



NEWSLETTER BIMESTRALE Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane



In questo numero

- 1. IL NUOVO CUG DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA (2018-2021)**
di Adriana Topo, Presidente
- 2. IL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2018-2020 E IL BILANCIO DI GENERE (2017): L'AVVIO DI UNA NUOVA STAGIONE IN ATENEO**
di Cug-Unipd
- 3. UNI-VERSO IDENTITÀ**
17 MAGGIO 2019: GIORNATA INTERNAZIONALE CONTRO OMOFOBIA, BIFOBIA E TRANSFOBIA
di Caterina Suitner e Tiziana Cavasino
- 4. SPAZIO PER LA FORMAZIONE: CONVEGNI E SEMINARI 2018-2019**
di Tiziana Cavasino
- 5. STUART MILK ALL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA: TRA AUTENTICITÀ E PARTECIPAZIONE**
di Lea Ferrari

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 di luglio-agosto 2019, curato in modo particolare dal **CUG dell'Università degli Studi di Padova**, offre alcuni spunti di riflessione e informazioni su iniziative riguardanti l'approvazione del nuovo PAP, la lotta alle discriminazioni e all'omofobia e l'importanza della formazione continua.

Il nuovo CUG dell'Università degli Studi di Padova (2018-2021)

A cura di
Adriana Topo, Presidente del CUG

Il CUG dell'Università degli Studi di Padova in carica per il quadriennio 2018-2021 è il primo ad essere composto da una rappresentanza del personale tecnico amministrativo e da una rappresentanza del corpo docente, oltre dalla rappresentanza degli studenti.

Si tratta di una novità non di poco conto che certamente ha influito sulle scelte programmatiche e operative dell'organo. La trasversalità nella composizione dell'attuale CUG ha trovato espressione in un programma redatto secondo una prospettiva olistica, nel senso dell'attenzione alla complessità dell'istituzione universitaria, e nel senso della valorizzazione della persona colta, come in una fotografia, dal maggior numero di prospettive possibili.

Quanto alla programmazione importa rilevare innanzitutto il metodo che il CUG dell'Università di Padova ha adottato, scegliendo di coinvolgere nell'analisi, propedeutica alla redazione del piano, la varietà delle aree e delle componenti universitarie. La valorizzazione è stata attuata attraverso una serie di interviste con personale docente rappresentativo di scuole e ambiti scientifici, con dirigenti dell'area amministrativa, ai quali è stato chiesto di partecipare a riunioni informali del CUG per discutere criticità, desiderata, possibili soluzioni a problemi vecchi o nuovi. La collaborazione è stata piena e ha evidenziato la volontà della comunità di Ateneo di cooperare con il CUG nell'affrontare anche i problemi della quotidianità del lavoro che incidono sul benessere dei lavoratori e sulla percezione della propria dignità nel contesto lavorativo. La partecipazione allargata all'attività promozionale e valutativa del CUG è perciò da considerarsi come un primo risultato dell'attività dell'organo, perché consente al CUG, che non ha funzioni di direzione e gestione dell'Ateneo, di potere fondare la propria attività propulsiva in coerenza con le problematiche emerse durante le interviste con il personale docente e amministrativo, e con il pieno supporto degli organi e dei soggetti intervistati che operano per la gestione dell'Ateneo.

Nel corso dell'attività di programmazione e redazione del piano triennale di azioni positive, il CUG ha dunque

inteso promuovere una modalità di azione immediatamente coinvolgente delle varie componenti dell'Università e già diretta, ove possibile, a risolvere situazioni problematiche nel modo più semplice e possibilmente efficiente.

La presenza di nuove componenti all'interno del CUG ha reso inoltre evidente la presenza di problematiche che meno facilmente, nella preesistente composizione, l'organo poteva cogliere. Si tratta, in particolare di situazioni relative al benessere lavorativo, situazioni condizionate proprio dalla vicinanza e collaborazione di gruppi diversi per funzioni e aspettative, gruppi peraltro accomunati sul piano dei diritti della persona, e comunque compresenti nello stesso contesto lavorativo e impegnati a operare in modo sinergico. Tale circostanza ha sollecitato il CUG a redigere un piano di azioni positive che tenga conto della complessità dell'Ateneo anche sul piano della compresenza di professionalità diverse (fra le quali anche l'attività di studio degli studenti, oltre che dei docenti) e che in definitiva intende favorire e migliorare la cooperazione per raggiungere il fine ultimo e fondamentale dell'istituzione universitaria: contribuire all'avanzamento delle conoscenze in ogni ambito del sapere.



