

Le pari opportunità nelle scuole universitarie professionali

Questo dossier politica si basa su una relazione di Rudolf Walser tenuta in occasione della 5ª conferenza dell'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia

In seguito alla creazione delle scuole universitarie professionali, la proporzione di donne tra gli studenti è fortemente aumentata, anche se in alcuni settori importanti vicini all'economia le studentesse sono tuttavia sempre poche. La situazione è identica per le maturità professionali. La lista degli apprendistati più correnti mostra che i giovani e le giovani non scelgono le stesse professioni.

La posizione di economiesuisse

Non esiste una strada semplice per giungere ai vertici di un'azienda, né per gli uomini né per le donne. Tuttavia, è indubbio che il potenziale delle donne deve essere meglio sfruttato nelle scuole universitarie professionali, come pure nell'economia. Questo potenziale deve essere valorizzato non solo per ragioni demografiche, bensì per seguire il principio delle pari opportunità e poiché esso può apportare vantaggi in termini d'innovazione per l'economia e la società.

11 giugno 2007

Numero 14

dossier politica

Donne quadri diplomate presso una scuola universitaria professionale – bilancio e opportunità

Importanza dei diplomati SUP nell'economia

Fino all'integrazione delle scuole dei settori della salute, del sociale e delle arti nella legge sulle scuole universitarie professionali nel 2005, l'economia assorbiva oltre il 60% dei titolari di diplomi SUP. Essa apprezza particolarmente il profilo di questi diplomati, numerosi tra i quadri delle nostre aziende:

- esperienza pratica
- competenze sociali acquisite
- formazione terziaria qualificata

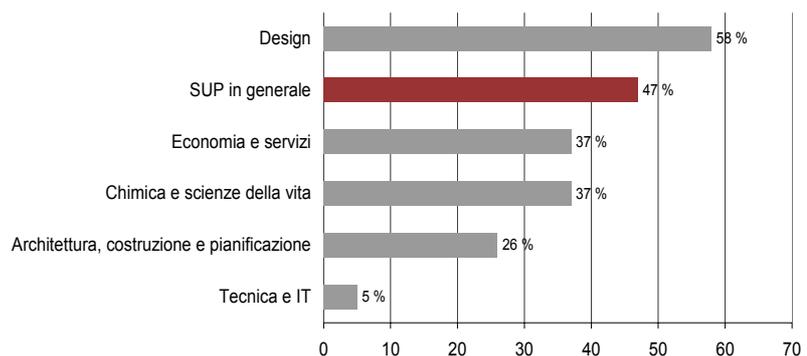
Le offerte d'impiego lo provano: si cercano quasi sempre ingegneri di istituti politecnici federali o ingegneri SUP. Questa realtà mostra a qual punto i titolari di diplomi SUP siano apprezzati. Cinque anni dopo la fine dell'ottenimento del loro diploma, il 44% dei titolari di un diploma SUP e il 29% degli universitari occupano una funzione dirigente¹.

Debole percentuale di donne

Tuttavia, non è così semplice stabilire i precisi vantaggi dei titolari di un diploma SUP. In primo luogo, la proporzione delle donne fra i diplomati dei settori vicini all'economia è ancora relativamente debole. Di conseguenza, poche donne occupano una funzione dirigente. In secondo luogo, l'introduzione del modello di studi di Bologna nelle scuole universitarie professionali, nel semestre invernale 2005/06, ha suscitato una certa insicurezza negli ambienti economici per quanto concerne la valutazione dei nuovi titoli di studio bachelor e master. Il fatto di sapere se i nuovi titoli di studio soddisfano ancora le numerose esigenze dell'economia, nonostante la riduzione del numero di ore di corso e l'aumento del lavoro autonomo, è ancora aperta. Infine, bisogna evitare di commettere l'errore di generalizzare, quando ci si basa unicamente su impressioni e conoscenze personali.

