



Diversity Management

Nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari

Atti del Convegno, Università degli Studi di Napoli Federico II (Napoli, 5-6 dicembre 2019)

a cura di *Francesca Galgano e Maria Sarah Papillo*



Università degli Studi di Napoli Federico II

Cultura delle differenze

Diritto, conoscenza, formazione

3

Culture of diversity
Law, science, education

Created and edited by

Francesca Galgano Concetta Giancola Francesca Marone

This series aims to contribute to a critical understanding of social, cultural and gender discrimination, targeting primarily on the results of the most recent in-depth research regarding diversity in a transdisciplinary perspective. Particular attention will be given to the socio-economic and legal aspects – as well as their outcome – related to education and science, in order to promote within the various spheres of society, greater awareness of and respect for equal opportunities.

Cultura delle differenze
Diritto, conoscenza, formazione

Creata e diretta da

Francesca Galgano Concetta Giancola Francesca Marone

La collana intende fornire un contributo scientifico alla comprensione critica delle discriminazioni sociali, culturali e di genere, con l'obiettivo innanzitutto di divulgare i risultati delle più recenti indagini sui temi dell'inclusione sociale e della cultura delle differenze in prospettiva inter- e transdisciplinare. Particolare attenzione sarà rivolta poi agli aspetti socio-economici e giuridici – nonché alle loro ricadute – nell'ambito della formazione e dello sviluppo della conoscenza, al fine di promuovere entro i vari settori della società maggiore consapevolezza delle problematiche dell'uguaglianza dei diritti e del rispetto delle pari opportunità.

Comitato scientifico

Scientific Committee

Emma Buondonno, Univ. Napoli Federico II
Francesca di Lella, Univ. Napoli Federico II
José González-Montegudo, Univ. Siviglia
Irina Evgenievna Kalabikhina, Univ. Statale Mosca Lomonosov
Olga Anatolyevna Khasbulatova, Univ. Statale Ivanovo
Francesca Lamberti, Univ. Lecce
Marianosa Anna Beatrice Melone, Univ. Campania L. Vanvitelli
Giuseppina M. Oliviero Niglio, Univ. Campania L. Vanvitelli
Federico Putaturo Viscido, Univ. Napoli Federico II
Rosabel Roig Vila, Univ. Alicante
Luigi Maria Sicca, Univ. Napoli Federico II
Fabrizio Manuel Sirignano, Univ. Napoli Suor Orsola Benincasa
Stefania Torre, Univ. Napoli Federico II
Simonetta Ulivieri, Univ. Firenze
Rossana Valenti, Univ. Napoli Federico II

Comitato di redazione

Editorial Board

Marinella Rotondo con Francesca Buccini, Carla Cimmino,
Aldo Del Monte, Maria Sarah Papillo, Arianna Petillo, Cesare Pozzuoli,
Maria Romano, Pierluigi Romanello.

Diversity Management

Nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari

Atti del Convegno
Università degli Studi di Napoli Federico II
Napoli, 5-6 dicembre 2019

a cura di
Francesca Galgano, Maria Sarah Papillo

Federico II University Press



fedOA Press

Diversity Management : nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i C.U.G. universitari /
a cura di Francesca Galgano, Maria Sarah Papillo. – Napoli : FedOAPress, 2020.
272 p. : ill. ; 21 cm. – (Cultura delle differenze : diritto, conoscenza, formazione ; 3). –
Sul frontespizio: Atti del Convegno Università degli Studi di Napoli Federico II, Napoli, 5-6 dicembre 2019.

Accesso alla versione elettronica:
<http://www.fedoabooks.unina.it>

ISBN: 978-88-6887-076-8
DOI: 10.6093/ 978-88-6887-076-8

In copertina: Collage delle foto dell'archivio personale di Luisa Festa, che ne ha gentilmente concesso l'uso.

La pubblicazione avviene con il contributo del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” dell'Università degli Studi di Napoli Federico II.

Editing: Carla Cimmino, Arianna Petillo, Pierluigi Romanello

© 2020 FedOAPress - Federico II University Press
Università degli Studi di Napoli Federico II
Centro di Ateneo per le Biblioteche “Roberto Pettorino”
Piazza Bellini 59-60
80138 Napoli, Italy
<http://www.fedoapress.unina.it/>
Published in Italy
Prima edizione: giugno 2020
Gli E-Book di FedOAPress sono pubblicati con licenza
Creative Commons Attribution 4.0 International

I volumi pubblicati nella presente collana sono sottoposti a doppio referaggio cieco (*double blind peer review*)

Indice

Concetta Giancola, <i>Buone pratiche del C.U.G. dell'Università di Napoli Federico II</i>	11
---	----

Saluti

Domenica Marianna Lomazzo, <i>Dopo la Direttiva 2/2019</i>	19
Isabella Bonfiglio, <i>Qual è l'attività più difficile da svolgere per un'organizzazione?</i>	23

Relazione introduttiva

Annamaria Poggi, <i>Gli organismi di parità nel contesto delle politiche costituzionali sull'uguaglianza sostanziale</i> ...	29
--	----

Sezione 1. Profili teorici

Patrizia Tomio, <i>Uguaglianza e differenze, tra sfide e opportunità</i>	41
Fabrizio Mezza, Cristiano Scandurra, Luigi Maria Sicca, Paolo Valerio, <i>Intersezionalità, ricerca psicosociale e Diversity Management</i>	53
Antonella Liccardo, <i>Il Bilancio di Genere degli Atenei Italiani alla luce delle Linee Guida CRUI</i>	67
Rita Biancheri, <i>La valorizzazione delle differenze per il benessere organizzativo e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in ottica di genere</i>	79
Francesca Marone, <i>Pari opportunità e cultura delle differenze nei contesti universitari: metodologie formative di genere e prospettive pedagogiche</i>	89

