



BILANCIO DI GENERE DELLA SOCIETÀ ITALIANA DI FISICA

a cura del **Comitato Pari Opportunità della Società Italiana di Fisica**

Anna Di Ciaccio, Maria Rosaria Masullo, Sara Pirrone, Massimiliano Rinaldi, Paolo Rossi, Silvia Soria Huguet



CPO comitato pari opportunità
SOCIETÀ ITALIANA DI FISICA

Copyright © 2022, Società Italiana di Fisica

Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta in qualsiasi forma (elettronica, meccanica, per fotocopia, o con qualsiasi altro procedimento), o rielaborata con uso di sistemi elettronici senza autorizzazione scritta dell'editore.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior permission of the copyright owner.

Copertina e progetto grafico a cura di
Simona Oleandri

Pubblicato da
Società Italiana di Fisica
Via Saragozza 12, 40123 Bologna - Italy
<https://www.sif.it>

Finito di stampare da
nuova MONOGRAF snc
nel mese di luglio 2022

BILANCIO DI GENERE DELLA SOCIETÀ ITALIANA DI FISICA

Il Bilancio di Genere (BdG) è riconosciuto come strumento importante per supportare le politiche di uguaglianza ed equità di genere. Infatti dal monitoraggio della diversa presenza femminile e maschile nei diversi ruoli all'interno delle istituzioni è possibile identificare l'esistenza di aree ad appannaggio di un solo genere, il persistere quindi di fenomeni di segregazioni verticali e orizzontali, determinate da ostacoli culturali e strutturali, interni o trasversali all'istituzione analizzata. Da qui il passo successivo è la pianificazione e realizzazione di azioni concrete che sanino o migliorino le criticità evidenziate.

Il Bilancio di Genere, se redatto periodicamente, può quindi rappresentare un importante supporto alla valutazione delle azioni promosse per il raggiungimento di una maggiore equità di genere e alla misura del cambiamento.

Per questo la proposta del Comitato Pari Opportunità (CPO) di realizzare un primo Bilancio di Genere della Società Italiana di Fisica è stata con favore accolta dalla Presidente Angela Bracco e dal Consiglio di Presidenza, che hanno dato mandato allo stesso Comitato di realizzarlo.

Il documento è stato redatto considerando alcuni aspetti rilevanti della vita societaria e delle attività principali realizzate e mette in luce punti importanti che potranno essere oggetto di futura riflessione e messa in atto di azioni mirate.

Con questo primo BdG la SIF continua il suo percorso virtuoso di azioni e pratiche atte a inserire la questione dell'equità di genere come punto centrale della futura crescita della Società.

*Sara Pirrone
Presidente del CPO della SIF*



BILANCIO DI GENERE DELLA SOCIETÀ ITALIANA DI FISICA

a cura del **Comitato Pari Opportunità (CPO) della Società Italiana di Fisica**

Anna Di Ciaccio, Maria Rosaria Masullo, Sara Pirrone, Massimiliano Rinaldi,

Paolo Rossi, Silvia Soria Huguet

1 Le motivazioni

L'analisi di genere di un'istituzione, ovvero il monitoraggio del contesto, è la base per descrivere la situazione presente e quindi programmare in maniera efficace delle azioni rivolte a raggiungere la parità e l'equità di genere. In maniera più generale si parla di Bilancio di Genere – BdG (*gender budget* o *gender budgeting*^{1,2}) come dell'applicazione del *gender mainstreaming* nel processo di bilancio di un'istituzione, cioè dell'incorporazione in tale processo di una prospettiva di genere a tutti i livelli al fine di promuoverne l'uguaglianza (definizione del Consiglio di Europa³).

Le esperienze maturate a livello internazionale, nell'ambito di contesti sociali, culturali e politici differenziati, evidenziano tra gli obiettivi fondamentali del BdG quelli di:

- identificare specifiche lacune e criticità legate alla partecipazione di genere al mondo del lavoro;
- definire gli investimenti per realizzare pratiche atte a promuovere l'uguaglianza di genere;
- fornire indicazioni concrete volte a garantire le pari opportunità e gli indirizzi operativi per l'applicazione di strumenti di conciliazione tra vita privata e lavoro.

Inoltre, il BdG serve a valutare nel tempo l'efficacia delle azioni proposte secondo un approccio detto di genere, ossia utilizzando l'analisi dell'impatto che esse hanno sulla componente femminile e maschile della popolazione. Il BdG può essere visto come uno strumento strategico che, da un lato, fotografa la distribuzione di genere all'interno dell'istituzione, nonché la partecipazione di donne e uomini negli organismi di gestione (analisi del contesto) e dall'altro, valuta un processo che abbia l'obiettivo a lungo termine di raggiungere l'uguaglianza e l'integrazione della prospettiva di genere, compresi gli impegni economici, considerandone anche la possibile ridefinizione (analisi dei risultati).

In tale ambito, questa prima analisi di genere della SIF si pone come obiettivo quello di iniziare a fotografare e analizzare, in maniera disaggregata rispetto al genere, dati relativi alla partecipazione a tutti i livelli alla vita della Società, dai Convegni alle Scuole, e iniziare così un'analisi in ottica di *gender mainstreaming*. In questa direzione, il Comitato Pari Opportunità della SIF ha promosso dalla sua istituzione sino ad oggi diverse azioni positive, consapevole delle problematiche di genere esistenti nell'ambito della Fisica, in particolare legate alla ricerca scientifica.

¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting/what-is-gender-budgeting>

² <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

³ Council of Europe (2005), Gender Budgeting: Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting, Council of Europe, Equality Division, Directorate-General of Human Rights, Strasbourg.

Il presente rapporto è articolato in due parti principali.

Nella prima parte viene svolta “**L’analisi del contesto**” SIF, disaggregata per genere, analizzando la composizione dei Consigli di Presidenza, dei Soci e dei partecipanti ai Congressi annuali, con particolare attenzione alle distribuzioni di genere in alcuni ruoli rilevanti nei Congressi (Presidenti di Sezione, relatori generali, relatori su invito, *chair*). Sono riportati inoltre i dati sui vincitori dei Premi SIF e dei partecipanti (docenti e studenti) alle Scuole di Varenna che la SIF organizza annualmente. Per avere un’idea della popolazione di riferimento abbiamo anche fatto un confronto con le distribuzioni di genere del personale ricercatore e docente presente nell’Università italiana, sul totale dei settori scientifico disciplinari di Fisica, a tempo determinato e indeterminato nei diversi ruoli.

Le fonti utilizzate per estrarre i dati sono state quelle interne della SIF, i bollettini annuali dei Congressi, il sito del MUR.

Dove possibile nelle nostre analisi abbiamo tenuto in conto anche leggi dello stato, riforme del sistema pensionistico e del personale, introduzioni di nuove regole nella SIF relative alle associazioni che nel tempo hanno certamente influito sugli andamenti dei dati presentati nelle figure.

Nella seconda parte sono descritte “**Le azioni del CPO**” della SIF, messe in atto dalla sua istituzione a tutt’oggi.

Il rapporto è chiuso da un glossario e un elenco, non esaustivo, di link ai BdG delle università e enti italiani.

2 L’analisi del contesto

2.1 I Consigli di Presidenza e i Soci

L’analisi del contesto SIF parte dal cuore della Società, ovvero i Consigli di Presidenza e i Soci.

Il Consiglio di Presidenza è formato da un/una Presidente e sei Consiglieri.

Dalla sua istituzione, ossia dal 1897, al 1983 (ovvero per 86 anni) la composizione del Consiglio di Presidenza è stata completamente maschile. Nel 1983 viene eletta la prima donna Consigliere, Ida Ortalli, sotto la presidenza di Renato Angelo Ricci, che sarà consigliera sino al 1994. Successivamente dal 1995 al 2007 ci sarà ancora una sola consigliera donna, Luisa Cifarelli.

Nel 2008 la SIF ha eletto la sua prima Presidente donna Luisa Cifarelli e sino al 2013, ci sarà una sola consigliera, Simonetta Croci. Dal 2014 le consigliere sono diventate due, essendo stata eletta anche Sara Pirrone.

Nel 2017 nasce il Comitato Pari Opportunità della SIF, come sarà meglio specificato successivamente. Nel 2020 viene eletta Presidente Angela Bracco e nel consiglio due consigliere, Antigone Marino e Sara Pirrone.

L’evoluzione della composizione di genere del Consiglio di Presidenza mostra quindi negli ultimi anni una crescente presenza femminile, che oggi si attesta ad 1/3 del Consiglio e che parte dalla lista di candidate e si concretizza nella preferenza dei Soci che votando, di fatto, decidono la struttura del Consiglio.

La distribuzione di genere dei Soci, rappresentata in **fig. 1**, fornisce una fotografia delle persone che più stabilmente partecipano alla vita della Società ed è stata realizzata con i dati disponibili dal 1984 al 2019. Le Socie e i Soci sono studenti, insegnanti, ricercatori di enti di ricerca, ricercatori e docenti universitari e persone che a titolo diverso lavorano nel campo della fisica.