*A cura
delle componenti del CUG-UNIPD*

La predisposizione del PIANO DI AZIONI POSITIVE (PAP) dell'Università degli Studi di Padova per il triennio 2018-2020 ha potuto contare, per la prima volta, su uno strumento importante al fine di calibrare le misure e orientare le azioni future: il BILANCIO DI GENERE (BG), realizzato da un'apposita commissione di ateneo nel 2017 e aggiornato nel 2018. Attraverso il BG si è realizzata la prima grande raccolta di dati disaggregati per genere riguardanti tutte le componenti dell'Ateneo, con conseguente individuazione di disparità e zone d'intervento per politiche e azioni di bilanciamento. La fotografia scattata dal BG permette finalmente di costruire puntuali e specifiche misure di contrasto alla discriminazione, individuando gli strumenti più adatti per intervenire. Il BG si configura quindi come la cornice entro cui collochiamo le azioni presenti nel PAP e sulla base del quale potremo verificare in prima battuta il loro grado di implementazione.

Tenendo presente la nuova composizione del CUG, che dal 2018 comprende oltre al PTA anche le rappresentanze dei docenti e della componente studentesca, appare importante rilevare che oltre alle azioni già presenti e attive nel piano relativo al triennio precedente, nuove aree di interesse sono state individuate per la compilazione del piano attuale. Più specificamente il PAP propone alcune azioni destinate ad avere un impatto peculiare proprio sulle categorie dei dottorandi/e, assegnisti/e e ricercatori/trici a tempo determinato e degli/delle specializzandi/e nell'area medica non necessariamente destinatari/e di altre azioni di welfare implementate in Ateneo. Vi è poi il caso delle carriere delle donne, non solo nelle scienze dure; il caso della fruizione di spazi per il raggiungimento di nuovi standard di benessere lavorativo e di eliminazione dello stress lavoro-correlato: situazioni che non possono essere affrontate senza prendere in considerazione tutte le risorse umane che nell'Ateneo operano nell'ambito della ricerca.

Il PAP 2018-2020, in continuità con il precedente piano, porterà dunque avanti le azioni relative alla raccolta sistematica dei dati in previsione di una nuova edizione del BG; le misure relative al linguaggio di genere, alla formazione di tutte le componenti rispetto alla

prospettiva di genere e ai diritti ad essa legati, l'individuazione di indicatori aggiornati utili per monitorare l'andamento delle azioni finanziate e messe in atto. Gli obiettivi del nuovo piano sono però anche orientati verso un'attenzione specifica al benessere lavorativo, al bilanciamento vita-lavoro, al sostegno alle carriere e al potenziamento della conoscenza attraverso mirate azioni di formazione specifica, e continua, su come la prospettiva di genere intersechi tutte le altre differenze presenti nell'Ateneo così come nella società. L'attenzione per il triennio 2018-2020 si concentra specificatamente su azioni concrete relative a: 1. comunicazione - verso l'esterno e all'interno dell'istituzione universitaria, in modo da mettere in dialogo tutti i presidi attivati attraverso una rete che comprenda ad esempio la Consigliera di fiducia, il Difensore civico, la Prorettrice con delega alle relazioni di genere, il CUG stesso, il Centro di Ateneo 'Elena Cornaro' e altri centri di ricerca presenti in Ateneo; 2. wellbeing - che comprende in via generale l'organizzazione del lavoro e nello specifico le questioni relative a: salute delle persone, rischio lavorativo, contrasto a molestie e mobbing, attenzione agli spazi di lavoro e agli spazi intermedi; 3. semplificazione e integrazione delle regole; azioni da mettersi in atto attraverso interventi concreti e tangibili, promuovendo indagini conoscitive, audizioni di testimoni privilegiati, focus group e momenti formativi collettivi, nonché attraverso la produzione di diversi strumenti audio/video/scritti per facilitare la comprensione e l'avvicinamento delle dipendenti e dei dipendenti alle linee di azione del CUG.