Tindara Addabbo, Luisa Pulejo, <i>Il Bilancio di Genere nelle Università e il ruolo dei C.U.G. universitari</i>	101
Maria Camilla Spena, <i>Diversity Management: verso una nuova strategia per l'inclusione e la parità di genere nel sistema accademico italiano</i>	113
Maria d'Arienzo, <i>Appartenenza religiosa e diversità di genere nel contesto universitario</i>	137
Francesca Di Lella, <i>La tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni</i>	145
Giovanna Acampora, <i>Diversità e inclusione. Il Talento non ha barriere</i>	155

Sezione 2. Esperienze

Fabio Corbisiero, Ilaria Marotta, <i>Diversity on the Job: buona prassi di inclusione lavorativa nella città di Napoli</i> ...	165
Tullia Russo, <i>L'inclusione LGBT+ nelle università italiane nel biennio 2018-2020: politiche e misurazione</i>	183
Maria Rosaria Pelizzari, <i>Il progetto Re&I PEERS dell'Università di Salerno e l'attuazione di Piani di Uguaglianza di Genere nelle organizzazioni di ricerca</i>	197
Paola Sdao, <i>Women's Empowerment and Leadership in Academia: a case study</i>	211
Anna Lisa Amodeo, Concetta Esposito, <i>University Climate. Misurare e monitorare l'inclusione delle minoranze LGBT+ nei contesti universitari</i>	227

Sezione 3. Discussione

Luisa Festa, <i>Sulla conciliazione tempi di vita e di lavoro</i>	239
Alberto Tampieri, <i>Prevenzione e rimozione delle discriminazioni: la Direttiva 2/2019 e il ruolo del C.U.G.</i>	247
Maria Esposito, <i>Il C.U.G. nella Direttiva 2/2019 tra programmazione strutturata e forma giuridica di comitato</i>	252
Ciro Nesci, <i>Responsabilità sociale e welfare di secondo livello. L'esperienza di Pianoterra</i>	256
Ludovico Verde, <i>Diversity Management e Personale LGBTI</i>	260
Anna Maria Falconio Di Trapani, Ada Quirino, <i>Gestione delle diversità e inclusione</i>	267
Maria Ludovica Genna, Domenico Crea, <i>Diversity Management nel Sistema Sanitario Nazionale: futuro o chimera?</i>	269

Maria Rosaria Pelizzari

Il progetto R&I PEERS dell'Università di Salerno e l'attuazione di Piani di Uguaglianza di Genere nelle organizzazioni di ricerca

Abstract

L'articolo identifica alcune *best practices* relative all'uguaglianza di genere attuate nell'Università degli Studi di Salerno in circa un decennio. Ci si riferisce alla storia di una politica di piccoli passi, attuata da alcune docenti, impegnate nella promozione della cultura delle pari opportunità che ha realizzato gradualmente obiettivi significativi. Si ricostruisce, infatti, l'istituzione, nel 2011, dell'Osservatorio interdipartimentale per gli studi di Genere e le Pari Opportunità (OGEPO), la creazione, nel 2014, di un network sul territorio tra università, associazioni di categoria, enti e istituzioni provinciali, nazionali e internazionali, e, infine, la creazione, nel 2017, di un Consorzio di 10 organizzazioni europee di ricerca coinvolte, a partire dal 2018, nel progetto Horizon 2020 "R&I Peers – *Pilot experiences for improving gender equality in research organizations*", di cui l'Università di Salerno è capofila. Il Consorzio è composto da 10 organizzazioni, di cui 7 sono piloting partner impegnati ad attuare al loro interno un GEP (Gender Equality Plan), 3 sono supporting partner, che supportano, con eventi e azioni mirate, la realizzazione dei GEP. Come è stata accolta, all'interno dei 17 dipartimenti dell'Università di Salerno, la proposta del GEP-UniSa (approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione il 6 e il 7 marzo 2019)

di includere la prospettiva di genere nella ricerca scientifica? Quali risultati si possono già individuare in seguito alle attività di sensibilizzazione per la Parità di genere, l'uguaglianza di Genere e l'inclusione della diversità sul luogo di lavoro? Quali prospettive future si intravedono, una volta concluso il progetto R&I PEERS? A queste domande, in primo luogo, si cercherà di rispondere.

The article identifies some gender-related best practices implemented at the University of Salerno in the last decade. The article traces the history of a policy made of small steps, accomplished by some female professors, engaged in promoting the culture of equal opportunities that has gradually achieved significant objectives. Starting from the founding in 2011 of the interdepartmental Observatory for Gender studies and equal Opportunities (OGEPO), the study recollects the creation in 2014 of a network on the territory between universities, trade associations, national, international and provincial institutions. These accomplishments have paved the way to the establishment, in 2017, of a Consortium of 10 European research organizations involved in the Horizon 2020 project "R&I Peers – Pilot experiences for improving gender equality in research organisations", of which the University of Salerno is the leader. The project officially started in May 2018. The Consortium is made up of 10 members, of which 7 are piloting partners whose objective is the launch and implemen-

tation of a GEP (Gender Equality Plan). The remaining 3 are Supporting partners, who support and encourage, with targeted events and actions, the realization of the 7 GEPs. How was the proposal of UniSa's GEP (approved by the Academic Senate and the Board of Directors in March 2019) to include the gender perspective in scientific research received by the 17 departments of the University? Is it possible to already identify tangible results following awareness-raising activities for gender equality and the inclusion of diversity in the workplace? What future scenarios

can be foreseen once the R&I PEERS project is concluded? The study aims at answering these questions.

