

Position paper: Parità di Genere

Un approfondimento sulla ricerca, sulla medicina e sulla
situazione italiana e lombarda

Autori

Paola Bello, Giusi Caldieri, Marcello De Amico, Carmen De Francesco, *Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica*

Barbara De Micheli, *Fondazione Giacomo Brodolini*.

Sommario

Introduzione	4
1. Gender Equality Plans - i Piani per la Parità di Genere.....	6
2. Medicina di genere	9
3. Parità di genere in Lombardia	13
3.1 Il settore Life Sciences (Scienze della Vita).....	15
3.2 Parità di genere nelle università lombarde: alcuni esempi	17
3.3 La parità di Genere per una Funding Agency: l'esempio di FRRB.....	22
4. Conclusioni.....	24

Introduzione

Mai come negli ultimi anni si è compreso quanto la ricerca scientifica sia fondamentale per rispondere rapidamente a problemi globali.

La ricerca, in ogni settore disciplinare, si propone di migliorare la conoscenza scientifica, individuare problemi e trovare soluzioni per risolverli.

La ricerca è fondamentale per tutti, non solo per scienziati, accademici e studenti.

La strada della ricerca non è sempre facile: per quanto l'obiettività sia un principio cardine, chi conduce ricerca difficilmente non sarà influenzato dall'ambiente, dalla cultura, dalla società.

La progettazione stessa della ricerca risente dei fattori esterni: un certo tipo di ricerca condotta solo in determinati ambienti, o scenari, o testata solo su alcuni soggetti, potrebbe portare a risultati parziali e a soluzioni non efficaci per tutti, ma solo per alcuni.

Per esempio, nell'ambito della ricerca biomedica, si deve tenere conto delle caratteristiche dei pazienti che saranno selezionati per un certo studio affinché siano rappresentative della diversità della popolazione che beneficerà dei risultati dello studio. In caso contrario, i risultati saranno parziali.

In quest'ottica possiamo capire perché serva parità di genere anche nella ricerca scientifica.

Nel numero speciale *The Lancet*¹, si osserva che:

"[...] The overall pattern of gender equality for women in science, medicine, and global health is one of mixed gains and persistent challenges".

Introdurre il concetto di parità di genere nella scienza, nella medicina e, più in generale, nelle considerazioni politiche ed economiche, rappresenta un importante cambio di prospettiva che apre la porta ad una maggiore considerazione della diversità e dell'inclusione e ad un nuovo approccio alla leadership.

Questo concetto è relativamente nuovo, e per diverse ragioni.

In primis, il tema della parità di genere emerge come problema di rappresentanza nella ricerca e negli ambienti scientifici.

Pur costituendo il 50% dei laureati in Europa, le donne sono principalmente presenti nel campo delle scienze dell'educazione (circa 70%) e della salute (circa 60%). Tuttavia, sono ampiamente sottorappresentate nei campi dell'IT e dell'ingegneria². In particolare, si nota come le donne abbiano maggiori possibilità di raggiungere il livello di bachelor (laurea triennale) ma minori di proseguire in una carriera accademica, risultando pertanto in una presenza minoritaria nella comunità scientifica ed accademica, soprattutto ai vertici.

Secondariamente, è un problema di riconoscimento.

In Italia, in un settore come quello medico, si nota come la rappresentanza di genere fra i medici e gli odontoiatri presenti caratteristiche diverse nelle differenti fasce d'età³. Se globalmente la maggioranza del personale sanitario e odontoiatrico è rappresentata da uomini (circa il 66%), lo scenario è differente per età:

¹ THE LANCET REVIEW | VOLUME 393, ISSUE 10171, P560-569, FEBRUARY 09, 2019, *Gender equality in science, medicine, and global health: where are we at and why does it matter?* Geordan Shannon, PhD, Melanie Jansen, MA[Phil], Kate Williams, MPH[Int], Prof Carlos Cáceres, PhD, Angelica Motta, PhD, Aloyce Odhiambo, BS[IT], et al. DOI:[https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)33135-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)33135-0)

² SHE FIGURES 2018, European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019 ISBN 978-92-79-86715-6 doi: 10.2777/936 KI-04-18-555-EN-N

³ Dati Ced (Centro Elaborazione Dati) della FNOMCeO, la Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e Odontoiatri

fra gli under 65, le donne sono il 53% del totale; nella fascia under 40, le donne costituiscono quasi il 60% dei medici iscritti agli albi. Si stima inoltre che il personale infermieristico sia composto da donne per circa il 78% a livello nazionale⁴.

