



NEWSLETTER BIMESTRALE Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane



In questo numero

- 1. VIAGGIO CARRIERA ALIAS, UNA BUONA PRATICA DI INCLUSIONE E DI TUTELA INDIVIDUALE NELLE UNIVERSITÀ. CUG UNIBAS**
di Maria Adamo e altri/e
- 2. VIAGGIO FOTOGRAFICO TRA LE LAVORATRICI ITALIANE DI FINE '800 E PRIMO '900. LA TAPPA MATERANA DELLA MOSTRA ITINERANTE DAL NORD AL SUD ITALIA CUG UNIBAS**
di Licia Viggiani e altre
- 3. 'DONNA E'È SCIENZA' EVENTO CONGIUNTO CUG UNIBAS E SCI BASILICATA NELL' AMBITO DELLE INIZIATIVE STEM-COME APPARSO SUL SITO DELLA SOCIETÀ CHIMICA ITALIANA (SCI)**
di CUG UniBAS e SCI Basilicata

La Conferenza Nazionale degli Organismi di Pari Opportunità delle Università italiane dedica una *Newsletter* bimestrale per condividere con la Rete e i soggetti interessati riflessioni, buone prassi, esperienze. I temi sono quelli della promozione delle pari opportunità, e del benessere organizzativo, del contrasto alle discriminazioni, del ruolo dei Comitati Unici di Garanzia e altre figure impegnate in questo ambito. L'attenzione è rivolta alla realtà accademica, ma, potranno trovare spazio anche notizie che descrivono l'impegno degli Atenei, in particolare attraverso i propri Organismi di Parità, nella disseminazione sul territorio di una cultura di rispetto e valorizzazione delle differenze. Infine, troveranno spazio notizie e appuntamenti relativi ad eventi organizzati dalla Conferenza Nazionale e dagli Organismi di Parità aderenti alla stessa.

Questo numero offre alcuni spunti di riflessione e informazioni del **CUG UniBas** su iniziative in materia di inclusione LGBT+ (attivazione e gestione CA) e su tematiche inerenti al lavoro femminile partendo da figure di donne del secolo scorso fino ai giorni nostri.

Università degli Studi della Basilicata.

Carriera Alias, una buona pratica di inclusione e di tutela individuale nelle Università

A cura di
Maria Adamo - Componente CUG, Domenico Cifelli - Ufficio Supporto CUG,
Anna Maria Salvi Presidente CUG

Il 17 maggio 2019, in concomitanza con la *Giornata internazionale contro l'omofobia, la bifobia e la transfobia*, presso l'Università degli Studi della Basilicata è entrato in vigore il *Regolamento che disciplina la Carriera Alias* per la tutela delle persone transgender nei loro percorsi universitari di studio e/o lavoro, come riconoscimento del diritto di autodeterminazione di genere e della dignità delle persone.

A partire da questa data si è resa effettiva la procedura amministrativa per l'attivazione e la gestione della *Carriera Alias*, proposta agli organi di governo dell'Ateneo lucano dal Comitato Unico di Garanzia (<http://cug.unibas.it>), in adesione al progetto *Universitrans*, realizzato a Maggio 2018 su scala nazionale dalle co-fondatrici Tullia Russo, Maria Beatrice Starace e Antonia Caruso.

Il progetto *Universitrans* prevede che le Università aderenti si impegnino ad adottare un *modello condiviso* volto a gestire e a tutelare la carriera universitaria delle persone transgender che necessitano di un profilo burocratico temporaneo, in attesa della rettifica anagrafica che può richiedere una lunga tempistica (in media 2 anni), provvedendo agli adempimenti amministrativi per la sostituzione del nome anagrafico con quello di elezione ed al rilascio di un nuovo indirizzo e-mail e, ove previsto, di un nuovo badge.