Keywords

Gender Equality Plan; Horizon 2020; R&I PEERS; Inclusione della Diversità

Gender Equality Plan; Horizon 2020; R&I PEERS; Diversity Opportunity

Premessa

Alla base del percorso delle Pari Opportunità nell'Università degli Studi di Salerno (d'ora in poi, UniSa) si può individuare una politica di piccoli passi, messa in atto da alcune docenti che, dalla fine degli anni '90 del secolo scorso, hanno riunito in un lavoro comune, a fasi alterne e con alterni risultati, docenti, personale tecnico amministrativo ed esponenti delle organizzazioni sindacali, con una sempre più numerosa partecipazione di studenti e studentesse (Pelizzari, 2012). Tale percorso ha portato nel 2000 alla nomina della prima Delegata alle Pari opportunità, nel 2006 all'istituzione della Commissione per le Pari Opportunità e nel 2011 alla costituzione di un Osservatorio interdipartimentale per gli studi di **Genere** e le **Pari Opportunità** (d'ora in poi, OGEPO), il cui Direttivo ha creato in Ateneo le basi per la costituzione, nel 2014, del C.U.G. Le azioni positive messe in campo, dalla creazione dell'OGEPO sino al presente, si caratterizzano per la significativa capacità di mobilitare processi cooperativi con partner sociali e istituzionali presenti sul territorio (Tortora, 2013). La dimensione cooperativa è, del resto, un punto di forza che facilita il coinvolgimento di risorse umane competenti e motivate che spesso sono poco utilizzate sul territorio. La costituzione di una rete territoriale consente anche la diffusione di pratiche valide per ispirare mutamenti culturali e di mentalità, con l'obiettivo di diffondere una cultura della parità e dell'uguaglianza che, nel rispetto del-

le differenze, ne includa le specificità. Particolarmente attiva in questi anni è stata, infatti, la progettazione di percorsi educativi per l'affermazione di una cultura di genere che dia piena cittadinanza alle differenze ed elimini ogni forma di violenza e discriminazione.

In particolare, UniSa si è impegnata su due fronti: il contrasto alla violenza di genere; la predisposizione e sperimentazione di modelli che migliorino la condizione femminile nel mercato del lavoro. In merito al contrasto alla violenza di genere, l'Ateneo, con il supporto di OGEPO, partecipa al Tavolo inter-istituzionale per il contrasto alla violenza sulle donne e i minori, costituitosi nel 2013 presso il Tribunale Penale di Salerno, con il quale, il 23 dicembre 2015, ha anche sottoscritto, in proposito, un protocollo d'Intesa (UniSa, 2018:16-23). In merito alle questioni relative all'implementazione dell'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro e delle professioni, va rilevata soprattutto la realizzazione di un'analisi dei modelli di bilancio del tempo, attraverso la somministrazione di questionari delle attività quotidiane, rivolte a un campione di donne occupate nell'area di Salerno (compreso il personale UniSa), sulla base di una mappa dei servizi offerti, del contesto familiare e socio-economico e dei modelli di policy sociale (Garofalo, Marra, Pelizzari, Truda 2015, a cura di).

In linea con questi obiettivi, sono stati avviati, come si è già accennato, stretti rapporti con Enti, Istituzioni, Associazioni pubbliche e private presenti sul territorio nonché con la Commissione Pari

Opportunità della Camera Penale di Salerno e la Consigliera di Parità Regionale, con lo scopo di promuovere corsi di formazione che aiutino a superare gli stereotipi di genere sia sul piano formativo che su quello del lavoro. Nel campo della didattica e della formazione si sono potenziati percorsi di sensibilizzazione degli studenti che mettono in campo strumenti, anche simbolici, di contrasto alla violenza di genere. Perciò dal 2016 si è avviato un percorso di sensibilizzazione degli studenti con l'obiettivo di chiamarli, anno per anno, a esprimere, in modo creativo, il proprio rifiuto della violenza sulle donne. Per creare una testimonianza simbolica dell'impegno di UniSa nel contrasto alla violenza sulle donne, nel Campus di Fisciano, è stata installata, aderendo al progetto nazionale "Panchine Rosse", il 18 novembre 2016, una panchina rossa come simbolo del percorso di sensibilizzazione nei confronti della lotta al femminicidio e alla violenza maschile sulle donne. In tale occasione, per creare una frase simbolo dell'impegno dell'Ateneo nel contrasto a ogni forma di discriminazione di genere, si è organizzato il Contest #PanchinaRossaUNISA, rivolto alla comunità universitaria, e promosso attraverso i social d'Ateneo. In tal modo è stato possibile scegliere la frase tra le numerose proposte presentate, da studenti e studentesse UniSa (Figura 1). L'Ateneo salernitano, prima università a installare tale simbolo, è stato una sorta di 'esempio' virtuoso sul territorio provinciale e regionale dove, in seguito, le panchine rosse sono 'spuntate' di continuo, a testimoniare la partecipazione e la diffusione



Figura 1. Campus di Fisciano (SA), Panchina rossa contro la violenza di genere, installata il 18 novembre 2016

nell'immaginario comune di una sensibilità contro la violenza di genere sempre più presente. In linea con tale impegno e nell'ottica di un'incentivazione della ricerca scientifica *gender oriented*, l'ateneo salernitano ha inoltre impegnato, a partire dall'A.A. 2016-17 fino all'AA. 2019-20, risorse per assegni di ricerca finalizzati a studi e ricerche utili a contrastare la cultura della violenza di genere.