Confrontando i dati sui diversi anni, si evidenzia un incremento significativo dal 2008 in poi della componente femminile e un chiaro decremento dal 2011 al 2012. Nel 2008 è stata nominata la prima Presidente donna della SIF, Luisa Cifarelli, e questo passaggio ha certamente creato dei primi mutamenti nelle politiche della Società. La forte e improvvisa crescita percentuale della presenza femminile tra il 2008 e il 2010 è comunque in larga parte un fenomeno puramente statistico, riconducibile all’importante e rapida riduzione (pari all’8%) del personale docente universitario, dovuta alla riforma delle norme sul pensionamento dei professori, prevalentemente maschi, e alla conseguente diminuzione del peso percentuale della componente maschile. La diminuzione che si osserva negli anni 2011–2012 è imputabile probabilmente a un altro fattore: la riforma delle pensioni Fornero del 2011, con la conseguente corsa al pensionamento del personale insegnante nelle scuole, che è a maggioranza femminile.

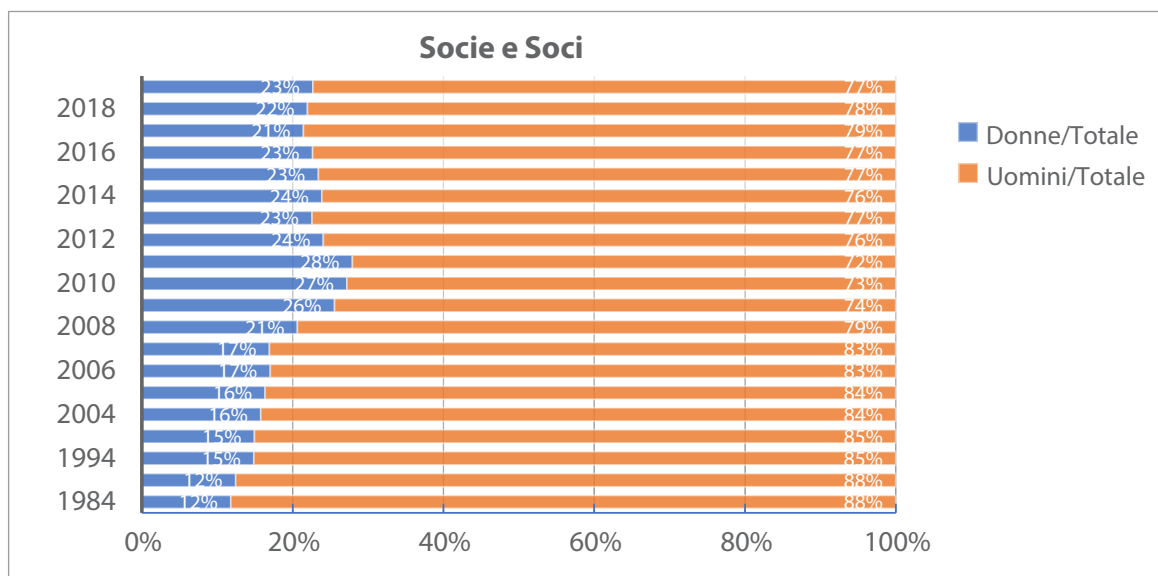


Fig. 1 Distribuzione di genere dei Soci e delle Socie SIF dal 1984 al 2019.

L'evoluzione temporale del numero di Socie e Soci è stata confrontata con il numero totale (fig. 2) del personale universitario docente e ricercatore in Fisica a tempo determinato e indeterminato nei diversi ruoli, ovvero: Ricercatore (RU), RTDA (tempo determinato), RTDB (tempo determinato), Professore Associato (PA), Professore Ordinario (PO). Si ricorda che i ruoli di RTDA e RTDB sono stati introdotti dopo il 2010. Il confronto con i dati universitari è proposto nello arco temporale 2009–2019, in colore più chiaro sono riportati i dati del 2020 e 2021.

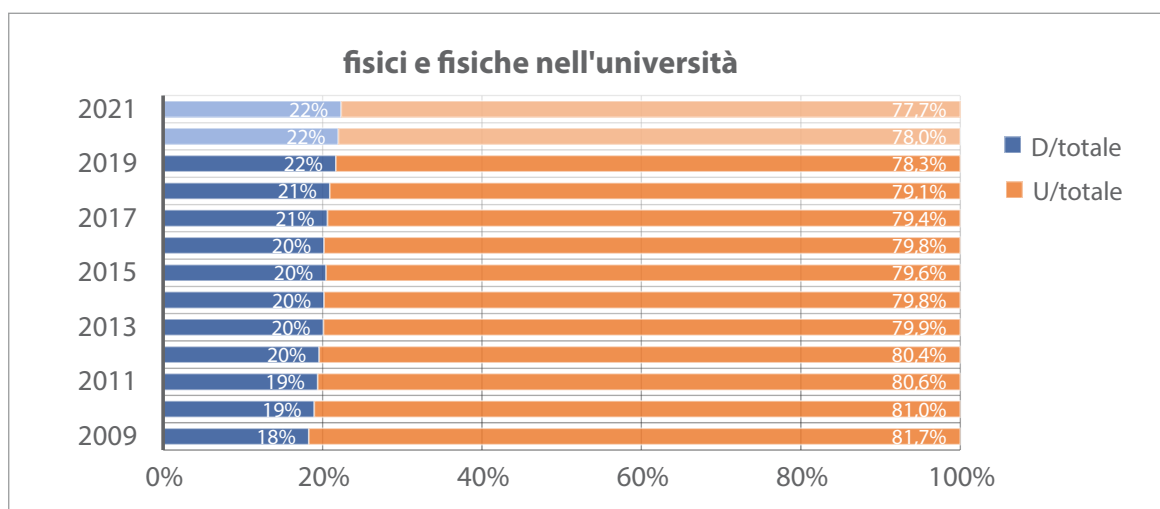


Fig. 2 Distribuzione di genere del personale docente e ricercatore in Fisica nell'Università italiana (RTDA, RTDB, RU, PA e PO). Fonte MUR.

Nelle fig. 3(a) e 3(b) è riportato il dettaglio nei diversi ruoli della distribuzione di genere del personale universitario. La distribuzione dei due generi separatamente nei diversi i ruoli è mostrata in fig. 4 su due anni presi come riferimento 2012 e 2019. Nel 2012, anno dell'ingresso dei ruoli di RTDA e RTDB, si evidenzia una maggiore concentrazione maschile nel ruolo di docente di I e II fascia, con una percentuale complessiva pari al 61% (contro quella femminile del 44%). Tuttavia la presenza femminile è maggiore nei ruoli di docente di seconda fascia e ricercatrici a tempo indeterminato, con una percentuale complessiva pari all'86% (contro quella degli uomini del

71%). Nel 2019, la percentuale maschile sugli stessi ruoli apicali è del 71% (donne: 61%) e quella femminile sulla II e III fascia pari al 63% (uomini: 57%). Le variazioni percentuali sono da identificare con il passaggio alla II fascia di molti e molte RU, fascia in cui le percentuali femminili e maschili si discostano di 1 o 2 punti percentuali. Le donne nei ruoli RU, RTDB, RTDA sono nel 2019 il 39%, di cui molte RU e RTDA, contro il 29% degli uomini, distribuiti circa equamente fra i tre ruoli. I grafici provano come nel tempo, benché il numero di donne stia aumentando, i livelli apicali siano a maggioranza maschili, mentre nei ruoli iniziali molte più donne restino nei livelli di partenza o abbandonino la carriera universitaria.