Certamente il PAP che viene presentato agli Organi di Governo di Ateneo per il triennio 2018 - 2020 può apparire ambizioso e per certi versi dunque irrealizzabile. È opinione del Comitato che molte delle azioni proposte possano essere però realizzate a costo zero, e con una maggiore attenzione da parte di tutte le componenti di Ateneo, ma specialmente con una maggiore attenzione da parte di chi si trova in posizione di responsabilità, per le esigenze degli altri colleghi di lavoro o degli studenti. Per il resto, crediamo che un Ateneo importante, e da secoli innovatore come il nostro, meriti un piano ambizioso, e audace nel senso indicato dagli Illuministi, anche sul piano delle buone

pratiche di inclusione e per quanto concerne il benessere nei luoghi di lavoro e di studio.

Riferimenti utili:

<https://www.unipd.it/cug>

<https://www.unipd.it/bilancio-genero>

UNI-verso identità

17 maggio 2019: giornata internazionale contro omofobia, bifobia e transfobia

*A cura di
Caterina Suitner e Tiziana Cavasino*



In occasione della giornata internazionale contro omofobia, bifobia e transfobia, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università degli Studi di Padova ha organizzato un incontro per riflettere sui temi dell'identità di genere, dell'omogenitorialità, degli stereotipi e dei pregiudizi legati a genere e orientamento sessuale.

Uno degli obiettivi previsti dall'Agenda Europea per il 2020, abbracciato anche dall'Ateneo e, quindi, dal Comitato Unico di Garanzia, è promuovere società inclusive. Il CUG dell'Università degli Studi di Padova ha quindi deciso di celebrare questa

Giornata promuovendo una coscienza collettiva e una sensibilità pro-sociale sui temi dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere. Ricercatori e rappresentanti delle associazioni attive nel territorio hanno dialogato tra loro e con il pubblico proponendo una sinergia tra scienza e territorio.

Le tematiche sono state affrontate in modo interdisciplinare con quattro diverse lenti scientifiche: l'approccio sociologico, quello psicologico dinamico, la prospettiva socio-cognitiva e quella giuridica. Le associazioni invece hanno affrontato la prospettiva del monitoraggio del territorio e delle politiche nell'istituzione, delle famiglie omogenitoriali, delle

persone transgender, dei genitori di persone LGBTQIA+.

Vivere in una società etero-sessista e definita primariamente da due generi è un'inevitabile sfida per le persone che in tali 'norme' non si riconoscono. Molte di queste persone subiscono disapprovazione sociale e discriminazioni (se non veri e propri atti di violenza) a causa del proprio orientamento sessuale o della propria definizione di genere: il risultante stress ha effetti disastrosi sul loro benessere psicologico. Conoscere e riconoscere i pregiudizi e lo stigma sociale associati alla diversità di genere e di orientamento sessuale è uno dei primi passi per assicurare maggiore benessere nella società. La consapevolezza e l'accettazione della diversità e il rispetto delle differenze interpersonali sono uno strumento fondamentale per promuovere un cambiamento costruttivo, per favorire atteggiamenti positivi verso l'eterogeneità e per riconoscere nell'eterogeneità una fonte di ricchezza sociale.

In occasione del 17 maggio, Giornata internazionale contro omofobia, bifobia e transfobia, 9 relatrici/relatori hanno affrontato tre tematiche cruciali: l'identità di genere, l'identità sessuale e la relazione tra genitor* e figl*. Le tematiche sono state affrontate con diverse lenti scientifiche: l'approccio sociologico, quello psicologico dinamico, quello socio-cognitivo e, non ultimo, l'approccio giuridico. Gli interventi scientifici sono stati integrati da rappresentanti di alcune associazioni, equipaggiando l'evento di un respiro applicativo e pragmatico, in cui le conoscenze fornite dall'accademia hanno trovato un riscontro nelle esperienze dei singoli casi personali. Tali testimonianze non solo hanno permesso di esprimere lo spessore emotivo e umano che queste tematiche sollevano nella vita delle persone, ma hanno anche fornito concretezza ai problemi che ogni giorno impediscono egue opportunità a tutti noi nella nostra quotidianità e nelle nostre aspirazioni. I temi affrontati hanno infatti un rilievo fondante nella vita delle persone, a partire dalla definizione della propria identità in base al genere. Qualora vi sia incongruenza tra il genere esperito o espresso da una persona e il genere assegnato biologicamente e socialmente, la definizione di sé sulla base del genere può diventare un processo difficile e generare una condizione di sofferenza, come ben spiegato dalla prof.ssa Simonelli. Tale sofferenza solleva questioni complesse soprattutto nel momento dello sviluppo, che richiedono accurate riflessioni per favorire una comprensione puntuale dei processi in atto nei diversi momenti della crescita. Particolare attenzione deve essere riservata all'infanzia e alla prima adolescenza in cui il corpo, così come la mente, vanno incontro a molteplici cambiamenti di varia natura, verso