Nel quadro che si è delineato è importante fare riferimento anche alla presenza della prospettiva di genere nella ricerca scientifica almeno in relazione ad ambiti in cui solo negli ultimi tempi ha iniziato a farsi strada l'ottica *gender oriented*. Mi riferisco, in primo luogo, alle Scienze farmaceutiche e alla Medicina. Va, infatti, ricordato l'impegno che dal 2014 vede coinvolto il Dipartimento di Farmacia

(DIFARMA) con l'OGEPPO nell'organizzazione di seminari didattici e convegni in cui sono presentate le nuove ricerche nel campo della Farmacia e della Medicina di genere.

Di particolare interesse, tra gli altri, a settembre 2015, il convegno del Dipartimento di Medicina "La medicina personalizzata: dal gene al genere" a cura della professoressa Amelia Filippelli e, a marzo 2017, il convegno "Cultura di genere nel mondo della Farmacia" a cura delle professoressa Rita Aquino e Anna Maria D'Ursi. In proposito, non è fuori luogo evidenziare come, passo dopo passo, la cultura e la sensibilità di genere siano in grado di far emergere e percepire le differenze e le specificità per incorporarle in politiche strategiche concrete *gender-oriented*. Tali politiche facilitano la conoscenza delle differenze di genere nella risposta ai farmaci, nello sviluppo di percorsi terapeutici appropriati e protocolli innovativi nella ricerca. In questa ottica la comunicazione di genere è essenziale per diffondere maggiore consapevolezza nella popolazione e negli operatori sanitari dalla loro prima formazione nei Corsi di Laurea fino agli approfondimenti specialistici nelle scuole di specializzazione e master. La Medicina personalizzata, ponendo al centro del processo di cura il paziente con tutte le sue differenze sta contribuendo a cambiare radicalmente l'approccio classico dalla diagnosi alla terapia, fornendo la concreta possibilità di agire in maniera mirata sulla strategia terapeutica da adottare per ciascun paziente, in modo da favorire anche benefici sociali e finanziari per l'intero sistema sanitario

(Franconi e Cantelli Forti, 2013; Franconi, 2010; Piras e Franconi, 2009; Franconi, Montilla, Vella, 2007). All'interno del Dipartimento di Farmacia di UniSa è operante un nucleo di ricerca la cui attività è focalizzata su problematiche di sperimentazione gender specifiche. Il gruppo è sempre più strutturato e impegnato in pubblicazioni su riviste nazionali e internazionali nonché nella partecipazione a progetti di ricerca Horizon 2020.

In base a tale scenario si avverte l'esigenza di potenziare in futuro la capacità di coordinamento delle iniziative che docenti e ricercatori intraprendono in collaborazione con le Istituzioni del territorio con finalità di promozione dell'uguaglianza di genere. Tipicamente comprese nella terza missione dell'Università, le azioni positive di pari opportunità possono far leva e sfruttare complementarità tra settori disciplinari nel campo della ricerca e tra le attività didattiche, di formazione e consulenza sia a vantaggio delle istituzioni partner sia a vantaggio delle donne beneficiarie del territorio. Si può indicare come modello di lavoro meta e interdisciplinare, *gender oriented*, la pubblicazione OGEPPO, dell'opera in tre volumi MODA&MODE (Pelizzari 2019, a cura di), che rappresenta un lavoro di squadra, realizzato da circa 80 studiosi e studiose di varie discipline (dalla Letteratura alla Geografia, dall'Ingegneria all'Architettura, dalla Storia alla Giurisprudenza, dalla Sociologia alla Biologia e alla Farmacia, dalla Psicologia alla Sociologia, dall'Economia aziendale alle Scienze della Comunicazione e alle Arti figurative, al Teatro e al Cinema) insieme a esperti del settore.

Le linee di tendenza seguite dall'Università andranno sempre più in direzione di un aumento delle risorse economiche per favorire la *gender equality* nel campo della ricerca scientifica, un obiettivo al quale si sta impegnando il gruppo di studiosi e studiose afferenti a OGEPO. Fondamentale sarà anche l'attuazione di buone pratiche in linea con il Piano di Azioni Positive del C.U.G. Non va, del resto, sottovalutato che l'uguaglianza tra i generi costituisce il quinto dei diciassette *Sustainable Development Goals* che le Nazioni Unite hanno posto al centro dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile. Eradicare le disuguaglianze tra gli uomini e le donne, migliorando, in tal modo, la vita di tutti e tutte, costituisce infatti una *conditio sine qua non* per la sostenibilità del pianeta che non è solo ambientale ma anche economica e sociale (Agenda-2030).

In Italia, secondo i dati del MIUR (2016), nell'università le donne rappresentano il 56% degli iscritti, il 52% dei dottori di ricerca ma solo il 22% dei professori ordinari, percentuale che subisce una ulteriore diminuzione se consideriamo le donne con qualifica di professore ordinario in area STEM (18,2%). Volgendo lo sguardo all'Europa, solo in Finlandia si è raggiunto un perfetto equilibrio di genere tra i docenti universitari ma in numerosi paesi, tra cui Norvegia, Regno Unito, Portogallo e Svezia, la parità è a portata di mano, in quanto la presenza femminile nel corpo docente oscilla tra il 44 e il 45%, sia tra ordinari che associati.

