



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Dipartimento federale dell'economia,
della formazione e della ricerca DEFR

**Segreteria di Stato per la formazione,
la ricerca e l'innovazione SEFRI**
Scuole universitarie professionali

Programma federale

per le pari opportunità per donne e uomini
nelle scuole universitarie professionali

Basi per la pianificazione 2013-2016

| | |
|---------------|--|
| Indice | |
| 1 | Contenuti 4 |
| 1.1 | Obiettivi e indicatori prioritari, benefici del programma federale (Outcome)..... 5 |
| 1.1.1 | Riduzione della segregazione orizzontale (1° obiettivo)..... 5 |
| 1.1.2 | Riduzione della segregazione verticale (2° obiettivo)..... 5 |
| 1.1.3 | Indicatori prioritari..... 6 |
| 1.1.4 | Benefici a lungo termine..... 7 |
| 1.2 | Campi d'intervento e obiettivi del programma federale..... 8 |
| 1.2.1 | Campo d'intervento A: istituzionalizzazione della politica di pari opportunità 8 |
| 1.2.2 | Campo d'intervento B: politica del personale e promozione delle nuove leve 9 |
| 1.2.3 | Campo d'intervento C: reclutamento e sostegno degli studenti 10 |
| 1.2.4 | Campo d'intervento D: didattica e ricerca 10 |
| 1.3 | Prestazioni del programma federale..... 11 |
| 1.3.1 | Sussidi d'esercizio per misure di pari opportunità nelle SUP 11 |
| 1.3.2 | Sussidi per misure specifiche 12 |
| 2 | Organizzazione 12 |
| 2.1 | Competenze 12 |
| 2.2 | Processi..... 12 |
| 2.2.1 | Inoltro dei programmi d'azione 12 |
| 2.2.2 | Consegna del rapporto..... 12 |
| 2.2.3 | Consegna dei progetti di ricerca 13 |
| 2.2.4 | Calendario per il periodo 2013–2016..... 13 |
| 2.2.5 | Persona di contatto 14 |

Introduzione

L'effettiva parità tra donna e uomo è un compito sancito dalla costituzione federale e un mandato legale delle scuole universitarie professionali (art. 8 cpv. 3 Cost.¹; art. 3 cpv. 5 lett. a LSUP²). La Confederazione può sostenere misure corrispondenti delle scuole universitarie professionali (SUP, art.16cbis OSUP), fra cui misure volte ad aumentare la quota del sesso sottorappresentato a livello di studenti, nuove leve scientifiche, docenti e personale, per la creazione di posti all'asilo nido, di posti di lavoro a tempo parziale e di studi a tempo parziale, nonché misure volte a promuovere lo sviluppo di competenze legate al genere e la ricerca sui sessi (art. 16cbis OSUP³). Il Consiglio federale attribuisce grande importanza al tema delle pari opportunità fra donne e uomini alle SUP anche nel Messaggio ERI 2013-2016⁴.

L'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia (UFFT) ha elaborato piani d'azione per la promozione delle pari opportunità fra donna e uomo basandosi sui Messaggi concernenti il promovimento dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione (Messaggi ERI) per gli anni 2000-2003, 2004-2007 e 2008-2011/2012. Nel Messaggio ERI 2013-2016 il Consiglio federale stabilisce che i programmi attuali possono essere valutati positivamente, ma che il lento mutamento delle strutture sociali, di pensiero e di azione limita ancora il potenziale di sviluppo di uomini e donne. La scelta degli studi e della professione, infatti, si basa ancora su meccanismi relativi al sesso: mentre gli uomini continuano a preferire il settore MINT⁵, le donne scelgono soprattutto l'ambito della sanità e del lavoro sociale. Le misure per le pari opportunità dovrebbero quindi favorire il sesso sottorappresentato a livello di studenti, nuove leve scientifiche, docenti e personale tecnico e amministrativo. Non si escludono tuttavia misure per altri campi specifici, oltre a quelle previste per i settori MINT, sanità e lavoro sociale. Un altro intervento necessario riguarda, come già in passato, il cosiddetto fenomeno del «soffitto di vetro» (glass ceiling), che designa il difficile accesso delle donne a posizioni di rilievo nella gerarchia delle SUP. In prospettiva futura, il Messaggio ERI 2013-2016 deve concentrarsi sull'implementazione del controlling relativo alle pari opportunità e della rete per la ricerca applicata sul genere, ma anche sul gendermainstreaming. Inoltre, le pari opportunità devono includere ulteriori aspetti senza però relegare in secondo piano la dimensione di genere. Da ultimo, le SUP devono rafforzare la cooperazione nazionale e internazionale. Nell'interesse di tutti, il programma federale per le pari opportunità nelle SUP deve poter sviluppare il potenziale individuale indipendentemente dal sesso, dall'età, dall'appartenenza sociale o religiosa e da eventuali handicap della persona. Con il Messaggio ERI 2013-2016 il Consiglio federale chiede per il programma federale sulle pari opportunità sussidi d'esercizio per un totale di 10 milioni di franchi⁶.

Il quarto programma federale per le pari opportunità nelle SUP si rivolge alle sette SUP di diritto pubblico. In qualità di SUP private che perseguono scopi di lucro, le SUP Kalaidos e Les Roches-Gruyère non ricevono sussidi federali nel quadro di tale programma. Tuttavia, sono invitate ad adottare autonomamente misure orientate al presente piano d'azione.

Le basi per la pianificazione si rivolgono prima di tutto alle coordinatrici per le pari opportunità e alle direzioni delle SUP, cui spetta l'elaborazione e l'approvazione dei piani d'azione interni e delle attività di ricerca. Il documento, tuttavia, è destinato anche ad altre cerchie di persone nell'ambito delle SUP, delle università e delle pari opportunità.