L'identità *alias*, temporanea e valida esclusivamente all'interno dell'Ateneo, si realizza con la semplice stipula di un *Accordo di riservatezza* tra le persone referenti dell'Ateneo e le parti interessate, nel rispetto della privacy e senza il ricorso a un'ulteriore documentazione sanitaria o di altro tipo di validazione delle identità. In tal modo si rende possibile l'accesso anche a coloro che non abbiano ancora intrapreso o non vogliano intraprendere un percorso ufficiale di transizione di genere (ai sensi della **Legge 14 aprile 1982, n. 164**, recante "*Norme in materia di rettificazione di attribuzione di sesso*").

Uno schema guida di *Accordo di riservatezza* è stato redatto al tavolo di lavoro costituitosi nel corso del Convegno "*Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere*", tenutosi a Pisa il 17-18 gennaio 2019, moderato dalle co-fondatrici di *Universitrans*, Tullia Russo e Maria Beatrice Starace, con la partecipazione di rappresentanti e componenti CUG di vari Atenei, di Elettra Stradella del CUG dell'Università di Pisa e di Patrizia Tomio, presidente della *Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università*, che si è fatta promotrice dell'iniziativa coinvolgendo la *Conferenza dei Rettori delle Università Italiane* (CRUI), il MIUR, il Dipartimento di Pari Opportunità, il CINECA e gli Enti per il Diritto allo Studio.

Il Tavolo di lavoro costituito in occasione del Convegno ha elaborato una lista di raccomandazioni per l'avvio di "buone pratiche" di inclusione LGBT+ in accompagnamento alla *Carriera Alias*, inviata all'attenzione di Rettori e Rettrici e ai CUG di tutti gli atenei italiani, come riportato di seguito.

TAVOLO DI LAVORO SULLE CARRIERE ALIAS

18 Gennaio 2019

Centro Congressi "Le Benedettine", Pisa

PARTECIPANTI

Beatrice Starace Universitrans

Tullia Russo Dottoranda di Ricerca – Università di Modena e Reggio Emilia – Cofondatrice Universitrans

Lorenzo De Preto Studente – Università di Trento

Alberto Lunardi Componente CUG – IUAV di Venezia

Antonella Mannucci Referente amministrativo Carriere Alias – Università di Pisa

Tiziana Cavasino Componente CUG – Università degli Studi di Padova

Majid Capovani Studente – Università di Pisa

Elisabetta Ferrari Attivista AGedO (Associazione Genitori Parenti e Amici di persone LGBTQI+)

Lorenzo Bernini Tutor Accademico Carriere Alias – Componente CUG – Università degli Studi di Verona

Domenico Cifelli Tecnico Amministrativo – Università degli Studi della Basilicata

Maria Adamo Componente CUG – Università degli Studi della Basilicata

Francesca Salvetti Componente CUG – Università degli Studi di Trento

Patrizia Tomio Presidente Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane

Doborah Donati Tecnico Amministrativo – Direzione del Personale, formazione welfare e sviluppo – Università di Pisa

Luigi Fusella Tecnico Amministrativo – Vicepresidente CUG – Università degli Studi Chieti Pescara

Michele Verde Componente CUG e PTA – Scuola Normale Superiore di Pisa

Alex Matta Sergiampietri Lavoratore – Studente Università di Pisa

Maria Grazia Salvetti Artigiana

RACCOMANDAZIONI

1) Si raccomanda a tutti gli Atenei di introdurre il badge/tesserino magnetico di riconoscimento provvisto di fotografia. Considerato infatti che la carriera alias prevede il rilascio di un nuovo badge con il nome di elezione, è indispensabile che sul badge di ateneo sia presente la fotografia del possessore affinché, in sede di identificazione (esame, segreteria, biblioteca, mensa, etc.), non sia necessario presentare anche il documento d'identità.

2) Si raccomanda a tutti gli Atenei di voler estendere la possibilità di accedere alla carriera alias a tutti coloro che studiano, lavorano o collaborano con l'Università (anche a tempo determinato o in qualità di ospiti) e che ne facciano richiesta.