Eppure, il dato medio di presenza femminile nei ruoli apicali è il 16%; negli IRCCS (Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico) la percentuale scende all'11%, laddove negli enti con un'attività assistenziale più generalista, come le ASL, si arriva fino al 18%⁵.

Nella primavera del 2020, la risposta alle critiche circa la composizione di un Comitato Tecnico Scientifico (CTS) interamente al maschile fu che *"i membri del comitato vengono individuati in base alla carica, come ad esempio il capo della protezione civile o il presidente dell'Istituto Superiore di Sanità. Se queste cariche fossero state ricoperte da donne avremmo avuto nel comitato tecnico-scientifico una componente femminile adeguatamente rappresentata"*.

Il caso italiano non è isolato, ma il tema della parità di genere, nonché quello dell'inclusività e della diversità, è ormai uno dei cardini della politica dell'Unione Europea, soprattutto per la ricerca.

L'Unione Europea ha infatti stabilito che, a partire dalla nuova programmazione e, in particolare, per i progetti che partiranno dal 2022, gli enti pubblici, le università ed i centri di ricerca, dovranno aver adottato al proprio interno un Gender Equality Plan (GEP) che dovrà essere in vigore al momento dell'accordo di finanziamento. È questo un piano d'azione ufficiale proprio di un'organizzazione che deve contemplare azioni volte a identificare eventuali discriminazioni di genere nelle procedure organizzative, pianificare strategie innovative per correggere le situazioni discriminatorie, impostare degli obiettivi e monitorarli costantemente.

Già prima dei GEP erano in vigore alcune politiche e misure in favore della parità di genere e della diversità: non solo, a livello internazionale, programmi come l'Athena Swan Award hanno favorito l'introduzione di *diversity policies*, ma anche a livello universitario sono state implementate misure (bilanci di genere, curricula specifici, organismi e istituti dedicati) volte a migliorare la parità di genere e rendere più inclusiva la struttura organizzativa.

L'importanza di una maggiore rappresentanza femminile o, più in generale, di una rappresentazione più reale della composizione della società, emerge anche negli studi medici: da alcuni decenni, ma con un interesse crescente negli ultimi anni, si parla di medicina di genere (o genere specifica), ovvero un approccio alla salute (prevenzione, trattamento, cura) che tenga conto delle differenze biologiche (differenze di sesso) e delle differenze sociali, culturali, ambientali (differenze di genere).

Alla luce dell'area di attività della Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica, il contesto entro cui opera e la partecipazione al progetto europeo TARGET⁶, il presente paper punta ad offrire diversi spunti di riflessione sull'importanza, ed essenzialità, della parità di genere nella ricerca, nella medicina e nelle politiche regionali e nazionali.

Lo scopo è incrementare la conoscenza sull'argomento, favorendo una sempre maggiore integrazione della parità di genere fra i principi organizzativi degli enti di ricerca e di cura, e promuovere una maggiore rappresentatività e parità nella leadership.

⁴ Paola Bello, Fondazione Regionale della Ricerca Biomedica, *Una questione di competenze: Il ruolo delle esperte nel contrasto al Covid19*, 20/08/2020, InGenere, <https://www.ingenere.it/articoli/una-questione-di-competenze>, rilevato il 29 Giugno 2020

⁵ Raffaella Saporito, Marco Sartirana e Valeria D. Tozzi, *La femminilizzazione dei ruoli apicali in sanità: dimensioni del fenomeno, cause e prospettive*, Rapporto OASI 2019 Osservatorio sulle Aziende e sul Sistema sanitario italiano, a cura di CERGAS – Bocconi.

