

Zeitschrift: Rivista Militare Svizzera di lingua italiana : RMSI
Herausgeber: Associazione Rivista Militare Svizzera di lingua italiana
Band: 93 (2021)
Heft: 5

Artikel: La politica di sicurezza e l'inclusione delle donne per la SSU vanno di pari passo
Autor: Moser, Tamara
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-958372>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.03.2025

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

La politica di sicurezza e l'inclusione delle donne per la SSU vanno di pari passo



magg Tamara Moser

L'inclusione delle donne non è solo rilevante per la politica di sicurezza, ma è anche importante e urgente per il futuro dell'esercito di milizia. I pregiudizi inconsci e il quadro giuridico giocano un ruolo importante nel grande ritardo dell'inclusione delle donne.

maggiore Tamara Moser

membro di comitato della Società Svizzera degli Ufficiali e responsabile del progetto SSU "Esercito e inclusione delle donne"

Perché è necessaria l'inclusione delle donne nell'esercito

"L'esercito di milizia è l'immagine della nostra società" – è così che l'esercito si pubblicizza ancora oggi quando si tratta di sottolineare i vantaggi del nostro esercito di milizia, resistente e flessibile. Come è stato recentemente il caso con l'impiego CORONA. È la milizia che si è mossa rapidamente e ha fornito le prestazioni per garantire la sicurezza della Svizzera in questa situazione sconosciuta e incerta. In questa crisi attuale, il sistema della milizia ha

dimostrato ancora una volta di essere la soluzione ideale per la sicurezza della Svizzera.

Le squadre miste sono migliori

È ormai un fatto scientifico ben documentato che i team misti hanno semplicemente prestazioni migliori. Effettivamente, la Svizzera ha riconosciuto ciò fin dal 1848, affidandosi a un esercito di milizia, immagine della società. L'art. 19 della Costituzione federale del 12 settembre 1848 recita: "L'esercito federale, formato dai contingenti dei Cantoni, si compone di: a) una leva federale, per la quale ogni Cantone deve fornire 3 uomini ogni 100 anime della popolazione svizzera; b) la riserva, il cui numero ammonta alla metà della leva federale".

Già allora, era chiaro ai primi confederati che un esercito misto, grazie a tutti i diversi talenti e abilità, è la migliore assicurazione nazionale che ci sia. E la Svizzera merita la migliore assicurazione nazionale, come ha ripetutamente sottolineato l'ex capo del DDPS dal 2009-2015, il consigliere federale Ueli Maurer.

L'esercito come immagine della società era ieri

Dal 7 febbraio 1971, l'esercito non è più l'immagine della società svizzera. Da allora, le donne appartengono ufficialmente alla popolazione votante e dunque alla società svizzera. Ma le donne in Svizzera, anche dopo il 1971, vengono accettate solo lentamente nella società, storicamente dominata



L'esercito attualmente recluta solo il 50% del suo potenziale totale. Né la Svizzera né nessun altro paese può permettersi un tale sacrificio di qualità nel campo della sicurezza (©VBS/ZEM).



Il pregiudizio inconscio contro le donne è particolarmente comune e forte nelle l'esercito. Sono necessarie misure sistematiche per eliminarlo (©VBS/ZEM).

dagli uomini. La Svizzera è stata creata dagli uomini per gli uomini. Questo produce chiari stereotipi e pregiudizi inconsci (*unconscious bias*). Pertanto, è necessaria in tutti i settori un'inclusione sistematica delle donne in una struttura orientata agli uomini. Tuttavia, a differenza di molti dei suoi paesi vicini, la Svizzera finora non ha promosso sistematicamente l'inclusione. Forse è per questo che non ha sviluppato il linguaggio e la terminologia necessari per poter parlare di pregiudizi inconsci.

Educazione alla politica di sicurezza

In Svizzera, l'educazione alla sicurezza esiste dalla sua fondazione nel servizio militare obbligatorio storicamente ancorato, così come nel più recente servizio alternativo obbligatorio. Fino a oggi non è stata introdotta a livello scolastico. La spiegazione per questo fatto risiede nel passato del 1848, quando tutti gli svizzeri erano obbligati a servire la patria. Quando nel 1971 anche la Svizzera ha finalmente riconosciuto che le donne sono ugualmente cittadine e come tali hanno gli stessi diritti e gli stessi doveri degli uomini, non è riuscita a trarne e ad attuarne

sistematicamente le conseguenze necessarie. Vale a dire, modificare tutta la legislazione in questo senso. Sarebbe stato ovvio e corretto, analogamente al diritto di voto, che il termine "svizzeri" fosse usato dal legislatore per includere ovunque le "svizzere". Tuttavia, a causa dei fortissimi pregiudizi e stereotipi inconsci ancora persistenti (meglio noti come *bias* inconsci), questo passo logico e ovvio non è stato osato. Al contrario, anche dopo l'introduzione del divieto di discriminazione nel 1981 (!), gli uomini sono stati discriminati con il servizio obbligatorio e le donne sono state in cambio escluse dalla formazione alla sicurezza; e quindi anche dalla partecipazione di fatto a una parte rilevante del sapere e del potere. Non da ultimo, ciò era evidente anche in parlamento.