¹ Costituzione federale della Confederazione svizzera del 18 aprile 1999 (RS 101).

² Legge federale del 6 ottobre 1995 sulle scuole universitarie professionali (RS 414.71)

³ Ordinanza dell'11 settembre 1996 sulle scuole universitarie professionali (RS 41.711).

⁴ Messaggio concernente il promovimento dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione negli anni 2013-2016 del 22.02.2012 (FF, pagg. 2795, 2908 segg.).

⁵ MINT: matematica, informatica, scienze naturali e tecnica. Per quanto riguarda le SUP si tratta principalmente dei campi specifici Tecnica e tecnologia dell'informazione, Architettura, edilizia e progettazione, Chimica e scienze della vita, Agricoltura ed economia forestale.

⁶ Messaggio concernente il promovimento dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione negli anni 2013-2016 del 22.02.2012 p. 2798.

1 Contenuti

I contenuti del programma federale⁷ sono prevalentemente incentrati sulle disposizioni legali citate nell'introduzione e sulle raccomandazioni del Messaggio ERI 2013-2016, ma contemplano anche i futuri sviluppi ed esigenze delle SUP. Il coinvolgimento dell'organo consultivo e delle coordinatrici per le pari opportunità⁸ permette al programma federale di beneficiare dell'esperienza pluriennale dei partecipanti il che, a sua volta, si ripercuote positivamente sull'elaborazione dei piani d'azione interni delle SUP e sull'attuazione del rapporto. L'obiettivo prioritario perseguito in tale contesto è la riduzione della segregazione orizzontale e verticale, in particolare nei settori MINT, lavoro sociale e sanità. Gli indicatori messi a punto per valutare il raggiungimento degli obiettivi sono descritti nel capitolo 1.1.3.

È innanzitutto necessario riportare quanto emerso dal programma 2008-2011/2012:

1. *Importanza della «diversità»*: negli ultimi anni questo tema ha acquisito sempre maggiore rilievo. Numerose SUP si adoperano per attuare un approccio globale incentrato sulla diversità (diversity) che preveda l'integrazione e il posizionamento delle attività di pari opportunità. Anche nella sua quarta fase il programma federale si prefigge in primo luogo di promuovere le pari opportunità nelle SUP sostenendo attività e progetti mirati. Il programma federale intende integrare tali proposte in un approccio globale incentrato sulla gestione della diversità, pur non ponendo condizioni vincolanti in tal senso. Le attività e i progetti in materia di diversità vengono cofinanziati dal programma federale qualora presentino una chiara relazione con le tematiche di genere.
2. *Importanza del settore MINT e dei campi specifici sanità e lavoro sociale*: la valutazione dell'ultima fase del programma ha permesso di stabilire che, in particolare nel settore MINT, le donne continuano ad essere fortemente sottorappresentate a tutti i livelli, così come accade agli uomini nei campi specifici lavoro sociale e sanità. Nel Messaggio ERI 2013-2016, MINT, lavoro sociale e sanità vengono considerati ambiti d'intervento prioritari. La quarta fase del programma, quindi, prevede che le pari opportunità vengano promosse soprattutto in tali ambiti tramite i campi d'intervento descritti qui di seguito. Ciò non significa, tuttavia, che i programmi d'azione non debbano riguardare questioni di genere relative ad altri campi specifici.
3. *Importanza della cooperazione fra SUP e soggetti terzi*: la valutazione ha messo in evidenza che molte SUP si ritrovano ad affrontare gli stessi problemi nell'ambito delle attività di pari opportunità, ad esempio scarsa influenza nei processi di reclutamento, difficoltà nel potenziare le competenze di genere presso docenti e ricercatori, ecc. In tale contesto è sorprendente che la cooperazione fra le SUP sia, tutto sommato, modesta. Le relazioni promosse attraverso i progetti di cooperazione sono nel complesso limitate. Non si assiste, inoltre, ad alcuna forma di interazione con le università. Ad oggi, i motivi di questa scarsa cooperazione non sono stati ancora analizzati in profondità; si suppone tuttavia che svolgano un ruolo importante la concorrenza fra le SUP e le difficoltà di coordinamento. La valutazione mette in evidenza la necessità di intervenire (in particolare nel settore della ricerca sul genere) per istituire forme di cooperazione stabili e di ampio respiro sia fra le varie SUP, sia fra le SUP e le università che si occupano di tematiche di genere. Nella quarta fase del programma questo aspetto deve essere tenuto in particolare considerazione. I programmi d'azione delle SUP dovrebbero prevedere, ove possibile e opportuno, la cooperazione con altre SUP, università e soggetti terzi.

⁷ I contenuti dei programmi federali per le pari opportunità per donne e uomini nelle scuole universitarie professionali e nelle università per il periodo 2013-2016 sono stati armonizzati dalla Dott.se Gabriela Obexer-Ruff (coordinatrice di progetto, CRUS) e da Yvonne Jänchen (responsabile di progetto, SEFR).

⁸ In merito sono stati svolti due workshop nella primavera 2012.