3) Nel caso di studenti che richiedano la carriera alias, si raccomanda a tutti gli Atenei di individuare sia un/una Referente/Tutor accademico tra il personale docente sia

un/una Referente/Tutor Amministrativo tra il personale tecnico amministrativo.

4) Considerata la delicatezza dei compiti demandati ai/alle Referenti/Tutor della carriera alias, si raccomanda ai Rettori/alle Rettrici di tutti gli Atenei di individuare tra il personale docente e tecnico amministrativo le persone più adatte e sensibili alla materia e di non trascurare le eventuali auto-candidature.

5) Si raccomanda a tutti gli Atenei di introdurre corsi di formazione sul linguaggio, sulla comunicazione e sulle altre questioni di genere, rivolti al personale docente, al personale tecnico amministrativo e agli studenti/alle studentesse, affinché tutti/e coloro che lavorano e studiano in ambito accademico possano imparare a relazionarsi con le persone transgender nelle modalità più rispettose e idonee.

6) Si invita il CINECA ad intervenire nel più breve tempo possibile sul software di gestione informatizzata della carriera degli studenti/delle studentesse (ESSE3) e del personale amministrativo (CSA) al fine di rendere più agevole ed immediata la gestione amministrativa delle carriere alias.

7) Si raccomanda a tutti gli Atenei di incentivare i colloqui tra richiedente carriera alias e Referente/Tutor accademico carriera alias, al fine di instaurare una relazione di fiducia che possa permettere al/alla richiedente di affidarsi al/alla referente fin tanto che la carriera alias sarà attiva.

8) Si raccomanda a tutti gli Atenei di introdurre almeno un bagno A-Gender in ogni Dipartimento dell'Università.

9) Si raccomanda a tutti gli Atenei di mantenere costantemente aperto il dialogo con coloro che hanno richiesto/ottenuto la carriera alias, con gli/le studenti LGBT e con gli/le studenti in generale, affinché da questi/e possano pervenire le eventuali ulteriori raccomandazioni necessarie a rendere gli ambienti universitari realmente inclusivi e rispettosi di tutte le persone.

L'Università della Basilicata è stata la prima in Italia ad aver disciplinato nel proprio Regolamento l'attivazione e la gestione della *Carriera Alias* secondo i criteri introdotti al Tavolo di lavoro di Pisa, adottando l'*Accordo di Riservatezza* sulla base del principio di autodeterminazione di genere per la comunità studentesca, docenti e personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, estendendo la tutela anche a studenti Erasmus e agli/alle ospiti di Ateneo, mostrando attenzione verso tutte le componenti, nessuna esclusa,

con l'assegnazione di figure di riferimento per ogni categoria. Inoltre, la gestione della carriera Alias destinata a studenti prevede l'utilizzo dell'applicativo Esse3 in cui una specifica opzione consente di riportare il nome Alias prescelto determinando la gestione "differenziata" della identità fin dalla prima fase di immatricolazione, con la possibilità per l'Ateneo di gestire un nominativo differente (alias) da quello anagrafico.

Tutte le informazioni con gli allegati consultabili sono reperibili su:

<http://portale.unibas.it/site/home/servizi/carriera-alias.html>

➡ [Regolamento](#)

➡ [Figure di Riferimento](#)

➡ [Mod. A1 - Accordo di riservatezza Studenti](#)

➡ [Mod. A2 - Accordo di riservatezza PTA](#)

➡ [Mod. A3 - Accordo di riservatezza Docenti](#)