Discriminazione ed esclusione

Con l'attuazione tardiva del suffragio femminile ad Appenzello Interno nel 1991, la Svizzera si è classificata al quintultimo posto nel mondo. Oggi, la Svizzera è ancora in fondo alla classifica internazionale in termini di parità di diritti e di inclusione delle donne. Per esempio, sebbene l'articolo 8 della

Costituzione federale proibisca la discriminazione in base al sesso, lo stesso legislatore fa una distinzione in base al sesso nella stessa legge, nell'articolo 59 "Servizio militare e alternativo": gli uomini svizzeri sono obbligati a prestare servizio militare (capoverso 1), mentre per le donne svizzere è volontario (capoverso 2). Ciò discrimina entrambi i sessi: gli uomini sono obbligati a svolgere un servizio aggiuntivo, e le donne sono escluse dall'educazione alla sicurezza. È proprio questa inammissibile distinzione giuridica la ragione per cui, anche nel 2021, costituendo solo lo 0,7-0,8% del totale, le donne sono massicciamente sottorappresentate nell'esercito anche in rapporto alla percentuale della popolazione. Quest'ultima, inoltre, è sempre stata superiore al 50%. Il Coronavirus, recentemente, ci ha mostrato che sono necessarie chiare regole legali quando si tratta di doveri. Purtroppo, fare affidamento solo sull'azione volontaria e sulla responsabilità personale non funziona, come abbiamo visto in modo impressionante in questa pandemia. Se lo Stato vuole imporre obblighi ai suoi cittadini, deve regolarli in modo chiaro e uniforme.

Conseguenze

Il mancato rispetto dei due principi, il divieto di discriminazione del 1981 e l'esercito come riflesso della popolazione svizzera, che i padri fondatori hanno messo per iscritto già nel 1848, ha gravi conseguenze. Perché in Svizzera, a differenza di tutti gli altri paesi, l'esercito esiste solo finché la popolazione e i Cantoni lo vogliono. Da cinquanta e rispettivamente quarant'anni a questa parte, c'è una chiara discrepanza tra situazione *effettiva* e *auspicata*. Ciò è stato evidente per decenni, non da ultimo alle urne. Se alcuni gruppi della popolazione non sono trattati allo stesso modo a causa di caratteristiche esterne (genere), non possono partecipare al sistema su un piano paritario. Un accesso ridotto si traduce sempre in una minore conoscenza e quindi in una minore uguaglianza di opportunità. Se le donne non sono incluse nel



Le squadre miste funzionano meglio - anche nell'esercito (©VBS/ZEM).

sistema della politica di sicurezza in modo egualitario, non hanno le conoscenze importanti sulla politica di sicurezza e quindi – comprensibilmente – spesso non hanno il riferimento e di conseguenza anche l'interesse. In organizzazioni complesse come l'esercito, tuttavia, è fondamentale che la popolazione abbia le conoscenze necessarie. Solo allora potranno prendere decisioni fondate alle urne.

L'esercito deve tornare a essere un riflesso della società

Il consenso della popolazione è un requisito centrale per l'esistenza dell'esercito. I voti che richiedono decisioni costose e complesse hanno maggiori probabilità di essere respinti da persone con poco accesso alla materia. Ciò è sempre più vero, quanto più la proposta è costosa o complessa e quanto minore è il beneficio personale diretto per la persona con diritto di voto. Si sa da molto tempo che queste condizioni si applicano alle votazioni sull'esercito; e non solo dopo il risultato riscato del 50,1% per il voto sui nuovi aerei da combattimento. Che l'inclusione delle donne nell'esercito e nella politica di