⁶ TARGET, Taking a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation), GA 741672.

1. Gender Equality Plans - i Piani per la Parità di Genere

In questo capitolo affronteremo i nuovi “Gender Equality Plans”, i GEP, i piani strategici e operativi per l’implementazione di politiche di genere nelle organizzazioni, in particolare negli enti di ricerca.

1.1 Cosa sono i GEP?

I Gender Equality Plan (Piani di uguaglianza di genere), o GEP, sono oggi il principale strumento promosso dalla Commissione Europea per influenzare il cambiamento organizzativo verso una maggiore attenzione alla dimensione di genere nelle istituzioni che fanno ricerca.

Secondo la definizione dell’Istituto Europeo per l’uguaglianza di Genere (Eige)⁷, i GEP sono uno strumento strategico e operativo per l’attuazione di politiche di mainstreaming di genere nelle organizzazioni scientifiche, strutturato su quattro principali attività:

- Analisi: procedure di audit e pratiche per identificare la discriminazione di genere (in cui le organizzazioni possono aprirsi a una revisione esterna che mappa la dimensione di genere sia nella composizione del personale che nei ruoli e nella distribuzione delle risorse economiche e umane);
- Pianificazione e attuazione: la definizione di obiettivi e la realizzazione di azioni innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità;
- Monitoraggio dei progressi attraverso indicatori e una valutazione di impatto.

Utilizzati anche in ambito territoriale, a livello locale, regionale o nazionale, i GEP sono quindi veri e propri piani per la promozione della parità di genere: strumenti strategici, operativi e su misura che consentono di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per implementare un’attenzione trasversale e di sistema alle pari opportunità di genere.

Nello specifico contesto delle organizzazioni di ricerca e nelle istituzioni di alta formazione, la Commissione Europea promuove con il nuovo programma quadro l’adozione di GEP e definisce ogni piano come una serie di azioni che puntano a condurre una valutazione di impatto per identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell’organizzazione, identificare e implementare strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità, fissare degli obiettivi e monitorare i progressi attraverso degli indicatori.

La definizione e attuazione dei piani prevede risorse dedicate ed un processo di monitoraggio, autovalutazione e valutazione che passa per l’individuazione di indicatori quantitativi, utili per misurare il livello di miglioramento della condizione delle donne e degli uomini nell’organizzazione rispetto alla situazione iniziale. I Gender Equality Plan possono prevedere al loro interno anche indicatori qualitativi che permettano di monitorare l’impatto strategico del piano stesso.

Si tratta di indicatori specifici per ciascun piano ma che, in generale, si propongono di valutare i cambiamenti dell’organizzazione, ad esempio: l’inclusione di riferimenti al gender mainstreaming nella mission/vision dell’organizzazione, l’adozione permanente di iniziative volte alla promozione della parità di genere, l’adozione di programmi a lungo termine (*mentoring, women leadership*), l’adozione permanente di programmi di work life balance (conciliazione vita-lavoro), la costituzione di comitati di pari opportunità⁸.

⁷ <https://eige.europa.eu/>

⁸ Barbara De Micheli, Silvia Sansonetti, *Un piano per la parità. I gender equality plans*, <https://www.ingenere.it/articoli/un-piano-per-parita-gender-equality-plans>

1.2 I GEP e i finanziamenti alla ricerca

1.2.1 Il percorso dei GEP nei finanziamenti europei

Dal 2022 i GEP diventeranno obbligatori per aver accesso ai finanziamenti dei progetti di ricerca di Horizon Europe, il più importante programma di finanziamento per la ricerca e l'innovazione della Commissione Europea, che nei prossimi anni assegnerà un budget complessivo di 95,5 miliardi di euro.

Si tratta di una presa di posizione molto concreta, frutto di anni di lavoro per la definizione di politiche e strumenti che la Commissione Europea ha portato avanti grazie alla collaborazione di diverse associazioni di donne nella scienza. Un percorso che inizia nel 1999 con l'istituzione del *Helsinki Group on gender in research and innovation* e che nel 2022 finalmente renderà obbligatoria l'adozione dei GEP.

