



UNIVERSITÀ DI NAPOLI
L'ORIENTALE

CUG

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Linee guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi e nella composizione di commissioni e gruppi di lavoro dell'Università l'Orientale

La parità di genere è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile stabiliti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals, Obiettivo 5 "Achieve gender equality and empower all women and girls") che l'Università di Napoli l'Orientale si è impegnata a perseguire peraltro in piena linea con il proprio Statuto teso a garantire la realizzazione delle pari opportunità all'interno del contesto lavorativo universitario attraverso azioni positive atte a rimuovere ogni discriminazione.

Al fine del raggiungimento di questo obiettivo, il CUG dell'Università di Napoli, l'Orientale, in attuazione peraltro del GEP, scheda 10, intende promuovere l'equilibrio fra i generi nei convegni, negli eventi di divulgazione scientifica, nei seminari, in tutti quegli spazi in cui si costruisce l'autorevolezza scientifica e l'immagine pubblica dell'accademia nonché, infine, nelle commissioni e gruppi di lavoro.

Accogliendo positivamente le indicazioni elaborate dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità, il presente documento fornisce delle linee guida con l'obiettivo di promuovere una maggiore inclusione, superando l'asimmetria di genere che talora ancora caratterizza gli eventi in ambito accademico nonché, seppure in misura oggi notevolmente ridotta, le commissioni e così scongiurare il pericolo di rafforzare gli stereotipi di genere in termini di competenze scientifiche dovuto all'assenza di studiose, o comunque ad una loro non adeguata valorizzazione, negli eventi scientifici o nelle commissioni.

Di seguito sono riportate una serie di raccomandazioni rivolte ai vertici dell'Ateneo, ai Dipartimenti, ai Centri e a tutte le Strutture (in tutte le loro componenti) nonché ai e alle docenti che operano presso l'Orientale nell'intento di sensibilizzare l'intera comunità su buone pratiche che si stanno sviluppando non solo nei contesti italiani ma anche in altri paesi.

I EVENTI SCIENTIFICI

1. Promuovere una composizione equilibrata del comitato organizzatore e scientifico nella programmazione e gestione degli eventi di carattere scientifico e di terza missione (conferenze, convegni, workshop, seminari, tavole rotonde e dibattiti, ecc.), adottando un approccio complessivo di attenzione all'inclusione delle diversità, a partire da quella di genere.
2. Evitare che le studiose siano coinvolte solamente in ruoli di coordinamento e discussione (ovvero nel ruolo di *discussant*, presidenti e/o moderatrici) o di organizzazione (vale a dire nei soli comitati organizzativi).
3. Assicurarci di avere una lista di interventi negli eventi scientifici formulata in modo equilibrato sotto il profilo della rappresentanza di genere, per evitare di rafforzare gli stereotipi in termini di competenze scientifiche.
4. Quando viene organizzata una tavola rotonda, impegnarsi per il coinvolgimento attivo di persone di genere diverso, a diversi livelli di carriera, e di includere anche oratori/rici più giovani.
5. Prestare specifica attenzione al linguaggio di genere nella preparazione delle locandine e delle brochure degli eventi, e in generale all'interno delle pagine del sito web dell'Ateneo e di ogni altro strumento social e/o di comunicazione, come raccomandato nelle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del Miur.
6. Sottolineare criticamente gli stereotipi di genere nel caso questi vengano riproposti nel corso degli interventi.
7. I Dipartimenti, i Centri e, in generale, l'Ateneo dovrebbero evitare di dare il proprio patrocinio qualora una conferenza, un convegno o un seminario non garantiscano un adeguato equilibrio fra i generi. Inoltre, se si riceve l'invito a partecipare ad un evento scientifico che non garantisce un adeguato equilibrio fra i generi, sarebbe opportuno prendere in considerazione la possibilità di declinare l'invito, motivando adeguatamente le ragioni del proprio rifiuto.
8. Raccogliere e diffondere dati su come l'evento intende perseguire obiettivi di inclusione e parità di genere, attraverso la comunicazione alla Commissione Comunicazione di Ateneo, nonché, successivamente, sul raggiungimento o meno degli stessi, ad evento realizzato.
9. Adottare e mettere in evidenza buone prassi di coinvolgimento del genere sottorappresentato e di inclusione delle altre differenze in tutti gli eventi e le azioni d'Ateneo, accertandosi che siano state messe in atto tutte le misure necessarie a una pari accessibilità.

II

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI E GRUPPI DI LAVORO

1. Rispettare, ai fini della composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici, secondo peraltro quanto previsto da ultimo all'art. 2, comma 6 del decreto-legge 36/2022, i "principi della parità di genere". Si rammenta inoltre che, come peraltro previsto dal Regolamento di ateneo per il reclutamento del personale docente, laddove sorteggiati, con modalità che garantiscano la trasparenza, l'imparzialità e la pubblicità, i soggetti saranno individuati da un elenco di professori esterni all'Ateneo, "nel rispetto del principio della parità di genere".

2. La formazione e composizione degli organismi collegiali, comitati, gruppi di lavoro non elettivi all'interno dell'Ateneo nel suo insieme, dei Dipartimenti e delle Strutture in tutte le loro componenti, richiede un'attenzione particolare diretta a rispettare la parità di genere e la valorizzazione delle diversità.