022) e di colloqui con specialiste e specialisti, un gruppo di lavoro della CFQF ha individuato la necessità di interventi nel settore della formazione e ha formulato le presenti raccomandazioni per la scuola, la scelta della professione, la formazione professionale e continua.

### Necessità di interventi a livello cantonale e federale: ampliamento della Strategia Parità del Consiglio federale

Nel 2021, il Consiglio federale ha approvato la [Strategia Parità 2030](#). Si tratta del primo piano d'azione nazionale della Confederazione che mira a promuovere la parità di genere in quattro campi: (1) vita professionale e pubblica, (2) conciliabilità e famiglia, (3) violenza di genere e (4) discriminazione. Il settore della formazione è anzitutto di competenza dei Cantoni. La Confederazione svolge un ruolo centrale nella formazione professionale e continua. Le presenti raccomandazioni della CFQF si rivolgono pertanto sia ai Cantoni sia alla Confederazione.

La Commissione invita il Consiglio federale a includere le sue raccomandazioni nella Strategia Parità 2030 e a inserirne gli obiettivi e le misure nei campi d'azione «vita professionale e pubblica», «conciliabilità e famiglia» e «discriminazione». Insieme ai Cantoni occorre elaborare le conoscenze richieste, adottare le misure necessarie econdividere e pubblicizzare le buone pratiche nel settore della formazione. La Confederazione deve promuovere l'apprendimento reciproco attraverso la Strategia Parità 2030.

Nel complesso, l'analisi della CFQF individua negli stereotipi di genere una delle principali cause delle disuguaglianze. La Commissione esorta pertanto il Consiglio federale a illustrare in un rapporto le misure adottate a livello federale e cantonale per combattere gli stereotipi di genere nella formazione e la relativa efficacia con particolare attenzione alla crescente influenza della digitalizzazione sulla formazione non sessista (e non stereotipata rispetto al genere).

---

<sup>1</sup> Bornatici Christina (2022): *La situation des jeunes femmes en Suisse: Revue de la littérature*. Commissione federale per le questioni femminili CFQF, Berna, 106 pag.

## **A. Formazione scolastica: programmi quadro di studio e materiale didattico**

I ruoli e i modelli comportamentali di genere permeano la nostra vita quotidiana. L'assimilazione di immagini e attribuzioni specifiche di genere inizia alla nascita e prosegue nella famiglia, a scuola e sul posto di lavoro. Per contrastare la diffusione inconsapevole di immagini di genere stereotipate e far avanzare l'uguaglianza in Svizzera, occorre integrare le questioni di genere e di parità, inclusa la scelta della professione non condizionata da stereotipi di genere, nei programmi quadro d'insegnamento<sup>2</sup>. Anche il materiale didattico scolastico svolge un ruolo fondamentale. Molti libri di testo contengono ancora oggi stereotipi di genere che spesso, anche in occasione di revisioni, vengono ripresi senza modifiche per motivi di costo.

### **Raccomandazioni**

#### **1. Integrare in modo vincolante le questioni di genere nei programmi quadro d'insegnamento**

*La Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali della pubblica educazione CDPE, i dipartimenti cantonali dell'educazione, la Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI, le organizzazioni del mondo del lavoro (oml) e altri attori della formazione inseriscono esplicitamente nei rispettivi programmi quadro d'insegnamento la trasmissione di conoscenze su e il confronto con questioni di genere e le fissano come obiettivi di apprendimento fondamentali. In particolare, rafforzano la tematizzazione e la riflessione sulla scelta della professione condizionata da stereotipi di genere. Le competenze necessarie a tale scopo vengono trasmesse al corpo docente nell'ambito della formazione presso le alte scuole pedagogiche (ASP) e la Scuola universitaria federale per la formazione professionale (SUFFP).*

#### **2. Utilizzare materiale didattico con rappresentazioni di genere diverse e non gerarchiche**

*La CDPE, i dipartimenti cantonali dell'educazione e le ASP stabiliscono un monitoraggio sistematico del materiale didattico per tutti i livelli di formazione relativamente alle rappresentazioni di genere stereotipate e adottano una rappresentazione dei generi diversa e non gerarchica come presupposto per l'approvazione di tale materiale.*

*La SEFRI realizza un progetto di portata nazionale per la revisione del materiale didattico esistente e l'elaborazione di materiale didattico nuovo libero da stereotipi di genere.*

---

<sup>2</sup> Riguarda sia la scuola dell'obbligo sia quella del postobbligo (scuole professionali, licei, scuole medie specializzate e pedagogia speciale).

## **B. Sostegno nella scelta della professione**

Nel passaggio dalla scuola al lavoro, spesso i valori e i comportamenti di genere vengono replicati. Come mostra lo studio di Bornatici, le ragazze si concentrano su un numero limitato di settori e professioni sovente di minore prestigio e meno remunerate, ciò che ha un impatto negativo sul loro successivo percorso formativo, sulle loro future opzioni di sviluppo nel mondo del lavoro e sulle loro possibilità di guadagno (Bornatici 2022, pag. 9).

Nel processo di scelta della professione, oltre ai genitori, alla famiglia e ai propri pari, anche le persone addette all'orientamento professionale e il corpo docente hanno un'influenza decisiva. Occorre pertanto rafforzare la consapevolezza di queste figure riguardo alle cause strutturali e istituzionali della scelta della professione tipicamente di genere. In questo modo, si consente loro di mitigare gli effetti negativi di immagini professionali frutto di stereotipi di genere e di fornire consulenza sia all'adolescente sia ai suoi genitori e alla sua famiglia con una maggiore consapevolezza del genere.

