



LINEE GUIDA PER LA PROMOZIONE
DELLE PARI OPPORTUNITÀ E
DELL'EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI
EVENTI E NELLA COMPOSIZIONE DI
GRUPPI DI LAVORO E COMITATI
DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Premessa	p. 3
1. Eventi scientifici e di terza missione	p. 4
Organizzazione	p. 4
Promozione e conduzione	p. 5
Linguaggio	p. 5
Concessione del patrocinio	p. 5
Politiche di conciliazione	p. 5
Raccolta e pubblicazione di informazioni successive allo svolgimento dell'evento	p. 5
2. Composizione di gruppi di lavoro e comitati costituiti all'interno dell'Università di Bologna	p. 6

GRUPPO CHE HA CURATO LA STESURA DEL DOCUMENTO*

- Prof.ssa Chiara Elefante, Prorettrice per le Risorse Umane
- Prof.ssa Rita Monticelli, Delegata per le Pari Opportunità
- Prof.ssa Benedetta Siboni, Presidente del CUG
- Dott.ssa Anna Pramstrahler, Componente del CUG

*Si ringrazia la dott.ssa Costanza Mandich, tirocinante di APOS, per la collaborazione fornita nella stesura del documento.

Le presenti linee guida intendono incoraggiare la logica di valorizzazione delle diversità e del merito delle persone, fornendo a tutte le componenti della comunità universitaria la giusta visibilità nella partecipazione a eventi scientifici e di terza missione organizzati dall'Ateneo, a comitati scientifici, o a eventuali altre manifestazioni cui l'Ateneo partecipa in quanto istituzione patrocinante.

Le linee guida si rivolgono, in qualità di raccomandazioni, ai vertici dell'Ateneo, dei Dipartimenti, delle Scuole e delle altre strutture (in tutte le loro componenti) nonché ai e alle docenti che operano presso l'Alma Mater, al fine di sensibilizzare l'intera comunità su buone pratiche che toccano i valori fondanti del Codice Etico e di Comportamento del nostro Ateneo quali la valorizzazione delle risorse umane, le pari opportunità, l'equilibrio di genere e la non discriminazione.

Prendendo spunto da documenti con analoghe finalità adottati, a livello nazionale e internazionale, da università e società scientifiche¹, le presenti linee guida forniscono suggerimenti da tenere in considerazione nel momento in cui si definisce la composizione di comitati, o quando si scelgono delegati/e e invitati/e a tenere relazioni in eventi scientifici e di terza missione, al fine di incoraggiare comportamenti non discriminanti, che valorizzino le diversità, in particolare di genere, e le differenti competenze. Le buone pratiche vengono espone per area tematica.

¹ College of Intensive Care Medicine of Australia and New Zealand (2017), Guideline for achieving gender balance at CICM events, https://www.cicm.org.au/CICM_Media/CICMSite/CICM-Website/Resources/Professional%20Documents/IC-28-Guidelines-for-Achieving-Gender-Balance-at-CICM-Events.pdf

Società Italiana di Economia (2019), Linee guida per la parità di genere in eventi scientifici, <https://www.siecon.org/it/chi-siamo/linee-guida-la-parita-di-genere-eventi-scientifici>

Conferenza Italiana degli Organismi di Parità delle Università Italiane (2019), Linee guida per promuovere l'equilibrio fra i generi negli eventi scientifici, <https://www.unimc.it/it/ateneo/organi-di-consultazione-garanzia-valutazione-e-controllo/cug/progetti/linee-guida-per-promuovere-l2019equilibrio-fra-i-generi-negli-eventi-scientifici-1.pdf>

Università di Padova (2019), Linee guida per le pari opportunità di genere negli eventi scientifici, <https://web.unipv.it/linee-guida-per-le-pari-opportunita-di-genere-negli-eventi-scientifici/>

CNR di Pisa (2021), Equilibrio di genere ed eventi scientifici dell'area ricerca di Pisa del CNR <http://www.area.pi.cnr.it/attachments/article/11/LineeGuida%20Equilibrio%20di%20Genere%20Area%20Pisa.pdf>

Università di Trento (2020), Più donne nei panel, più valore nella diversità, <https://pressroom.unitn.it/comunicato-stampa/piu-donne-nei-panel-piu-valore-nella-diversita>

Università degli studi di Firenze - CUG (2020), Linee guida per promuovere l'equilibrio di genere e l'inclusione negli eventi scientifici dell'Università di Firenze, https://www.unifi.it/upload/sub/ateneo/cug/linee_guida_equilibrio_genere.pdf

1. EVENTI SCIENTIFICI E DI TERZA MISSIONE

ORGANIZZAZIONE

Nella programmazione e gestione degli eventi di carattere scientifico e di terza missione (conferenze, convegni, workshop, seminari, tavole rotonde e dibattiti, ecc.), si ritiene opportuno adottare un approccio complessivo di attenzione all'inclusione delle diversità, a partire da quella di genere, promuovendo una composizione equilibrata del comitato scientifico e organizzatore.

Comitati scientifici e organizzatori equilibrati in termini di età, genere, cultura, abilità fisiche si riflettono in un programma dell'evento più arricchente e formativo, inviando altresì un forte messaggio di inclusione che può attrarre una platea di partecipanti diversificata. La mancanza di donne e delle voci meno rappresentate tra gli/le speaker, inoltre, non valorizza le diversità e rafforza gli stereotipi in termini di competenze scientifiche.