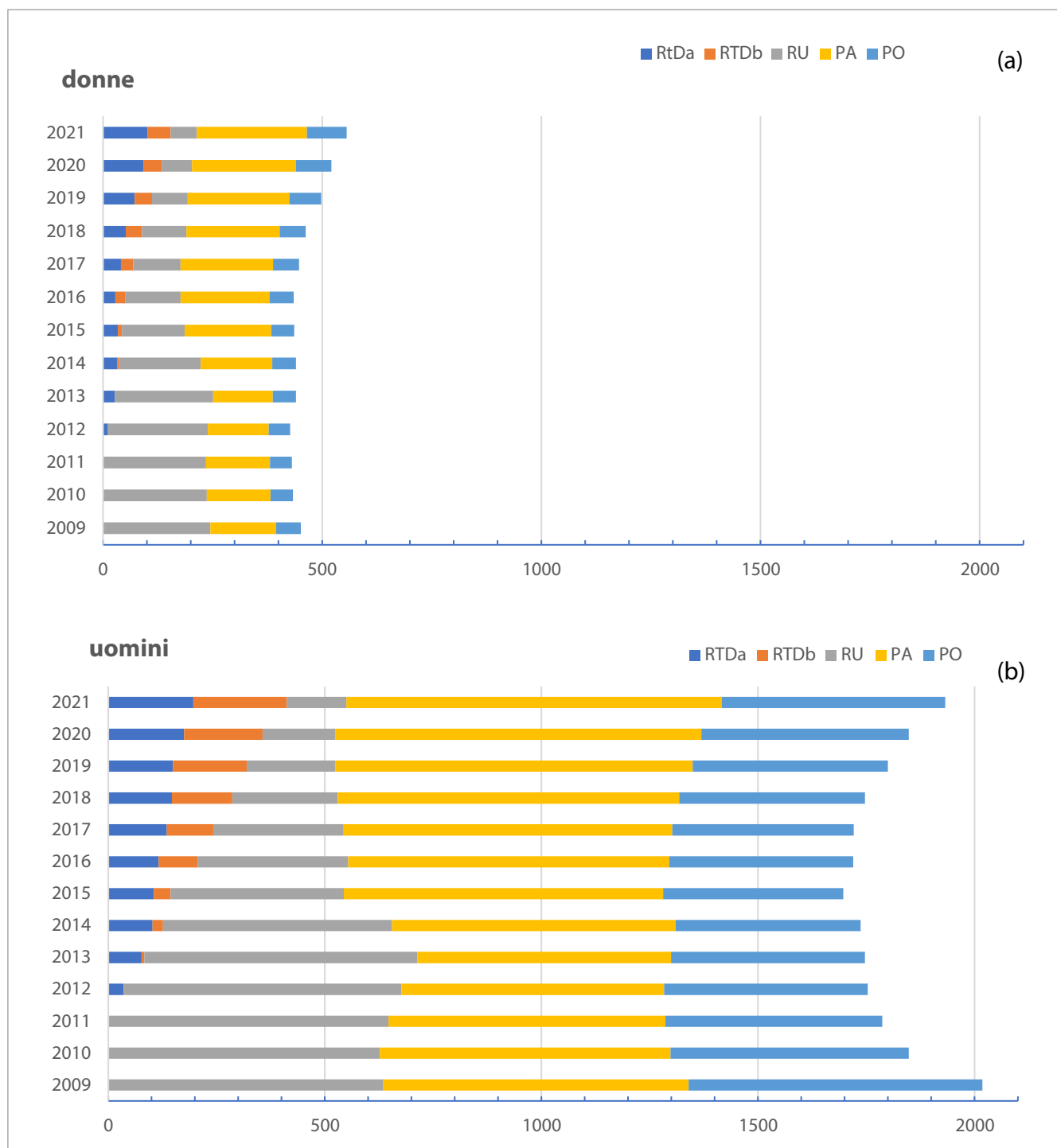


Fig. 3 (a) Distribuzione delle donne fisiche nell'Università italiana nei diversi ruoli (RTDA, RTDB, RU, PA e PO). (b) Distribuzione degli uomini fisici nell'Università italiana nei diversi ruoli (RTDA, RTDB, RU, PA e PO). Fonte MUR.

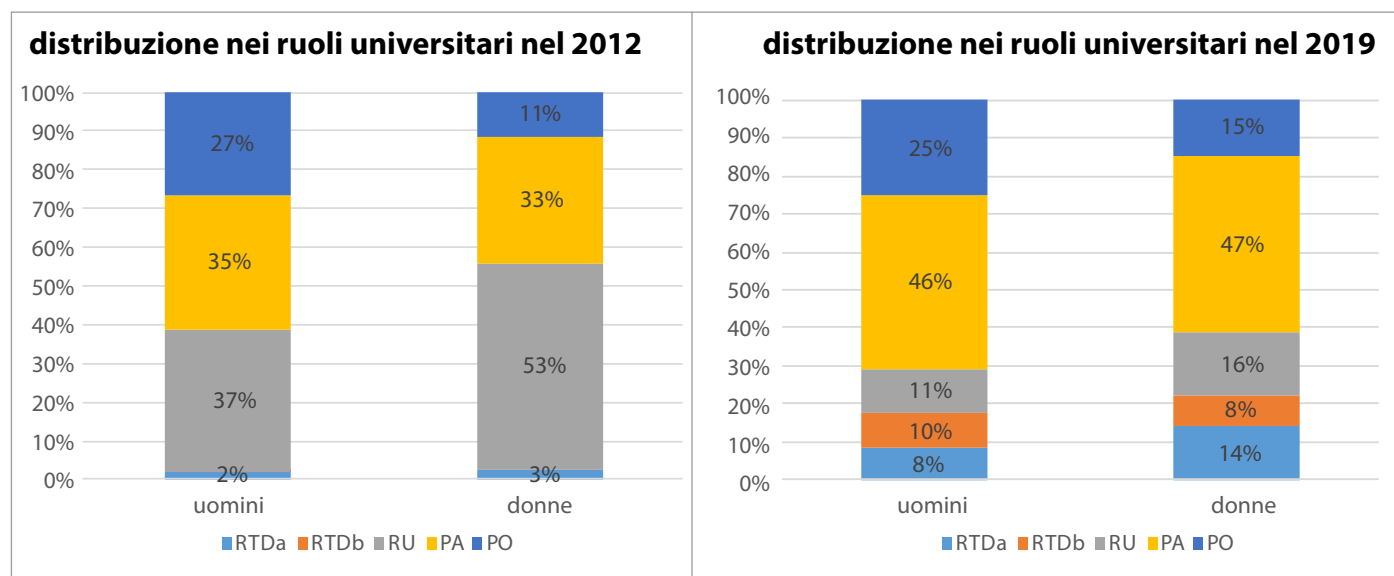


Fig. 4 Confronto fra due anni nelle distribuzioni degli uomini e delle donne fisici nell'Università italiana nei diversi ruoli (RTDa, RTDb, RU, PA e PO). Fonte MUR.

2.2 Il Congresso Nazionale

Le analisi di genere presentate riguardano vari aspetti dell'organizzazione del Congresso Nazionale della SIF, con riferimento ai dati disponibili dal 2009 al 2019, e sono relative alle seguenti categorie:

- Iscritti/e al Congresso;
- Relatori/trici generali;
- Relatori/trici su invito;
- Presidenti di Sezione.

I dati del 2020 e 2021 non sono stati considerati perché i Congressi si sono tenuti in modalità telematica e quindi in condizioni di lavoro diverse rispetto agli altri. Un confronto sarebbe risultato falsato.

Per rendere più chiari i riferimenti e le osservazioni, sono descritti nel seguito i punti salienti, la struttura e i processi che portano alla realizzazione del Congresso.

Il Congresso Nazionale è l'evento annuale più importante della SIF, dura una settimana e la partecipazione media è di circa 600 fisici e fisiche, soprattutto italiani, impegnati in vari settori.

Il Congresso è articolato in Sezioni plenarie e in sette Sezioni parallele, ovvero 1: Fisica Nucleare e Subnucleare; 2: Fisica della Materia, 3: Astrofisica; 4: Geofisica, Fisica dell'Ambiente; 5: Biofisica e Fisica Medica; 6: Fisica Applicata, Acceleratori e Beni Culturali; 7: Didattica e Storia della Fisica.

Per ogni Sezione ogni anno viene assegnato un/una Presidente che suggerisce gli argomenti e gli oratori e le oratrici delle relazioni generali, plenarie, e delle relazioni su invito, che si tengono nelle Sezioni parallele. Inoltre, in ogni Sezione sono presentate numerose Comunicazioni, che vengono proposte dai Soci e dalle Socie e accettate dai e dalle Presidenti della Sezioni e dal Consiglio di Presidenza. Presidenti e Consiglio di Presidenza scelgono poi i/le Presidenti per le diverse Sessioni del Congresso.

La distribuzione per genere delle persone iscritte mostra in generale andamenti simili per uomini e donne, come si vede in [fig. 5](#).

Nella [fig. 6\(a\)](#) sono riportate le percentuali di donne nel ruolo di *chair* e in quello di relatrici su invito rispetto al totale (uomini più donne) nei singoli ruoli. L'andamento mostra che negli anni il numero di donne sia aumentato, in particolare dal 2010 in poi; si nota che la maggioranza ricopre il ruolo di *chair* della Sezione parallela, che può essere considerato come un ruolo di "cura" della Sezione e certamente meno prestigioso rispetto a quello di relatrice su invito. Il dato sugli uomini è ovviamente invertito come si vede in [fig. 6\(b\)](#).

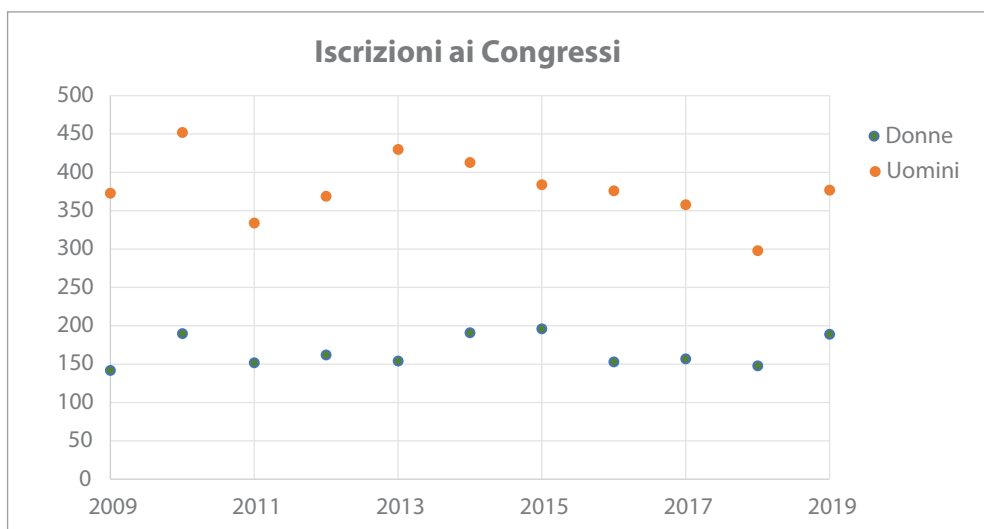


Fig. 5 Iscrizioni ai Congressi – dati per genere.