In seguito alla creazione delle scuole universitarie professionali, dieci anni fa, la quota delle donne tra gli studenti è fortemente aumentata. Esse sono tuttavia ancora poco numerose, soprattutto rispetto alle università.

La proporzione delle donne nelle scuole universitarie professionali (2005/2006)



Fonte: Ufficio federale di statistica, *Studenti scuole universitarie professionali 2005/06*

La proporzione delle donne nelle SUP

Ci si attende un aumento del numero delle donne nelle scuole universitarie professionali

La proporzione delle donne nelle scuole universitarie è aumentata parecchio dopo la creazione, una decina d'anni fa, delle scuole universitarie professionali. Esse sono tuttavia ancora poco numerose in alcuni settori importanti. Durante l'anno accademico 2005/2006, le donne rappresentavano il 26% degli studenti in architettura, costruzione e pianificazione, il 5% in tecnica e IT, il 37% in chimica e scienze della vita, nonché in economia e servizi e il 58% nel design. Complessivamente, per tutti i settori le donne costituivano il 47% degli

¹ Ufficio federale di statistica: I diplomati delle scuole universitarie professionali sul mercato del lavoro. Primi risultati dell'inchiesta longitudinale del 2005

studenti nelle SUP². Nei prossimi anni, il numero delle donne che si iscriveranno presso le SUP, a livello del bachelor, dovrebbe aumentare in maniera massiccia secondo le prospettive in materia di formazione dell'Ufficio federale di statistica. Il numero delle donne che iniziano gli studi universitari registra pure un forte incremento³. L'economia, e in particolare le PMI, devono imparare a scegliere e utilizzare in maniera migliore questo potenziale di reclutamento. Le SUP vi possono contribuire diffondendo informazioni, creando punti di contatto, organizzando seminari d'incontro, ecc.

La scelta della professione

I giovani e le giovani non scelgono le stesse professioni

E' interessante constatare che questo orientamento può già essere osservato nella scelta della professione a livello di formazione inferiore. Nel 2005, le donne rappresentavano il 44 % degli studenti che hanno ottenuto una maturità professionale; esse erano particolarmente numerose nei settori commerciali, delle arti visive, nonché nei settori della salute, del sociale e delle arti applicate. Solo il 12,2 % di esse hanno optato per una professione tecnica⁴. Ciò ci permette in ogni caso di sperare in una crescita della percentuale di donne nei settori tecnico e IT rispetto a oggi. La lista degli apprendistati più correnti mostra che i giovani e le giovani non scelgono le stesse professioni. Ad eccezione del settore commerciale, le donne scelgono molto spesso formazioni professionali iniziali molto diverse da quelle scelte dagli uomini. Ancora oggi le donne privilegiano formazioni per professioni in cui esse saranno in contatto con altre persone (commercio, vendita, salute). I giovani preferiscono spesso le formazioni nei settori tecnici, scientifici e nel campo della costruzione.

Inclinazioni diverse ma pari opportunità

In questo contesto, Muriel Meunier⁵ dell'Università di Ginevra mostra in uno studio econometrico basato sui dati dell'inchiesta PISA 2000 relativa alle prestazioni educative, che i risultati scolastici variano considerevolmente tra ragazzi e ragazze. Mentre le ragazze hanno molto spesso risultati migliori dei ragazzi nelle lingue, il contrario si verifica per quanto concerne la matematica e le scienze naturali. Ciò ci riporta immancabilmente ad una citazione di Emmanuel Kant, che dice in sostanza che l'uomo è facile da comprendere, mentre la donna non svela mai il proprio segreto. Si può certamente supporre che queste diverse inclinazioni tra ragazzi e ragazze abbiano pure un'incidenza sui livelli di formazione successivi e sul mercato del lavoro. Esiste così una spiegazione al fatto che la proporzione delle donne sia meno elevata in alcune professioni e tra i lavoratori che occupano funzioni dirigenti. Sarebbe assurdo ignorare queste differenze di comportamento o chiedere al legislatore di correggerle. Le giovani devono avere le stesse opportunità dei giovani quando si tratta di realizzare le loro ambizioni, e ciò è determinante.