È quindi auspicabile che le donne siano coinvolte sia come scienziate che presentano le loro ricerche (nel ruolo di relatrici), sia in ruoli di coordinamento e discussione (in qualità di discussant, presidenti e/o moderatrici) degli eventi scientifici. Tale indicazione vale anche per i gruppi solitamente meno rappresentati.

Laddove vi sia una lista di relazioni da selezionare a discrezione di chi organizza l'evento, è consigliabile avere un elenco di interventi equilibrato in termini di parità di genere, ma anche in modo trasversale alle altre variabili (età, cultura, abilità fisica, ecc.).

PROMOZIONE E CONDUZIONE

È auspicabile adottare una strategia deliberata di promozione delle pari opportunità e valorizzazione delle diversità che renda visibile tale politica esplicitandola e pubblicizzandola sul sito web dell'evento e nei materiali di promozione dello stesso.

Nell'organizzare sessioni o tavole rotonde si invita a ricordare, in fase di apertura, che l'evento promuove l'equilibrio fra i generi e la valorizzazione delle diversità, e che tali principi devono essere rispettati da tutti/e i /le partecipanti, adottando, per quanto possibile, anche un linguaggio inclusivo.

Inoltre si dovrebbe dichiarare, nella fase di pubblicizzazione dell'evento, che il comitato scientifico sostiene e promuove una cultura dell'equilibrio fra i generi nell'attività scientifica e di valorizzazione di tutte le diversità.

È auspicabile promuovere un ambiente inclusivo che dia visibilità alle attività di ricerca sui temi delle diversità e assicuri parità nelle opportunità di networking e promozione della propria attività, nonché di visibilità sociale, evitando disparità di trattamento economico.

LINGUAGGIO

Si consiglia di prestare attenzione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo nella preparazione della comunicazione degli eventi, declinando ad esempio anche al femminile le cariche (professoressa e non professore, dottoressa e non dottore, direttrice e non direttore, segretaria e non segretario, etc.), oppure utilizzando espressioni pienamente inclusive (ad esempio personale docente).

Nella divulgazione e pubblicizzazione dell'evento è importante scegliere con attenzione linguaggio e materiale iconografico (brochure, locandine, pagine Internet, comunicati stampa, ecc.) affinché riflettano i principi di rispetto delle diversità.

CONCESSIONE DEL PATROCINIO

L'Ateneo e le sue articolazioni (Dipartimenti, Scuole, Campus, altre strutture, in tutte le loro componenti) dovrebbero evitare di attribuire il patrocinio a eventi (organizzati da soggetti interni o esterni) che visibilmente non prestino alcuna attenzione a un adeguato equilibrio fra i generi e alla valorizzazione delle diversità.

Allo stesso modo, il personale dell'Alma Mater è invitato ad aderire preferibilmente a eventi dove l'equilibrio di genere e la valorizzazione delle diversità siano rispettati. In tal senso, può essere di grande utilità segnalare a chi ha organizzato l'evento il mancato rispetto di tali principi.

Con riferimento all'assegnazione di contributi finanziari da parte dell'Ateneo e/o dei Dipartimenti agli eventi, si invita a prevedere come condizione necessaria al supporto il rispetto dei principi sopraelencati.

POLITICHE DI CONCILIAZIONE

È opportuno affrontare il problema delle barriere strutturali alla partecipazione agli eventi, nonché le responsabilità familiari e/o di cura dei e delle partecipanti.

Considerare le esigenze di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro delle persone che partecipano all'evento, scegliendo tempistiche per quanto possibile inclusive, può giovare e rendere gli eventi più fruibili e partecipati. Sarebbe inoltre auspicabile, ove possibile, mettere a disposizione, durante l'evento, servizi che favoriscano la conciliazione tra l'impegno convegnistico e/o seminariale e l'attività di cura (ad esempio spazi kids friendly).

RACCOLTA E PUBBLICAZIONE DI INFORMAZIONI SUCCESSIVE ALLO SVOLGIMENTO DELL'EVENTO

In un'ottica di inclusione e valorizzazione delle diversità può essere utile raccogliere e diffondere dati su come l'evento abbia perseguito obiettivi di inclusione e parità di genere, e sul raggiungimento o meno degli stessi.

2. COMPOSIZIONE DI GRUPPI DI LAVORO E COMITATI COSTITUITI ALL'INTERNO DELL'UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

La formazione e composizione degli organismi collegiali, comitati, gruppi di lavoro non elettivi richiede un'attenzione particolare alle diversità, nella coscienza che la valorizzazione di queste ultime e il fatto di privilegiare stili, pensieri e competenze diverse può apportare ricchezza ed efficacia nel lavoro, nell'ideazione e attuazione dei compiti istituzionali.

Ogni qualvolta viene dunque formato, all'interno dell'Ateneo nel suo insieme, dei Dipartimenti, delle Scuole e delle strutture in tutte le loro componenti, un gruppo di lavoro, un comitato, è auspicabile rispettare la parità di genere e la valorizzazione delle diversità.

Il fatto di attribuire secondo una logica di pari opportunità posizioni di visibilità e responsabilità all'interno dell'Ateneo, oltre a inviare alla comunità e al mondo sociale un messaggio chiaro di cultura inclusiva, può anche favorire una maggiore parità nello sviluppo delle carriere.



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

www.unibo.it

Pubblicazione a cura del
**Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora
e contro le discriminazioni nel lavoro (CUG)**