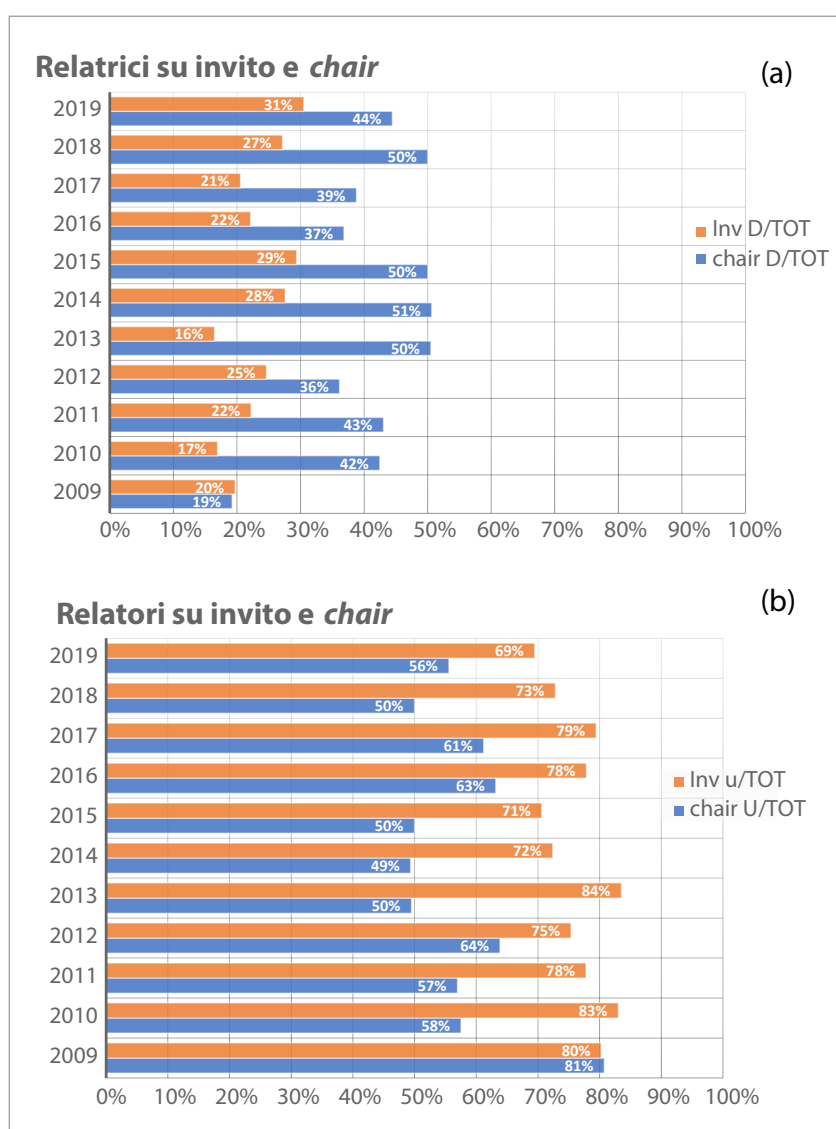


Fig. 6 (a) Percentuale di donne *chair* e relatrici su invito sul totale delle Sezioni dei Congressi.
(b) Percentuale di uomini *chair* e relatori su invito sul totale delle Sezioni dei Congressi.

Una misura della diversa presenza femminile nei ruoli di *chair* e relatrici su invito, rispetto all'analogo dato per gli uomini, può essere fornita utilizzando un indicatore di "Gender Gap", cioè della disparità di genere nei ruoli qui considerati.

Per singolo genere il rapporto "*chair/inv*" dà un'idea del peso del ruolo: 50% indica ugual numero di *chair* e relatrici (relatori su invito) sul totale di tutte le Sezioni per ogni anno del Congresso. Nella seguente **tabella 1** si valuta la differenza (*Gender Gap* (%D-%U)) fra il rapporto "*chair/inv*" per donne e per uomini. Un valore uguale a 0 indica totale parità nei rapporti, un valore negativo indica un rapporto più alto per gli uomini, al contrario nel caso positivo.

I valori altamente positivi (oltre 110 punti percentuali) mostrano che se anche in quegli anni (vedi 2010 e 2013 in fig. 6a) il numero delle *chair* era elevato, non lo era al contempo quello delle invitate. Questo a conferma di quanto osservato nelle **fig. 6(a)** e **6(b)**, ovvero più donne, ma in ruoli meno prestigiosi. L'andamento temporale decrescente dell'indicatore mostra che la tendenza sta cambiando verso un maggiore equilibrio di genere.

Anno	Donne: <i>chair/INV</i>	Uomini: <i>chair/INV</i>	<i>Gender Gap</i> (%D-%U)
2009	34,5%	35,6%	-1,1%
2010	155,0%	42,9%	112,1%
2011	119,2%	45,1%	74,2%
2012	88,2%	51,0%	37,3%
2013	175,9%	34,0%	141,8%
2014	100,0%	37,1%	62,9%
2015	92,9%	38,6%	54,2%
2016	84,8%	41,4%	43,5%
2017	89,7%	36,6%	53,0%
2018	80,5%	30,0%	50,5%
2019	66,7%	36,6%	30,1%

Tabella 1 *Gender Gap* valutato come differenza fra il rapporto delle donne *chair/invitate* e il rapporto uomini *chair/invitati* per ogni anno del Congresso.

La **fig. 7** mostra invece la distribuzione di donne che hanno presentato le relazioni su invito per singola Sezione del Congresso. La percentuale per tutte le Sezioni non va mai al di sopra del 45%, e per alcune non si supera mai il 25-30%.

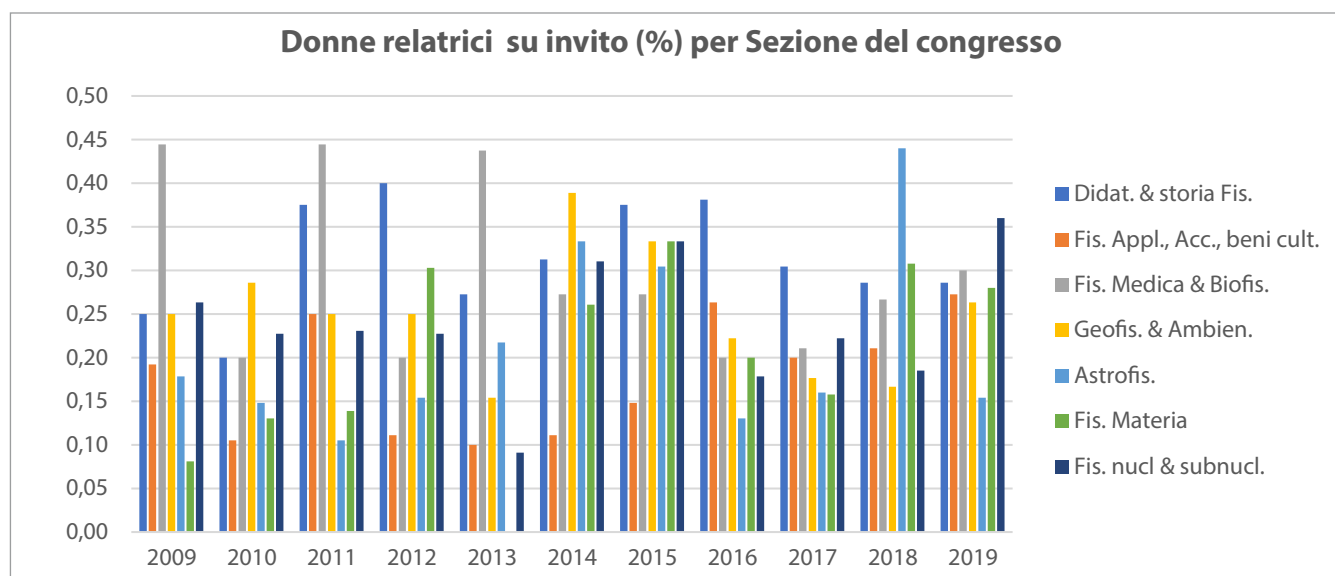


Fig. 7 Percentuale di donne nelle relazioni su invito per singole Sezioni dei Congressi.

L'evoluzione temporale della distribuzione in fig. 7, può essere analizzata con un altro indicatore molto interessante, spesso utilizzato nelle analisi di contesto, e cioè il "Rapporto di femminilità" che misura, in maniera rapida ed efficace, il grado di segregazione orizzontale o verticale nel contesto analizzato. Questo indicatore misura l'evoluzione temporale della concentrazione femminile in alcuni ruoli e/o settori, ed è costruito come rapporto tra il numero di donne e quello degli uomini in un determinato ruolo e/o settore ($R = D/U$).

	Rapporto di femminilità (D/U) degli invitati										
Anni dei Congressi	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sezione 1: Fisica Nucleare e Subnucleare	0,36	0,29	0,30	0,29	0,10	0,45	0,50	0,22	0,29	0,23	0,56
Sezione 2: Fisica della Materia	0,09	0,15	0,16	0,43	0,00	0,35	0,50	0,25	0,19	0,44	0,39
Sezione 3: Astrofisica	0,22	0,17	0,12	0,18	0,28	0,50	0,44	0,15	0,19	0,79	0,18
Sezione 4: Geofisica, Fisica dell'Ambiente	0,33	0,40	0,33	0,33	0,18	0,64	0,50	0,29	0,21	0,20	0,36
Sezione 5: Biofisica e Fisica Medica	0,80	0,25	0,80	0,25	0,78	0,38	0,38	0,25	0,27	0,36	0,43
Sezione 6: Fisica Appl., Acceleratori, Beni Culturali	0,24	0,12	0,33	0,13	0,11	0,13	0,17	0,36	0,25	0,27	0,38
Sezione 7: Didattica e Storia della Fisica	0,33	0,25	0,60	0,67	0,38	0,45	0,60	0,62	0,44	0,40	0,40

Tabella 2 Rapporto di femminilità nelle relazioni su invito per le diverse Sezioni dei Congressi negli anni.