Introduzione della riforma di Bologna

La riforma di Bologna crea incertezze in materia di valutazione dei diplomi

La Dichiarazione di Bologna (curricoli di studi successivi che permettono di ottenere i diplomi di bachelor e di master) non si basa, è noto, su una precisa analisi dei deficit effettivi o pretesi in materia di organizzazione degli studi, dei diplomi, delle scuole universitarie, ecc. La riforma di Bologna non è nata in reazione ai desideri degli studenti in materia di formazione o alle esigenze del mercato del lavoro. La riforma è sorta in origine poiché alcuni specialisti e tecnocrati della formazione condividevano il fatto che occorresse fare qualcosa per consolidare la formazione in Europa.

L'introduzione del modello di studi di Bologna ha creato una certa insicurezza negli ambienti economici per quanto concerne la valutazione dei futuri diplomi bachelor e master proposti dalle scuole universitarie professionali. Non soltanto il passaggio al nuovo sistema nelle SUP ha assunto ritardo rispetto al processo di transizione nelle università, ma manca ancora una certa esperienza per quanto concerne l'adeguamento dei nuovi diplomi con *du* l'esercizio di una professione. Le due dichiarazioni seguenti traducono questa incertezza: « I titolari di un bachelor non sanno fare grandi cose e costano caro durante i primi anni » (F.

² Ufficio federale di statistica: Studenti delle scuole universitarie professionali 2005/06

³ Ufficio federale di statistica: Studenti e diplomati delle scuole universitarie: scenari 2005-2014

⁴ Ufficio federale di statistica: Statistica della formazione professionale iniziale, 30 marzo 2006

⁵ Meunier, Muriel : Funzioni di produzione educativa: Il caso della Svizzera, Rivista di economia e di statistica, 2006

Brinken, CEO Starrag Heckert). « Gli ingegneri SUP sono spesso operativi in modo più rapido e la loro formazione è maggiormente basata sulla pratica » (B. Siegrist, CEO Schweiter Technologies).

Si conoscevano i diplomi conferiti finora dalle SUP e il mercato del lavoro sapeva apprezzare il loro valore. Il fatto di assistere a commenti molto diversi in merito al sistema di Bologna, perfino negli ambienti scientifici e nelle scuole universitarie, è destabilizzante. In particolare, le dichiarazioni di alcune scuole universitarie, secondo le quali il bachelor non mira all'esercizio di una professione e che si tratta soltanto di un « titolo transitorio », hanno suscitato qua e là dei dubbi circa il valore dei nuovi diplomi. È importante che i diplomati SUP correggano rapidamente mediante i loro titoli e le loro competenze queste impressioni negative.

Donne, un potenziale non esaurito

Sfruttare meglio il potenziale delle donne

È indubbio che il potenziale delle donne debba essere meglio sfruttato, sia nelle SUP sia nell'economia. Questo potenziale deve essere valorizzato non solo per ragioni demografiche, bensì per seguire il principio delle pari opportunità e poiché esso può apportare vantaggi in termini d'innovazione per l'economia e la società.

È noto che il mercato del lavoro dovrà affrontare sfide in relazione all'evoluzione demografica. Fino al 2050 la popolazione attiva della Svizzera ristagnerà, anzi diminuirà, mentre le offerte d'impiego si moltiplicheranno a causa dell'invecchiamento della popolazione. Il lavoro diventerà dunque un fattore di produzione che potrà porre problemi; sarà pertanto importante migliorare la produttività del lavoro. Questa osservazione si rivolge principalmente alle aziende. Ma la politica economica vi deve pure contribuire. Per aumentare la produttività e il numero dei lavoratori, vi sono due possibilità:

- rafforzare il capitale umano promuovendo l'innovazione dalla scuola obbligatoria sino alla formazione continua e al perfezionamento, vegliando in modo particolare ad integrare le donne;
- aumentare il numero delle persone attive facendo maggiormente ricorso alle donne.

