

Gruppo di Lavoro Pari Opportunità e Inclusione

Manifesto

Costituito nel Dipartimento di Fisica e Astronomia nel 2021, il Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità e l'Inclusione ha funzioni propositive, consultive e di verifica per lo sviluppo della cultura delle pari opportunità, della valorizzazione del benessere di lavoratori e studenti contro le discriminazioni di vario genere, nell'ambito delle competenze previste dalla legge e dall'art. 14 dello Statuto di Ateneo. Si avvale dei servizi dell'Ateneo dedicati alla promozione del benessere di lavoratori e studenti ed opera in collaborazione con le altre figure e strutture preposte in Ateneo per la tutela e promozione delle pari opportunità sul lavoro e nello studio.

Composizione

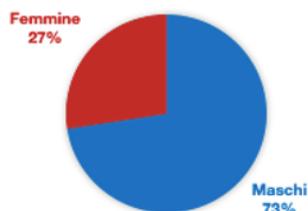
Luisa Cifarelli	luisa.cifarelli@unibo.it
Laura Fabbri	laura.fabbri11@unibo.it
Olivia Levrini	olivia.levrini2@unibo.it
Carlo Nipoti	carlo.nipoti@unibo.it
Silvia Pascoli	silvia.pascoli@unibo.it
Antonello Piombo	antonello.piombo@unibo.it
Sara Valentineti	sara.valentinetti2@unibo.it

Obiettivi nell'Ambito del Gender Equality Plan

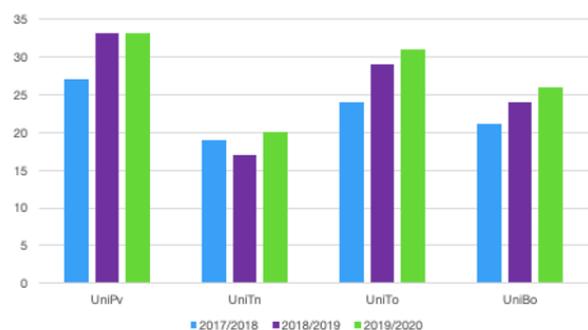
Fin dalla prima edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Bologna (pubblicato nel 2016 con riferimento ai dati 2015), il documento ha tentato di sollevare l'attenzione sui fenomeni di segregazione, stereotipo, discriminazione di genere, che sotto diversi profili interessano la componente docente, tecnico amministrativa e studentesca. Frutto del dibattito creato in seguito alla divulgazione di questi documenti è stata, tra le altre organizzazioni in Ateneo che se ne occupano, la creazione nel 2021 di un Gruppo di Lavoro per le Pari Opportunità e l'Inclusione all'interno del Dipartimento di Fisica e Astronomia (DIFA). L'obiettivo sinergico con gli organi dell'Ateneo dedicati a queste tematiche è la capacità di trasformare il Bilancio di Genere in impulso all'adozione di azioni che concorrano a realizzare una formazione libera da stereotipi di genere e a promuovere effettive pari opportunità di carriera accademica. I passi in avanti che i vari bilanci di genere testimoniano sono troppo moderati. La forza d'inerzia della struttura universitaria rallenta la composizione più equilibrata di iscrizioni studentesche in particolare nelle cosiddette discipline STEM (di cui fanno parte anche i Corsi di Laurea del DIFA, in Fig. 1 a destra il dato disaggregato per genere delle immatricolazioni 2020/2021, non molto diverso dalle

