LINEE GUIDA PER PROMUOVERE L'EQUILIBRIO DI GENERE NEI PANEL DEGLI EVENTI SCIENTIFICI DEL POLITECNICO DI BARI

Premessa.

Le presenti Linee guida costituiscono uno strumento di indirizzo dell'Ateneo per promuovere l'equilibrio di genere e valorizzare le differenze nella progettazione e nella realizzazione degli eventi scientifici. Esse si applicano agli eventi organizzati dal Politecnico di Bari, nel rispetto dell'autonomia scientifica e organizzativa delle strutture e delle specificità dei diversi ambiti disciplinari.

1. Finalità e ambito di applicazione

Obiettivo delle Linee guida è perseguire l'equilibrio di genere, valorizzando le differenze, nell'ambito di panel, tavole rotonde, convegni, seminari, conferenze e altre iniziative di carattere scientifico organizzate dall'Ateneo, comprese, ove pertinenti, le iniziative realizzate in collaborazione con soggetti esterni. Tanto, nella consapevolezza che il contributo di donne e uomini, nella pluralità delle competenze, delle esperienze e delle prospettive individuali, costituisce un valore fondamentale e insostituibile per la ricerca scientifica e per la qualità del confronto.

L'equilibrio di genere, secondo le indicazioni del presente documento, è perseguito senza introdurre una quota di genere obbligatoria: il mancato raggiungimento dell'equilibrio non comporta l'invalidità delle iniziative, né ne impedisce lo svolgimento.

L'impostazione non prescrittiva tiene conto, in particolare, della limitata presenza di figure femminili in alcuni settori scientifico-disciplinari nell'organico dell'Ateneo e, più in generale, negli atenei italiani, nonché della frequente difficoltà di reperire, anche al di fuori del contesto universitario, un numero di esperte nelle materie di riferimento sufficiente a garantire, in ogni caso, la presenza di donne e uomini. Tali condizioni non escludono tuttavia la possibilità e la necessità di perseguire l'obiettivo dell'equilibrio attraverso una ricerca effettiva delle competenze disponibili.

Le presenti Linee guida rappresentano, quindi, un momento di sperimentazione e accompagnamento verso una prassi di Ateneo nella quale la considerazione della dimensione di genere possa progressivamente divenire non solo elemento ordinario della progettazione e della realizzazione della maggior parte degli eventi scientifici ma anche una condizione necessaria.

2. Approccio

L'approccio adottato è quello della responsabilità del processo organizzativo: a valle della definizione di un obiettivo di equilibrio, occorre procedere alla concreta ricerca delle competenze disponibili e, ove l'obiettivo non sia raggiungibile, alla sintetica esplicitazione delle attività svolte e delle circostanze che ne abbiano reso difficoltoso il conseguimento. La specificità di determinati settori scientifici caratterizzati da una persistente sottorappresentazione femminile deve essere considerata nella valutazione delle disponibilità e delle competenze, ma non deve tradursi in una rinuncia preventiva alla ricerca di esperte. Le strutture, inoltre, sono invitate a prestare particolare attenzione alla tutela e alla valorizzazione delle persone appartenenti al genere

sottorappresentato nel rispettivo settore scientifico-disciplinare, garantendo loro la partecipazione seppur evitando che essa determini un onere sproporzionato o una concentrazione di incarichi non sostenibile.

3. Programmazione e composizione dei panel

L'equilibrio di genere deve essere considerato nella definizione del programma e nella scelta delle relatrici e dei relatori, sulla base delle competenze scientifiche richieste e delle caratteristiche dell'iniziativa. La ricerca deve essere avviata con adeguato anticipo e, ove possibile, attraverso una pluralità di fonti e contatti, evitando di limitarsi ai nominativi già abitualmente coinvolti in iniziative analoghe.

L'attenzione all'equilibrio dovrebbe riguardare l'intero panel e, ove pertinente, anche la composizione dei comitati scientifici e organizzativi.