La **tabella 2** mostra il Rapporto di femminilità calcolato per le diverse Sezioni dei Congressi SIF per le relazioni su invito, con l'idea di identificare la presenza di aree disciplinari a forte concentrazione di genere. La rappresentazione con codice di colori facilita ulteriormente la lettura del dato anche nel tempo.

Gradazioni di colore sempre più scuro indicano valori di R sempre più sfavorevoli per le donne, sino a giungere al valore 0 dove la casella assume il colore BLU SCURO; gradazioni di colore verso il rosso indicano un rapporto sempre più verso la pari presenza di donne e uomini, sino a giungere al valore 1, dove la casella assume il colore ROSSO INTENSO. Nel caso intermedio, D/U uguale a 0,5, la casella assume il colore bianco.

La **tabella 2** conferma che vi sono aree disciplinari a forte presenza maschile, come quella di Fisica della Materia, Sezione 2, e quella di Fisica Applicata, Acceleratori e Beni Culturali, Sezione 6, che restano negli anni di colore scuro. I Settori 5 (Biofisica e Fisica Medica) e 7 (Didattica e Storia della Fisica) sono quelli a prevalenza femminile anche se negli ultimi anni si nota una tendenza ad invitare più uomini che donne. Anche in questo caso il dato può essere interpretato come una tendenza delle donne, sia per scelta che per indirizzo esterno, verso discipline legate alla "cura" in senso generale. Fluttuazioni nelle altre Sezioni possono essere collegate ad eventi specifici dove vi sono state donne responsabili di importanti esperimenti e ricerche o altri eventi che andranno studiati più nello specifico. Nel caso della Sezione 3, Astrofisica, ad esempio fra il 2016 e 2018 è stato l'anno delle scoperte sulle onde gravitazionali con diverse donne nel ruolo di *spokesperson* in alcuni esperimenti chiave.

Le **fig. 8(a)** e **8(b)** riportano le distribuzioni negli anni dal 2009 al 2019, normalizzate a 100, per genere dei quattro ruoli diversi nei Congressi: Presidenti, *chair*, relatori/trici su invito, relatori/trici generali. La percentuale di donne relatrici generali è sempre di gran lunga inferiore a quella degli uomini e spesso assente, senza che ci sia una tendenza ad aumentare. Lo stesso numero è sempre inferiore a quelle delle relatrici su invito. Si osserva in maniera analoga come il numero di Presidenti di Sezione sia sempre a maggioranza maschile e si mantenga nel tempo costante rispetto al totale degli uomini con un ruolo nel congresso.

2.3 I premi

Ogni anno la SIF assegna numerosi premi di operosità e di merito scientifici di diverso livello. Sono premiati giovani laureati e laureate in Fisica, che si sono particolarmente distinti negli studi e nelle attività di ricerca, e persone cultrici di Fisica, per attività concernenti la didattica o la storia della Fisica.

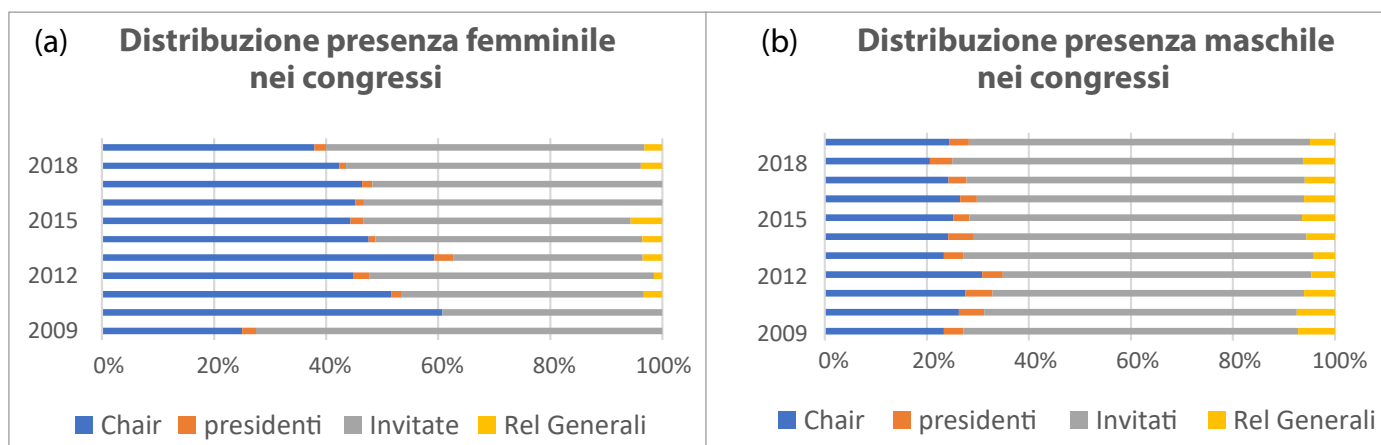


Fig. 8 (a) Distribuzione delle donne nei diversi ruoli all'interno dei Congressi. (b) Distribuzione degli uomini nei diversi ruoli all'interno dei Congressi.

Sono anche assegnati premi in ricordo di illustri fisici scomparsi a ricercatori e ricercatrici che operano in specifici settori di ricerca.

Dal 2001 la SIF ha istituito il prestigioso premio "Enrico Fermi", il più importante dei premi SIF, in occasione del centenario della nascita dell'insigne scienziato, che viene attribuito a uno o più Soci che abbiano particolarmente onorato la Fisica con le loro scoperte.

Nel 2021 su proposta del CPO è stato istituito il Premio Laura Bassi, al fine di valorizzare le ricercatrici di talento e per incentivare la presenza femminile nel mondo della Fisica e della scienza.

Il Premio è assegnato a laureate in Fisica che si siano particolarmente distinte con le loro ricerche.

Per l'assegnazione dei premi vengono istituite ogni anno specifiche Commissioni, nominate dal Consiglio di Presidenza.

Nella [fig. 9](#) è riportata la distribuzione di genere per alcuni dei premi nazionali, considerando per i premi "Giovani laureati" il periodo dal 1984 al 2021, mentre per gli altri dall'anno della loro istituzione al 2021. In totale sono stati conferiti 417 premi di cui il 31% (131) a donne e il 69% (286) a uomini.

Inoltre durante il Congresso Nazionale della SIF sono selezionate per ognuna delle sette Sezioni del Congresso, una o più comunicazioni giudicate meritevoli sulla base del contenuto e dell'esposizione.

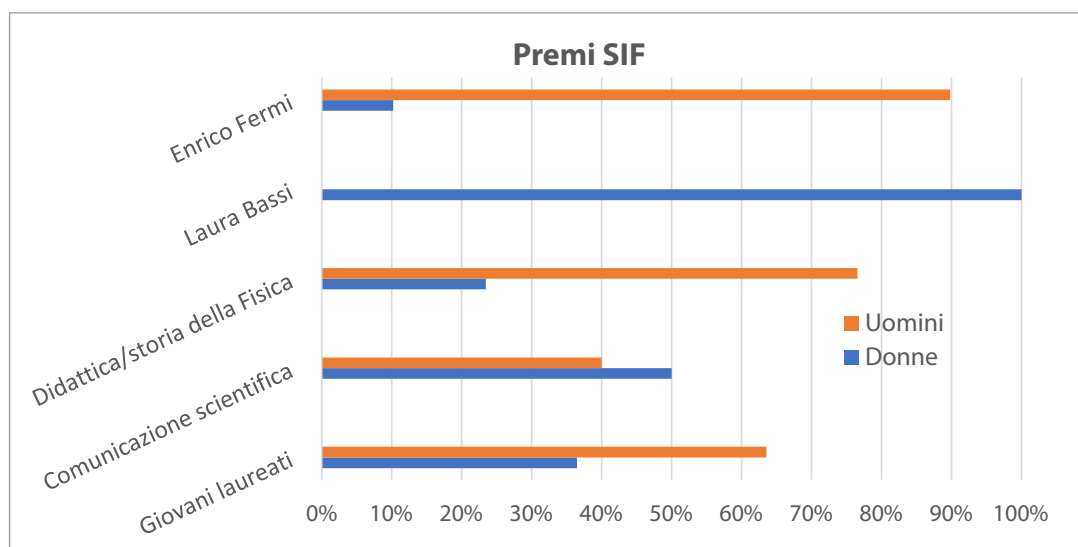


Fig. 9 Premi SIF – distribuzione di genere dei premiati.

Le comunicazioni premiate hanno diritto a essere pubblicate in un numero dedicato de IL NUOVO CIMENTO e i presentatori e le presentatrici sono premiate durante la cerimonia inaugurale del Congresso dell'anno successivo. La **fig. 10** mostra la distribuzione di genere delle comunicazioni premiate dal 2009. L'analisi della distribuzione dei premi per le migliori comunicazioni mostra che in questo caso la percentuale delle donne è certamente migliore se confrontata con i dati precedenti. Risulta infatti maggiore della percentuale delle relazioni su invito, fra le quali sono selezionati i premi, indicando che, in generale, anche se le presentazioni orali sono minori, le donne premiate sono in maggioranza.