### **Raccomandazione**

#### **3. Rafforzare le competenze del corpo docenti e delle persone addette all'orientamento professionale sulle questioni di genere**

*Nei loro cicli di formazione, gli istituti di formazione per docenti e persone addette all'orientamento professionale (ASP, SUP e università) pongono maggiormente l'accento sulle questioni di parità e di genere, e sensibilizzano maggiormente sulle cause strutturali e istituzionali della scelta della professione condizionata da stereotipi di genere. Nell'ambito dell'attuale revisione del profilo di qualifica delle orientatrici e degli orientatori professionali, negli studi e nella carriera viene attribuito maggiore peso alle competenze per una consulenza consapevole del genere<sup>3</sup>. Tali competenze vengono trasmesse da esperte ed esperti in questioni di genere del mondo accademico (sociologhe e sociologi o ricercatrici e ricercatori) e della pratica.*

## **C. Eliminazione della segregazione di genere nella formazione professionale**

La disuguaglianza di genere nella vita professionale si manifesta anche nella segregazione orizzontale del mercato del lavoro. Per esempio, la maggior parte delle formazioni professionali offerte evidenzia una spiccata tipicità di genere che rende difficile al sesso sottorappresentato accedervi e provare un senso di appartenenza<sup>4</sup>. Ciò si riflette anche nelle denominazioni gerarchizzanti di determinate professioni. Per esempio, la denominazione «assistente» ricorre spesso nelle professioni di cura svolte principalmente da donne. Le denominazioni (ausiliarie) rafforzano la segregazione orizzontale del mercato del lavoro. In alcune professioni tipicamente femminili, in particolare alle operatrici e agli operatori socioassistenziali, è richiesto uno stage pretirocinio non retribuito o mal pagato di 6 o addirittura 12 mesi. In generale, le professioni tipicamente femminili per le quali è prevista una formazione professionale sono sottovalutate, peggio remunerate e offrono meno possibilità di formazione continua (Bornatici 2022, pag. 24).

---

<sup>3</sup> Riguardo alla revisione del profilo di qualificazione dell'orientatore/orientatrice professionale, negli studi e nella carriera vedi <https://formazioneprofessionale2030.ch/it/23-projekte-it/284-revisione-del-profilo-di-qualificazione-dell-orientatore-orientatrice-professionale-negli-studi-e-nella-carriera-e-delle-condizioni-di-riuscita>

<sup>4</sup> Una professione è definita tipicamente di genere se almeno il 70 per cento delle persone che la svolgono è costituito da donne o da uomini.

Ciò riguarda sia professioni del settore privato (p. es. fiorista, parrucchiera o parrucchiere) sia professioni regolamentate in larga misura dall'ente pubblico (p. es. negli ambiti dell'assistenza e della sanità).

### Raccomandazioni

#### **4. Rafforzare il mix di genere nella formazione professionale**

*Gli attori responsabili (SEFRI, CDPE, dipartimenti cantonali dell'educazione, oml) adottano misure mirate per promuovere il mix di genere nella formazione professionale e sensibilizzano le persone responsabili nelle aziende formatrici.*

*Le aziende formatrici sensibilizzano le persone di riferimento di apprendiste e apprendisti sulle questioni della parità e promuovono condizioni quadro inclusive di genere (p. es. spazi).*

#### **5. Eliminare gli svantaggi strutturali nelle professioni tipicamente femminili**

*La SEFRI lancia un progetto di revisione della terminologia delle professioni rispetto alle disuguaglianze di genere e la adegua in collaborazione con le oml competenti.*

*La SEFRI realizza un'analisi sensibile al genere del panorama degli stage in Svizzera e, insieme ai Cantoni e alle oml, elabora misure contro i rapporti di lavoro da sfruttamento che si celano sotto il titolo «stage».*

*La Confederazione emette disposizioni sul salario minimo per le professioni tipicamente femminili la cui retribuzione attualmente non garantisce la sussistenza.*

*Le autorità cantonali attuano riforme per valorizzare le professioni tipicamente femminili nei campi della sanità e dell'assistenza relativamente alle condizioni di lavoro e alla retribuzione.*

### **D. Permanenza nella professione**

Lo studio di Bornatici evidenzia che le donne non solo svolgono più raramente professioni tipicamente maschili, ma interrompono o abbandonano più spesso anche la loro attività professionale. Gli abbandoni sono dovuti, oltre che a esperienze di discriminazione di genere, soprattutto alla scarsa conciliabilità di impegni professionali e familiari nelle professioni tipicamente maschili (Bornatici 2022, pag. 15), mentre tra i motivi delle interruzioni di carriera nelle professioni a forte presenza femminile figurano le difficoltà di accesso alla formazione continua (costi elevati e mancanza di offerta). Le interruzioni e gli abbandoni hanno effetti a breve, medio e lungo termine sulle risorse finanziarie e più in generale sulla vulnerabilità psichica e sociale delle persone interessate.

### Raccomandazioni

#### **6. Sostenere la permanenza nelle professioni atipiche per il genere**

*La SEFRI e i Cantoni mettono a disposizione delle datrici e dei datori di lavoro buone pratiche per sostenere la permanenza di donne e uomini nelle professioni con un'elevata quota dell'altro genere.*

**7. Migliorare le possibilità di formazione continua nelle professioni con una forte presenza femminile**

*La SEFRI e la CDPE analizzano dalla prospettiva di genere le possibilità di formazione continua specifiche per ciascun settore, individuano le lacune e, insieme alle oml, adottano misure per colmarle.*

*La SEFRI sensibilizza sulla necessità di rendere maggiormente modulari le formazioni continue affinché siano più compatibili con le esigenze familiari, professionali ed economiche.*

*La Confederazione (LFCo) e i Cantoni (borse di studio) mettono più sussidi a disposizione delle donne poco qualificate che desiderano crescere professionalmente.*