

Chiediamo la vostra partecipazione per lo sciopero femminista del 14 giugno 2023!

Dopo lo sciopero del 2019, dove mezzo milione di persone ha occupato le strade svizzere, abbiamo avuto degli esiti positivi e degli aspetti negativi.

Nell'istituzione universitaria ci sono ancora strutture e pratiche discriminatorie persistenti di tipo sessista, LGBTQ+ fobico, razzista, classista, abilista e sulla base dell'età, che hanno un forte impatto sulle nostre condizioni di studio e di lavoro, quindi sulla nostra vita, danneggiando infine la generazione e la circolazione del sapere.

Come gruppo informale di student* e academic* dell'UZH e dell'ETH, vogliamo essere solidali con tutt* l* student* e il personale delle nostre istituzioni e chiediamo:



1. Condizioni di lavoro sostenibili e reali opzioni di carriera

I lavori nelle istituzioni universitarie dovrebbero essere compatibili con la vita privata, in particolare con la vita familiare e l'assistenza dei propri cari. Il sovraccarico di lavoro e la scarsa retribuzione non devono più essere la norma. La precarietà del lavoro ostacola un'istruzione universitaria inclusiva, e quindi una scienza inclusiva. Necessitiamo di reali opzioni di carriera per immaginarci un futuro in accademia, cosicché non solo le persone privilegiate possono assicurarsi un posto in questo ambito. Dobbiamo debellare le discriminazioni sistemiche che persistono nei processi di assunzione. Chiediamo che ci sia un'evoluzione rispetto all'ideale romantico, elitario e maschilista dello studioso che gira il mondo e vive solo per la ricerca.

- L'insegnamento e la ricerca devono essere pagati adeguatamente e la loro retribuzione non dovrebbe mai essere rimandata alla fine del semestre.
- Abbiamo bisogno di specifiche realistiche e vincolanti sul carico di lavoro, che indichino i nostri ruoli esatti e che riservino un tempo sufficiente per la nostra ricerca.
- Se richieste, la condivisione del lavoro e la riduzione delle ore lavorative devono essere concesse e incoraggiate.
- Come già richiesto dalla Petizione Accademia accolta dal Consiglio nazionale nel luglio 2022, ribadiamo che le posizioni accademiche dovrebbero essere diversificate attraverso la creazione o l'ampliamento di posizioni a tempo indeterminato di medio livello tra gli assistenti di ricerca e le cattedre. Almeno metà delle posizioni di ricerca post dottorato finanziate dalle università dovrebbe essere a tempo indeterminato, in modo che i giovani accademici possano accedere ad opzioni di carriera stabili.
- La mobilità nazionale e internazionale in altre università dovrebbe essere incoraggiata e finanziata ma non dev'essere un requisito formale o informale per un maggiore successo nelle candidature o nell'avanzamento della carriera.

- Chiediamo l'introduzione e l'ampliamento del congedo parentale, in modo che la cura e l'educazione de*figl* possa avvenire in maniera eguale. La sicurezza legale ed economica del congedo parentale deve anche essere garantita nei progetti finanziati da parti terze. Infine, il congedo parentale non deve gravare sulle spalle de* ricercator* con la riduzione del tempo allocato alla ricerca.
- Le infrastrutture per l'assistenza all'infanzia devono essere ampliate. Gli asili devono avere posti a sufficienza e devono essere accessibili a tutti, e non di meno devono esserci stanze attrezzate per la cura quotidiana de* infant* come stanze con fasciatoi e spazi adatti all'allattamento.
- I criteri di valutazione del percorso accademico e per l'accesso a fondi/borse di studio dovrebbero essere trasparenti, discussi collettivamente e ampliati rispetto alla mera quantificazione della performance (es. gli indici di pubblicazione).

2. Più democrazia, meno gerarchia nell'accademia

Vogliamo un'università democratica, libera dalle gerarchie che prevalgono con l'arcaico sistema a cattedra. I progetti di ricerca, i processi decisionali e il dovere di supervisione de* student* non dovrebbero essere concentrati nelle mani de* professor*, che a loro volta sono sovraccaricat* di lavoro.

- I progetti di ricerca dovrebbero essere gestiti da gruppi di ricercator* e non dai singoli PI (ricercator* principale). Tutta la facoltà dovrebbe essere riconosciuta come un insieme di collegh* in grado di poter contribuire al lancio e alla gestione dei progetti.
- Tutti l* impiegat* dovrebbero avere gli stessi diritti decisionali nei comitati universitari
- Chiediamo parità di genere in tutti i comitati di assunzione, giurie e comitati di finanziamento delle istituzioni universitarie e della SNF (Swiss National Science Foundation).
- Le responsabilità della supervisione alla ricerca dovrebbero essere più collegiali ed indipendenti dalle gerarchie lavorative.
- Chiediamo più spazi ufficiali dover discutere i rapporti di potere e i loro impatti sulle condizioni di lavoro e la generazione di sapere.