Totale immatricolati 2020/2021: 153

42 femmine
111 maschi

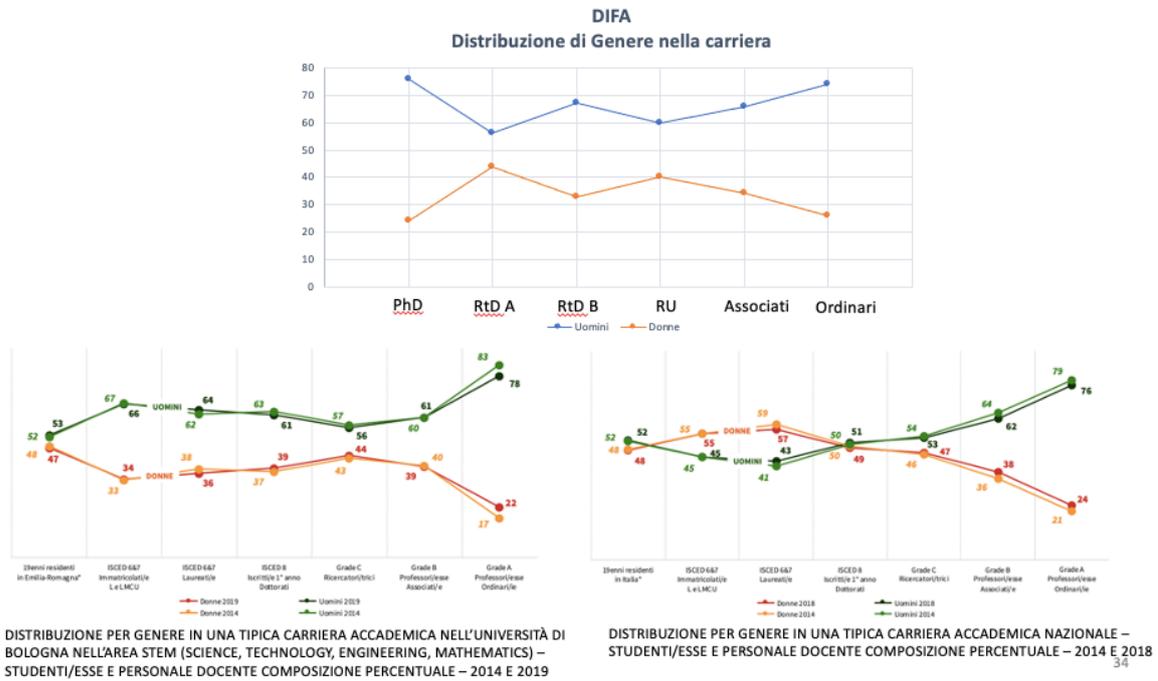


Pecentuale iscrizioni femminili - Fisica

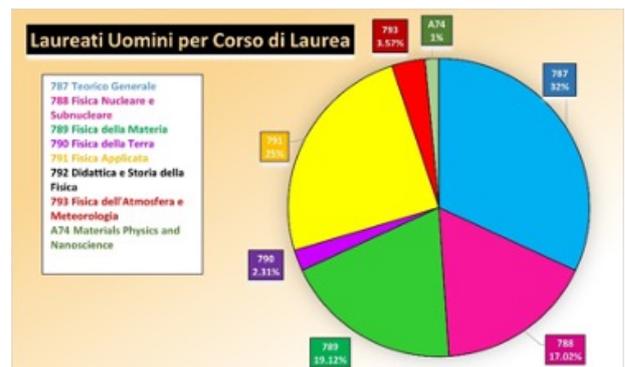
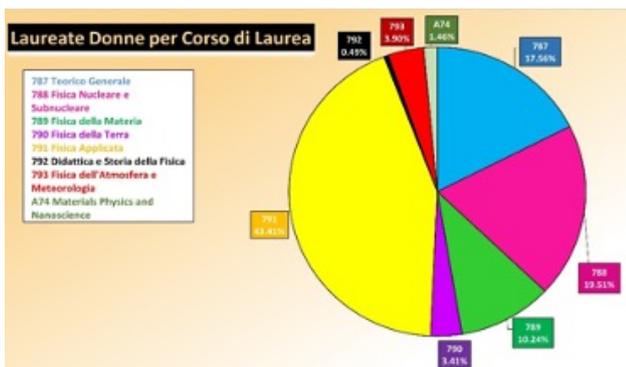


percentuali degli ultimi anni come si vede a sinistra, confrontato con altri partner italiani), allunga ingiustamente i tempi di carriera delle docenti,

ostacola il loro accesso ai ruoli apicali e alle posizioni decisionali (Fig. 2, confronto della “forbice delle carriere” del DIFA in alto con altri partner STEM in basso a sinistra e col resto del mondo accademico a destra).



A questa cosiddetta “segregazione verticale” si aggiunge poi la “segregazione orizzontale” per cui la presenza femminile viene relegata in determinati ambiti lavorativi o della conoscenza, indipendentemente dall’avanzamento in carriera. Si noti ad esempio in Fig. 4 come negli ultimi 10 anni la scelta del Corso di Laurea Magistrale in Fisica da parte delle studentesse ricada su specializzazioni di tipo applicativo (giallo e verde), contrariamente a quello che avviene per gli studenti che scelgono prevalentemente corsi di tipo teorico o sperimentale (azzurro e fucsia).



In questo quadro un forte impegno è contenuto nel *Gender Equality Plan (GEP)*, chiesto dall'Unione Europea e requisito fondamentale per accedere alla richiesta di fondi per la ricerca competitiva.

Il Gruppo di Lavoro del DIFA riprende le 5 macro aree del *GEP* in prossima approvazione agli organi decisionali e, nell'ambito dei fenomeni di segregazione, stereotipo e discriminazione di genere, si pone i seguenti obiettivi:

1) Area 1: Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

- Favorire la conciliazione e l'equilibrio fra vita universitaria e vita privata con una più attenta assegnazione degli incarichi didattici all'interno dei diversi campus;
- Sostegno al bilanciamento fra lavoro e attività di cura con la creazione di spazi *kids friendly* temporanei in occasione di congressi o eventi nazionali e internazionali
- Diffusione di Linee Guida per il diritto alla disconnessione e una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative
- Rafforzare all'interno del dipartimento una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione con seminari e congressi dedicati.
- Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno delle comunità meno rappresentate (carriere alias per studenti e/o docenti)
- Supporto agli studenti con disabilità fisica o disturbo dell'apprendimento o infortunio temporaneo in modo da garantire pari opportunità di studio promuovendo il maggior grado possibile di partecipazione e autonomia di ogni studenti

2) Area 2: Verifica dell'equilibrio di genere negli organi decisionali e nelle commissioni valutatrici per il reclutamento

- Promozione della parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi e nella loro diffusione e visibilità
- Promozione della parità di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale ricercatore e docente e in quelle di selezione per i corsi di dottorato e per gli assegni di ricerca

3) Area 3: Uguaglianza di genere del reclutamento e nell'avanzamento di carriera

- Promuovere le immatricolazioni ai corsi di laurea puntando a favorire un equilibrio di genere mediante occasioni di orientamento attivo
- Ridurre gli abbandoni universitari mirando all'uguaglianza di genere nel proseguo della carriera universitaria

4) Area 4: Integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca, di innovazione e valutazione

5) Area 5: contrasto alla violenza di genere