4. Ricerca attiva e coinvolgimento delle esperte

Chi organizza è invitato a utilizzare, ove disponibili, banche dati e repertori di esperte, reti scientifiche e professionali, società scientifiche, associazioni e altri strumenti utili all'individuazione di competenze femminili nei diversi settori disciplinari.

L'Ateneo potrà mettere a disposizione o promuovere strumenti e repertori utili a tale attività, anche mediante il collegamento con iniziative e reti nazionali e internazionali.

5. Ruoli, responsabilità e visibilità scientifica

La presenza di donne e uomini dovrebbe essere adeguatamente considerata anche con riferimento ai ruoli ricoperti nell'ambito dell'evento, prestando particolare attenzione alla tutela e alla valorizzazione delle persone appartenenti al genere sottorappresentato nel rispettivo settore scientifico-disciplinare.

Si raccomanda di evitare una composizione nella quale le donne risultino prevalentemente coinvolte come moderatrici, *discussant* o componenti dei comitati organizzativi, mentre la rappresentanza scientifica principale sia affidata esclusivamente o prevalentemente a uomini.

Le competenze di donne e uomini dovrebbero essere valorizzate nei ruoli di maggiore responsabilità e visibilità scientifica, comprese, ove pertinenti, le funzioni di keynote speaker, relatrice o relatore principale, componente di tavole rotonde e figura di riferimento scientifico. Il contributo di entrambi i generi, nella pluralità delle competenze, delle esperienze e delle prospettive, costituisce un valore fondamentale e insostituibile per la ricerca scientifica e per la qualità del confronto.

6. Networking e valorizzazione delle competenze

Ove pertinente, chi organizza è invitato a favorire occasioni di confronto e networking tra le diverse componenti della comunità scientifica, prestando attenzione anche alle competenze meno frequentemente coinvolte negli eventi pubblici.

Le iniziative possono costituire un'opportunità per favorire relazioni scientifiche, collaborazioni e occasioni di visibilità professionale, con particolare attenzione alle persone e ai gruppi che incontrano maggiori ostacoli nell'accesso a tali opportunità, ovvero che, in minoranza numerica, necessitino di incoraggiamento a partecipare.

7. Comunicazione e linguaggio

La comunicazione degli eventi, anche quando non supportata direttamente dagli uffici dell'amministrazione centrale competente, deve utilizzare un linguaggio rispettoso e inclusivo ed evitare formulazioni o rappresentazioni suscettibili di rafforzare stereotipi negativi collegati al genere. Particolare attenzione dovrebbe essere prestata ai linguaggi nella predisposizione di locandine, brochure e materiali informativi e, più in generale, nelle pagine del sito web dell'Ateneo e in ogni altro strumento social e di comunicazione, in coerenza con gli indirizzi del MUR e con le linee guida sul linguaggio attento alle differenze di genere adottate dall'Ateneo.

La comunicazione di un evento non riguarda soltanto il linguaggio verbale: anche i testi visivi, le scelte relative al materiale iconografico e, ove presenti, gli elementi sonori concorrono alla rappresentazione dell'iniziativa. Tali linguaggi dovrebbero pertanto essere valutati nel loro insieme e nella loro reciproca interazione, evitando rappresentazioni stereotipate e assicurando una valorizzazione equilibrata delle relatrici e dei relatori, delle loro competenze, dei ruoli e dei risultati scientifici.

Le strutture sono invitate a dare evidenza, nei materiali e nelle pagine di comunicazione degli eventi, dell'adesione dell'Ateneo ai principi delle presenti Linee guida.

8. Accessibilità e conciliazione

Nella progettazione degli eventi si raccomanda, per quanto possibile, di adottare soluzioni organizzative che garantiscano ambienti privi di barriere architettoniche e favoriscano l'accessibilità e la partecipazione di persone con esigenze di conciliazione tra vita personale, familiare e professionale.

A seconda della tipologia e della durata dell'iniziativa, possono essere valutate modalità organizzative flessibili, adeguate informazioni preventive e, ove possibile, misure di supporto alla partecipazione di persone con responsabilità di cura.