L'ultimo rapporto dell'ANVUR (2018), oltre a ribadire che nelle Università italiane la presenza

femminile si riduce sensibilmente tra i professori di prima e di seconda fascia, sottolinea con preoccupazione la persistente "segregazione occupazionale" che vede le donne in numero preminente nelle Scienze umanistiche e sociali ma ancora troppo poche nelle STEM, specialmente nell'Ingegneria e nell'Informatica. In UniSa, i dati emersi dalla pubblicazione del primo Bilancio di Genere evidenziano una intensa attività di sensibilizzazione, rivolta anche al territorio provinciale e regionale, svolta almeno dal 2011 per la diffusione di una cultura delle pari opportunità, intesa come contrasto a ogni forma di discriminazione sul piano formativo e nell'ambito del lavoro. Persistono, tuttavia, notevoli asimmetrie nella progressione delle carriere tra donne e uomini, a vantaggio di questi ultimi (ad esempio, su 17 Dipartimenti, attualmente solo due sono diretti da una donna), e una evidente sottorappresentazione delle studentesse nell'area STEM. Proprio in considerazione di queste valutazioni, molte aspettative sono riposte nelle azioni messe in atto con il Progetto R&I in attesa dei suoi risultati finali. Se ne parlerà nelle pagine seguenti.

Il progetto H2020 "R&I PEERS"

Il Progetto R&I PEERS "Pilot Experiences for Improving Gender Equality in Research Organisations" (d'ora in poi R&I) di cui l'Università di Salerno è capofila con il supporto dell'OGEPO, è un Progetto finanziato dalla Commissione Euro-

pea con il Grant Agreement n° 788171 nel quadro di Horizon 2020 (Call: Science with and for Society, H2020-SwafS-2017-1). Esso è, infatti, inserito nell'ambito del Topic: SwafS-3-2017: *Support to research organisations to implement gender equality plans*, i cui obiettivi principali sono mirati a “promuovere la parità di genere nella Ricerca e nell’Innovazione attuando, attraverso Gender Equality Plan (d’ora in poi, GEP), cambiamenti istituzionali relativi alla gestione delle risorse umane, ai finanziamenti, ai processi decisionali e ai programmi di ricerca”. R&I ha una durata di 48 mesi: dal 1° Maggio 2018 al 30 Aprile 2022. Ha come obiettivo la promozione della cultura delle pari opportunità nell’ambito della ricerca scientifica partendo dalle esperienze concrete delle istituzioni partecipanti. È stato coordinato dal 1 maggio 2018 fino al 1 marzo 2020 dalla Prof.ssa Maria Rosaria Pelizzari, attualmente è coordinato dalla Professoressa Ornella Malandrino a partire dal 2 marzo 2020 fino al 30 aprile 2022. Pelizzari è attualmente Responsabile dell’attuazione delle attività del GEP UniSa.

R&I vede coinvolti, oltre all’Università di Salerno, i seguenti Enti e Istituti Internazionali:

- CicNANO GUNE Centro de Investigacion Cooperativa en Nanociencias (Spagna);
- Confindustria Salerno con il Comitato Femminile Plurale (Italia);
- CNR Consiglio Nazionale delle Ricerche (Italia);
- CNTI Cyprus Neuroscience and Technology Institute (Cipro);
- DLI Digital Leadership Institute (Belgio);

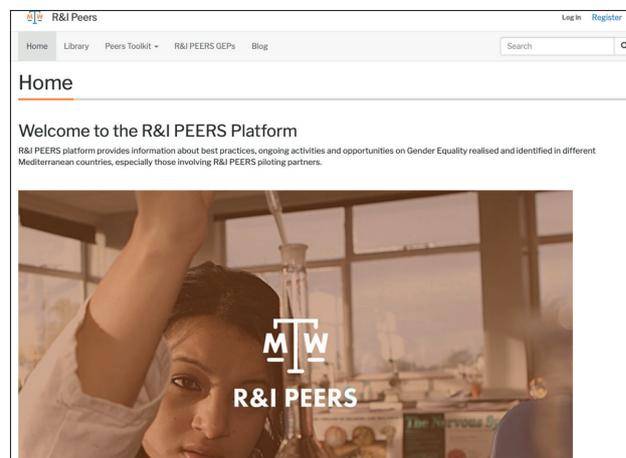


Figura 2. R&I PEERS, sito web

- CSGE Hellenic Republic Ministry of Interior (Grecia);
- MIGAL Galilee Research Institute LTD (Israele);
- ANPR National Agency for Scientific Research Promotion (Tunisia);
- ZRC SAZU Institute of Culture and Memory Studies (Slovenia).

Obiettivo del progetto è promuovere una piena partecipazione di donne e uomini al mondo della ricerca, nonché la presenza equilibrata di entrambi i generi nei processi decisionali delle organizzazioni di ricerca coinvolte (Figura 2). Tali obiettivi sono essenziali per il miglioramento della qualità scientifica e, più in generale, per il benessere delle società nel loro complesso. L’obiettivo principale è l’attuazione di 7 GEP da parte dei 7 Piloting Partner afferenti al progetto e appartenenti all’area Mediterranea (UNI-



Figura 3. R&I PEERS- kick-off meeting, maggio 2018

SA, CNTI, CicNANOGUNE, MIGAL, ANPR, GSGE, ZRC SAZU). Ogni GEP è stato formalmente adottato dai più alti organi decisionali di ciascuna organizzazione di ricerca. Il GEP di UniSa è stato approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione il 6 e il 7 marzo 2019. All'interno di R&I sono previsti altri due obiettivi comuni, ovvero: 1. Colmare il divario di genere nei processi decisionali e nei gruppi di ricerca; 2. Rafforzare la tematica di genere nei programmi di ricerca. In conclusione, il progetto mira a sradicare quelle regole inconsce, sociali, culturali e mentali che limitano la partecipazione e le carriere delle donne nella ricerca e nell'innovazione nell'area del Mediterraneo.