La Professoressa Londa Schiebinger, dell'Università di Stanford, coordinatrice del progetto US/EU *Gendered innovations* ha tracciato la linea della strategia che ritroviamo in Horizon 2020 proponendo un approccio specifico per il contrasto delle discriminazioni nelle discipline cosiddette STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), basato su tre *'aggiustamenti'* strategici:

- *Fixing the numbers of women*: rivedere e riaggiustare il numero di donne, aumentandone la partecipazione e la rappresentanza.
- *Fixing the institutions*: organizzare le istituzioni, incoraggiando e promuovendo la parità di genere attraverso cambiamenti strutturali in enti e organizzazioni di ricerca (reclutamento del personale, progressione di carriera, ecc.).
- *Fixing the knowledge*: aumentare la consapevolezza di quanto sia importante un approccio di genere nel campo dell'innovazione, per raggiungere livelli di eccellenza in ambito scientifico e tecnologico, con ricadute positive sul commercio e sull'economia.

I GEP integrano questi tre assi nella loro metodologia.

Negli anni la Commissione Europea, attraverso la Direzione Generale della Ricerca, ha finanziato numerose sperimentazioni volte alla definizione di diversi modelli di GEP.

Un utile riferimento per avviare una propria sperimentazione può essere il *GEAR tool* [messo a punto da EIGE](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear) prendendo a modello l'esperienza dei progetti che nella precedente programmazione (Horizon 2020) si sono concentrati sulla messa a punto e sperimentazione di piani di genere. Il *gear tool*, ovvero lo strumento per la parità di genere in accademia e nella ricerca (*Gender Equality in Academia and Research-GEAR*)⁹ offre una serie di spunti per la redazione di un GEP.

Le organizzazioni che vorranno partecipare ad un bando pubblicato nel contesto di Horizon Europe dovranno presentare il proprio GEP come documento pubblico, in una qualsiasi delle lingue europee, firmato dal rappresentante legale o da chi abbia un ruolo direttivo, consultabile sul sito dell'organizzazione e conosciuto all'interno dell'organizzazione stessa. Il GEP dovrà prevedere risorse specifiche dedicate alla sua implementazione, quali la nomina di un gender equality officer e/o la previsione di un tempo dedicato a figure organiche alla struttura. Il piano potrà avere forma e caratteristiche diverse in accordo con le specificità di ciascuna organizzazione ma dovrà prevedere processi di raccolta dati e di monitoraggio per sesso e per genere mediante l'identificazione di precisi indicatori.

L'organizzazione dovrà inoltre impegnarsi a realizzare report periodici per monitorare tali indicatori e l'impatto del piano di genere.

⁹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>

Pur lasciando libertà sui contenuti specifici di ciascun piano, sulla base dell'esperienza dei progetti che in Horizon 2020 hanno realizzato piani di genere (si veda a titolo di esempio il [progetto Target](#)), la Commissione Europea fornisce un elenco di contenuti che possono ispirare le varie organizzazioni.

Si va dalla definizione di politiche di *worklife balance* a interventi per rendere più inclusiva la cultura organizzativa; da misure per promuovere la parità di genere nella leadership e nelle decisioni politiche a misure volte ad accrescere la parità nella selezione e nei percorsi di carriera; da interventi per sostenere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti della formazione a misure contro la violenza di genere e le molestie sessuali.¹⁰

I GEP hanno un alto potenziale innovativo e una concreta capacità d'impatto soprattutto perché inseriscono in una cornice di sistema le azioni per la parità di genere che spesso vengono realizzate in maniera frammentata e occasionale.

La sfida per le organizzazioni, e per la Commissione Europea, sarà di fare in modo che questa opportunità venga colta fino in fondo e i GEP non vengano ridotti all'ennesimo e vuoto obbligo burocratico in nome del quale si scrive un documento programmatico a cui non segue una reale volontà di cambiamento.