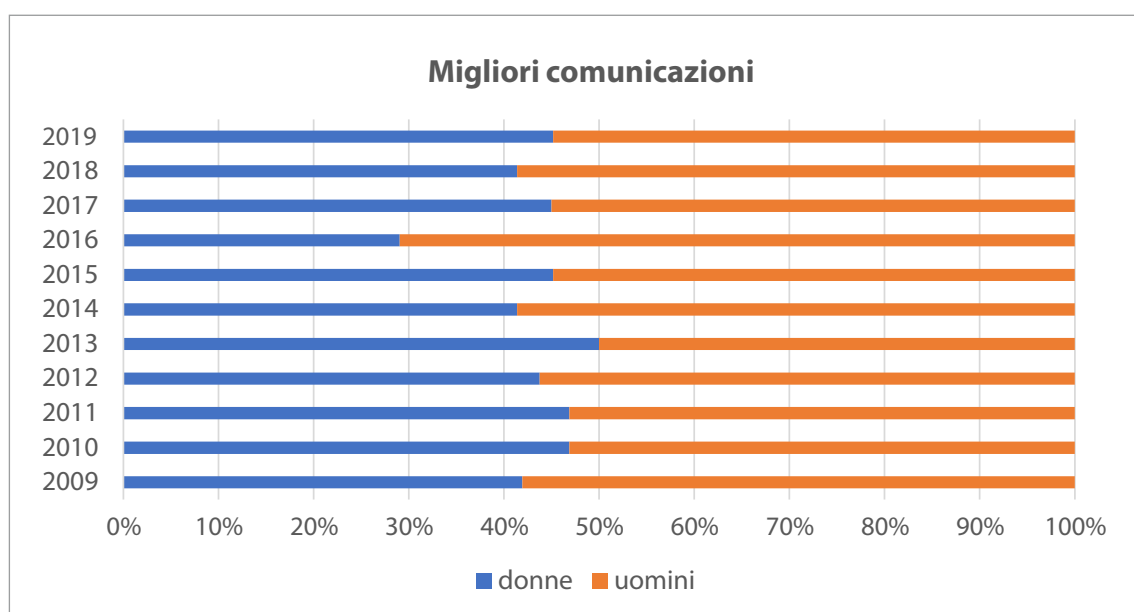


Fig. 10 Totale per anno delle migliori comunicazioni su tutte le Sezioni del Congresso.

2.4 La Scuola Internazionale di Fisica "Enrico Fermi" a Varenna

La Scuola Internazionale di Fisica "Enrico Fermi" fu fondata nel 1953 dal Presidente della SIF di allora Giovanni Polvani, ed è una delle più significative attività culturali della SIF.

Ogni anno nel periodo estivo si tengono in media tre corsi, che durano una o due settimane e ogni corso accoglie circa 50 studenti e studentesse con docenti specialisti nazionali e internazionali.

La sede istituzionale della Scuola è Villa Monastero a Varenna, sul lago di Como.

In **fig. 11**, sono riportati i dati disponibili per ogni anno, per le diverse Scuole dal 2009 al 2019. I dati rappresentano il valore totale fra partecipanti e docenti. Dati disaggregati per ruolo non esistono al momento. La presenza femminile si attesta fra il 20% e il 30% in linea con i dati sulla presenza femminile ai Congressi SIF. Sono da notare alcuni dati al di sotto della media: 10% scuola di *Nanophotonics* (2009), 13% *High Energy* (2009), 11% *Quantum spintronics* (2012), 7% *Atom interferometry* (2013) e 5% *Grid and cloud computing* (2014). Aree disciplinari dove la presenza femminile nel mondo accademico e della ricerca è di fatto inferiore. Evidenti sono anche le percentuali più elevate, come il 42% in *Nuclear Physics* (2010 e 2017), 35% *Cosmology* (2013), 42% *Mechanics of earthquakes* (2018), 32% *Materials for energy and sustainability* (2016) e 39% *Energy innovation and integration for a clean environment* (2021). Aree queste a maggiore presenza femminile nel mondo accademico e della ricerca. Il dato del 30% relativo alla scuola di *Biophotonics* del 2011 si discosta dal dato statistico della ricerca.

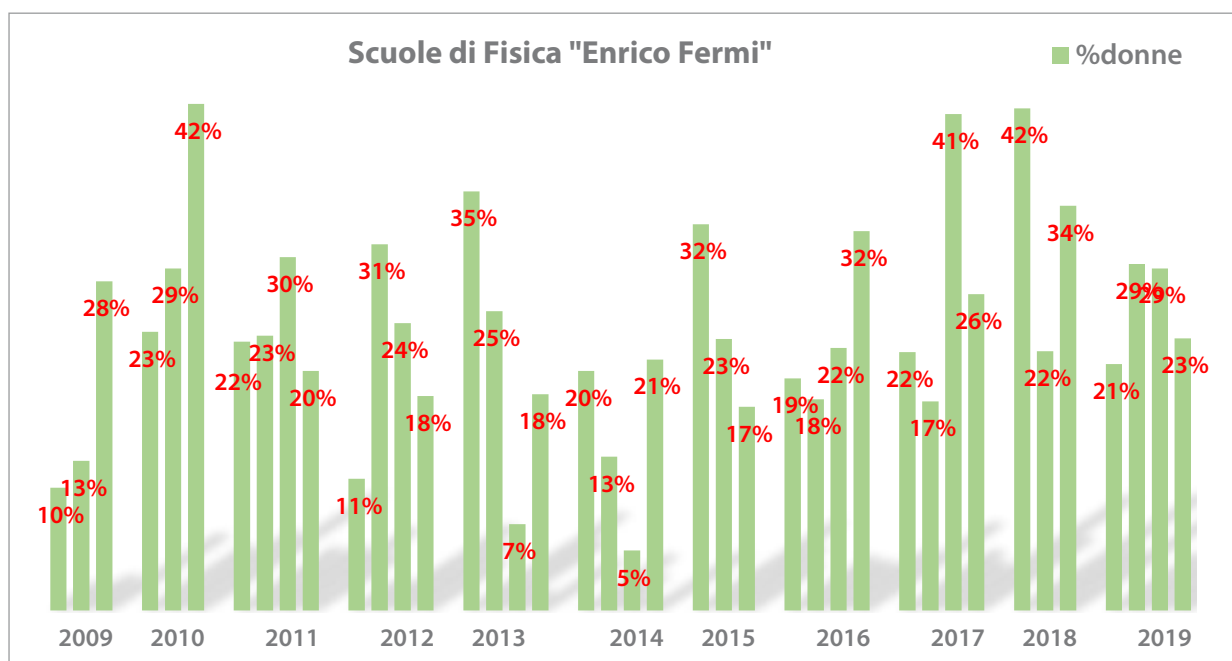


Fig. 11 Presenza femminile nei Corsi della Scuola Internazionale di Fisica "Enrico Fermi".

3 Le azioni del CPO

La Società Italiana di Fisica ha prestato sempre maggiore attenzione nel corso degli anni al tema della parità di genere e alla sua realizzazione nel campo della Scienza, tanto da sentire l'esigenza di avere un coinvolgimento attivo e di dare il proprio contributo in tale ambito.

Questo è il principale motivo per cui nel 2017 la Presidente Luisa Cifarelli con il Consiglio di Presidenza, ha deciso di istituire il Comitato Pari Opportunità della Società Italiana di Fisica.

Dal 2017 a tutt'oggi sono state davvero tante e concrete le azioni realizzate dal CPO della SIF, di cui qui ricordiamo le più rilevanti, cercando di evidenziarne le finalità e ove possibile riportando il riscontro e i risultati ottenuti.

Molte di queste azioni sono state realizzate nell'ambito dei Congressi Nazionali annuali, essendo questo il momento di maggiore rappresentatività della SIF con una grande partecipazione dei Soci e delle Socie.

Un'iniziativa realizzata nel 2018 al 104° Congresso SIF ad Arcavacata di Rende, e riproposta nel 2019 al 105° Congresso SIF a L'Aquila, è stata quella di "SPAZIO BAMBINO". In collaborazione con le sedi congressuali, per supportare i figli e le figlie delle persone partecipante al Congresso, si è offerto un servizio di accoglienza ai bambini e alle bambine a loro seguito con età sino ai 12 anni. Il servizio ha assicurato l'ospitalità presso strutture idonee e la loro cura da parte di personale altamente qualificato, negli orari dei lavori congressuali.

Nel 2019, inoltre sono stati anche istituiti dei contributi economici per i e le partecipanti al Congresso, come supporto a sostegno delle spese extra effettuate per la cura dei loro figli e figlie (da 0 a 12 anni) nei giorni dei lavori congressuali. Entrambe le proposte sono state apprezzate, anche se "Spazio Bambino" non è stato sfruttato quantitativamente come ci aspettavamo, probabilmente a causa dei tempi ridotti per la necessaria introduzione dei bambini e delle bambine nelle strutture con spazi e persone nuove, soprattutto per i più piccoli e le più piccole.