sicurezza sia importante e urgente era già uno dei risultati più importanti dopo la sconfitta per i Gripen del 2014. Al più tardi allora, i politici avrebbero dovuto adottare misure strutturali per l'inclusione delle donne. Il caso è ancora più chiaro per l'esercito. Si sa da decenni degli enormi problemi di personale che dovrà affrontare in futuro. Non c'è da meravigliarsi, se solo il 50% dei potenziali militi sono astretti al servizio militare e pienamente inclusi nel sistema. Questo significa che l'esercito sta rinunciando alla qualità. Perché, come già stabilito nel 1848, i team misti semplicemente hanno prestazioni migliori; anche nell'esercito. Né la Svizzera, né nessun altro paese può permettersi un tale sacrificio di qualità nel campo della sicurezza. Ecco perché l'esercito, conformemente al suo mandato, avrebbe dovuto prendere misure concrete per l'inclusione delle donne decenni fa. Non solo in termini di cose ovvie come infrastrutture uguali, attrezzature adeguate o una cultura inclusiva e apprezzabile. Ancora oggi mancano i provvedimenti.

Da quando chi scrive è entrata a far parte dell'esercito nel 2003, il problema

del personale è diventato un problema esistenziale, perché nessuna impresa al mondo riesce a gestirsi senza un numero sufficiente di dipendenti. Questo è particolarmente vero per l'unica "assicurazione nazionale" della Svizzera, l'esercito. Qui è in gioco niente meno che l'unica riserva strategica della sicurezza svizzera. E quindi anche il rispetto degli obblighi internazionali in materia di sicurezza (per esempio, la protezione del proprio spazio aereo). Per tutte queste ragioni, l'alimentazione e la garanzia di qualità devono essere classificate come urgenti e importanti. Ora siamo già nel 2021.

Cosa ha fatto l'esercito negli ultimi diciotto anni in termini di inclusione delle donne? Dal punto di vista della SSU, la risposta non è solo scarna, ma anche deludente: non molto. Questo è sorprendente, perché l'esercito in particolare è noto per i suoi strumenti di gestione e la derivazione chiara e coerente delle conseguenze. Per quanto riguarda l'inclusione delle donne, l'esercito finora ha fallito. Se dovesse essere qualificato, l'esercito riceverebbe un chiaro "insufficiente" (non soddisfa i requisiti).

Come vuole raggiungere la SSU l'inclusione delle donne

La SSU vuole vedere azioni. Per questo motivo ha dato il buon esempio nel 2020, eleggendo la prima donna nel comitato e allo stesso tempo lanciando il progetto "Esercito e inclusione delle donne". Insieme al DDPS e alla condotta dell'esercito, la SSU vuole portare avanti l'importante e urgente questione dell'inclusione delle donne. Perché la questione è complessa, può essere risolta solo insieme.

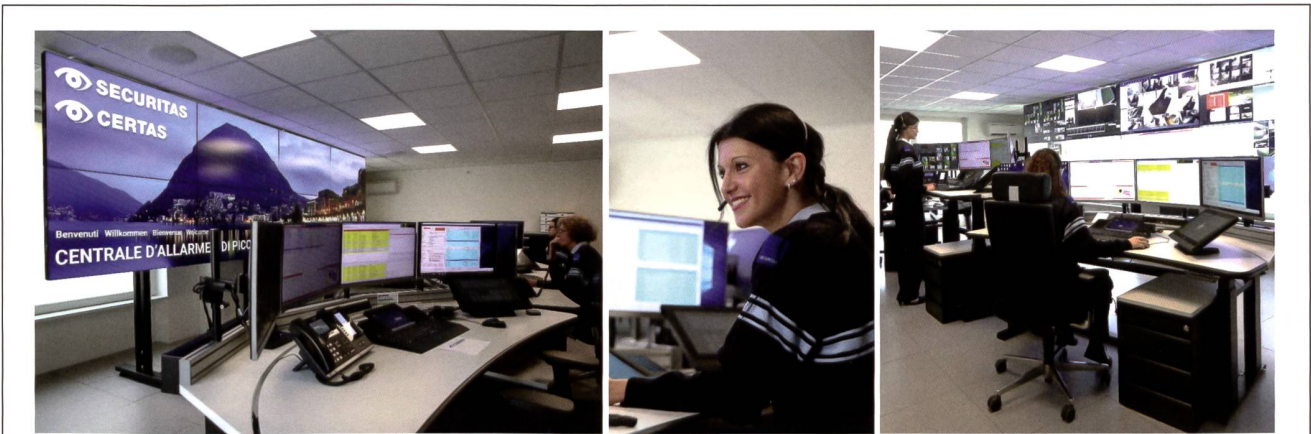
Per la prima volta, la SSU, insieme ai suoi membri, ha elaborato un catalogo giustificato e concreto di misure per l'inclusione delle donne, inserendo la responsabilità e una valutazione sull'efficacia per ogni misura proposta. I risultati sono rimasti invariati nel rapporto intermedio. In questo modo, la SSU vuole facilitare una cooperazione trasparente e onesta. La SSU si concentra su misure che possono essere attuate immediatamente dall'esercito. Il 20 maggio 2021, la responsabile del