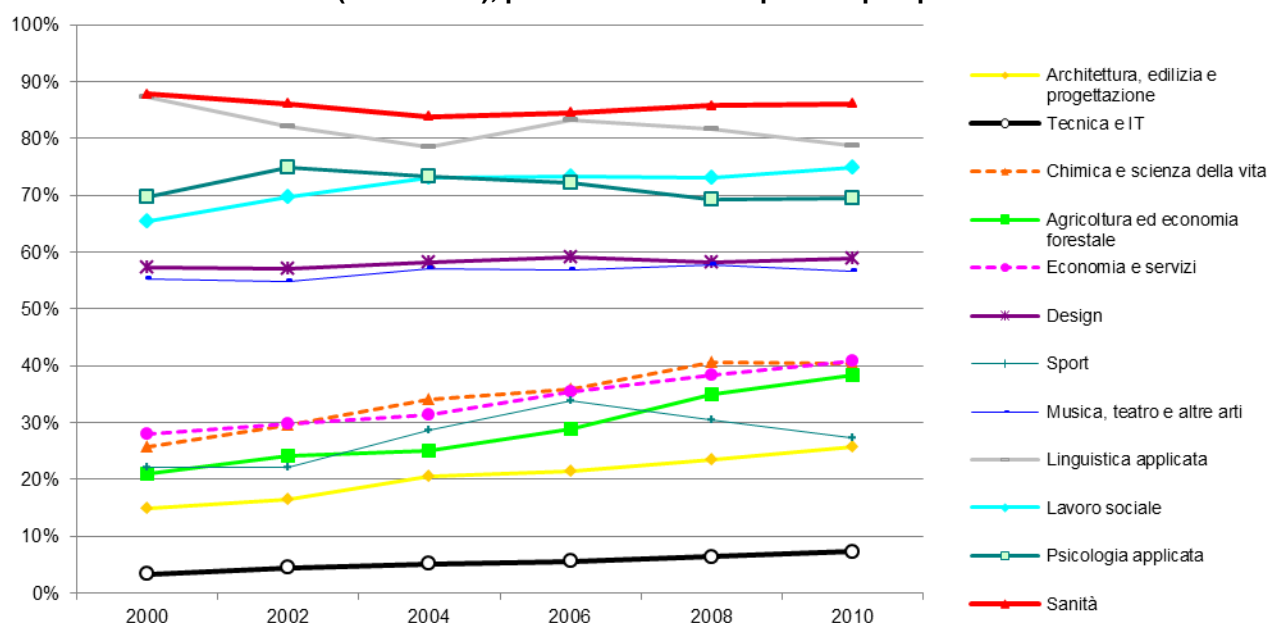
1.1 Obiettivi e indicatori prioritari, benefici del programma federale (Outcome)

1.1.1 Riduzione della segregazione orizzontale (1° obiettivo)

Con «segregazione orizzontale» s'intende il fenomeno di scelta degli studi e della professione in base al proprio sesso di appartenenza, come si osserva ad esempio nel settore MINT e nei campi specifici sanità e lavoro sociale.

La valutazione della terza fase del programma federale per le pari opportunità nelle SUP (2008-2011) chiarisce il senso di questa «segregazione di genere»: mentre nella sanità la presenza femminile rappresenta il 90 per cento, non arriva neppure al 10 per cento nel settore Tecnica e IT (cfr. grafico seguente). Questo fenomeno, molto marcato, non si osserva solo a livello di studenti, ma anche di personale SUP (in tutte le funzioni). Superare questa divergenza - presente non soltanto in Svizzera - è il primo dei tre obiettivi prioritari per il periodo 2013-2016.

D1: Studenti delle SUP (senza ASP), presenza femminile per campo specifico 2000-2010



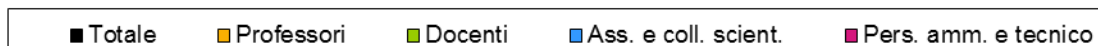
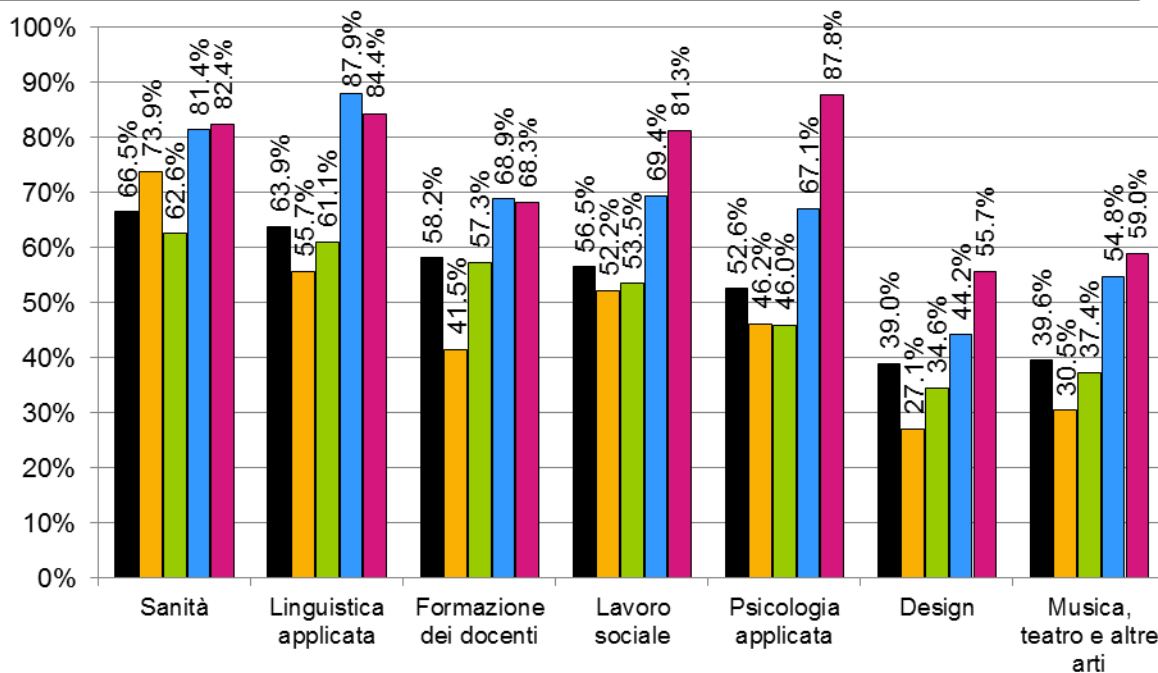
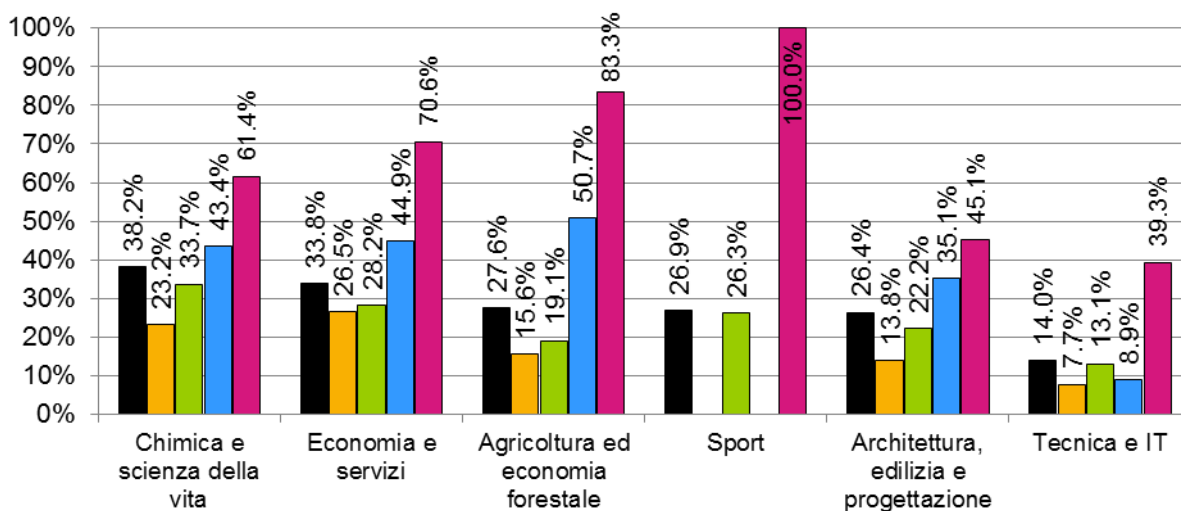
Fonte: sistema d'informazione universitario svizzero (SIUS) e Ufficio federale di statistica (UST).