1.2.2 Altre iniziative di parità di genere nella ricerca

1.2.2.1 Athena Swan Charter

La Carta Athena Swan è un sistema di azioni pensate per supportare le Università, i Dipartimenti, le Direzioni professionali, tecniche e operative e in generale gli Enti di ricerca, nello sviluppo di processi di implementazione della parità di genere.

Fondata nel Regno Unito nel 2005, con il sostegno di esperte e esperti del settore, *Equality, Diversity and Inclusion Champions*, e la supervisione del [Comitato di Governance Athena Swan](#), la Carta ha raggiunto ora una vocazione globale, e si presenta da giugno 2021 con una veste rinnovata e migliorata.

Lo scopo della Carta è quello di riconoscere e incoraggiare l'impegno delle donne nelle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche, matematiche e mediche (STEMM), e di rimuovere le disuguaglianze strutturali che affliggono tutte le identità di genere nell'istruzione superiore e nella ricerca, per garantire che tutto il personale di ricerca e gli/le studenti/esse abbiano l'opportunità di soddisfare le loro ambizioni formative e professionali.

Gli enti che aderiscono alla Carta hanno la possibilità di misurare i loro progressi avanzando la candidatura all' Athena Swan Award, ovvero un premio che potrà essere oro, argento o bronzo, a seconda dei progressi effettuati e dei risultati raggiunti.

I principali cambiamenti apportati investono alcune aree considerate strutturali per il sistema di azioni: i principi, i criteri di assegnazione dei premi, la documentazione per la candidatura, il processo di valutazione della giuria, la guida all'orientamento.

I principi rinnovati supportano una maggiore inclusività per le persone di tutte le identità di genere in tutti i ruoli e con una sensibilità intersezionale sulle discriminazioni. In questa nuova veste, i principi della Carta Athena Swan agevolano il riconoscimento dell'impegno attivo dei partecipanti e premiano il lavoro fatto sugli obiettivi per la parità di genere che i partecipanti stessi scelgono come più adatti al loro contesto lavorativo.

La seconda area oggetto di rinnovamento è quella dei criteri di assegnazione dei premi, che ora può contare su una maggiore chiarezza e trasparenza sulle aspettative di aggiudicazione, incluso il processo decisionale in

¹⁰ Si veda <https://www.ingenero.it/articoli/come-il-genere-sta-entrando-nella-scienza>

fase di valutazione, e consente una maggiore flessibilità ai candidati nel concentrarsi sulle aree prioritarie scelte.

La documentazione per la candidatura ha ora una veste più snella. Il processo amministrativo è stato ridotto di oltre il 50% relativamente agli oneri per i candidati presenti nella precedente versione, aprendo a una maggiore flessibilità che consente di concentrarsi sulle aree prioritarie.

Un sondaggio dipartimentale – anch'esso recentemente introdotto – permette ai candidati di concentrarsi sulla valutazione delle azioni implementate.

Una maggiore formazione e coerenza è prevista sia per componenti della giuria che per il processo di valutazione della giuria stessa, attraverso l'adozione di una nuova rubrica per l'assegnazione del punteggio e nuovi processi per le revisioni, nonché una rinnovata attenzione alla chiarezza dei ruoli.

La guida all'orientamento infine fornisce un ulteriore supporto per i partecipanti allo sviluppo dei processi, a cui si aggiungono gli eventi organizzati dal team specializzato grazie ai quali è possibile dissipare gli eventuali ulteriori dubbi.

Sette aree guidano all'implementazione della nuova Carta: la raccolta e analisi dei dati (1), la valutazione della cultura interna (2), la revisione delle policy di parità di genere (3), l'identificazione delle priorità (4), la creazione del Gender Equality Plan che meglio si adatta alla situazione dell'ente (5), l'implementazione e la valutazione del piano (6), la valorizzazione dei successi ottenuti (7).