Le donne sono sotto-rappresentate nei settori delle scienze e delle tecnologie

Tenuto conto del fatto che le donne vivono più a lungo, bisogna innanzitutto migliorare le loro possibilità di partecipare alla vita attiva. La generalizzazione dell'ampliamento dell'offerta di scuole a tempo pieno e la custodia dei bambini piccoli e di quelli in età prescolastica permetterebbe alle donne di conciliare più facilmente la vita professionale con quella familiare. A questo proposito lo Stato deve intervenire essenzialmente a titolo sussidiario. Infatti, le donne titolari di un diploma di studi nel terziario hanno molto meno figli delle altre donne. La questione a sapere come sia possibile conciliare meglio vita professionale, privata e familiare, è innanzitutto una decisione della coppia e non dello Stato. Per quanto concerne la situazione delle donne sul mercato del lavoro accademico, la Svizzera non figura tra gli ultimi della classe nel confronto internazionale. Contrariamente all'idea diffusa nell'opinione pubblica, essa si situa in ottima posizione. Tuttavia, le donne sono fortemente sotto-rappresentate nei settori scientifici e tecnologici⁶.

Pari opportunità per le donne

Nessuna strada priva di ostacoli per raggiungere la vetta

La concretizzazione verticale e orizzontale delle pari opportunità per le donne racchiude numerose sfide. È vero che più si sale nella gerarchia, meno si incontrano donne. Così, la proporzione delle donne dirigenti in Svizzera sarebbe soltanto del 3 %, secondo una fonte che non è possibile verificare⁷. È interessante costatare come la sociologa Elisa Streuli non abbia notato grandi discriminazioni delle donne nel suo studio sul percorso delle donne fra le top manager, anche se le donne che occupano una posizione elevata sono ancora confrontate a un sottile scetticismo. Le donne devono essere efficienti. Quelle che lo sono

⁶ Ufficio federale di statistica: Scienza e tecnologia (S-T) in Svizzera: gli indicatori « Donne e scienze » dell'UE, 15 maggio 2006

⁷ Handelszeitung n° 10, 7 al 13 marzo 2007

hanno le stesse opportunità degli uomini, o perfino migliori⁸. Non esiste una strada priva di ostacoli per raggiungere la testa di un'azienda, né per gli uomini né per le donne. Nel caso delle donne, la pianificazione di una successiva carriera, passando attraverso funzioni di stato-maggiore, responsabilità e infine un MBA esecutivo per raggiungere una funzione dirigente, è ancora meno frequente che presso gli uomini. Esiste una sola eccezione, il settore dei servizi finanziari e alcune grandi imprese. Si notano tuttavia segnali rallegranti che annunciano un cambiamento. La Nestlé sponsorizza ad esempio una borsa di studio destinata a una donna all'IMD e si osserva un aumento della proporzione delle donne negli studi di MBA esecutivi, formazioni che rivestono pure un'importanza crescente nelle SUP. Non vi è dubbio che sussiste sempre una visione tradizionale della ripartizione dei ruoli fra uomini e donne, e ciò ostacola la parità a tutti i livelli di direzione.