1.1.2 Riduzione della segregazione verticale (2° obiettivo)

Il secondo obiettivo prioritario riguarda la rottura del cosiddetto «soffitto di vetro» affinché le donne possano essere adeguatamente rappresentate in tutti i livelli gerarchici delle SUP.

Come dimostra chiaramente il grafico seguente, la segregazione orizzontale si ripercuote anche in senso verticale. In questo caso, le misure per le pari opportunità intendono intervenire sul sesso meno rappresentato a livello di nuove leve scientifiche e di docenti. Il grafico evidenzia anche un'elevata presenza femminile nel personale amministrativo e tecnico.

D2: Presenza femminile nel personale SUP per campo specifico e funzione, 2010



Fonte: sistema d'informazione universitario svizzero (SIUS) e Ufficio federale di statistica (UST).

1.1.3 Indicatori prioritari

Basandosi sui due obiettivi prioritari (riduzione della segregazione orizzontale e verticale), il programma federale definisce otto indicatori prioritari per osservare gli sviluppi delle pari opportunità negli anni 2013-2016, messi a punto secondo la guida dell'UFFT *Kennzahlen und Indikatoren für ein Gleichstellungscontrolling*. Ogni anno, nel quadro del rapporto SEFRI, le SUP preparano i dati per gli indicatori avvalendosi di un apposito strumento per il calcolo e la rappresentazione messo a loro disposizione. A

seconda delle loro priorità, nei programmi d'azione le SUP definiscono valori target concreti per gli obiettivi da raggiungere sulla base di indicatori predefiniti (I1-I8).

| Denominazione | | Fonte |
|--|--|---|
| Percentuale di uomini e donne nelle SUP | I1: Percentuale di uomini e donne fra gli studenti (bachelor e master) per campo specifico => (cfr. Guida dell'UFFT <i>Kennzahlen und Indikatoren für ein Gleichstellungscontrolling</i> , indicatore S2). | UST-studenti |
| | I2: Percentuale di uomini e donne fra gli assistenti e i collaboratori scientifici per campo specifico => (cfr. Guida dell'UFFT <i>Kennzahlen und Indikatoren für ein Gleichstellungscontrolling</i> , indicatore P3). | UST-personale |
| | I3: Percentuale di uomini e donne fra i docenti per campo specifico => (cfr. Guida dell'UFFT <i>Kennzahlen und Indikatoren für ein Gleichstellungscontrolling</i> , indicatore P3). | UST-personale |
| | I4: Percentuale di uomini e donne fra i professori con cattedra per campo specifico => (cfr. Guida dell'UFFT <i>Kennzahlen und Indikatoren für ein Gleichstellungscontrolling</i> , indicatore P3). | UST-personale |
| | I5: Percentuale di uomini e donne nei livelli dirigenziali => (cfr. Guida dell'UFFT <i>Kennzahlen und Indikatoren für ein Gleichstellungscontrolling</i> , indicatore P1, 5 Livelli dirigenziali). | Direzioni, Rettorati, Direzioni dei Dipartimenti e dei campi specifici |
| | I6 Probabilità per uomini e donne di accedere a cariche dirigenziali, percentuale => (cfr. Guida dell'UFFT <i>Kennzahlen und Indikatoren für ein Gleichstellungscontrolling</i> , indicatore P2). | Direzioni, Rettorati, Direzioni dei Dipartimenti e dei campi specifici, UST-personale |
| Procedimenti di selezione e qualificazione | I7: Percentuale di uomini e donne nei livelli di formazione e di qualificazione (livelli di formazione e di qualificazione: accesso di studenti, titoli bachelor, titoli master, assistenti e collaboratori scientifici, altri docenti, professori con cattedra [tutti nello stesso anno civile] => (cfr. Guida dell'UFFT <i>Kennzahlen und Indikatoren für ein Gleichstellungscontrolling</i> , indicatore P6). | UST- studenti, UST-personale |
| | I8: Percentuale di uomini e donne nell'iter di candidatura per una cattedra => (cfr. Guida dell'UFFT <i>Kennzahlen und Indikatoren für ein Gleichstellungscontrolling</i> , indicatore P8). | Servizi del personale, Direzioni, Rettorati, Direzioni dei Dipartimenti e dei campi specifici |