Sempre nel 2019 il CPO-SIF ha effettuato e pubblicato una "Analisi di genere del profilo dei laureati in Fisica italiani", in collaborazione con Alma Laurea. Il rapporto è stato diffuso al Congresso ed è visionabile al link <https://www.sif.it/static/SIF/resources/public/files/Report-CPO-20190730.pdf>

Il CPO ha poi organizzato, nell'ambito del Congresso a L'Aquila, la Tavola Rotonda "Carriera Scientifica e Genere", con interventi di studiose del campo, in cui si è mostrato che in ambito scientifico esiste sia un problema di tipo "orizzontale", ossia le donne che intraprendono studi scientifici soprattutto nell'ambito delle discipline scientifiche cosiddette STEM (*Science, Technology, Engineering and Mathematics*) sono molto meno numerose degli uomini, e un problema verticale, ossia che sono pochissime le donne che in quest'ambito raggiungono posti apicali. La Tavola Rotonda ha proposto spunti per una ampia discussione su queste problematiche e sui metodi, proposte e azioni necessari a risolverle.

Il 2020 e il 2021 sono stati anni difficili a causa della pandemia, ma, ciò nonostante, la SIF ha organizzato il Congresso annuale in modo telematico ed anche il CPO si è adeguato a pensare ad attività adatte a tale modalità. Per il Congresso Nazionale 2020 sono state realizzate due attività ovvero "Le Scienziate delle Sezioni" e "Il tempo trasformato durante il Covid-19".

Per "Le Scienziate delle Sezioni", ognuna delle sette Sezioni del Congresso è stata rappresentata da una Scienziata. Questa attività si inserisce tra le azioni definite di "*mentoring*", che servono cioè a creare e pubblicizzare quelle figure di riferimento, così importanti soprattutto quando da bambini, bambine e adolescenti si effettuano delle scelte per il futuro. Abbiamo proposto esempi di donne che si sono distinte nel campo scientifico e nella fisica in particolare, che possono essere di stimolo ed emulazione alle nuove generazioni per intraprendere questi studi e queste carriere. Le scienziate sono state selezionate con preferenza tra le italiane, tra quelle che hanno dato un contributo significativo nel campo di studio di riferimento della Sezione corrispondente e che abbiano avuto maggiori difficoltà ad affermarsi proprio a causa di motivazioni di genere.

"Il tempo trasformato durante il Covid-19" è invece un'attività che si inserisce tra le azioni svolte per evidenziare e studiare le eventuali differenze di genere, che si manifestano in particolari situazioni sociali. Il fine del progetto è stato quello di provare a mettere in luce le motivazioni, gli stereotipi, i condizionamenti sociali, che le provocano, cercando di generare la giusta attenzione e la consapevolezza, che sono gli strumenti indispensabili per poterle sanare. L'argomento con cui ci si è confrontati è stato come il *lock-down*, subito durante la pandemia del Covid-19, abbia modificato il nostro tempo e i nostri modi, in particolare in relazione all'attività scientifica e di ricerca. Sono quindi state realizzate delle brevi interviste a fisici e fisiche italiani, scelti in un'ampia platea di età, ruolo e disciplina scientifica, appartenenti a enti di ricerca o alle università.

Per il Congresso 2021 si è riproposta l'attività delle Scienziate delle Sezioni e si è organizzata la Tavola Rotonda "Investire nelle donne: un'opportunità da sviluppare all'interno del *Recovery Plan*". Hanno partecipato figure femminili apicali del mondo della formazione, della ricerca, delle imprese, delle politiche sociali, portando ciascuna il proprio punto di vista e preziosi spunti di discussione.

Nel 2021, come già ricordato nella parte dedicata ai premi SIF, su proposta del CPO è stato istituito il Premio Laura Bassi, al fine di valorizzare le ricercatrici di talento, e per rafforzare la presenza femminile nel mondo della Fisica e della scienza. Il Premio è assegnato a laureate in Fisica che si siano particolarmente distinte negli ultimi 5 anni con le loro ricerche.

Oltre alle descritte attività svolte nell'ambito dei Congressi Nazionali, il CPO ha curato negli anni vari articoli pubblicati su IL NUOVO SAGGIATORE.

Nel 2018 è stato pubblicato l'articolo "Klaatu Barada Nikto: Gli stereotipi hollywoodiani della nostra professione" (IL NUOVO SAGGIATORE, Vol. 34, No. 3-4 (2018) p. 76), sulla rappresentazione cinematografica delle scienziate, che affronta il tema degli stereotipi di genere. Sono state realizzate interviste ad alcune rettrici italiane in particolare: Giovanna Iannantuoni, Università di Milano-Bicocca (IL NUOVO SAGGIATORE, Vol. 36, No. 1-2 (2020) p. 85), Antonella Polimeni, Università Sapienza Roma (IL NUOVO SAGGIATORE, Vol. 37, No. 1-2 (2021) p. 92), Alessandra Petrucci, Università di Firenze (IL NUOVO SAGGIATORE, Vol. 37, No. 5-6 (2021) p. 80).

Inoltre il CPO ha partecipato a vari eventi sul tema della parità di genere portando la sua voce a testimonianza del suo impegno concreto.

4 Conclusioni

Il Bilancio di Genere si prefigura come uno strumento di analisi molto utile per supportare le politiche di uguaglianza di genere, consentendo di individuare nel contesto analizzato aree di segregazione, di assenza delle donne o di squilibrio di genere. Il BdG può essere molto utile per descrivere, analizzare, valutare in termini di impatto di genere l'impegno delle risorse economiche, la scelta delle politiche dell'organizzazione e in generale della gestione.

Nella costruzione di questo primo Bilancio di Genere della SIF è stato fondamentale il supporto della segreteria della Società grazie alla quale si sono potuti recuperare dati diversamente distribuiti. L'implementazione di un sistema organizzato di raccolta dati su questa tematica, per avere dati di genere aggiornati, adeguati e rappresentativi, potrebbe servire a migliorare i futuri BdG a livello tecnico. La raccolta di dati disaggregati per genere, tipologia e ruolo potrebbe essere implementata in tutte le aree della Società.

Questo primo Bilancio di Genere della SIF ha confermato dati sulla presenza femminile che si attestano al dato medio valutato in ambito accademico, in particolare relativamente alla Fisica. Si nota inoltre che la presenza di una donna Presidente ha prodotto un aumento del numero di donne nei Congressi. Si nota al contempo che i ruoli di maggiore rilevanza scientifica (Presidenti di Sezione, relatori generali e su invito) sono ancora prevalentemente affidati agli uomini.

Qui come nell'analisi dei contesti di ricerca e accademici, sono evidenti aree disciplinari dove la presenza femminile è molto bassa ed altre dove quella maschile è più bassa.

Le azioni promosse dal CPO vanno tutte nella direzione di promuovere un cambiamento non solo a livello numerico della presenza femminile, ma anche culturale introducendo nuove tematiche di discussione e confronto all'interno dei Congressi.

Il CPO auspica che questo primo BdG possa servire alla SIF per iniziare un percorso virtuoso di azioni e pratiche atte a inserire la questione dell'equità di genere come punto centrale della futura crescita della Società.

GLOSSARIO

Genere

L'insieme delle differenze tra uomini e donne, che ogni società costruisce a partire dalla propria concezione delle differenze tra corpo maschile e femminile. Tali differenze consistono in tutti quei processi – psichici, interpersonali, comportamentali e di presentazione di sé – con i quali le società trasformano i corpi sessuati (maschio/femmina/interessuale) in identità personali socialmente riconosciute (uomo/donna) e organizzano la divisione dei ruoli e dei compiti tra donne e uomini, differenziandoli dal punto di vista sociale l'uno dall'altra. (Società Italiana di Psicoterapia per lo Studio delle Identità Sessuali: <https://www.sipsis.it/>).

Sesso

Complesso dei caratteri anatomici, morfologici, fisiologici che determinano e distinguono, tra gli individui di una stessa specie animale o vegetale, i maschi dalle femmine. Il sesso è un attributo di molti organismi viventi ed è in relazione con un sistema di riproduzione, definita sessuale o gamica in contrapposizione alla riproduzione agamica o vegetativa. (Treccani). Si riferisce quindi esclusivamente all'anatomia di una persona.

Mainstreaming di genere

Il *gender mainstreaming* (o *mainstreaming* di genere) è un approccio strategico alle politiche che si pone l'obiettivo del raggiungimento dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società e che prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche: dal processo di elaborazione all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, la valutazione e il monitoraggio.

CPO

Comitato Pari Opportunità, organismo di parità che si propone di favorire l'uguaglianza sostanziale nel lavoro tra donne e uomini e di garantire pari dignità sul posto di lavoro a tutte le categorie sottorappresentate, individuando ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta che ne ostacoli la piena realizzazione come da D.lgs 11 aprile 2006, n. 198 (<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2006-04-11;198>) avente ad oggetto il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28-11-2005, n. 246".

Disciplinati dai Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro, i CPO sono istituiti presso ogni amministrazione con i seguenti compiti:

- raccolta dati che l'amministrazione è tenuta a fornire;
- formulazione di proposte;
- promozione di iniziative.

CUG

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Il CUG è stato istituito con la legge 183/2010 (art. 21), sostituendo e unificando i preesistenti CPO e i comitati contro il fenomeno del *mobbing*. È composto da componenti designati dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione, con presenza paritaria di parti sindacali e controparti datoriali e ha ruoli di consulenza, proposta e verifica ai fini del rispetto delle pari opportunità e della tutela dalla violenza.

