Zeitschrift: Iride : rivista di economia, sanità e sociale
Herausgeber: Dipartimento economia aziendale, sanità e sociale della SUPSI
Band: - (2019)
Heft: 6

Artikel: La parità die genere per uno sviluppo sostenibile
Autor: Calabretta, Vittoria
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1044628

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 01.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Vittoria Calabretta

Vittoria Calabretta è Responsabile del Servizio Gender e Diversity e delegata della SUPSI nel Gruppo di esperte/i di pari opportunità della Camera delle SUP per swissuniversities. Ha conseguito una formazione specifica sui temi legati alle questioni di genere presso l'Università di Ginevra.

La parità di genere per uno sviluppo sostenibile

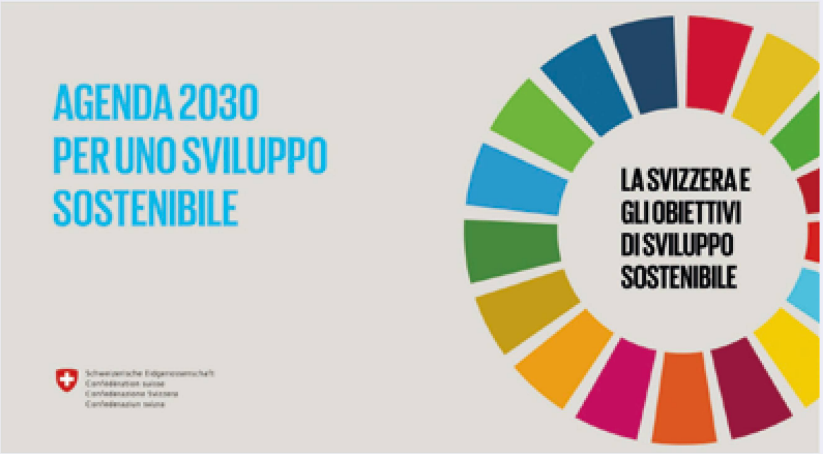
Il Servizio Gender e Diversity lavora nell'ottica di valorizzare la diversità nei Dipartimenti e Scuole affiliate della SUPSI. L'obiettivo principale del Servizio è quello di sradicare gli stereotipi legati alle differenze di genere, generazione, cultura e di abilità, proponendo attività e progetti rivolti a tutta la comunità SUPSI nell'ottica di un ambiente formativo e di lavoro inclusivo che permette a tutti/e di sfruttare al meglio il proprio potenziale e le proprie competenze.

Nel 2015 gli Stati membri dell'ONU hanno ratificato l'Agenda 2030[1] con i suoi 17 obiettivi per uno sviluppo sostenibile [Fig. 1–2]. Gli obiettivi specifici concernenti le pari opportunità sono: garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa e promuovere opportunità di apprendimento continuo per tutti, e raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e le ragazze. Sulla base dell'Agenda 2030, il Consiglio federale ha definito le misure prioritarie, a medio e lungo termine, attraverso un Piano d'Azione suddiviso in nove campi di intervento. All'interno di essi le pari opportunità sono integrate nell'ambito dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione e nel campo di azione specifico legato alla coesione sociale e pari opportunità tra i sessi.[2]

Già dal 2000 la Confederazione ha avviato programmi specifici per le pari opportunità nelle Scuole universitarie, stanziando finanziamenti federali per sostenere l'avvio e lo sviluppo di progetti concreti. Anche il progetto *Chancengleichheit und Hochschulentwicklung*, Pari opportunità e sviluppo universitario 2017-2020, intende continuare a perseguire l'obiettivo dell'equilibrio di genere in tutte le Scuole universitarie (Università, Politecnici Federali, SUP e Alte scuole pedagogiche).[3]

I finanziamenti federali nelle Scuole universitarie hanno favorito lo sviluppo dell'approccio del *Gender Mainstreaming*, definito come "il processo di valutazione delle implicazioni per donne e uomini di ogni misura concreta o normativa, delle politiche e dei programmi, in ogni area ed ad ogni livello. Si tratta di una strategia per rispondere alle attese e ai bisogni di donne e uomini e realizzare esperienze inclusive di progettazione, implementazione, monitoring e valutazione delle politiche e programmi in tutte le loro dimensioni politiche, economiche e sociali, così che donne e uomini ne possano beneficiare in modo equo e la disuguaglianza non sia reiterata. L'obiettivo finale è di raggiungere la parità di genere".[4]

