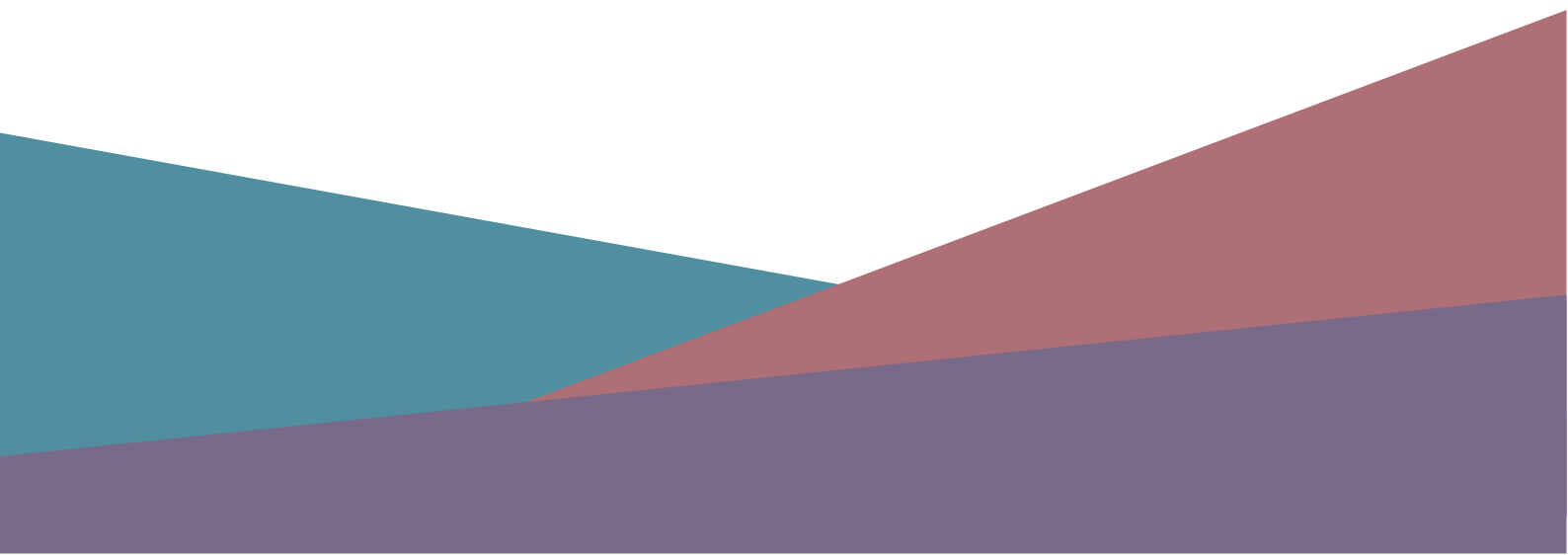




CONSIGLIO DEI PF

STRATEGIA PER LA PARITÀ DI GENERE 2021–2024

Strategia per l'equilibrio di
genere e le pari opportunità
tra donne e uomini



Strategia per la parità di genere 2021–2024

Strategia per l'equilibrio di genere e le pari opportunità tra donne e uomini

Il Settore dei PF intende migliorare l'equilibrio di genere presso le sue istituzioni aumentando la quota di donne nell'insegnamento e nella ricerca nonché in posizioni dirigenziali. Garantire pari opportunità a donne e uomini all'interno del Settore dei PF costituisce un presupposto fondamentale per raggiungere questo obiettivo.

Il presente documento descrive una strategia globale volta a promuovere l'equilibrio di genere e le pari opportunità tra donne e uomini nel Settore dei PF. Sebbene il concetto più ampio di «diversità» sia anch'esso importante per il Settore dei PF, questa strategia si incentra in modo specifico sulla questione di genere al fine di adottare un approccio efficiente e mirato. Essa comprende principi generali e si articola in cinque temi chiave. Le misure necessarie al raggiungimento degli obiettivi definiti possono variare da un'istituzione all'altra. Le singole istituzioni del Settore dei PF sono pertanto responsabili dell'attuazione della presente strategia attraverso l'adozione di misure appropriate e adatte alla rispettiva situazione.