Prima di procedere nell'analisi del progetto, nonché nell'individuazione delle attività principali legate alla progettazione e all'approvazione dei GEP nelle organizzazioni di ricerca coinvolte (Figura 3) e, soprattutto, in UniSa, non sarà fuor di luogo soffermarsi su che cosa si intende per GEP nelle sue linee essenziali (EIGE 2020; LERU- Universities, 2015).

Che cos'è un GEP

La Commissione Europea identifica come GEP (Gender Equality Plan) un insieme di azioni programmate da un gruppo all'interno di un'Azienda (di vario tipo) con lo scopo di:

- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per individuare pregiudizi di genere;
- identificazione e implementazione di strategie innovative per moderare qualsiasi tipo di pregiudizio;
- fissare obiettivi e monitorarne i progressi attraverso degli indicatori.

Un GEP può essere suddiviso in diverse fasi ognuna delle quali richiede specifiche tipologie di interventi. Eccone i principali:

- una fase di analisi in cui vengono raccolti dati disaggregati sul sesso; vengono valutati in modo critico processi e pratiche con l'intenzione di individuare diseguaglianze e pregiudizi di genere;
- una fase di pianificazione in cui vengono individuati obiettivi e destinatari, vengono decise azioni e misure per rimediare alle problematiche riscontrate, vengono assegnate risorse e responsabilità e concordate le tempistiche;
- una fase di implementazione in cui vengono implementate le attività e vengono intrapresi sforzi di sensibilizzazione volti a espandere gradualmente la rete degli stakeholders;
- una fase di monitoraggio in cui processi e progressi vengono regolarmente portati a termine e valutati.

Le conclusioni derivanti dalle attività di monitoraggio permettono di regolare e potenziare gli interventi così che i loro risultati possano essere ottimizzati.

Obiettivi

L'insieme di azioni fin qui presentate, che possono avere diversi gradi di complessità, è pensato per articolare una visione strategica finalizzata a raggiungere l'equità di genere. L'obiettivo di un GEP può variare in base al tipo di organizzazione, al contesto istituzionale in cui viene implementato, ai settori individuati o al tipo di pregiudizi e disuguaglianze di genere identificate come parte della diagnosi. Si potrebbe affermare, in sintesi, che rappresentano, almeno in parte, la risposta alla oggettiva asimmetria nei rapporti tra i generi. Si presentano, inoltre, come degli strumenti strategici, operativi e su misura che consentono di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per implementare nella pratica il *gender mainstreaming*.

Come punti di riferimento si possono prendere in considerazione alcuni dei più recenti interventi legislativi del Parlamento Europeo in materia di uguaglianza di genere. Nel 2015, ad esempio, fu varato un piano strategico denominato "Strategic engagement for gender equality 2016-2019", che aveva come obiettivi: incoraggiare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro; ridurre il divario retributivo tra uomini e donne; coinvolgere più donne al

tavolo decisionale; porre fine alla violenza di genere. L'anno dopo, nel 2016, è stata approvata una risoluzione che sostiene la partecipazione femminile al mercato del lavoro attraverso l'attuazione delle politiche di equilibrio tra vita personale e professionale; l'utilizzo di fondi UE per garantire ai figli minori un servizio sanitario adeguato; la creazione di varie reti europee per le imprenditrici; la promozione della cultura imprenditoriale sul piano educativo e formativo, al fine di incoraggiare sempre più donne a optare per una carriera in campo economico, finanziario, scientifico e tecnologico; nonché la semplificazione nell'accesso al credito. Attraverso questi strumenti l'imprenditoria femminile potrebbe essere rilanciata. Risale, come è noto, al 27 ottobre 2017 l'adozione ufficiale, da parte della Commissione europea, dei programmi di lavoro 2018-2020 relativi a HORIZON 2020 per il sostegno ad attività di ricerca e innovazione. L'adozione dei programmi di lavoro ha anche dato avvio alla pubblicazione dei nuovi bandi per il triennio. Tra cui:

- SwafS-13-2018: Gender Equality Academy and dissemination of gender knowledge across Europe;
- SwafS-09-2018-2019 – Supporting Research Organisations to implement Gender Equality Plans (CSA).

Al centro dei bandi EU per la promozione della parità è posta la realizzazione del *gender mainstreaming*, che potrebbe essere tradotto come "integrazione di genere". Un approccio strategico alle politiche che si pone l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in

ogni ambito della società e che prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche. In questo quadro generale si cerca di contrastare, almeno in parte, la diffusa asimmetria nei rapporti tra i generi. Dei GEP, se ben strutturati, si riconosce ormai l'efficacia come strumenti strategici e operativi per agevolare l'individuazione del quadro legale, organizzativo, economico e sociale e per creare, come ho già accennato, le condizioni operative più idonee a implementare nella pratica il *gender mainstreaming*.