1.1.4 Benefici a lungo termine

La volontà di ridurre la segregazione orizzontale e verticale alle SUP non è guidata soltanto da disposizioni giuridiche, ma si basa anche su prospettive future di ordine sociale ed economico. Per garantire e consolidare l'ottimo posizionamento internazionale della Svizzera come piazza economica e polo dell'innovazione è indispensabile formare professionisti molto preparati. L'attuale penuria di personale qualificato e di dirigenti diventerà ancora più marcata a causa dei cambiamenti demografici. Inoltre, anche i Paesi limitrofi cercano di attrarre le nuove leve. L'investimento più sensato per il futuro è rappresentato da una maggiore integrazione e motivazione delle donne, in particolare nel settore MINT, e degli uomini, in particolare nella sanità e nel lavoro sociale, soprattutto riguardo alle formazioni innova-

tive. A tal fine occorre superare i ruoli tradizionali legati al sesso, e il programma federale può contribuire in tal senso.

Il programma federale per le pari opportunità apporta benefici alle SUP anche in altri settori centrali, ovvero contribuisce

- *all'internazionalizzazione* delle SUP, sostenendo misure che favoriscono condizioni quadro vantaggiose per le pari opportunità e le famiglie e rendono attrattive le SUP come datori di lavoro e istituti di formazione anche a livello internazionale;
- *allo sviluppo e alla garanzia della qualità nella didattica e nella ricerca*, sostenendo le SUP nella gestione della qualità e nell'adempimento delle direttive sull'accREDITAMENTO. Il programma promuove anche altre misure per estendere il pool di personale qualificato nell'insegnamento e nella ricerca.

1.2 Campi d'intervento e obiettivi del programma federale

Per la fase 2013-2016 sono stati approvati i quattro campi d'intervento seguenti con i rispettivi obiettivi. Le SUP sono invitate a ridefinire e riattuare i propri programmi d'azione tenendo in particolare considerazione il settore MINT, i campi specifici sanità e lavoro sociale, la rete per la ricerca applicata sul genere, la gestione della qualità, la cooperazione nazionale e internazionale e, ove possibile, la diversità e la certificazione della conciliabilità fra famiglia e lavoro/studio.

I campi d'intervento elencati di seguito e i rispettivi obiettivi sono da intendersi come requisiti minimi e le attività elencate come esempi. Per l'elaborazione dei piani d'azione, e in previsione del rapporto, ci si può basare sulla pubblicazione della KFH⁹ «Raccomandazioni per una cultura delle pari opportunità. Sintesi delle esperienze maturate nei 10 anni del programma federale per le pari opportunità nelle scuole universitarie professionali» (2012). Le SUP sono libere di definire altri campi d'intervento e altri obiettivi oltre ai quattro riportati qui di seguito. Si raccomanda di portare avanti comunque i progetti di incentivazione e di cooperazione anche se, in futuro, non verranno più sottoposti alla SEFRI e all'organo consultivo per la valutazione, ma solamente riportati nel rapporto.

I piani d'azione delle SUP continueranno invece ad essere valutati dalla SEFRI e dall'organo consultivo.

1.2.1 Campo d'intervento A: istituzionalizzazione della politica di pari opportunità

Il campo d'intervento A del programma federale prevede la messa a disposizione delle basi e degli strumenti necessari per promuovere e garantire a lungo termine il mandato delle pari opportunità alle SUP. Alla luce della sempre maggiore importanza della garanzia della qualità e dell'accREDITAMENTO istituzionale, il campo d'intervento A3 deve essere tenuto in particolare considerazione. In generale il programma federale prevede i seguenti obiettivi:

| Obiettivi entro il 2016 | Esempi di attività per le SUP |
|--|--|
| A1 Le SUP dispongono di strutture garantite a lungo termine per l'adempimento del mandato delle pari opportunità. | Assunzione a titolo principale e a tempo indeterminato di un responsabile per le pari opportunità. Commissione per le pari opportunità. |

⁹ Conferenza dei Rettori delle Scuole Universitarie Professionali Svizzere.

| | |
|--|--|
| <p>A2</p> <p>L'attività di pari opportunità si basa su una politica e su una strategia top-down.</p> | <p>Elaborazione di una politica di genere.</p> |
| <p>A3</p> <p>La gestione della qualità delle SUP include criteri rilevanti in materia di pari opportunità.</p> | <p>Integrazione delle pari opportunità nei processi e negli strumenti di gestione della qualità, nelle banche dati, negli strumenti di rilevamento di dati, nei rapporti e nell'accreditamento.</p> |
| <p>A4</p> <p>Le pari opportunità tra donne e uomini nelle SUP e la loro promozione vengono verificate regolarmente sulla base di obiettivi e indicatori. È disponibile una serie di indicatori per il monitoraggio nazionale delle pari opportunità (confronto tra le SUP). Le competenze relative al monitoraggio sono definite in modo chiaro.</p> | <p>Sviluppo e introduzione graduale di un controlling autonomo delle pari opportunità:</p> <p>definizione di indicatori specifici per le SUP (a livello quantitativo e qualitativo) e di valori target;</p> <p>definizione di una serie di indicatori comparabili fra le varie SUP.</p> <p>Integrazione di obiettivi e indicatori sulle pari opportunità nella pianificazione e gestione dei processi già in vigore nelle SUP.</p> <p>Regolare scambio di informazioni su obiettivi e attività fra il livello direttivo e i responsabili delle pari opportunità.</p> |