In SUPSI, il *Gender Mainstreaming* si è concretizzato con l'avvio nell'ottobre del 2003 di un progetto pilota, sostenuto dalla Direzione.[5] Il *Gender Mainstreaming* è rimasto il principale approccio sostenuto dalla Scuola con lo scopo di garantire le pari opportunità, attraverso la definizione di obiettivi condivisi e la realizzazione di misure che mirano ad incentivare l'integrazione della dimensione di genere a tutti i livelli e in tutti gli ambiti della Scuola universitaria quali la formazione, la ricerca e lo sviluppo del personale. Dal 2008, il Servizio Gender e Diversity prepara con



[Fig. 1]

le Direzioni e i diversi attori attivi nei mandati della formazione, della ricerca e dei servizi, piani d'azione quadriennali che permettono di strutturare le iniziative legate alle pari opportunità a favore dell'intera comunità accademica in senso lato (personale scientifico e dedito all'insegnamento, amministrativo, tecnico e corpo studentesco). Attraverso l'utilizzo dello strumento del *management* per obiettivi e il *controlling*, è possibile verificare con maggiore concretezza dapprima le aree di intervento e in seguito la sostenibilità di tutte le misure e delle attività pianificate. Indicatori specifici permettono di monitorare l'efficacia delle singole misure in rapporto agli obiettivi prefissati, ed eventualmente proporre adeguati aggiustamenti o accorgimenti attraverso un'attenta analisi.

Anche la Commissione europea raccomanda l'applicazione sistematica delle pari opportunità nell'ambito dell'istruzione superiore, dell'insegnamento e della ricerca; nel quadro della *European Research Area* (ERA), il *gender equality e il gender mainstreaming in research* sono indicati quali strumenti per garantire l'eccellenza nella ricerca e nell'innovazione.[6] Il programma di finanziamento europeo Horizon 2020 esplicita tre obiettivi alla base della strategia della parità di genere nell'ambito della ricerca e dell'innovazione: equilibrio di genere nei team di ricerca, equilibrio di genere nel processo decisionale e integrazione dell'analisi di genere nei contenuti della Ricerca e dell'Innovazione.[7]

Tenere in considerazione il genere, così come le altre categorie, quali l'età e la cultura, nelle analisi, studi e ricerche è importante al fine di poter elaborare politiche efficaci nei vari ambiti quali l'organizzazione del lavoro, l'educazione, le misure di sostegno alle famiglie, ecc..[8] Nell'ambito della ricerca non possiamo non evidenziare il ruolo interdisciplinare e l'approccio critico degli studi di genere o *Gender Studies*, i quali permettono di rafforzare la consapevolezza in relazione agli stereotipi e ai preconcetti legati ai ruoli femminili e maschili fornendo indicazioni concrete su come affrontare le questioni legate al genere e alle disuguaglianze di uomini e donne nell'ambito dell'educazione, della formazione e del mondo del lavoro.[9]
Essi mettono ad esempio in luce le ragioni per le quali, se da un lato il livello di formazione delle donne e degli uomini tende alla parità, in termini di scelte formative e professionali permangono ancora nette differenze con il conseguente fenomeno della segregazione professionale[10] o i motivi per i quali se la partecipazione delle donne alla vita professionale è aumentata in maniera considerevole, la percentuale delle donne che ricoprono funzioni dirigenziali resta nettamente inferiore rispetto a quella degli uomini, con il persistente fenomeno del "soffitto di vetro".[11] Non da ultimo "(...) gli studi di genere possono anche mostrare come, oggi, certe azioni condotte per l'uguaglianza, difficili da inventare e da implementare, sono in alcuni casi contro-produttive. Se le misure quali ad esempio il tempo parziale per favorire la "conciliazione" tra vita privata e professionale, che hanno come obiettivo l'uguaglianza, sono utilizzate solo dalle donne, non faranno che riprodurre e naturalizzare le differenze e le disuguaglianze legate al sesso. Gli studi di genere possono – anzi devono – porre tali interrogativi. E tanti altri...".[12]

Anche l'utilizzo di un linguaggio attento alle differenze contribuisce a scardinare gli stereotipi legati al genere e a favorire una cultura più inclusiva. Promuovere una comunicazione che tenga in considerazione sia il femminile che il maschile, adottando le regole della parità linguistica, vuol dire anche mettere in luce il fatto che tutte le professioni e le diverse funzioni possono essere esercitate e ricoperte indipendentemente dal genere, evitando che le donne rimangano meno visibili in determinati ambiti e ruoli.[13]
Il linguaggio riveste un ruolo preponderante nella costruzione delle rappresentazioni e dell'identità della persona[14] ed oggi è più che mai importante che rifletta in maniera oggettiva la realtà, in modo che le persone possano sentirsi equamente rappresentate in un testo o in un'immagine e vedere come realmente possibili le opzioni di scelta sul piano formativo, professionale e familiare oggi ancora considerate atipiche per donne e uomini.