Gli enti che aderiscono si impegnano a adottare processi solidi, trasparenti e responsabili per il lavoro sulla parità di genere; ad affrontare le disuguaglianze strutturali e le ingiustizie sociali presenti nelle loro strutture; modificare i comportamenti e le culture che pregiudicano la costruzione di un ambiente di lavoro e di studio inclusivi, compreso il contrasto alla violenza di genere, alle discriminazioni, al bullismo, alle molestie e allo sfruttamento; a comprendere la dimensione intersezionale delle disuguaglianze e attuare azioni di contrasto; a promuovere una dimensione collettiva di comprensione delle questioni di genere e dei diritti connessi dalla definizione della propria identità di genere, alle questioni specifiche legate alle differenti identità.

Il contrasto alla segregazione occupazionale costituisce un'altra dimensione di impegno per gli enti che aderiscono alla Carta, così come l'attenuazione dell'impatto di genere per i carichi di cura e le interruzioni temporanee di carriera connesse al bilanciamento vita personale-lavoro. Infine, gli enti si impegnano a ridurre l'impatto di genere nel quadro dei contratti atipici per garantire una migliore sostenibilità dello sviluppo delle carriere professionali.

2. Medicina di genere

Attraverso il termine "*medicina di genere*" o "*medicina genere-specifica*", ci riferiamo allo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socioeconomiche, ambientali e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia.

Il nuovo approccio si colloca in una prospettiva di medicina personalizzata, ovvero un modello medico che provveda alla cura giusta, al momento giusto, al paziente giusto¹¹.

È stato osservato come le differenze fra individui non siano solo legate alle loro caratteristiche biologiche e alle funzioni riproduttive, ma anche ad una serie di fattori specifici per ambiente, cultura, società e condizioni economiche.

¹¹ European Commission. Advice for 2016/2017 of the Horizon 2020 Advisory Group for Social Challenge 1, "Health, Demographic Change and Wellbeing", July 2014: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/research-area/health-research-and-innovation/personalised-medicine_en

La medicina di genere o genere- specifica vuole adottare una prospettiva interdisciplinare che si applichi non a patologie specifiche, bensì alle condizioni di salute e di malattia in generale, comprensive di sintomatologia, diagnosi, prevenzione, terapia.

Diverse patologie, infatti, si esprimono diversamente su uomini e donne, e lo studio di queste porta a risultati molto diversi se vengono studiate principalmente su uomini (come spesso succede per le malattie cardiovascolari) o su donne (per le patologie ossee).

Con alcune ovvie eccezioni, a lungo tempo la medicina si è sviluppata usando come modello soggetti di sesso maschile; analogo percorso ha seguito la sperimentazione farmacologica e, più in generale, la ricerca scientifica e tecnologica.

A partire dagli anni '80 le differenze di genere, anche nella salute, sono diventate di interesse per le organizzazioni internazionali, dall'ONU, all'OMS, alla Commissione Europea, che si sono attivate con misure specifiche per aumentare l'attenzione sulla salute delle donne, eliminando le disuguaglianze in ambito sanitario, e pubblicando numerosi rapporti informativi.

La dimensione di genere nella salute si impone dunque come necessità di metodo e analisi, ma diviene anche strumento di governo e di governance di sistema.

Gli esempi di importanza di uno sviluppo scientifico, soprattutto in ambito medico, che tengano conto delle diversità di sesso e di genere sono innumerevoli¹².

Nella ricerca sanitaria, è stato osservato come le malattie cardiovascolari, che presentano sintomi diversi fra uomini e donne, siano state studiate principalmente su soggetti maschi, e questo ha portato a diagnosi tardive, se non erranee, sulle donne¹³.

Molte sperimentazioni farmacologiche sono effettuate maggiormente su soggetti maschi, anche in ragione delle difficoltà maggiori a svolgere sperimentazioni sulle donne; le difficoltà, tuttavia, non sono solo da ravvedere nella fisiologia (variabilità ormonale femminile, possibili gravidanze, ecc.) ma altresì al tempo necessario per partecipare a sperimentazioni, tempo più difficile da ricavare per le donne, soprattutto se madri. Ancora, anche nella ricerca preclinica gli animali utilizzati per la sperimentazione non sempre sono opportunamente classificati per sesso.