In merito alle raccomandazioni di Pisa, l'impegno sinergico delle tre figure garanti operative in Ateneo, *Responsabile dello Sportello di Ascolto* (servizio di aiuto psicologico e di ascolto specializzato), *Consigliere di Fiducia* e *Garante degli Studenti*, anch'esse dotate di un proprio sito web sul portale Unibas facilmente accessibile, rappresenta un'ulteriore misura di intervento integrato tendente a favorire il benessere psicologico individuale e dare impulso alla cultura delle pari opportunità e allo sviluppo etico-sociale della realtà universitaria nel suo complesso. Inoltre, in aggiunta alle attività seminariali di Ateneo (*PAP 2018-2020*), nell'ambito dell'accordo UniBas e *Ufficio della Consigliera di Parità Regionale*, sono previsti corsi di formazione di utilità anche per le figure di riferimento della Carriera Alias, estendibili alle pubbliche amministrazioni che fanno parte della rete dei CUG regionale (attività formativa del progetto CPR-CUG "Equal Time").

La pagina dedicata alla Carriera Alias sul portale UniBas è raggiungibile dal sito web www.universitrans.it appositamente realizzato dalle co-fondatrici del progetto *Universitrans* come prima mappatura nazionale degli strumenti di tutela rivolti alle persone transgender, adottati dagli atenei pubblici italiani, accessibile gratuitamente. Tale mappatura è di estrema utilità per chi voglia indirizzarsi nella scelta dell'Ateneo in cui iscriversi o come ambiente di lavoro; ovviamente essa richiede revisioni periodiche funzionali agli aggiornamenti che interessano le università stesse.

Una approfondita panoramica sarà presentata dalla co-fondatrice *Universitrans Tullia Russo* in occasione del Convegno Nazionale "*Diversity Management: nuove frontiere dell'inclusione e sfide per i CUG universitari*" Napoli, 5 e 6 dicembre 2019, tratta dal manoscritto in preparazione "*Tools and practices for LGBT+ inclusion in tertiary education: the development of LGBT+ University Inclusion Index and its application to Italian universities Russo T., Addabbo T., Muzzioli S.*", con l'intento di fornire un quadro completo delle politiche volte al benessere della comunità LGBT+ nelle università italiane oggetto di un'analisi comparativa nell'a.a. 2018-2019 e di illustrare la metodologia di sviluppo del primo indice europeo di inclusione LGBT+ associato a tali politiche universitarie.

Si può prevedere l'enorme utilità di tali indagini, riproposte nel tempo e accessibili online, come strumenti informativi per l'aggiornamento della mappatura nazionale, a fini di divulgazione delle 'buone pratiche' perché diventino patrimonio comune di tutte le istituzioni universitarie e per l'introduzione di un accurato indice di inclusione quale indicatore di valutazione delle Università, adattato al contesto, aspettandoci competenti relazioni e argomentazioni al riguardo nel corso delle due giornate a Napoli.

A cura di

Licia Viggiani e Maria Rosaria Ventrelli componenti CUG, organizzatrici evento,
e Anna Maria Salvi presidente CUG

La mostra *"Immagini di lavoratrici triestine tra la fine dell'Ottocento e gli inizi del Novecento"*, curata nel 2018 dalla rete Espansioni coordinata da Ester Pacor e dal Museo Postale e Telegrafico della Mitteleuropa diretto da Chiara Simon, ha dato avvio alla Mostra fotografica itinerante sul territorio nazionale, approdata il **14 giugno 2019** a Matera, "Capitale Europea della Cultura".

Come raccontato in dettaglio da Ester Pacor nel suo articolo del settimanale online <http://www.noidonne.org/articoli/la> mostra itinerante è partita da Trieste, allestita quindi negli Atenei di Trento e Udine, scesa poi a Lagonegro, Laurenzana e Castrovillari, arricchendosi in ogni tappa di contributi originali, acquisendo fotografie delle realtà locali, rigorosamente in bianco e nero, grazie alla collaborazione di soggetti pubblici e privati e del mondo dell'associazionismo.

Allo stesso modo, la mostra fotografica di Matera dal titolo *"Antichi mestieri delle donne da Trieste...a Matera"* si è arricchita di momenti di storia delle donne lucane e l'allestimento fotografico completo è stato esposto permanentemente al pubblico negli orari di apertura del nuovo campus universitario di via Lanera, fino al 24 giugno.