progetto "Esercito e inclusione delle donne" ha presentato personalmente il rapporto intermedio del progetto alla capa del DDPS, la consigliera federale Viola Amherd. La presentazione al capo dell'esercito, cdt C Thomas Süssli, ha avuto luogo, per coincidenza, lo stesso giorno a Berna. È stato un grande giorno per il progetto, per la SSU e anche per la Svizzera. Sia il DDPS sia l'esercito hanno confermato il desiderio di cooperazione della SSU. È la prima volta che il DDPS, l'esercito e la SSU vogliono avere un impatto concreto e congiunto su questa importante questione. Ciò significa che le possibilità di fare qualcosa sono più elevate che mai.

Conclusione del rapporto intermedio della SSU "Esercito e inclusione delle donne"

1. Il pregiudizio inconscio contro le donne è particolarmente comune e forte nell'esercito. Sono necessarie misure sistematiche per eliminarlo.

2. Ci sono una serie di misure immediate che possono migliorare notevolmente l'inclusione delle donne già in servizio (impatto previsto da medio ad alto). Le misure che possono essere attuate immediatamente dall'esercito senza grandi sforzi e sono possibili in tutti i settori: infrastrutture, attrezzature, leadership, cultura, lingua/immagine, formazione ecc.
3. Un cambiamento culturale è necessario e fondamentale; deve essere esemplificato dall'alto e permeare tutte le aree: educare ed eliminare i pregiudizi inconsci, dando un esempio di inclusione nella condotta (*top-down*), fissando obiettivi con controlli e sanzioni in caso di disattenzione.
4. La maggior parte delle misure di inclusione per le donne nell'esercito hanno anche un atteso impatto sostenibile medio (a grande) al di fuori dell'esercito (popolazione/donne in generale).



Ci occupiamo della vostra sicurezza – giorno e notte.

Securitas offre prestazioni di sicurezza all'avanguardia. Presso la sede della Direzione regionale di Lugano gli impieghi sono gestiti da una modernissima centrale d'allarme e di picchetto, recentemente aggiornata secondo i più alti standard delle tecnologie multimediali.

Possiamo offrire ai nostri clienti pacchetti su misura che comprendono l'allacciamento dell'impianto d'allarme alla centrale, il trattamento dei segnali secondo procedure e ordini di chiamata da concordare, così come l'intervento sul posto della pattuglia Securitas che viene immediatamente allertata in caso di bisogno.

Securitas SA
Direzione Regionale di Lugano
Via Luigi Canonica 6, CH-6900 Lugano
Agenzie a Bellinzona, Riuzzino e Mendrisio
Tel. +41 58 910 27 27
lugano@securitas.ch



5. L'esercito può introdurre immediatamente le misure di inclusione che sono state trascurate dal 2004 e allo stesso tempo inviare un forte segnale sociale per l'inclusione delle donne (ruolo pionieristico).
6. Per aumentare il numero effettivo di donne nell'esercito su larga scala (10% e più), il quadro giuridico deve essere adattato. Deve esserci un servizio obbligatorio uguale per

uomini e donne e bisogna correggere le leggi discriminatorie di genere esistenti. I gruppi di lavoro non hanno trovato alternative a questo.

I prossimi passi

Il rapporto intermedio della SSU, comprese le misure concrete, è attualmente in discussione con il DDPS e l'esercito. Il rapporto intermedio è stato consegnato al gruppo di lavoro del DDPS "Donne

nell'esercito" e alla persona responsabile per le prospettive della diversità. Un primo scambio congiunto tra DDPS, esercito e SSU sotto la guida del DDPS ha avuto luogo il 18 giugno. Le ultime informazioni sul progetto "Esercito e inclusione delle donne" possono essere reperite all'indirizzo <https://SSU.ch/projekt-armee-und-fraueninklusion/>. Chi si iscrive alla newsletter riceverà regolarmente informazioni o, quando ci sono, novità. ♦

Progetto SSU "Esercito e inclusione delle donne" – cosa ha fatto concretamente la SSU fino ad oggi

Alla fine del 2020, è stato fondato il centro di competenza della SSU "Milizia e volontà di difesa", in cui si inserisce anche il progetto "Esercito e inclusione delle donne". Allo stesso tempo, è stato deciso che i temi della SSU dovrebbero essere sviluppati insieme ai membri e non più dal comitato come in passato. Il progetto "Esercito e inclusione delle donne" è il primo progetto realizzato con il nuovo approccio *bottom-up*.