l'evoluzione dell'individuo adulto. Le associazioni come Con-te-stare, sportello attivo transgender, ci spiega Roberta Rosin, accompagnano e orientano le persone transgender in tutti i passaggi necessari ad attuare una transizione consapevole e assistita. Da una parte attraversare territori di confine assieme a persone che dentro ad un disorientamento necessitano di essere guidati ed orientati, dall'altra sentirsi assieme a "testimoni" che nella manifesta sofferenza rimandano l'importanza di essere attivi in una società ancora in parte spaventata dall'ondata del nuovo. Affinché il contesto sociale sia di supporto, anziché di ostacolo, in tali percorsi di definizione di sé, diventa importante promuovere e monitorare politiche concrete di inclusione sociale e ampliamento dei diritti nei contesti più pregnanti per le persone coinvolte, come i luoghi di lavoro e gli ambienti scolastici. In linea con tali riflessioni è l'azione di Universitrans, presentata da Tullia Russo, il cui obiettivo è monitorare e promuovere le tutele riservate alle persone transessuali in attesa della rettifica anagrafica negli atenei italiani. Confrontare le performance dei diversi atenei, permette infatti di analizzare gli effetti delle politiche di inclusione adottate (o meno) dagli atenei, e promuovere l'idea che il diritto allo studio deve assumere una prospettiva inclusiva che tenga in considerazione non solo le esigenze fisiche ma anche quelle psicologiche di chi studia.

Secondo tema cruciale è quello dell'orientamento sessuale, che in Italia rimane ancora un tema controverso che genera tensioni e discriminazioni. Elena De Rigo di A.Ge.D.O (Associazione, parenti e amici di omosessuali, bisessuali e trans) ci racconta di quanto sia ancora necessario offrire ascolto, sostegno e solidarietà a quei genitori che vivono con disagio l'orientamento sessuale o l'identità di genere dei loro figli e figlie che non sempre vivono in luoghi sicuri. Molte lotte sono ancora da incardinare affinché le istituzioni si impegnino ad assolvere il loro compito: la prevenzione e il contrasto dell'omotransfobia in famiglia, nella scuola e nei luoghi di lavoro.

Parlarne diventa quindi il primo passo cruciale, come ci spiega il prof. Trappolin nella sua ricostruzione sociologica delle tappe principali attraverso le quali il neologismo «omofobia» è entrato nel dibattito pubblico italiano. In un excursus storico ci mostra la prevalenza del termine attraverso il tempo in varie testate giornalistiche, proponendo spunti di riflessioni importanti sulle etichette linguistiche utilizzate (incluse le etichette derogatorie per definire l'orientamento sessuale utilizzato come insulto) e sulle conseguenze della scelta delle parole. Non solo il contenuto delle parole è veicolo di stereotipi e pregiudizi, ma anche il

modo in cui esse sono pronunciate, come sostiene la prof.ssa Maass sulla base di vari studi sperimentali. La voce umana trasmette una miriade d'informazioni, tra cui anche il (presunto) orientamento sessuale del parlante. Le persone spesso usano informazioni vocali per inferire l'orientamento sessuale e il grado di mascolinità di chi parla, una caratteristica privata e difficilmente visibile ai nostri occhi. Queste informazioni sono poi usate in modo inconsapevole per inferire capacità di leadership o capacità genitoriali. Se la persona "suona gay", a un uditore italiano sembrerà non adatta a fare il genitore. Questi effetti sottili si innestano infatti in un terreno di pregiudizi ben radicati nella nostra società secondo cui uno sviluppo sano richiederebbe la presenza di un padre e di una madre. Lo sviluppo del bambino e delle sue competenze cognitive, affettivo-relazionali e sociali è stato studiato approfonditamente da numerosi ricercatori, ci spiega la ricercatrice Marina Miscioscia, ed ha portato a definire che lo sviluppo del bambino non è influenzato dalla composizione familiare o dalla specificità di accesso alla filiazione (Procreazione assistita, GPA, Adozione di embrioni...) ma dal benessere delle relazioni, dalla capacità di coordinazione emotiva e interattiva tanto sul piano relazionale genitore-bambino quanto su quello di coppia e familiare. Elisa Bonaldi dell'associazione Famiglie Arcobaleno ci racconta le sfide e i passaggi più delicati e significativi che le famiglie omogenitoriali