Le donne scelgono di lavorare per motivazioni intrinseche

Secondo Sonja Buholzer, una famosa consulente al servizio dei dirigenti degli ambienti economici e politici, ben presto non vi saranno più differenze importanti tra le carriere degli uomini e delle donne, si tratta soltanto di una questione di tempo. Essa costata già oggi un cambiamento: « Le discussioni interminabili sulle differenze e la parità tra uomini e donne appartengono al passato. Per contro, altri fattori hanno un'importanza crescente per il successo: una politica fondata e convincente, sostenuta da persone di carattere che cercano di convincere senza necessariamente affiliarsi ad un determinato gruppo. Questa strategia viene utilizzata in particolare dalle donne »⁹. In questo contesto occorre notare che le donne scelgono di lavorare maggiormente per motivazioni intrinseche (piacere di lavorare), che non per fattori esterni, quali lo statuto, la posizione, il denaro, che sono più importanti per gli uomini. Le donne sono pure meno inclini a cambiare posto di lavoro e sono meno sensibili agli incitamenti salariali rispetto agli uomini. Occorre precisare che questa tendenza si accentua con il livello di formazione. Le donne sono inoltre mobili e cambiano più spesso settore rispetto agli uomini. Per contro, sia gli uomini sia le donne hanno tendenza ad essere più fedeli ad un'azienda che permette loro di gestire i propri orari di lavoro in maniera flessibile¹⁰.

Messaggio FRT: misure tendenti a promuovere le pari opportunità nelle scuole universitarie

Per quanto concerne la mobilità orizzontale, le donne sono molto meno numerose degli uomini in alcuni settori scientifici, come le scienze esatte e le scienze naturali, nonché in alcuni settori economici (costruzione, industria delle macchine, metallurgia, industria elettronica). Come abbiamo indicato in precedenza, ciò si spiega con una moltitudine di ragioni. Le preferenze diverse delle donne sono una di esse. Di conseguenza, le misure tendenti a promuovere le pari opportunità nel settore delle scuole universitarie, previste nel messaggio FRI, meritano un sostegno particolare, poiché non vertono su quote fisse, bensì su soluzioni pratiche e sull'evoluzione delle mentalità.

Conclusioni

« Fortunatamente, la società prende a poco a poco coscienza del vantaggio che si ha nell'assumere donne qualificate nell'economia. »

Aumentare la proporzione delle donne nelle SUP presenta un interesse particolare per l'economia: per affrontare l'evoluzione demografica da una parte, ma anche perché è indispensabile coinvolgere maggiormente le donne nei processi d'innovazione in tutti i settori dell'azienda (*diversità management*). La gestione della diversità è uno strumento utilizzato sempre più spesso per migliorare il funzionamento dell'organizzazione e trarne benefici economici. Occorre in particolare promuovere il settore tecnico e quello delle IT, dove le donne sono ancora poco numerose.

Tenuto conto della loro socializzazione, le donne hanno (fortunatamente) altre competenze rispetto agli uomini. Se è vero che le donne:

- sono più difficili da corrompere, poiché esse integrano meno sovente dei gruppi
- hanno fiuto per formare alleanze
- integrano maggiormente considerazioni etiche e sociali nelle loro azioni,

⁸ Streuli, Elisa : Mit Biss und Bravour — Lebenswege von Topmanagerinnen, Zurich 2007, citazione della NZZ am Sonntag dell'11 marzo 2007

⁹ Citazione del Tages-Anzeiger del 22 marzo 2007

¹⁰ Henneberger, F. / Sousa-Poza, A. : Arbeitsplatzstabilität und Arbeitsplatzwechsel in der Schweiz, 2.A. Berna/Stoccarda/Vienna 2007

queste competenze rendono allora indispensabili le donne nell'economia.

Fortunatamente, la società prende a poco a poco coscienza del vantaggio che si ha nell'assumere donne qualificate nell'economia. Il numero di aziende che propongono una gestione di carriera mirata anche per le donne è in aumento. Quelle che non lo fanno ancora, non tarderanno a rendersi conto di ciò che perdono. In effetti, secondo Sonja Buholzer le donne che assumono posizioni dirigenti sarebbero innovative e avrebbero spesso il coraggio di seguire una loro linea. Chi può ancora permettersi di fare a meno di loro ?

Domande:

rudolf.walser@economiesuisse.ch