La giornata del 14 giugno è stata organizzata dal CUG dell'Università della Basilicata all'insegna del messaggio di Rita Levi Montalcini *"Pensate al futuro che vi aspetta, pensate a quello che potete fare e non temete niente"*, in accordo con le ideatrici della mostra fotografica itinerante e con le varie istituzioni e associazioni partecipanti, nello spirito di un percorso comune volto a tutelare i diritti e la dignità sociale delle donne e la loro piena inclusione in ambito economico e sociale.



L'inaugurazione della mostra fotografica è stata celebrata come momento conclusivo del workshop *"Donne e lavoro - Tutele e dignità"* svoltosi nell'ambito della Rassegna "Matera 2019–Capitale Europea della Cultura delle Differenze" istituita dall'Ufficio della Consigliera di Parità Regionale, Avv.ta Ivana Pipponzi che ha introdotto i lavori, con la partecipazione delle relatrici *Francesca Bagni Cipriani*, Consigliera Nazionale di Parità, *Renata Kodilja*, Presidente del CUG dell'Università di Udine e *Patrizia Tomio*, Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, patrocinante dell'evento congiunto:

<http://portale.unibas.it/site/home/in-primo-piano/articolo7068.html>

Le relazioni, circostanziate per i vari aspetti della situazione femminile, hanno evidenziato le indubbie conquiste delle donne in campo lavorativo ma restituito



una fotografia dell'attuale realtà nella quale è evidente che non si può ancora parlare di obiettivi pienamente raggiunti. Di fatto, molte donne sono ancora penalizzate nelle scelte di vita, tra lavoro e famiglia. In pratica, complici l'assenza di politiche di sostegno familiari negli ambienti lavorativi, soprattutto privati, e fattori culturali, più persistenti al Sud, si vedono costrette, all'ingresso nel mondo del lavoro, a scegliere professioni e attività lavorative che meglio si conciliano con la vita familiare, nonostante i progressi tecnologici e avanzamenti nelle normative di legge della società attuale, nel contesto europeo e internazionale.

A conclusione del workshop quindi, l'inaugurazione della mostra è diventata non solo occasione per testimoniare la realtà italiana femminile di ieri, ma anche per una lettura e un raffronto tra i diversi contesti socio-economici di Nord e Sud Italia che dalla realtà di ieri si ripercuotono in quella di oggi.

In tal senso, le particolarità Nord e Sud emergono chiaramente dalle foto esposte.

Al Sud è sopravvissuto più a lungo il modello della donna che impara un mestiere *a sostegno* dell'economia domestica più che come *espressione e mezzo* per la propria auto-affermazione e indipendenza economica. Al Sud non esistevano le fabbriche tessili che permettevano alle donne di lavorare fuori casa in cambio di un salario e, specie nel ceto medio, le ragazze che evidentemente non potevano esprimere la propria "socialità" nella piazza o all'interno dei bar/circoli di esclusivo appannaggio maschile, occupavano il tempo riunendosi rigorosamente nelle case o a casa della sarta del Paese che trasmetteva le proprie conoscenze alle future spose e madri. Talvolta erano le suore dei monasteri, un tempo ricchi di Novizie, che insegnavano alle ragazze l'arte del ricamo o del lavoro a maglia. Anzi la possibilità di essere occupate in tali attività piuttosto che nel duro lavoro dei campi diventava simbolo di uno status sociale ed economico più agiato. Confezionare abiti, maglie o rammendare calzini faceva parte delle abilità che una ragazza di buona famiglia portava in dote matrimoniale assieme al suo "corredo" materiale, ovviamente 'sapientemente e spontaneamente' ricamato dalle stesse.