Il miglioramento dell'equilibrio di genere e delle pari opportunità tra donne e uomini necessita dell'integrazione del maggior numero possibile di conoscenze per quanto riguarda l'efficacia, l'impatto e altri effetti di eventuali misure. Le istituzioni del Settore dei PF collaborano alla valutazione delle misure adottate nel Settore dei PF, in Svizzera o in altri Paesi, in particolare nelle università e negli istituti di ricerca, ma anche presso le aziende partner. Le istituzioni prendono anche in considerazione raccomandazioni e informazioni pertinenti tratte dalla letteratura scientifica, al fine di identificare le misure che possano con maggiori probabilità sostenere il Settore dei PF nel raggiungimento dei suoi obiettivi. Il gruppo di lavoro del Settore dei PF «Pari opportunità» favorisce il dialogo e promuove la collaborazione tra le istituzioni del Settore dei PF, mentre il Consiglio dei PF, in qualità di organo di gestione strategica e di sorveglianza, effettua un monitoraggio dell'equilibrio di genere e delle pari opportunità tra donne e uomini nell'intero Settore dei PF.

La presente strategia riguarda tutti i membri del Settore dei PF, donne e uomini, compresi le studentesse e gli studenti, il personale tecnico o amministrativo e coloro che ricoprono funzioni in ambito scientifico o posizioni dirigenziali.

Tema chiave 1:

Forte radicamento del principio delle pari opportunità nelle istituzioni

Un forte radicamento istituzionale e un notevole impegno dei più alti livelli dirigenziali costituiscono un fattore cruciale per l'attuazione e l'efficacia delle politiche relative all'equilibrio di genere e alle pari opportunità. La responsabilità dell'attuazione e della comunicazione di tali politiche compete alle presidenti e ai presidenti o alle direttrici e ai direttori, nonché alle direzioni scolastiche o delle singole istituzioni e ai responsabili delle relative unità subordinate (ad es. facoltà, dipartimenti, amministrazione) a seconda della struttura di ciascuna istituzione. Lo sviluppo e l'attuazione di politiche volte a promuovere le pari opportunità nelle istituzioni del Settore dei PF beneficiano del sostegno di strutture professionali nonché di collaboratrici e collaboratori dotati di risorse appropriate e associati a un membro di una direzione scolastica o di una direzione di un'altra istituzione.

La messa in atto di una strategia relativa all'equilibrio di genere e alle pari opportunità tra donne e uomini necessita di obiettivi, misure di attuazione e strumenti di monitoraggio. Tutte le istituzioni del Settore dei PF formulano i loro specifici piani d'azione (*Equal Opportunities Action Plan* o EOAP e *Gender Action Plan* o GAP) basandosi sui temi chiave illustrati nel presente documento. In linea di massima, i metodi di monitoraggio e gli strumenti di valutazione impiegati dalle istituzioni mirano a garantire un'adeguata comparabilità dei risultati. I rapporti di monitoraggio presentano gli obiettivi fissati dalle singole istituzioni e forniscono informazioni in merito al loro raggiungimento e alla maniera in cui sono stati conseguiti. Le istituzioni pubblicano sia i rapporti di monitoraggio sia le loro strategie individuali.

Un adeguato impegno finanziario è essenziale per intensificare gli sforzi in atto o introdurre nuovi strumenti a livello delle singole istituzioni. Il Settore dei PF stanzerà pertanto almeno lo 0,5% dell'importo totale del contributo finanziario annuale della Confederazione a favore dell'attuazione di misure volte a incentivare le pari opportunità. Le risorse finanziarie dovrebbero essere impiegate per promuovere l'equilibrio di genere e le pari opportunità tra donne e uomini in senso lato. Le rispettive misure dovrebbero essere diversificate ed equilibrate. Almeno due terzi del valore obiettivo dello 0,5% dovrebbero essere stanziati per misure diverse da quelle di sostegno alle strutture ordinarie per la custodia dei bambini.¹ Queste disposizioni valgono per tutte le istituzioni del Settore dei PF. Valori obiettivo specifici per le singole istituzioni saranno fissati negli accordi individuali sugli obiettivi stipulati tra il Consiglio dei PF e le istituzioni del Settore dei PF.

¹ Le strutture ordinarie per la custodia dei bambini sono strutture che soddisfano le esigenze quotidiane presso le istituzioni. La limitazione non si applica alle altre offerte quali asili nido e strutture per la custodia di bambini in occasioni particolari.