3. Fine di tutte le forme di discriminazione, in particolare di quelle basate sul genere e on

Raggiungeremo una vera inclusione universitaria solo quando le persone si sentiranno sicure a studiare e lavorare in tutte le istituzioni universitarie, sapendo che queste siano impegnate nel combattere le discriminazioni in forma multidimensionale e intersezionale.

- Chiediamo l'allocazione di π risorse per prevenire discriminazioni e molestie sessuali e per supportarne le vittime nelle istituzioni universitarie.
- Chiediamo che le denunce di molestie sessuali siano prese in carico da parti terze per permettere un processo sicuro e giusto.
- Chiediamo un rafforzamento e una maggiore indipendenza degli uffici e delle posizioni di mediazione.
- Per assicurare un cambiamento a lungo termine abbiamo bisogno di formazione universitaria per tutto lo staff e gli studenti sul riconoscimento e la lotta contro tutte le forme di discriminazione (sessista, LGBTQ+ fobica, razzista, classista, abilista e sulla base dell'etv†) e le molestie sessuali.

- Per assicurare giuste pratiche di assunzione e gestione delle risorse umane chiediamo che ci sia una formazione obbligatoria per le persone che presiedono le commissioni e che ricoprono posizioni di gestione.
- Chiediamo che ci siano aggiustamenti amministrativi e infrastrutturali per persone non binarie, trans e intersessuali. Outing forzati e false attribuzioni di genere all'università dovrebbero essere contrastati. In generale, distinzioni di genere non necessarie dovrebbero essere soppresse, ad esempio attraverso la cancellazione della specificazione del genere nei processi amministrativi, o bagni a genere neutro.
- Chiediamo spazi sicuri per persone FTQIA* per staccare dallo stress delle discriminazioni e per condividere le loro esperienze e creare solidarietà.
- Chiediamo che le istituzioni universitarie prendano il nostro benessere seriamente, coprendo tutti gli aspetti, tra cui dolori mestruali e sanità mentale.
- Chiediamo prodotti mestruali gratis per tutti*.

4. Democratizzazione della conoscenza e dell'educazione

Tutti i punti elencati sopra sono condizioni strutturali necessarie affinché tutte le persone possano partecipare egualmente alla ricerca, all'insegnamento e all'apprendimento, e quindi alla democratizzazione della conoscenza. Le istituzioni universitarie non dovrebbero promuovere né una pressione elitaria a performare, che porta ad insicurezze e solitudine, né perpetuare la mercificazione della conoscenza seguendo i meccanismi del capitalismo neoliberale. Alla luce dell'attuale crisi climatica le università dovrebbero essere uno spazio di discussione aperta a tutte le persone, dove possiamo immaginare e progettare soluzioni ai problemi ambientali, sociali, economici e democratici odierni, necessarie a creare un futuro vivibile e giusto per tutti*. Le istituzioni, le associazioni professionali e i singoli individui dovrebbero anche usare e promuovere strumenti specifici per questi obiettivi:

- Salvaguardare e rafforzare i luoghi che promuovono forme di conoscenza critica nelle università e nelle diverse discipline (come studi di genere e in particolare studi queer, prospettive femministe intersezionali e decoloniali, studi ambientali e studi sulla decrescita...).
- Utilizzare, promuovere e educare a forme di linguaggio inclusive e non discriminatorie.
- Mettere luce sui problemi che riguardano le discriminazioni e le disparità di potere nella ricerca e nell'insegnamento.
- Assicurarsi che incontri, seminari, pannelli di discussione e conferenze siano il più inclusivi e partecipativi possibile, in particolare assicurando un buon equilibrio di genere e prevenendo ogni tipo di prevaricazione di una maggioranza (dovuta all'identità di genere, l'orientamento sessuale, l'origine, la disciplina, la lingua...) su una minoranza.
- Al posto che semplicemente "insegnare per l'esame", si auspica ad un insegnamento di supporto e partecipativo con un approccio antigierarchico e antidiscriminatorio, attraverso una definizione esplicita degli obiettivi dell'insegnamento, una struttura significativa e una flessibilità nella valutazione degli studenti che tenga conto delle loro limitazioni.
- Concentrarsi anche sulla rappresentazione di gruppi marginalizzati nella nostra ricerca e insegnamento.
- Evidenziare e ampliare la ricerca condotta da gruppi marginalizzati nella nostra ricerca e insegnamento (ad es. ricercatori* appartenenti a minoranze o dal Sud del mondo).
- Impegnarsi proattivamente sulla costruzione di una società civile che parta da una base equa sulle diverse forme di conoscenza che siano accademiche o meno.

- Impegnarsi e dare spazio all'attivismo politico, in particolare mantenendo il 14 di giugno (giorno dello sciopero femminista) libero da esami.