Per definire con maggiore chiarezza metodi e percorsi strategici, giova qui ricordare le fasi che ogni GEP prevede. Partendo, dunque, dal processo di elaborazione, si passa all'attuazione delle azioni includendo, fin dall'inizio, la stesura delle norme e l'individuazione delle decisioni di spesa, non senza definire step specifici, sia per la valutazione in itinere del procedimento, considerandone progressi e criticità, sia per il monitoraggio costante. Tutti questi elementi, basati sulle indicazioni europee, sono serviti come bussola per la stesura e, quindi, per l'organizzazione delle azioni. Su questo ci si soffermerà, qui di seguito, analizzando il 'Caso UniSa' all'interno di R&I.

Il progetto R&I PEERS e l'Università degli Studi di Salerno

Per quanto riguarda UniSa, unica Università pubblica di tutto il Consorzio di R&I PEERS, la realizzazione di questo Progetto si inserisce in un

terreno particolarmente fertile, del tutto pronto, come ho cercato di spiegare nella premessa, ad affrontare questa sfida. Raccogliendo, infatti, l'esperienza maturata dall'Università, grazie all'OGEP (dal 2011) e al C.U.G. (dal 2014), nel campo delle pari opportunità e del benessere sul luogo di lavoro, e in conformità con le "Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella Ricerca" (2018), il GEP mira a integrare la didattica e la ricerca nell'ottica dei *Gender studies* e della *Gender equality*. Pertanto, non si tratta di un progetto per le donne ma di un progetto per tutti e tutte al fine di assicurare pari opportunità, migliorare il benessere delle persone e, non da ultimo, fare dell'Università di Salerno un modello di *best practices* sul piano nazionale ed europeo. Le pari opportunità, inoltre, non sono intese soltanto nell'ottica di genere ma includono il *diversity* nelle sue molteplici accezioni.

Il Gender Equality Plan dell'Università degli Studi di Salerno

Strutturato in cinque aree target, il GEP prevede un insieme di azioni strategiche la cui effettiva realizzazione, entro un arco temporale ben preciso, sarà monitorata *in progress* da indicatori e sarà sottoposta a valutazione esterna dai membri dell'Advisory Board internazionale, nominato dalla Commissione europea. Riporto, in sintesi, una descrizione delle aree target.

Affermazione della prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica

L'affermazione di una prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica rappresenta il primo passo da compiere in direzione di una Università a misura di donne e uomini. Quest'area target prevede alcune azioni strategiche tra le quali: la realizzazione di workshops regolari per studenti della Laurea Magistrale, dottorandi e ricercatori sulle modalità di inclusione della prospettiva di genere nei propri progetti di ricerca; promozione di insegnamenti a scelta libera per gli studenti relativi ai *Gender studies* in vari settori disciplinari, potenziando quelli già esistenti nell'ambito umanistico e attivandone altri nelle aree STEM; inserimento di un insegnamento interdisciplinare sulla *Gender equality* nell'offerta formativa di tutti i corsi di dottorato dell'Ateneo; seminari interdisciplinari con esperti nazionali e internazionali per incentivare la presenza delle donne nei Corsi di Laurea e nelle professioni legate alle STEM; istituzionalizzazione, di premi per studi e ricerche, che includano una dimensione di genere, utilizzando anche fondi e risorse esterne all'Ateneo; attività di *fundraising* per la creazione di Assegni di ricerca sulle pari opportunità; incontri di orientamento per studenti e studentesse delle scuole superiori per promuovere la presenza femminile negli studi e nelle professioni nell'area STEM. In tale area si prevede, avvalendosi di uno scambio di competenze e di esperienze con il C.U.G. dell'Università di Napoli "Federico II" e con il team di docenti che ha portato avanti il Proget-

to GENOVATE, di mettere le basi per un efficace servizio di *mentoring*, che rappresenta un elemento chiave per i giovani, e in particolare per le giovani ricercatrici, all'inizio della propria carriera. Il *mentor* può, infatti, aiutare, guidare e supportare il *mentee* nelle sue scelte professionali e personali (Nöbauer and Genetti 2008 eds.). Per affermare la prospettiva di genere nella ricerca si prevedono azioni di *mentoring* su misura per dottorande, assegniste, ricercatrici, e possibilmente *skills training* per i ricercatori e le ricercatrici sull'accesso e il management dei finanziamenti, con particolare attenzione a quelli europei, corsi di formazione sulla leadership e la scrittura accademica, nonché training *ad hoc* per i mentors.

Introduzione del corretto uso del linguaggio di genere

In Italia sono ancora forti le resistenze nei confronti del corretto uso del linguaggio di genere, nonostante le prime raccomandazioni per un uso non sessista della lingua risalgano alla metà degli anni Ottanta dello scorso secolo. Quest'area target prevede almeno tre azioni strategiche tra le quali lo screening della comunicazione istituzionale e dei documenti interni di UniSa al fine di verificarne il rispetto del linguaggio di genere, superando anche il concetto di 'genere binario'. Si cercherà di introdurre gradualmente nella comunicazione ufficiale UniSa, dai moduli online ai contenuti del sito web, il corretto uso del linguaggio di genere da parte

dell'Amministrazione, in linea con le indicazioni nazionali, con i suggerimenti della Conferenza Nazionale dei C.U.G. Universitari e con le attività programmate dal C.U.G. UNISA.