1.2.2 Campo d'intervento B: politica del personale e promozione delle nuove leve

Il campo d'intervento B prevede una particolare attenzione alle questioni di genere nel reclutamento e nello sviluppo del personale, nelle condizioni di assunzione e di lavoro del personale SUP nonché nella promozione delle nuove leve nella didattica e nella ricerca. In tal modo il programma federale non intende solo combattere il fenomeno del «soffitto di vetro», ma anche tenere in considerazione gli aspetti trasversali del sistema ERI 2013-2016 e contrastare la penuria di personale specializzato, in particolare nei settori MINT, sanità e lavoro sociale. Ai fini dell'accreditamento istituzionale è determinante la promozione della conciliabilità fra famiglia e lavoro/studio. Inoltre, tale provvedimento conferma che le SUP svizzere rappresentano datori di lavoro interessanti. In generale il programma federale prevede i seguenti obiettivi:

| Obiettivi entro il 2016 | Esempi di attività per le SUP |
|--|---|
| <p>B1</p> <p>Le condizioni quadro e la procedura di nomina e selezione del corpo intermedio, del corpo docente e dei dirigenti SUP rispettano gli aspetti rilevanti in tema di pari opportunità.</p> | <p>Elaborazione di un codice di condotta.</p> <p>Direttive che, nel processo di reclutamento, includano una valutazione sulle pari opportunità.</p> |
| <p>B2</p> <p>Nelle SUP vigono condizioni di assunzione e di lavoro rispettose delle pari opportunità e delle esigenze familiari.</p> | <p>Conseguimento del riconoscimento «Familie UND Beruf» (famiglia e lavoro).</p> <p>Aiuto per la custodia dei figli.</p> <p>Modelli di lavoro flessibili.</p> <p>Misure per la parità dei salari.</p> |

| | |
|--|---|
| B3 Le nuove leve nella didattica e nella ricerca (soprattutto le donne) ricevono un sostegno mirato. | Programmi di mentoring, consulenza per la carriera, offerte di interazione. |
|--|---|

1.2.3 Campo d'intervento C: reclutamento e sostegno degli studenti

Il campo d'intervento C riguarda il reclutamento e il sostegno degli studenti. In particolare, le attività devono concentrarsi sul settore MINT e sui campi specifici sanità e lavoro sociale poiché, come precisato all'inizio e stando ai dati del Messaggio ERI, è in questi settori che si riscontra il maggiore squilibrio fra i sessi e una penuria accentuata di personale specializzato. Alcune SUP svolgono con successo giornate di orientamento dedicate al settore MINT per le donne e ai campi specifici sanità e lavoro sociale per gli uomini. L'armonizzazione di queste attività fra le varie SUP rafforzerebbe la comunicazione e la cooperazione. Le misure di questo campo d'intervento valgono alle SUP la definizione di «fucine di talenti». In generale il programma federale prevede i seguenti obiettivi:

| Obiettivi entro il 2016 | Esempi di attività per le SUP |
|---|---|
| C1 Il sesso sottorappresentato in alcuni cicli di studio viene reclutato/assunto in modo mirato. | Giornate di orientamento. Collaborazione con la piattaforma educamint.ch. Collaborazione con scuole e servizi di orientamento professionale. |
| C2 Nelle SUP vigono condizioni di assunzione e di lavoro rispettose delle pari opportunità e delle esigenze famigliari. | Misure riguardo all'accesso, all'organizzazione e allo svolgimento degli studi, promozione, accompagnamento e consulenza agli studenti. Offerte di consulenza. |

1.2.4 Campo d'intervento D: didattica e ricerca

Con i campi d'intervento A, B e C il programma federale intende promuovere le pari opportunità principalmente tramite lo sviluppo a livello organizzativo. La creazione delle premesse necessarie ad un'effettiva parità fra donna e uomo dovrebbe riflettersi anche nell'intero mandato di prestazioni della SUP, e dunque anche nella didattica e nella ricerca. Sarebbero interessanti e degni di ulteriore sviluppo i progetti di ricerca dei campi specifici che si concentrano sui problemi e sui metodi legati alle tematiche di genere.

Ai sensi del Messaggio ERI 2013-2016 è necessario istituire e implementare una rete per la ricerca applicata sul genere che includa tutte le SUP. Due gli obiettivi principali: in primo luogo la creazione di un'identità comune e, in secondo luogo, la cooperazione fra le SUP nell'ambito delle pari opportunità. Per l'attuazione è previsto l'utilizzo della piattaforma gendercampus.ch, di cui le SUP e le università già si avvalgono, gestita dall'organo di coordinamento in materia. La piattaforma deve innanzitutto rendere visibili le attività e le persone che si occupano di pari opportunità nelle sette SUP. Per rafforzare la cooperazione fra le SUP è prevista l'istituzione di uno sharepoint. Alle SUP viene richiesto di comunicare le proprie attività (ricerche, pubblicazioni, posti a concorso, giornate di orientamento e iniziative simili, ecc.) a gendercampus.ch, dove potranno essere pubblicate. Un sistema di incentivi finanziari della SEFRI dovrà inoltre sostenere la rete nazionale. In generale il programma federale prevede i seguenti obiettivi:

| Obiettivi entro il 2016 | Esempi di attività per le SUP |
|---|---|
| <p>D1</p> <p>La formazione e la formazione continua applicano un insegnamento non sessista (offerta formativa, contenuti, didattica, impostazione dell'insegnamento, contesto).</p> | <p>Aggiornamento interno / consulenza per i docenti.</p> <p>Formulazione neutrale degli strumenti e dei programmi d'insegnamento.</p> <p>Istituzione di nuovi cicli di studio che includano le tematiche di genere.</p> |
| <p>D2</p> <p>Il sapere e le competenze nell'ambito della ricerca applicata sul genere vengono sostenuti, rielaborati e messi a disposizione delle altre SUP.</p> | <p>Partecipazione a una rete di competenze sostenuta da SEFRI e SUP (collaborazione con gendercampus.ch, cooperazione con soggetti terzi).</p> <p>Eventi per promuovere l'interazione.</p> <p>Misure di divulgazione.</p> |