Tema chiave 2:

Sensibilizzazione agli stereotipi e ai pregiudizi di genere, condotta e comunicazione rispettose

Gli stereotipi e i pregiudizi di genere costituiscono un ostacolo all'equilibrio di genere e alle pari opportunità. Tutte le istituzioni del Settore dei PF si adoperano a favore di una maggiore sensibilizzazione dei propri membri in merito agli stereotipi e alle loro ripercussioni e adottano misure (ad es. workshop, conferenze e strumenti on-line, ecc.) per identificare in modo sistematico questi stereotipi. Le istituzioni del Settore dei PF si impegnano, inoltre, ad individuare i pregiudizi di genere all'interno delle loro strutture. Garantiscono la parità di trattamento in materia di retribuzione e accesso alle risorse e osservano le disposizioni della Carta per la parità salariale nel settore pubblico firmata da tutte le istituzioni del Settore dei PF.

Tutte le istituzioni si impegnano a creare una cultura inclusiva a tutti i livelli che valorizzi tutte le identità di genere. Adottano un codice di condotta che pone l'accento su elementi chiave quali il rispetto reciproco e la prevenzione di discriminazioni, bullismo, mobbing, minacce, violenza e molestie sessuali. Le istituzioni si occupano con grande dedizione della formazione dei propri membri affinché essi si attengano a questi principi. Esse adottano una posizione ferma e risolutamente contraria a comportamenti inappropriati, come quelli precedentemente citati, e prendono misure chiare, forti ed efficaci per contrastarli. Continueranno a promuovere fra i loro membri una maggiore consapevolezza e sensibilità nei confronti di pregiudizi inconsci e a istruire le dirigenti e i dirigenti nell'adempimento del loro dovere di diligenza.

Infine, le istituzioni del Settore dei PF integrano l'equilibrio di genere e le pari opportunità tra donne e uomini nelle loro diverse attività di comunicazione. In particolare, si impegnano a garantire un'appropriata proporzione di donne e uomini in occasione di eventi pubblici e in altre situazioni in cui le istituzioni sono rappresentate. Le istituzioni del Settore dei PF utilizzano un linguaggio neutro dal punto di vista del genere.

Le informazioni sulla strategia delle istituzioni in materia di pari opportunità, i piani d'azione e le misure sono facilmente accessibili e fanno parte dei fascicoli di informazione per il personale e il corpo studentesco.

Tema chiave 3:

Evoluzione della carriera delle donne a tutti i livelli

Basandosi sui risultati di diversi monitoring e benchmarking, ogni istituzione definisce obiettivi quantitativi e misure specifiche in linea con la sua particolare situazione per aumentare la quota di donne che ricoprono posizioni in ambito accademico, amministrativo e tecnico a seconda della propria situazione specifica.

L'ETH di Zurigo e l'EPFL adottano misure appropriate per garantire l'iscrizione di un maggior numero di donne nei corsi di bachelor e master delle discipline in cui sono al momento sottorappresentate. A tal fine i due Politecnici collaborano anche con scuole del livello secondario e istituti di formazione per insegnanti, nonché con altri attori impegnati nella promozione della divulgazione e della formazione scientifica.

Essi sostengono attivamente le studentesse e gli studenti durante tutto il percorso di studi per assicurare loro pari opportunità di successo.

Le istituzioni del Settore dei PF adottano misure per attirare le studentesse e gli studenti nonché le ricercatrici e i ricercatori più talentuosi e offrire loro le stesse opportunità per migliorare e raggiungere risultati eccellenti. Esse sviluppano strategie volte ad aumentare la quota di donne a livello di dottorato e post-dottorato negli ambiti in cui sono attualmente sottorappresentate e intraprendono azioni mirate volte a promuovere la leadership femminile. Le istituzioni sostengono misure quali mentoring, training e coaching, che instradano le studentesse e gli studenti verso carriere accademiche, industriali o imprenditoriali ponendo l'accento – dove appropriato – sulla promozione delle opportunità di carriera per le donne.

Per aumentare in modo significativo il numero di professoresse e senior scientist donne nonché migliorare le prospettive di carriera al femminile è necessario che le istituzioni, le facoltà e i dipartimenti fissino degli obiettivi e adottino delle misure che dovrebbero includere di base la ricerca proattiva di candidate, la formazione dei membri dei comitati per le assunzioni – al fine di eliminare pregiudizi e stereotipi inconsci a tutti i livelli all'interno delle istituzioni – e iniziative proattive per trattenerne professoresse e senior scientist donne.

Le istituzioni del Settore dei PF e il Consiglio dei PF si impegnano a favore di un adeguato equilibrio di genere nelle posizioni dirigenziali (di livello inferiore, medio e superiore), negli organi decisionali a tutti i livelli (ad es. comitati che si occupano di questioni legate alla ricerca, alla strategia, alle assunzioni o alla valutazione della tenure track), nonché nelle professioni tecniche e amministrative – inclusi gli apprendistati – in cui vi è una forte segregazione di genere. Le istituzioni esaminano regolarmente l'equilibrio di genere nelle procedure di assunzione e di promozione, nonché nell'accesso a misure di sviluppo per il personale e nella loro adozione.