9. Patrocinio e sostegno dell'Ateneo

Nella valutazione delle richieste di patrocinio o di sostegno dell'Ateneo a eventi scientifici, le strutture competenti possono tenere conto dell'attenzione prestata ai principi delle presenti Linee guida e sono invitate a farlo.

L'eventuale valutazione non comporta automatismi né costituisce una condizione generale di ammissibilità dell'iniziativa.

10. Documentazione e monitoraggio

Al fine di consentire una verifica nel tempo dell'applicazione delle presenti Linee guida, le strutture organizzatrici sono invitate a conservare le informazioni essenziali relative alla composizione dei panel e alle eventuali attività svolte per perseguire l'equilibrio di genere, nel rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

Qualora l'obiettivo di equilibrio non sia raggiunto, potrà essere acquisita una sintetica evidenza delle iniziative intraprese per individuare e coinvolgere esperte, evitando che la documentazione richiesta si traduca in un aggravio procedurale per le strutture.

L'Ateneo potrà utilizzare le informazioni raccolte per attività di monitoraggio, valutazione e aggiornamento delle proprie politiche di pari opportunità nell'ambito del sistema di gestione per la parità di genere.

11. Dimensione intersezionale

La promozione dell'equilibrio di genere si inserisce nell'impegno dell'Ateneo a favorire la partecipazione e la valorizzazione delle diverse componenti della comunità scientifica.

Nell'organizzazione degli eventi possono pertanto essere considerate, ove pertinenti, ulteriori dimensioni suscettibili di incidere sulla partecipazione e sulla visibilità delle donne e degli uomini, quali la fase della carriera, l'età, la provenienza geografica e la disabilità.

12. Diffusione e strumenti di supporto

Le presenti Linee guida sono rese disponibili alle strutture dell'Ateneo e alla comunità accademica attraverso gli strumenti istituzionali.

L'Ateneo promuove la diffusione di strumenti di supporto alla loro applicazione, inclusa la check-list allegata, e potrà predisporre repertori, indicazioni operative e ulteriori risorse utili alla ricerca delle competenze, in particolare femminili.

13. Disposizioni finali

Le presenti Linee guida costituiscono uno strumento di indirizzo e orientamento per le strutture e i soggetti che organizzano, promuovono o patrocinano eventi scientifici del Politecnico di Bari.

Esse sono applicate nel rispetto dell'autonomia scientifica e organizzativa delle strutture e possono essere periodicamente aggiornate sulla base degli esiti del monitoraggio, dell'evoluzione del quadro istituzionale e delle esperienze maturate dall'Ateneo.

ALLEGATO – CHECK-LIST PER CHI ORGANIZZA

La seguente check-list è uno strumento di supporto per accompagnare le strutture nella concreta applicazione delle Linee guida. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di equilibrio, la check-list può essere utilizzata per documentare in modo semplice le attività svolte e le eventuali circostanze che hanno inciso sulla composizione del panel.

Ambito	Verifica	Risposta
Programmazione	Ho considerato l'equilibrio di genere nella definizione del panel e del programma?	☐ Sì ☐ In parte ☐ No
Ricerca delle competenze	Ho svolto una ricerca attiva di esperte, anche attraverso repertori, banche dati o reti?	☐ Sì ☐ In parte ☐ No
Composizione	Il panel presenta, tenuto conto della numerosità e delle specificità disciplinari, un adeguato equilibrio tra donne e uomini?	☐ Sì ☐ In parte ☐ No
Ruoli	Le donne sono rappresentate anche nei ruoli di maggiore responsabilità e visibilità scientifica?	☐ Sì ☐ In parte ☐ No
Comitati	Ho considerato, ove pertinente, la dimensione di genere anche nei comitati scientifici e organizzativi?	☐ Sì ☐ In parte ☐ No
Comunicazione	Ho considerato linguaggio, immagini, grafica e, ove presenti, elementi sonori nel loro insieme?	☐ Sì ☐ In parte ☐ No
Accessibilità e conciliazione	Ho considerato, ove pertinenti, accessibilità, barriere e esigenze di conciliazione?	☐ Sì ☐ In parte ☐ No