Rafforzamento delle misure di conciliazione lavoro-famiglia

Rafforzare le misure volte ad assicurare un migliore equilibrio tra gli impegni lavorativi e le responsabilità familiari è centrale in ogni attività relativa all'affermazione delle pari opportunità. Esse, favorendo l'equilibrio vita-famiglia delle persone, influenzano positivamente anche il benessere nell'ambito lavorativo. Quest'area target terrà conto, come base di partenza, anche del lavoro svolto per il progetto UniSa-OGPEO del 2013-15 "Conciliazioni. *Interventi di sostegno ai tempi di vita e di lavoro delle donne lavoratrici*" (P.O.R. CAMPANIA FSE 2007.2013 ASSE II OCCUPABILITÀ – Obiettivo f). Il target prevede alcune azioni strategiche tra le quali: la creazione di stanze *ad hoc*/postazioni per l'allattamento, il tiraggio del latte, il cambio dei pannolini; la creazione di una ludoteca per bambini (dai 4 ai 9 anni) con l'assistenza di personale competente, il rafforzamento del già esistente *Summer camp* per le figlie e i figli dei dipendenti UNISA, assicurando in particolare il servizio mensa e l'orario di apertura nel corso di tutta la giornata lavorativa dei genitori; l'individuazione di modalità di lavoro agile, più congeniali alla con-

ciliazione dei tempi (i.e. telelavoro, *smart working*, lavoro flessibile). Sarà interessante constatare, in merito a queste modalità di lavoro, se, finita l'emergenza da COVID-19, si registreranno cambiamenti consistenti nell'organizzazione del lavoro, grazie ai quali dovrebbe essere più agevole ottenerne la diffusione tra i lavoratori interessati.

Rafforzamento della consapevolezza di genere nella struttura organizzativa dell'università

Quest'area target prevede alcune azioni strategiche tra cui: a) l'organizzazione di corsi sulle pari opportunità per tutto il personale tecnico-amministrativo di UniSa; b) l'elaborazione di un questionario sulle pari opportunità per tutti i dipendenti dell'Università; c) il coinvolgimento delle Associazioni studentesche nelle diverse attività. Un importante obiettivo è costituito dalla realizzazione del secondo Bilancio di Genere, uno strumento molto importante in grado di fotografare l'ateneo nel suo complesso, individuando le disparità esistenti tra gli uomini e le donne per indirizzare le future politiche nell'ottica della parità di genere.

Riduzione del divario di genere negli organi decisionali

La leadership dell'università e i suoi organi decisionali devono assicurare un equilibrio di genere

al proprio interno per essere all'altezza dei valori di cui si fanno portavoce. Uomini e donne devono avere le stesse possibilità di accedere agli organi decisionali e lo stesso processo decisionale deve essere gender-sensitive, nella consapevolezza delle differenze tra uomini e donne al fine di promuovere le pari opportunità. Quest'area target prevede come azioni strategiche: l'organizzazione di un workshop sul pregiudizio di genere (*gender bias*) negli organi decisionali; attività di sensibilizzazione sull'importanza della presenza delle donne nelle posizioni direttive, nei boards (CDA e Senato Accademico) e nelle commissioni di valutazione; e, infine, attività di supporto alle candidature femminili negli organi decisionali dell'Università, anche con l'eventuale introduzione di un sistema di quote.

Minima bibliographica et sitographica

- AGENDA (2030), <https://web.archive.org/web/20190604064339/https://unric.org/it/agenda-2030>.
- ANVUR (2018), <https://www.anvur.it/rapporto-biennale/rapporto-biennale-2018/>.
- EIGE (2020), <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.
- LERU- Universities (2015), *Gendered research and innovation: integrating sex and Gender analysis into the research process*: https://eige.europa.eu/sites/default/files/leru_ap18_gendered_research_and_innovation_final.pdf.
- R&I PEERS- notizie: https://www.biblioteche.unisa.it/cpo/rei_peers_progetto_europeo.
- R&I PEERS- notizie: <https://cordis.europa.eu/project/rcn/214911/factsheet/it>.

- R&I PEERS- Pagina facebook: <https://www.facebook.com/ripeerseu/>.
- Franconi F., Giorgio Cantelli Forti (2013), *Manuale di medicina sesso-genere*, in *Manuali*, Bologna University Press, Bologna.
- Franconi F. (2010), *La salute della donna. Un approccio di genere*, FrancoAngeli, Milano.
- Franconi F., Simona Montilla, Stefano Vella (2007), *Farmacologia di genere*, Seed, Torino.
- Garofalo, M. R.; Marra, Mita; Pelizzari, Maria Rosaria; Truda, Giovanna (2015, a cura di), *Conciliazioni. Azioni di sostegno ai tempi di vita e di lavoro delle donne lavoratrici*, Natan Edizioni, Roma.
- Nöbauer H., Genetti Evi (2008 eds.), *Establishing Mentoring in Europe. Strategies for promotion of women academics and researchers*, Eument-net, Fribourg.
- Pelizzari M.R. (ed. 2019), *MODA&MODE. Tradizioni e Innovazione* (Secoli XI-XXI), 3 voll., FrancoAngeli, Milano.
- Pelizzari, M. R. (2012), *Il percorso delle Pari Opportunità all'Università di Salerno (1991-2011). La Camera Blu. Rivista Di Studi Di Genere*, 6, pp. 72-80.
- Piras P. Franconi Flavia (2009), *Saluti e Diritti nella Prospettiva di Genere*, Aipsa Edizioni, Cagliari.
- Tortora L. (2013), *Studi di genere e Pari Opportunità: l'Osservatorio interdipartimentale dell'Università di Salerno. La Camera Blu. Rivista Di Studi Di Genere*, 9.
- UniSA (2018), *Primo Bilancio di Genere*, ed. Università degli Studi di Salerno.

Maria Rosaria Pelizzari

Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Salerno
m.pelizzari@unisa.it