1.3 Prestazioni del programma federale

Per l'attuazione dei propri obiettivi il programma federale per le pari opportunità prevede di avvalersi nuovamente di un credito quadro di 10 milioni di franchi, richiesto dal Consiglio federale, e ripartito come segue: la SEFRI stanziava in favore delle sette SUP di diritto pubblico 6,5 milioni di franchi per sussidi d'esercizio e 2,6 milioni di franchi per misure specifiche.

1.3.1 Sussidi d'esercizio per misure di pari opportunità nelle SUP

Per implementare le attività di pari opportunità definite nei piani d'azione la SEFRI stanziava, quali sussidi d'esercizio, 6,5 milioni di franchi in favore delle sette SUP di diritto pubblico. Nel budget complessivo la quota della SEFRI non può superare il 50 per cento, mentre le SUP devono fornire un contributo proprio pari almeno al 50 per cento. L'importo per le singole SUP si compone per metà di un importo di base e per metà di un importo definito in base al numero di studenti bachelor e master (stato: 15.10.2011). Rispetto ai periodi di promozione precedenti, il sussidio ai costi d'esercizio è stato portato a 6,5 milioni (aumento di 500 000 franchi) poiché i progetti di incentivazione e di cooperazione non sono più considerati misure specifiche, bensì vanno integrati direttamente nei programmi d'azione delle SUP e nel rapporto.

I piani d'azione¹⁰ delle SUP si basano sugli obiettivi summenzionati e sulla relativa attuazione in ogni campo d'intervento. Gli accordi fra le sette SUP e la SEFRI si fondano sui piani d'azione e costituiscono la base per il versamento annuale dei sussidi d'esercizio, versamento che dipende¹¹, a sua volta, dal rapporto. Rispetto a una pianificazione quadriennale, una pianificazione ad aggiornamento costante dovrebbe garantire maggiore flessibilità ed efficacia per il conseguimento degli obiettivi prioritari. Naturalmente, i piani d'azione devono essere redatti con cognizione di causa, prevedendo tuttavia un margine di flessibilità. Come avvenuto finora, i fondi di promozione inutilizzati devono essere rimborsati alla SEFRI. Gli esperti dell'organo consultivo sostengono la SEFRI nella vigilanza del

¹⁰ Per adeguare le misure agli obiettivi del programma si applica il principio della pianificazione ad aggiornamento costante.

¹¹ Ciò non vale per il versamento del sussidio d'esercizio 2013.

rispetto e dell'attuazione degli obiettivi del programma (valutazione dei piani d'azione) nonché sull'impiego dei fondi conformemente al programma federale per le pari opportunità per gli anni 2013-2016 (rapporto SUP).

1.3.2 Sussidi per misure specifiche

Fra le misure specifiche rientrano adesso anche progetti di ricerca applicata sul genere e, d'ora in avanti, sarà inclusa anche la certificazione UND. I progetti di incentivazione e di cooperazione non vengono più considerati misure specifiche. Nel quarto periodo è possibile stanziare 2,3 milioni di franchi per progetti di ricerca che permettono di acquisire e diffondere dati sulle tematiche di genere, che le SUP potranno poi tradurre in misure concrete quali la promozione del sesso sottorappresentato, il sostegno delle nuove leve, ecc. I progetti possono riguardare qualsiasi tematica di genere, ma in particolare vanno incoraggiati quelli relativi al settore MINT, ai campi specifici lavoro sociale e sanità, nonché al tema della diversità. Possono rivelarsi degni di nota anche i progetti di ricerca dei campi specifici che si concentrano sui problemi e sui metodi legati alle tematiche di genere.

È stato preventivato un sussidio per la certificazione UND destinato alle SUP interessate e finalizzato a coprire i costi di tale servizio.

I costi per l'organo di coordinamento, che cura anche il sito gendercampus.ch, non sono stati inseriti alla voce «misure specifiche»: i fondi a disposizione per la ricerca rimangono quindi invariati.

2 Organizzazione

2.1 Competenze

Anche nella nuova legislatura la direzione del programma è affidata alla SEFRI. Nel processo decisionale l'ufficio continuerà ad avvalersi del sostegno e della consulenza dell'organo consultivo. In particolare, la SEFRI e l'organo consultivo valutano e decidono congiuntamente in merito ai piani d'azione, al rapporto (annuale e finale) e ai progetti di ricerca. Vengono mantenute le quattro riunioni annuali. Le date per il periodo 2013-2016 sono riportate al capitolo 2.2.4. L'interlocutore competente è la SEFRI.

Per le proprie richieste le SUP possono rivolgersi in prima linea alle rispettive coordinatrici per le pari opportunità, a cui la direzione SUP affida anche il compito di verificare e approvare i progetti di ricerca prima che vengano presentati alla SEFRI. I chiarimenti in merito alle domande di ricerca e ai relativi processi vengono forniti dalla coordinatrice per le pari opportunità e dal responsabile di programma della SEFRI.