E mentre al Nord le donne cominciavano a maturare la consapevolezza della propria individualità proprio grazie alla possibilità di accedere ad un mondo del lavoro più differenziato (anche se sempre di lavoro retribuito in misura minore rispetto a quello maschile si tratta) al Sud persisteva la mentalità che una ragazza non ha necessità di lavorare "fuori" casa visto che sarà il marito ad assicurarle il sostegno e che tutto ciò che

doveva essere in grado di fare è provvedere al buon andamento della famiglia e della casa.

Le poche donne che portavano avanti un'attività commerciale/imprenditoriale lo facevano per successione ereditaria cosicché la tabaccaia gestiva il negozio di famiglia e non mancava di mettere a frutto gli insegnamenti di economia domestica ricevuti, cucendo davanti alla porta del negozio.

Le foto esposte raccontano la durezza del lavoro dei campi delle donne del Sud come al Nord con i loro volti scavati dalla fatica e bruciati dal sole: si direbbero donne senza età, precocemente invecchiate. Ma ancora una volta la differenza è che al Sud le donne spesso non erano vere e proprie "lavoratrici" con paga oraria come le mondine delle risaie padane o le contadine venete ma solo mogli, madri, figlie di contadini che "aggiungevano" il lavoro dei campi a quello casalingo allo scopo solo di migliorare l'economia domestica.

La partecipazione al raccolto o alla vendemmia diventava, sicuramente, una opportunità di



socializzazione ma, nella maggior parte dei casi, nella realtà meridionale, non offriva occasione per le donne di maturare una coscienza di gruppo o di "genere" che potesse portare a rivendicazioni salariali o di migliori condizioni di lavoro così come sarebbe accaduto ad un certo punto nelle aziende settentrionali, agricole o tessili o di altro genere.

La mostra fotografica che si è conclusa a Matera il 24 giugno 2019, sarà replicata nei prossimi mesi nella sede di Potenza dell'Università della Basilicata e sarà di nuovo collocata in spazi fruibili da studenti e docenti, con la speranza di suscitare interesse e riflessioni sul tema nonché coinvolgimento nell'iniziativa, occasioni di dibattito all'interno e all'esterno dell'Ateneo con l'eventuale implementazione di nuovo materiale fotografico.

Una selezione della nostra testimonianza fotografica è entrata a far parte del **catalogo nazionale sulle professioni femminili tra fine Ottocento e inizi Novecento**, unitamente alla lista delle persone, rappresentanti di famiglie private o di associazioni locali, che hanno fornito contributi per la nostra Regione e per tale periodo storico.

Sosteniamo con profondo interesse la pubblicazione di questo catalogo, sicuramente strutturato in modo da potersi aggiornare per l'aggiunta progressiva di nuovi contributi, infatti, mentre stavamo procedendo alla stesura di questo articolo, il 19 novembre 2019, la

raccolta fotografica si è arricchita del contributo del CUG dell'Università degli Studi del Salento, ultima tappa della mostra itinerante, al momento.

Ci aspettiamo altre iniziative e nuovi progetti che comprenderanno l'archiviazione di tutte le foto con la storia di ciascuna e la nascita del "Centro di Documentazione" come annunciato dalla coordinatrice della Rete Espansioni.

Università degli Studi della Basilicata

Donna e/è Scienza

A cura del

CUG UNIBAS e della Sezione SCI Basilicata

*Anna Maria Salvi



La giornata di studio di venerdì 11 ottobre a Potenza sul tema **'Donna e/è Scienza'** intesa come momento di riflessione sulle reali opportunità di genere nelle

discipline scientifiche STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), è iniziata con un omaggio a Elena Lucrezia Cornaro Piscopia (1646-1684)** la prima donna laureata della storia, simbolo della libertà e dell'autoaffermazione femminile.

L'evento è stato organizzato, con il consenso della Rettrice, da Anna Maria Salvi, Presidente CUG, da Giuliana Bianco, Presidente SCI Basilicata, da Donatella Caniani, prorettrice al MIUR per le carriere STEM e con la partecipazione di altri docenti e rappresentanti UniBas. Esso è stato ispirato dal blog della SCI, curato da **Claudio Della Volpe**, che ha pubblicato una raccolta di **Rinaldo Cervellati**, contenente accurate ricerche biografiche di importanti donne scienziate del passato che, per tutte, *"ricordano il cammino difficile e lungo per la parità femminile nel settore scientifico; processo ancora in corso"*.