Il linguaggio non è immutabile in quanto evolve con il tempo, riflettendo i valori e l'organizzazione della società. La SUPSI propone delle *Check-list* per una comunicazione che tenga in considerazione sia il femminile che il maschile nei testi e nelle illustrazioni e delle raccomandazioni utili per un linguaggio attento alla persona con disabilità.[15]

[Fig. 2]

Come ha sottolineato il Prof. Michele Mainardi[16] in un' intervista "(...) Le parole contano!"[17] e possono contribuire al rispetto e alla valorizzazione di tutte le differenze.
Il cammino verso l'uguaglianza è un percorso dinamico ed è, quindi, importante cogliere le continue evoluzioni e i cambiamenti che intervengono sia all'interno sia all'esterno delle singole realtà (formative e professionali) per trasformarli in nuove sfide verso il raggiungimento di un'effettiva parità.

[1] Vedi: www.admin.ch
[2] Vedi documento AA.VV. (2016). *Strategia per uno sviluppo sostenibile 2016-2019*. Berna: Consiglio federale.
[3] Nel quadro del Messaggio sulla promozione dell'educazione, della ricerca e dell'innovazione per il quadriennio 2017–2020, la Confederazione mette a disposizione delle Scuole universitarie sussidi vincolati a progetti.
[4] Testo tradotto dall'inglese e disponibile da: www.un.org
[5] Con il progetto *Gender Mainstreaming* alla SUPSI! durato fino al 2006, sono state avviate misure in particolare per facilitare la conciliazione tra impegni familiari e attività formative e/o professionali, progetti per raggiungere una ripartizione più equilibrata tra donne e uomini nei percorsi formativi, la promozione di una didattica e una comunicazione attenta alle differenze di genere.
[6] Vedi: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/era_en
[7] Tradotto dall'inglese: "Gender balance in research teams, Gender balance in decision-making, and Integrating gender/sex analysis in Research and Innovation content". Vedi AA.VV. (2013). *Gender Equality in Horizon 2020*. European Commission.
[8] Vedi anche: www.supsi.ch/gender/gender-studies.html
[9] Per un approfondimento si veda: Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A. & Revillard, A. (2008). *Introdution aux gender studies. Manuel des études sur le genre*. Bruxelles: Édition De Boek s.a.
[10] Vacheur de la Croix, C. e Butti, C. spiegano che , "(...) si parla di segregazione orizzontale quando una concentrazione di donne o uomini in determinati settori e occupazioni produce una disparità a livello di carriera, pensioni, benefici accessori, eccetera: si denomina segregazione verticale la presenza di una concentrazione di donne e uomini in determinati gradi, livelli di responsabilità o posizioni, che produce una disparità retributiva (...)". Vedi: Vaucher de la Croix, C., Butti, C. (2006). *La differenza al lavoro: la situazione delle donne sul mercato del lavoro in Ticino*. Manno: SUPSI.
[11] Laufer, J. specifica che attraverso questo termine "(...) si può descrivere l'insieme degli ostacoli visibili e invisibili che separano le donne dai vertici professionali e organizzativi (...)". Tradotto dal francese "(...) l'on peut décrire comme l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles (...)". Vedi: Femmes et carrière: la question du plafond de verre, en Revue française de gestion, n. 151, CAIRN Lavoisier, 2004/4.
[12] Estratto tradotto dal francese disponibile da: www.reiso.org/articles/themes/genre/55-etudes-genre-qu-etudient-elles-donc
[13] Proprio in quest'ottica la Confederazione ha realizzato la pubblicazione: AA.VV. (2012). *Pari trattamento linguistico: guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione*. Berna: Cancelleria Federale.
[14] Per un approfondimento si veda: Gherardi, S. (1997). *Il genere e le organizzazioni. Il simbolismo del femminile e del maschile nella vita organizzativa*. Raffaello Cortina Editore.
[15] Vedi www.supsi.ch/gender
[16] Prof. Michele Mainardi è Responsabile del Centro competenze bisogni educativi, scuola e società del DFA nonché referente SUPSI per la disabilità e i Disturbi specifici dell'apprendimento per l'a.a. 2018-2019.
[17] Rivista insieme, giugno 2018