2.2 Processi

2.2.1 Inoltro dei programmi d'azione

Il termine per l'inoltro dei programmi d'azione delle SUP è fissato al 7 dicembre 2012. I programmi 2013-2016 verranno valutati durante la seduta del 13 febbraio 2013 dall'organo stesso e dalla SEFRI. Le SUP riceveranno via e-mail la documentazione per l'inoltro dei programmi d'azione, del rapporto e dei progetti. Tale documentazione è reperibile anche sul sito della SEFRI nella pagina dedicata alle pari opportunità¹².

2.2.2 Consegna del rapporto

Le SUP inviano dapprima alla SEFRI il rapporto annuale, composto delle seguenti parti:

¹² <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/index.html?lang=it>

1. rapporto finanziario;
2. rapporto qualitativo;
3. scheda informativa sugli obiettivi prioritari.

Dopo quattro anni, le SUP consegnano il rapporto finale.

Per la stesura del rapporto le SUP ricevono via e-mail gli appositi modelli (consultabili anche sul sito della SEFRI).

Per i termini di consegna si rimanda al capitolo 2.2.4.

2.2.3 Consegna dei progetti di ricerca

I progetti di ricerca vengono valutati quattro volte all'anno dalla SEFRI e dall'organo consultivo. I modelli per la consegna dei progetti si sono rivelati validi e rimarranno invariati. La SEFRI fornisce come sempre un contributo massimo del 40 per cento ai costi complessivi di progetto. Per promuovere la cooperazione nazionale e internazionale occorre istituire partenariati adeguati, i quali tuttavia possono anche concentrarsi su aspetti diversi da quello finanziario (ad es. ore di lavoro). Alla domanda vanno allegate le relative spiegazioni e va specificata la tipologia del partenariato.

Sono auspicabili argomenti di ricerca con problematiche innovative e che propongano misure per una migliore attuazione delle pari opportunità nelle SUP. Verrà data la precedenza alle domande di progetto riguardanti le donne nel settore MINT e gli uomini nei campi specifici sanità e lavoro sociale. Inoltre, è possibile inoltrare anche domande sul tema della diversità, purché sia inclusa la prospettiva di genere. Per la promozione della ricerca applicata sul genere nelle SUP si possono presentare anche progetti che trattano le problematiche di genere in maniera più estesa. Potrebbero rivelarsi interessanti anche i progetti di ricerca dei campi specifici che tengono conto della prospettiva di genere. I progetti di incentivazione e cooperazione sono ora di competenza delle SUP e non devono più essere inoltrati per la valutazione.

2.2.4 Calendario per il periodo 2013–2016

Riunioni dell'organo consultivo, 2013

| | Data | Termini di consegna |
|-------|------------------|----------------------------|
| N. 54 | 13 febbraio 2013 | 11 gennaio 2013 |
| N. 55 | 22 maggio 2013 | 19 aprile 2013 |
| N. 56 | 28 agosto 2013 | 26 luglio 2013 |
| N. 57 | 6 novembre 2013 | 4 ottobre 2013 |

Termine di consegna per il rapporto 2012: 29 marzo 2013 (valutazione: 22 maggio 2013).

Termine di consegna per i piani d'azione 2013-2016: 7 dicembre 2012 (valutazione: 13 febbraio 2013).

Riunioni dell'organo consultivo, 2014

| | Data | Termini di consegna |
|-------|------------------|----------------------------|
| N. 58 | 12 febbraio 2014 | 10 gennaio 2014 |
| N. 59 | 21 maggio 2014 | 18 aprile 2014 |

| | | |
|-------|-----------------|----------------|
| N. 60 | 27 agosto 2014 | 25 luglio 2014 |
| N. 61 | 5 novembre 2014 | 3 ottobre 2014 |

Termine di consegna per il rapporto 2013: 28 marzo 2014 (valutazione: 21 maggio 2014).

Riunioni dell'organo consultivo, 2015

| | Data | Termini di consegna |
|--------|------------------|----------------------------|
| N. 62 | 11 febbraio 2015 | 9 gennaio 2015 |
| N. 63 | 20 maggio 2015 | 17 aprile 2015 |
| Nr. 64 | 26 agosto 2015 | 24 luglio 2015 |
| Nr. 65 | 4 novembre 2015 | 2 ottobre 2015 |

Termine di consegna per il rapporto 2014: 27 marzo 2015 (valutazione: 20 maggio 2015).

Riunioni dell'organo consultivo, 2016

| | Data | Termini di consegna |
|-------|------------------|----------------------------|
| N. 66 | 10 febbraio 2016 | 8 gennaio 2016 |
| N. 67 | 18 maggio 2016 | 15 aprile 2016 |
| N. 68 | 31 agosto 2016 | 29 luglio 2016 |
| N. 69 | 9 novembre 2016 | 7 ottobre 2016 |

Termine di consegna per il rapporto 2015: 1° aprile 2016 (valutazione: 18 maggio 2016).

Riunioni dell'organo consultivo, 2017

| | Data | Termini di consegna |
|-------|-----------------|----------------------------|
| N. 70 | 8 febbraio 2017 | 6 gennaio 2017 |
| N. 71 | 24 maggio 2017 | 21 aprile 2017 |
| N. | | |
| N. | | |

Termine di consegna per il rapporto 2013-2016: 31 marzo 2017 (valutazione: 24 maggio 2017).

2.2.5 Persona di contatto

Per eventuali domande o per contattare la direzione di programma dell'SEFRI, rivolgersi alla responsabile di progetto:

Yvonne Jänchen

Tel: 031 322 29 28

E-Mail: yvonne.jaenchen@sbfi.admin.ch

La SEFRI aggiorna regolarmente il programma sul proprio sito Internet, dove si possono trovare anche informazioni sul Messaggio ERI 2013-2016, sull'organo consultivo, sui moduli e sulle procedure.