Ciò comporta che reazioni avverse ai farmaci, soprattutto sperimentate da donne, siano riportate solo una volta che il farmaco è stato già immesso sul mercato.

Il tema della medicina di genere è riemerso anche recentemente con lo studio del virus SARS COV2: gli studi hanno dimostrato che, pur colpendo in egual misura uomini e donne, il virus risulta più letale per gli uomini¹⁴. Sicuramente, differenze biologiche e ormonali hanno un diverso impatto sull'evolversi della malattia, ma è necessario porre attenzione anche alle abitudini e agli stili di vita (per esempio, un maggiore attenzione alla salute propria e a quella dei membri della famiglia, minore propensione al fumo, ecc.).

Una maggiore consapevolezza delle differenze può portare a sviluppare nuovi approcci alle cure, alle terapie e alla prevenzione, con un vantaggio non solo per le donne ma per l'intera società.

¹² Per approfondire: <http://genderinnovations.stanford.edu/>

¹³ Hanna Gaggin, Andrew Oseran, *Gender differences in cardiovascular disease: Women are less likely to be prescribed certain heart medications*, 15 October 2020, Harvard Health Publishing, Harvard Medical School, <https://www.health.harvard.edu/blog/gender-differences-in-cardiovascular-disease-women-are-less-likely-to-be-prescribed-certain-heart-medications-2020071620553>

¹⁴ PRS | European Parliamentary Research Service. Author: Rosamund Shreeves: Graphic: Giulio Sabbati, Members' Research Service PE 689.348 – February 2021

2.1 La Medicina di genere in Italia ed in Lombardia

L'Italia si è dimostrata un interlocutore attento in tema di medicina di genere.

In linea con le organizzazioni internazionali, a fine anni Novanta l'Italia si fa promotrice del lancio di un progetto denominato *“Una salute a misura di donna”*, elaborato e condotto dai Ministeri per le Pari Opportunità e della Salute.

Dagli anni 2000 sempre più organizzazioni (l'Istituto Superiore di Sanità, l'Agenzia Italiana del Farmaco, l'Agenzia per i Servizi Sanitari Regionali e la Società Italiana di Farmacologia, fra gli altri) cominciano ad impegnarsi sul tema, attraverso studi, progetti, pubblicazioni ed iniziative governative.

Di particolare importanza sono l'indagine conoscitiva svolta dalla dodicesima Commissione permanente del Senato (Igiene e Sanità) che mette in luce la necessità di considerare il genere ai fini della programmazione di nuovi interventi sanitari e la costituzione, a Milano nel 2005 dell'Osservatorio Nazionale della Salute della Donna (ONDA).

Nel maggio del 2008, viene presentata la pubblicazione *“La salute delle donne: un diritto in costruzione”* che contiene la descrizione delle azioni di governo, i relativi documenti ed un resoconto dei lavori della Commissione ministeriale *“Salute delle Donne”*.

Nello stesso anno, viene pubblicato un rapporto del Comitato Nazionale per la Bioetica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri dal titolo *“La sperimentazione farmacologica sulle donne”* nel quale viene rilevata la scarsa presenza di donne fra i soggetti arruolati e una differenziazione non sufficiente nell'elaborazione dei risultati.

Nel 2015 si costituisce il *“Centro nazionale di riferimento per la Medicina di genere”* istituito presso l'Istituto Superiore di Sanità.

Nel 2018, viene approvata la Legge 11 gennaio 2018, nr.3 *“Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute”* grazie alla quale viene adottato in Italia, primo fra i paesi europei ed uno nei primi nel mondo, il *“Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere”*.

Obiettivo del Piano è *“fornire un indirizzo coordinato e sostenibile per diffondere la Medicina di Genere sul territorio nazionale e garantire la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal SSN¹⁵”*.

All'interno del piano, oltre ad un'ampia introduzione alla medicina di genere e all'*excursus* che ha portato all'approvazione dello stesso, si stabiliscono una serie di misure che hanno un impatto in ambito sanitario, sulla ricerca e sull'università.