Fondazione del gruppo di lavoro SSU "Esercito e inclusione delle donne"

Per la prima volta, un gruppo di lavoro SSU è stato istituito per sviluppare l'opinione della SSU sul tema "Esercito e inclusione delle donne". Solo i membri della SSU sono stati ammessi per questo lavoro di tipo strategico.

Linee guida

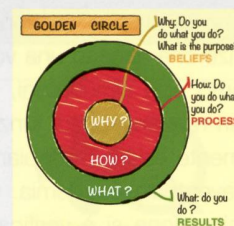
Attuazione per la milizia:	Gli appuntamenti online sono svolti due volte
Durata:	Due sessioni di max. 2,5h ciascuna con pausa
Protezione dei dati:	È garantita in ogni momento;
Membri esterni alla SSU	Sviluppare congiuntamente alternative per altri gruppi di persone interessate;
Esempi di valori di inclusione:	Onestà, trasparenza, apprezzamento, apertura, cooperazione ed elaborazione di soluzioni <i>win-win</i> .

Procedura

Dal 15 aprile al 9 maggio, sono state sviluppate e consolidate congiuntamente in sessioni online a doppia guida le risposte alle seguenti domande:

1. "Perché" è necessaria l'inclusione delle donne nell'esercito?
2. "Come" vogliamo ottenere l'inclusione delle donne nell'esercito?
3. "Quali" misure concrete (immediate) sono necessarie per ottenere l'inclusione delle donne nelle esercito?

La logica segue il principio di comunicazione/spiegazione: perché – come – cosa > perché – come.



Calendario fino al rapporto intermedio della SSU

Il calendario era estremamente ambizioso. La bozza del rapporto dell'esercito è stata annunciata per la fine di maggio. Era imperativo che il rapporto intermedio della SSU potesse essere consegnato all'esercito prima di allora, altrimenti le idee della SSU non sarebbero state prese in considerazione. Di conseguenza, il rapporto intermedio doveva essere pronto per metà maggio.

13.03.2021	Informazione ai presidenti delle società degli ufficiali cantonali e delle società degli ufficiali "di settore", in occasione della conferenza ordinaria dei presidenti, sul nuovo approccio <i>bottom-up</i> e sul gruppo di lavoro della SSU "Esercito e inclusione delle donne" (SSU-AG).
14.03.2021	Inizio della registrazione tramite la homepage della SSU e informazione a tutti i membri del SSU tramite le società degli ufficiali cantonali e le società degli ufficiali "di settore". In parallelo, pubblicazione e invito a partecipare al SSU-AG in tutte le riviste militari (cartaceo e online).
30.03.2021	Decisione di istituire un secondo gruppo di lavoro per il personale militare e SCR.
31.03.2021	Conferma per iscritto dalla capa del DDPS, la Consigliera federale Viola Amherd, del desiderio di cooperazione e di coordinazione del lavoro del DDPS e della SSU.
14.04.2021	Decisione di istituire un terzo gruppo di lavoro per gli specialisti dell'esercito. Partecipanti: capogruppo "Diversità nell'esercito", responsabile della "Prospettiva della diversità" e responsabile del progetto SSU "Esercito e Inclusione delle Donne".
15.04.2021	Inizio della prima riunione del gruppo di lavoro SSU.
23.04.2021	Inizio della prima riunione del secondo gruppo di lavoro per il personale dell'esercito e SCR.
30.04.2021	Ultima riunione del gruppo di lavoro SSU.
09.05.2021	Ultima riunione del secondo gruppo di lavoro per il personale dell'esercito e SCR.
15.05.2021	Rapporto intermedio preparato e inviato al DDPS e all'esercito.
20.05.2021	Presentazione e consegna del rapporto intermedio alla C DDPS e al C Es.
27.05.2021	Presentazione e discussione del rapporto intermedio con il responsabile del Progetto del "Gruppo di sviluppo a lungo termine difesa e esercito" e il responsabile della "Prospettiva della diversità".
31.05.2021	Rapporto intermedio finale preparato e inviato ai gruppi di lavoro, ai membri della SSU (tramite canale presidenziale) e alle persone interessate (iscrizione alla newsletter sulla homepage della SSU).