devono affrontare, presentandoci tali percorsi come una potenziale crescita non solo per le famiglie arcobaleno, ma per l'intera società che trova in questi esempi un modello per superare gli stereotipi legati ai ruoli tradizionali di padre e di madre. A questa visione rigida della divisione dei ruoli in base al genere, le famiglie arcobaleno contrappongono un modello in cui i genitori sono liberi di disegnare il loro modo di essere padri e madri, dividendo con il partner i compiti legati all'accudimento dei figli in base alla propensione personale. Promuovere un'apertura in ambito culturale, sociale e politico è un passo necessario affinché la genitorialità omosessuale venga riconosciuta nell'ordinamento giuridico e nella società e affinché i figli di genitori dello stesso sesso abbiano gli stessi diritti di quelli con genitori di sesso diverso. La prof.ssa Giardini ci mostra infatti come l'ordinamento giuridico italiano possa prendere spunto da altri ordinamenti contemporanei in materia di tutela della persona in relazione al suo orientamento sessuale. In una approfondita analisi dei profili di protezione giuridica dell'individuo come singolo e come parte di formazioni sociali, come quella familiare, che sono alla base della società, la giurista ci mostra le criticità dei principi di tutela.

Spazio per la formazione: convegni e seminari 2018-2019

*A cura di
Tiziana Cavasino*

Considerato il delicato passaggio del Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli studi di Padova dal primo al secondo mandato con conseguente rinnovo della composizione, si è ritenuto fondamentale dare alle nuove e ai nuovi componenti la possibilità di ampliare le loro competenze partecipando a corsi di formazione generale e su specifici argomenti che rientrano negli ambiti di competenza dei Comitati Unici di Garanzia. Allo stesso tempo, si è ritenuto importante offrire anche alle componenti al secondo mandato l'opportunità di partecipare a corsi di aggiornamento per approfondire alcune specifiche tematiche di maggiore interesse per il nostro Ateneo.

Il 16 novembre 2018 Sara Cavinato ha partecipato al Convegno "Benessere lavorativo e diritto alla disconnessione" organizzato dal Comitato Unico di

Garanzia dell'Università Ca' Foscari di Venezia e dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, che si è tenuto a Venezia.

Il 29 e 30 novembre 2018 Stefania Piron ha partecipato al corso base di formazione dal titolo "Il ruolo dei CUG nelle università italiane. Strumenti e criticità della recente normativa" organizzato dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane presso l'Università di Macerata.

Il 17 e 18 gennaio 2019 Tiziana Cavasino ha partecipato al Convegno nazionale "Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere" organizzato dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Pisa e dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane, in

collaborazione con il Progetto Universitrans, che si è tenuto a Pisa.



Nella seconda giornata del convegno la componente Tiziana Cavasino ha partecipato al Tavolo Tecnico sulla Carriera Alias che ha elaborato la mozione poi inviata dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane al Miur, alla CRUI, all'ANVUR, al CUN, al CNSU, al CINECA, ai Rettori/Rettrici delle Università Italiane, ai CUG e agli organismi di parità delle Università italiane, agli Enti per il Diritto allo Studio.

Il 20 e 21 maggio 2019 Tiziana Cavasino e Stefania Piron hanno partecipato al corso di formazione “Lo smart working come strumento per il cambiamento organizzativo: caratteristiche, sfide e prospettive”, organizzato dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, Presidenza del Consiglio dei Ministri, presso la sede SNA di Roma.

Il 12, 13 e 14 giugno 2019 Tiziana Cavasino ha partecipato al corso di formazione dal titolo "Diversity management e differenze di genere nella Pubblica Amministrazione", organizzato dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, Presidenza del Consiglio dei Ministri, presso la sede SNA di Roma.