Rinaldo Cervellati -XVII Convegno nazionale di storia e fondamenti della chimica

Di tale ampia panoramica, che sarà pubblicata a breve dalla casa editrice Aracne di Roma con il titolo **"Chimica al femminile"**, sono state selezionate sette figure femminili (con data di nascita) per la video conferenza **"Donne che hanno dato contributi fondamentali al progresso delle Scienze Chimiche"**: Julia Lermontova (1846), Maria Bakunin (1873), Maud Leonora Menten (1879), Erika Cremer (1900), Marguerite Perey (1909), Rosalind Franklin (1920), Rachel Carson (1907). Le prime sei si sono occupate prevalentemente di chimica, Rachel Carson, biologa ha praticamente dato il via al movimento ambientalista contemporaneo.



Importanti spunti di riflessione sono stati offerti dal confronto con la testimonianza diretta di **Luisa Torsi** nella sua relazione incoraggiante e propositiva dal titolo **“Viaggio entusiasmante verso la parità”** che, nella prima parte, mostra la propria esperienza come docente universitaria, responsabile di progetti di ricerca di rilevanza internazionale, il gruppo di ricerca e gli ambiti applicativi dei progetti.

La ‘giornata di studio’ è stata così nominata perché nelle intenzioni del comitato organizzatore e docenti partecipanti** poteva e doveva essere un concerto di ‘lezioni sulle pari opportunità’ per laureandi/e dottorandi/e, nel loro ultimo stadio di formazione, prossimi all’ingresso nel mondo del lavoro e nella società che li vedrà protagonisti attivi.

E la partecipazione della comunità universitaria è stata attiva anche nella fase del dibattito, con richiami alle indicazioni del MIUR sui temi della parità nella ricerca universitaria e alle attività del gruppo di lavoro (GdL-STEM) della CRUI e ad altre realtà, ad esempio in USA, alla consuetudine della Power Hour, dal 2016, nel corso della Gordon Research Conference e, importante, con interventi condivisi dalla rappresentanza studentesca, condivisione parimenti espressa da entrambi i generi.

Nelle conclusioni sono state ribadite le raccomandazioni sulle misure da adottare per ridurre la disparità di genere in ambito scientifico che emerge anche nelle ‘scelte’ di orientamento professionali.

E’ stato richiamato ‘il viaggio entusiasmante verso la parità’ come viaggio difficoltoso ma con buone possibilità di riuscita se le persone sostenitrici della parità sono vere portatrici di buoni esempi e buone pratiche. Uomini e donne cioè che ‘insieme’ possono contribuire a creare un ambiente favorevole per la conciliazione vita-lavoro, in particolare per le donne in maternità, che preveda l’attivazione di procedure compensative tra le quali permesso di paternità obbligatorio, asili aziendali e baby-sitting... in sintonia con la nuova strategia per la parità di genere, presentata a Copenaghen dal Consiglio d’Europa per il quinquennio 2018-2023, che assegna un ruolo fondamentale ai maschi nella lotta alla disparità.