PTAP

Piano Triennale di Azioni Positive. Le azioni positive contenute nei PTAP sono misure temporanee specifiche e ben definite che, in base al principio di uguaglianza sostanziale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra donne e uomini. Le azioni positive, introdotte nel nostro ordinamento con la Legge 125 del 1991, ottengono un definitivo riconoscimento nel Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. n. 198 del 2006, articolo 1). Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a redigere un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006.

GEP

Gender Equality Plan. È un documento ufficiale che contiene un insieme di azioni e impegni che hanno lo scopo di promuovere l'eguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale (culturale e istituzionale). Ad oggi ogni organizzazione di ricerca e/o ateneo che voglia partecipare ai bandi di *Horizon 2020* necessita di un GEP. Quattro sono requisiti a cui un GEP deve soddisfare: che sia pubblico, che ci siano risorse dedicate sia economiche che di persone qualificate, che sia garantita la raccolta dati sul personale, che siano promosse attività di formazione.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

EIGE

European Institute for Gender Equality. È un organismo autonomo dell'Unione Europea, istituito per contribuire e rafforzare la promozione dell'eguaglianza di genere, compresa l'integrazione del *gender mainstreaming* in tutte le politiche dell'UE e nelle politiche nazionali che ne derivano, e la lotta alla discriminazione basata su sesso, nonché per sensibilizzare i cittadini e le cittadine dell'UE sull'uguaglianza di genere.

<https://eige.europa.eu/about>

GEAR tool

The Gender Equality in Academia and Research (GEAR) tool fornisce alle università e agli enti di ricerca consigli e strumenti utili per un cambiamento istituzionale a tutti i livelli, dalla scrittura di un GEP alla valutazione del suo reale impatto.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

Rapporto di femminilità (R)

Denominato anche come indice di femminilità, R è un indicatore statistico costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo all'interno di un'organizzazione. Esso evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione femminile nei ruoli e nei settori.

Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani

https://www2.cruil.it/cruil/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf

Enti pubblici di ricerca

Consiglio Nazionale delle Ricerche

https://www.cnr.it/sites/default/files/public/media/attivita/editoria/BDG_CNR_EDIZIONIdéf.pdf

Istituto Nazionale di Fisica Nucleare

<https://web.infn.it/CUG/images/alfresco/Cug/2020/20201015-RelazioneCUG2019.pdf>

Università statali

Gran Sasso Science Institute (GSSI)

https://www.gssi.it/component/k2/item/download/3581_9ecc35738e377a78f6eeed500b67131

Politecnico Torino

<https://www.life.polito.it/content/download/230/1397/file/Bilancio%20di%20Genere%20Polito%202020.pdf>

Politecnico Milano

https://www.polimi.it/fileadmin/user_upload/il_Politecnico/Bilancio_genere/2021_10_30_POLITECNICO_bilancio_genere_ESTESO.pdf

Politecnico Bari

http://www.poliba.it/sites/default/files/ilbilancio_di_genere_def_10.pdf

Università di Bari

<https://www.unba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/piano-performance/documento-di-programmazione-integrata-2020-2022/allegato-1-bilancio-di-genere.pdf/view>

Università dell'Aquila

<https://www.univaq.it/include/utilities/blob.php?item=file&table=allegato&id=4013#:~:text=Il%20Bilancio%20di%20Genere%20C3%A8,%2C%20trasparente%2C%20equa%20e%20consapevole.>

Università della Basilicata

<https://portale.unibas.it/site/home/ateneo/pari-opportunita/bilancio-di-genere-bdg.html>

Università di Bergamo

https://www.unibg.it/sites/default/files/eventi/primo_bilancio_di_genere_di_ateneo.pdf

Università di Bologna

<https://www.unibo.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere>

Università di Bolzano

https://www.unibz.it/assets/bb2021-12-17_141_gender-balance2021_i.pdf

Università di Brescia

<https://www.unibs.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere-e-gep>

Università della Calabria

<https://www.womenunical.it/studi-di-genere-e-pari-opportunit%C3%A0-alluniversit%C3%A0-della-calabria/documenti-progetti-istituzionali-linee-guida/bilancio-di-genere>

Università di Camerino

https://www.unicam.it/sites/default/files/documenti-pag/2020/BILANCIO%20DI%20GENERE_UNICAM%20%281%29.pdf

Università della Campania

<https://www.unicampania.it/index.php/ateneo/bilancio-di-genere-e-piano-di-uguaglianza-di-genere>

Università di Cassino

<https://www.unicas.it/media/6678611/Bilancio-di-genere-1-1-.pdf>

Università Chieti-Pescara

https://www.unich.it/sites/default/files/bilancio_web_corretto.pdf

Università di Ferrara

<https://www.unife.it/progetto/equality-and-diversity/bilancio-di-genere/anno-2018>

Università di Firenze

https://www.unifi.it/upload/sub/bilancio/2019/bilancio_genere_2019.pdf

Università di Foggia

https://www.unifg.it/sites/default/files/2021-06/bilancio-genere-2018_1.pdf

Università di Genova

<https://cpo.unige.it/node/177>

Università di Messina

<https://www.unime.it/sites/default/files/Bilancio%20di%20Genere%20Unime%20II%20edizione.pdf>

Università di Milano-Bicocca

https://www.unimib.it/sites/default/files/bilancio_di_genere_bicocca.pdf

Università Milano Statale

https://www.unimi.it/sites/default/files/2021-07/Bilancio%20di%20genere_2020_Universit%C3%A0%20degli%20Studi%20di%20Milano.pdf

Università Modena e Reggio Emilia

<https://www.unimore.it/editoria/2021BilanciodiGenere2019.pdf>

Università del Molise

<http://web.unimol.it/galleria2022/Bilancio%20di%20Genere%202020.pdf>

Università di Napoli Federico II

<http://www.fedoabooks.unina.it/index.php/fedoapress/catalog/view/227/261/1393>

Università di Napoli Parthenope

https://www.uniparthenope.it/sites/default/files/bilancio_di_genere_2021.pdf

Università di Napoli Orientale

https://www.unior.it/doc_db/doc_obj_29441_624a941295df4.pdf

Università di Padova

<https://www.unipd.it/sites/unipd.it/files/2020/Bilancio%20di%20Genere%202020.pdf>

Università di Parma

https://www.unipr.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/09-11-2021/bilancio_di_genere_di_ateneo_2021.pdf

Università di Pavia

<https://eventicug.unipv.it/wp-content/uploads/2021/05/Bilancio-di-Genere-II-Edizione-2019-2020.pdf>

Università di Perugia

https://www.unipg.it/files/pagine/1321/bilancio_di_genere_2020_unipg_4_agosto_2021_x_mur_corretto.pdf

Università degli Stranieri di Perugia

https://www.unistrapg.it/sites/default/files/docs/ateneo/bilancio_di_genere_2019.pdf

Università del Piemonte Orientale

<https://www.uniupo.it/sites/default/files/2021-09/Bilancio%20di%20genere%202020%20DEF.pdf>

Università di Pisa

<https://www.unipi.it/images/pdf/bilancioidigenere2020.pdf>

Università di Roma La Sapienza

https://www.uniroma1.it/sites/default/files/field_file_allegati/bilancio_di_genere_2020_1.pdf

Università di Roma Tor Vergata

https://web.uniroma2.it/allegato/40572/contenuto/bilanci_di_genere_di_ateneo

Università del Salento

<https://www.unisalento.it/documents/20143/3500738/Sintesi+Bilancio+di+Genere+2020.pdf/7e0154ac-e5cb-2f0d-8f9d-a9eb419c0349>

Università di Salerno

<https://trasparenza.unisa.it/uploads/rescue/384/3861/primo-bilancio-di-genere.pdf>

Università di Siena

https://www.unisi.it/sites/default/files/allegatiparagrafo/RelazioneBilanciodiGenere_2021_Finale.pdf

Università di Teramo

https://www.unite.it/UniTE/Engine/RAServeFile.php/f/News01/bilancio_genere_universita_teramo_18_21.pdf

Università di Torino

https://www.unito.it/sites/default/files/bilancio_genere_unito_2020.pdf

Università di Trento

https://www.unitn.it/alfresco/download/workspace/SpacesStore/296cece2-c6f6-40e4-9ed1-c227a86989fe/Bilancio_di_Genere_2021_03.pdf

Università di Trieste

<http://hdl.handle.net/11368/2714684>

Università di Udine

<https://www.uniud.it/it/ateneo-uniud/ateneo-uniud-organizzazione/organizational-ateneo/altri-organizational/cug/bilancio-di-genere-2019.pdf>

Università di Venezia Ca' Foscari

https://www.unive.it/pag/fileadmin/user_upload/amm_trasparente/documenti/amministrazione_trasparente/altri_contenuti_dati_ulteriori/Bilancio_genere/bilancio_genere_2018.pdf

Università di Verona

<https://docs.univr.it/documenti/Documento/allegati/allegati911684.pdf>

IUAV Venezia

http://www.iuav.it/Ateneo1/IUAV-SOSTE/IUAV-SOSTE1/bilancio_di_genere_2020.pdf

IUSS Pavia

<http://www.iusspavia.it/gender-equality-plan>