Allo stesso tempo, la presenza nel nuovo Comitato Unico di Garanzia di componenti docenti ha permesso la partecipazione ad eventi di formazione in cui le/i componenti figurano tra i relatori/le relatrici come nel caso del convegno “UNIRE Gender violence is also a cultural issue!” organizzato dall'Università di Trento il 15 gennaio 2019 in cui Caterina Suitner ha partecipato come co-autrice di due interventi. Il primo in collaborazione con Bruno Gabriel Salvador Casara (Università di Padova) dal titolo “#DontCareToo: Political Orientation is Related to the Frequency of #MeToo Tweets in the USA”; il secondo in collaborazione con Alice Lucarini (Università di Padova) dal titolo “#MeTooLate Effect: Trust Denial and Victim Blame for Sexual Misconduct Not Immediately Reported”.

Stuart Milk all'Università di Padova. Tra autenticità e partecipazione

A cura di Lea Ferrari

L'Università degli Studi di Padova ha ospitato il 23 maggio Stuart Milk per una conferenza sui diritti umani e sulle discriminazioni di genere. Consulente di Barak Obama per i diritti LGBT, nel 2009 ha visto riconosciuto il suo impegno con la medaglia presidenziale per la libertà. Nello stesso anno ha dato vita alla “Harvey Milk Foundation” che in tutto il mondo collabora e sostiene associazioni e movimenti che operano a favore delle persone LGBT e delle altre minoranze. Scrittore ed editorialista dell'Huffington Post nei suoi scritti, così come nelle sue presentazioni, sostiene l'importanza di estendere i diritti civili e sociali affinché si possa arrivare a liberalizzare i matrimoni tra

persone dello stesso genere, ad incrementare la possibilità per le donne di realizzarsi, a poter accedere ad una sanità e un'istruzione pubblica e di qualità per tutti, soprattutto in quei paesi che hanno regimi e visioni restrittive. Di particolare rilevanza in questo momento è l'impegno per garantire l'equità matrimoniale alle persone dello stesso genere in quanto, anche in paesi molto liberali come gli Stati Uniti, esistono stati che consentono al datore di lavoro di procedere al licenziamento non appena si è legalizzata l'unione. Una lotta quella per i diritti e la giustizia sociale che non può mai abbassare la guardia e che richiede sforzi continui. Ricordando Thomas Jefferson, Stuart afferma infatti

che finché ci sono minoranze è necessario restare vigili. All'università di Padova ha parlato di "Youth activism in contemporary societies" sostenendo la necessità di promuovere la partecipazione dei giovani alla vita sociale e politica proprio per il contributo innovativo che in un'ottica inclusiva possono dare alle società di cui sono membri.

La Fondazione di cui è a capo ricorda nel nome lo zio, Harvey Milk, il primo attivista gay ad assumere una carica pubblica in California. Tra i primi a sostenere il valore emancipatorio in quello che è entrato a far parte del linguaggio comune come 'coming out', venne assassinato insieme a George Moscone a San Francisco nel 1978 proprio per il suo impegno civile. In ricordo di Harvey Milk e al fine di dare un risvolto concreto al suo messaggio, il 22 maggio è diventato per i californiani l' 'Harvey Milk Day'. L'auspicio è che in tutto il mondo si possa arrivare a celebrare la diversità valorizzando le unicità.



Come Stuart ricorda nell'intervista rilasciata a Radiobue, <https://www.youtube.com/watch?v=A3VP4Xzc6uY>, lo zio aveva predetto la sua stessa fine e non a causa delle sue preferenze sessuali quanto piuttosto perché chiedeva alle persone di mobilitare le proprie risorse e vivere una vita senza maschere, all'insegna dell'autenticità. Si era infatti reso conto che l'invisibilità impedisce alle persone e soprattutto alle persone LGBT, di essere riconosciute come membri attivi dei loro contesti di vita e quindi facilmente marginalizzate. Come in una sorta di motto era solito ricordare che se nessuno sa chi siamo e se nessuno ci conosce e ci riconosce come persone, allora ci sarà sempre paura di noi.

Il concetto di autenticità ha in effetti accompagnato la storia dell'uomo e la sua esistenza fin dall'antichità

