

LINEE GUIDA PER PROMUOVERE L'EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI EVENTI SCIENTIFICI E NELLA COMPOSIZIONE DI COMMISSIONI E GRUPPI DI LAVORO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL SANNIO

(redatte dal CUG-Unisannio e approvate nella seduta del 22 dicembre 2025)

La parità di genere è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile stabiliti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (Obiettivo 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'*empowerment* di tutte le donne e le ragazze") che l'Università degli Studi del Sannio si è impegnata a perseguire mettendo in campo azioni progettuali e programmatiche che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità.

I EVENTI SCIENTIFICI

Nell'ambito dell'"Area 4: Integrazione della prospettiva di genere e della intersezionalità nella organizzazione del lavoro" del Piano di Azioni Positive (PAP) 2025-2027, l'Università del Sannio si è posta l'Obiettivo 4.1. di "promuovere e aiutare a creare una consapevolezza collettiva della cultura del rispetto e della non violenza, valorizzazione delle differenze e ripudio degli stereotipi di genere nell'organizzazione del lavoro". In linea con il PAP su questo tema si pone anche quanto già stabilito nel Gender Equality Plan (GEP) elaborato dalla Commissione di Ateneo del Sannio 2022-2024, la cui quarta area punta all'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca e nella didattica. Tra le azioni ricomprese nelle suddette aree vi è l'"elaborazione di linee guida per promuovere l'equilibrio di genere negli eventi convegnistici/seminariali organizzati dall'Ateneo del Sannio".

Il 20 maggio 2024 l'Università degli Studi del Sannio ha aderito al Protocollo RAI "No Women No Panel – Senza donne non se ne parla".

Nel convincimento che il contributo di entrambi i generi costituisca un insostituibile valore fondante della ricerca scientifica, oltre che un valore tutelato dalla Costituzione e dalle fonti internazionali, fermi restando i requisiti di professionalità e competenza - presupposti necessari per lo svolgimento di qualsiasi attività - si ritiene fondamentale che nella costruzione ed esecuzione degli eventi convegnistici/seminariali si presti adeguata attenzione al genere e a tutte le differenze che con esso possono intersecarsi, al fine di promuovere uno spazio universitario più accogliente nei confronti delle diversità e di non correre il rischio di rafforzare stereotipi che impoveriscono i contesti nei quali si svolge il confronto.

Il presente documento fornisce linee guida rivolte ai vertici dell'Ateneo, ai Dipartimenti, a tutte le Strutture (in tutte le loro componenti) nonché al personale docente che opera presso l'Università degli Studi del Sannio nell'intento di sensibilizzare l'intera comunità su buone pratiche che si stanno sviluppando.

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), 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. Assicurarsi 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 oratrici/ori più giovani.
5. Nell'organizzazione dell'evento (luogo, orari, etc.) si ritiene opportuno compiere scelte che consentano quanto più possibile la conciliazione della partecipazione all'evento con la vita familiare, al fine di rendere gli eventi maggiormente fruibili e partecipati.
6. 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 Mur, nonché nelle linee guida per il linguaggio di genere adottate dall'Università degli Studi del Sannio con Decreto Rettorale n. 1260/2024.
7. 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.
8. Promuovere un ambiente inclusivo che favorisca l'equilibrio di genere e l'inclusione nelle attività didattiche e di ricerca, assicurando a tutte e a tutti la pari opportunità di *networking* e di promozione della propria ricerca, nonché di acquisizione di prestigio sociale ed economico. A tal fine, è necessario che vengano tutelate soprattutto le persone appartenenti al genere sottorappresentato nel rispettivo settore scientifico-disciplinare.

II

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI E GRUPPI DI LAVORO

Nell'ambito dell' "Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali" del PAP 2025-2027 così come del GEP 2022-2024, l'Università del Sannio si è posta Obiettivo 2.1. di "raggiungere una composizione più equilibrata nelle posizioni apicali e nella composizione delle Commissioni e dei Gruppi di lavoro dell'Ateneo". In quest'ottica il presente documento fornisce le seguenti linee guida.

1. Rispettare, ai fini della composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici, secondo peraltro quanto previsto da ultimo all'art. 2, comma 7 del decreto-legge 36/2022, i "principi della parità di genere". Si rammenta inoltre che, come peraltro previsto dai Regolamenti di Ateneo per il reclutamento del personale docente, due componenti su tre devono essere sorteggiati "nell'ambito di una rosa all'uopo compilata dal Consiglio di Dipartimento, nella quale devono essere rappresentati, fatta salva eventuale, motivata impossibilità, entrambi i generi".
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, fermi restando i requisiti di professionalità e competenza.