Le istituzioni del Settore dei PF si occupano anche di questioni riguardanti la doppia carriera e assicurano lo scambio reciproco di esperienze e il coordinamento interistituzionale. Inoltre, adottano misure appropriate per conciliare lavoro e famiglia, che rappresentano un fattore importante nella promozione della carriera di donne e uomini. Allo stesso tempo esistono strumenti per la compensazione del congedo parentale, ad esempio congedo di maternità, di paternità e per genitori non biologici, o altre assenze legate a ragioni familiari (ad es. il programma «stop the clock» per i posti tenure track oppure l'opportunità di prolungare il contratto di lavoro per le ricercatrici e i ricercatori a livello di dottorato e post-dottorato).

Tema chiave 4:

Condizioni propizie a un buon equilibrio tra i vari ambiti della vita

Le istituzioni del Settore dei PF e il Consiglio dei PF si assicurano che le condizioni di lavoro favoriscano a un buon equilibrio tra i vari ambiti della vita («life domain balance», un concetto più ampio rispetto a quello di «work-life balance», cioè dell'equilibrio tra vita professionale e privata), e che questo equilibrio promuova le pari opportunità tra donne e uomini.

L'offerta di asili nido e altre strutture per la custodia dei bambini in occasioni particolari (ad es. custodia in caso di emergenza o in occasione di conferenze o attività durante le vacanze) viene ulteriormente ampliata secondo la valutazione delle necessità delle collaboratrici e dei collaboratori, nonché delle studentesse e degli studenti. Allo stesso modo, vengono assicurate condizioni quadro per facilitare la cura delle persone anziane o per rispondere al bisogno accresciuto di cure da parte dei familiari.

Sono incentivati modelli di lavoro flessibili sia per le donne che gli uomini. Le professoressse e i professori nonché le dirigenti e i dirigenti vengono sensibilizzati al fatto che la flessibilità del lavoro e la sua conciliabilità con le esigenze familiari sono fondamentali per il raggiungimento dell'eccellenza nelle singole istituzioni. Sono forniti sostegno e incentivi al fine di garantire che i modelli di lavoro flessibili e le condizioni favorevoli alle famiglie siano compatibili con gli obiettivi di eccellenza istituzionali. Sono inoltre presi in considerazione gli aspetti di genere delle forme di lavoro virtuali quali ad esempio il telelavoro. Le istituzioni del Settore dei PF forniscono informazioni e consulenze alle collaboratrici e ai collaboratori nonché alle studentesse e agli studenti sulle numerose possibilità a loro disposizione per conciliare il lavoro o gli studi con la vita familiare.

Tema chiave 5:

Questioni di genere nella ricerca e nell'insegnamento

Le istituzioni del Settore dei PF adottano misure per garantire che gli aspetti di genere siano presi in considerazione nel quadro di progetti di ricerca, programmi di ricerca su larga scala e valutazioni (istituzionali). Esse si impegnano a sensibilizzare le persone che si occupano di insegnamento, valutazioni o sviluppo delle carriere alle potenziali differenze di genere nelle strategie di apprendimento o nell'efficacia personale percepita, nonché al loro impatto sui metodi d'esame impiegati. Idealmente le misure adottate si basano su risultati di ricerche, approcci innovativi ed esempi di buone pratiche.

Colophon

Editore: Consiglio dei PF, Haldeliweg 15, 8092 Zurigo/

Hirschengraben 3, 3011 Berna, Svizzera

Direzione del progetto e partecipanti: gruppo di lavoro per la strategia per la parità di genere 2021–2024 delle istituzioni del Settore dei PF con il contributo del servizio Scienze del Consiglio dei PF

Traduzione e revisione: servizio di traduzione del Consiglio dei PF

La strategia per la parità di genere 2021–2024 è pubblicata in tedesco, francese, inglese e italiano. Fa fede la versione inglese. La strategia per la parità di genere 2021–2024 è disponibile in formato elettronico all'indirizzo www.consigliodeipf.ch/strategia-per-la-parità-di-genere-2021-2024.

© Consiglio dei PF, marzo 2021

Consiglio dei PF
Consiglio dei politecnici
federali

Zurigo:
Haldeliweg 15
8092 Zurigo

Berna:
Hirschengraben 3
3011 Bern

www.consigliodeipf.ch