come ricorda anche la famosa espressione del filosofo greco Socrate 'Conosci te stesso'. Costruito difficile da definire in maniera univoca, ha assunto significati diversi, risentendo del momento storico in cui si stava esprimendo. In tempi recenti, nel suo celebre saggio 'La vita autentica', il teologo Mancuso (2009) considera l'uomo autentico colui che è libero, libero innanzitutto da sé stesso e persegue la giustizia, il bene e la verità. Libero è l'uomo che è fedele a sé stesso ma nello stesso tempo diffida di sé stesso e supera i propri interessi per aderire a qualcosa di più grande. In ambito psicologico la maggior parte delle definizioni ha per molto tempo posto al centro dell'idea di autenticità la congruenza tra il comportamento della persona e il suo vero Sé come tratto stabile di personalità. L'aver tuttavia constatato che una stessa persona può percepire livelli diversi di autenticità al variare delle situazioni, ha spostato le definizioni verso visioni di stato più che di tratto. Lenton, Bruder, Slabu e Sedikides (2013), ad esempio, definiscono l'autenticità di stato come il percepire di essere connessi e allineati con il proprio vero Sé. Essi ritengono che venga sperimentata quando le situazioni sono positive e coinvolgenti e consentono di avvertire che si ha l'opportunità di dare il proprio contributo. Per le sue implicazioni in termini di qualità della vita e benessere percepito, l'autenticità si sta affermando come costrutto emergente in ottica di diversity e inclusion soprattutto per il suo valore contestuale. In ambito lavorativo ad esempio, un contesto autentico consentirebbe al lavoratore di essere sé stesso al variare delle situazioni, ovvero di comportarsi coerentemente con i propri valori, le proprie credenze, il proprio modo di essere, esprimendosi senza il timore di dover celare possibili punti di forza e/o di debolezza. Il ruolo della leadership lavorativa giocherebbe quindi un ruolo cruciale nel consentire la costruzione di ambienti autentici ma come Ibarra (2015) ammonisce, i contesti attuali caratterizzati da liquidità e superdiversità sfidano quell'idea di autenticità che presuppone l'essere incondizionatamente fedeli a sé stessi. Questo per altro si estende alla molteplicità dei contesti che caratterizzano la vita delle persone, da quelli formativi a quelli del tempo libero, dell'associazionismo e della partecipazione civile e pubblica. In sintonia con il messaggio di Milk, oggi più che mai l'autenticità richiede di uscire dalla propria comfort zone per andare oltre i propri limiti in un processo di crescita personale, di espansione dei propri diversi Sé e di miglioramento dell'inclusività dei contesti in cui ci si trova a vivere garantendo per l'oggi e per il domani opportunità di partecipazione e la promozione di azioni di advocacy a vantaggio di tutti.

Prossimi appuntamenti

Conferenza internazionale “Inequality vs inclusiveness in changing academic governance: policies, resistances, opportunities”

Evento organizzato da EUMENT-NET e Dipartimento di Scienze Politiche dell’Università di Napoli Federico II con il patrocinio della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane
16-17 settembre 2019
Università di Napoli Federico II

Convegno “La sicurezza non è uguale per tutti. Il ruolo dei CUG universitari”

Evento organizzato dal CUG dell’Università di Trento e dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane
11 ottobre 2019
Università di Trento

Segnaliamo

Conferenza internazionale "Promoting highly skilled migrant women in a global knowledge economy"

12-13 Settembre 2019
Università di Bologna
(v. <https://www.eumentorstem.eu/>)

Master universitario primo livello “Inclusione delle diversità – MIND” 2019-2021

Università di Udine
Scadenza per la presentazione delle domande di ammissione: 21 ottobre 2019
(Per informazioni: www.uniud.it/mastermind)

Hanno collaborato a questo numero

Adriana Topo - Presidente CUG
Tiziana Cavasino - Componente CUG
Lea Ferrari - Componente CUG
Lorenza Perini - Componente CUG
Catarina Suitner - Componente CUG

Il CUG dell'Università degli Studi di Padova è composto da:

Adriana Topo – Presidente
Lorenza Perini – rappresentante amministrazione
Caterina Suitner – rappresentante amministrazione
Luca Kravina – rappresentante amministrazione
Stefania Piron – rappresentante amministrazione
Sara Cavinato – rappresentante FLC CGIL;
Chiara Zarpellon – rappresentante UIL SCUOLA RUA “Ricerca Università Afam”;
Lea Ferrari – rappresentante CISLScuola, Università, Ricerca (FSUR);
Tiziana Cavasino – rappresentante FGU – Federazione Gilda Unams – Dipartimento Università;
Erika Beverari – rappresentante delle/gli studentesse/i;
Santiago Barbieri – rappresentante delle/i dottorande/i-assegniste/i-borsiste/i

Ulteriori informazioni sono reperibili sulla pagina web del CUG dell'Università di Padova:
<https://www.unipd.it/cug>

Prossima edizione
Settembre - ottobre 2019