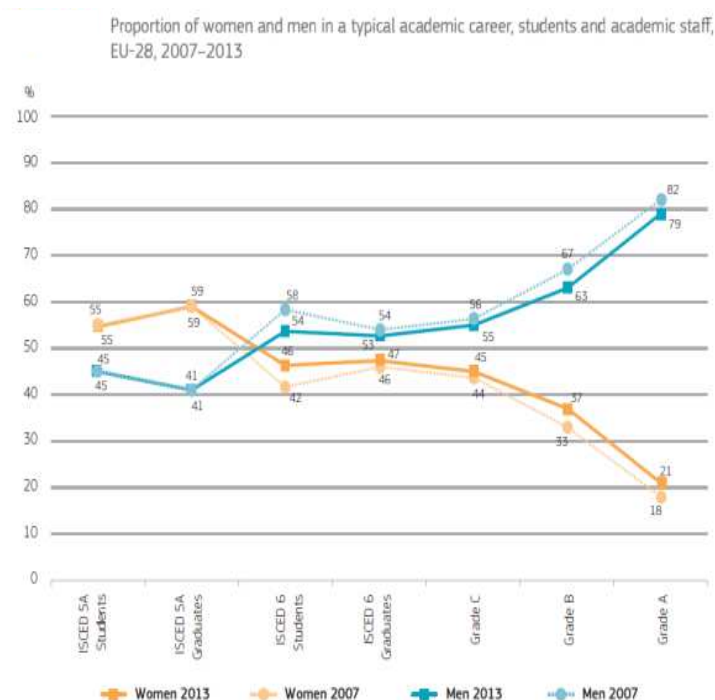
Il messaggio beneaugurante è che tali incontri possano ripetersi con una certa frequenza in modo che la buona semente attecchisca e si propaghi tra le nuove generazioni.

* Anna Maria Salvi

presidente CUG UniBas, è docente CHIM01 presso UniBas, sede di Potenza; si occupa di XPS (X-ray Photoelectron Spectroscopy) ed altre tecniche analitiche di superfici e interfacce con applicazioni in svariati campi dai sensori, alla scienza dei materiali, alla biochimica

** Vedere locandina evento, comunicato stampa e documentazione allegata su:

<http://portale.unibas.it/site/home/in-primo-piano/articolo7355.html>



Notes: Reference years Eurostat data: 2007-2012; Reference years for Women in Science (WIS) data: 2007-2013; Exceptions to the reference years (WIS): AT: 2007-2011; BE (FR), LV, RO: 2010-2013; CY, PT: 2007-2012; DK, LU (Grade A and B, C not available): 2009-2013; ES, IE: 2008-2012; BE (FI), NL, FI: 2011-2013; PL, SK: 2012-2013; FR: 2012; HR: 2014; MT: 2015; EE: 2004 (She Figures 2012); LT: 2007 (She Figures 2012); UK: 2006 (She Figures 2012); Data unavailable for: (Eurostat) ISCED 5A Students: LU (2007); ISCED 5A Graduates: FR (2012), LU (2007); ISCED 6 Students: DE (2007), LU (2007); ISCED 6 Graduates: FR (2012), LU (2007).

Source: Women in Science database, DG Research and Innovation and Eurostat - Education Statistics (online data code: educ_grad5)

Nella seconda parte invece considera la sua situazione di donna nel mondo attuale della ricerca con riferimento alle risultanze da azioni di monitoraggio condotte su ampia scala nelle università e in istituti di ricerca dalla commissione europea ‘She Figures’ che riporta “un grafico in cui la forbice uomo donna parte con più donne che studiano e si laureano, si incrocia a 30 anni con i maschi che crescono lentamente fra dottorandi e post-doc e poi esplose a partire dalle posizioni base dell’università verso il dominio incontrastato di associati e ordinari maschi” come riportato nel post di Claudio Della Volpe su ‘Premio Nobel per la Chimica 2019’ il giorno successivo all’incontro di Potenza <https://wp.me/p2TDDv-4ef> La Chimica e la Società.

Segnaliamo

Diciottesima edizione del premio l'Oreal-Unesco per giovani ricercatrici

Scadenza per la presentazione delle domande di ammissione: 31 gennaio 2020

(Per informazioni: www.forwomeninscience.com)

Ha collaborato a questo numero



Ulteriori informazioni sono reperibili sulla pagina web del CUG dell'Università della Basilicata:
<http://cug.unibas.it/site/home.html>

Prossima edizione
Gennaio - febbraio 2020