Specificatamente, vengono enunciati quattro principi necessari all'applicazione e diffusione della medicina di genere nel Servizio Sanitario Nazionale:

- previsione di un approccio interdisciplinare tra le diverse aree mediche e le scienze umane che tenga conto delle differenze derivanti dal genere, al fine di garantire l'appropriatezza della ricerca, della prevenzione, della diagnosi e della cura;
- promozione e sostegno della ricerca biomedica, farmacologica e psico-sociale basata sulle differenze di genere;
- promozione e sostegno dell'insegnamento della Medicina di Genere, garantendo adeguati livelli di formazione e di aggiornamento di tutto il personale medico e sanitario;

¹⁵ Ministero della Salute, *Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (in attuazione dell'articolo 3, comma 1, Legge 3/2018)*
Versione 6 maggio 2019

- promozione e sostegno dell'informazione pubblica sulla salute e sulla gestione delle malattie, in un'ottica di differenza di genere.

L'Istituto Superiore di Sanità (ISS) e, in particolare, il suo centro di riferimento per la medicina di genere, è responsabile del monitoraggio delle azioni e dei risultati ottenuti a livello nazionale attraverso l'istituzione di un osservatorio.

Questo osservatorio, composto dal presidente dell'ISS e da 36 membri, fra cui i rappresentanti per le Regioni, è deputato al monitoraggio delle azioni previste dal Piano e all'aggiornamento degli obiettivi in base ai risultati raggiunti, che saranno poi riferiti al Ministro della Salute.

Per quanto concerne **Regione Lombardia**, diversi atti normativi hanno riconosciuto la medicina di genere come obiettivo strategico per la sanità pubblica, specificatamente la DGR X/1185 del 20/12/2013 ad oggetto "*Determinazioni in Ordine alla gestione del servizio socio sanitario regionale per l'esercizio 2014*" e successivi provvedimenti.

In attuazione della DGR sopracitata, vengono presi ulteriori provvedimenti affinché ATS e ASST predispongano un piano annuale delle attività *gender oriented* e una relazione con indicatori di processo e di esito, andando inoltre a definire percorsi di sensibilizzazione e formazione degli operatori sanitari.

Anche con il Piano sociosanitario integrato lombardo 2019-2023 Regione Lombardia ha inteso proseguire nel percorso di riconoscimento delle differenze biologiche e socioculturali di genere quale strumento per promuovere eguaglianza ed equità nella salute.

Specificatamente, il piano sostiene: la promozione di iniziative di prevenzione genere-specifiche; la creazione di percorsi diagnostico-terapeutici declinati secondo il genere; l'attenzione alle problematiche genere-specifiche in tutte le azioni di sviluppo sanitario e sociosanitario; l'inclusione degli aspetti di genere nella elaborazione dei flussi informativi; la formazione verso tutti gli operatori sanitari sia relativamente alla tematica specifica sia ponendo attenzione affinché gli aspetti clinici trattati nei diversi ambiti formativi siano trattati anche in relazione al genere; il confronto con gli ambiti di ricerca studio e formazione accademica affinché vengano sviluppati studi genere-specifici; l'informazione diffusa sulla medicina di genere e le sue implicazioni a livello della salute.

In Lombardia, come nelle altre regioni italiane, è stato istituito un Tavolo Tecnico di Lavoro, guidato da un referente regionale, i cui obiettivi, fra gli altri, riguardano la promozione della centralità dell'approccio di genere nelle strutture sociosanitarie territoriali lombarde e la diffusione della cultura sanitaria in ottica di genere.

Per approfondimenti, di particolare interesse è il policy paper realizzato da Polis, per conto di Regione Lombardia, dal titolo: "*L'importanza della medicina e ricerca medica di genere tra il personale sanitario*"¹⁶.

Lo studio offre un importante panorama sulle iniziative dedicate alla diffusione e promozione della medicina di genere a livello internazionale, europeo, nazionale e nelle regioni italiane, con particolare attenzione agli interventi promossi da Regione Lombardia e sviluppati nelle strutture sanitarie lombarde.

Sono poi in corso diverse iniziative dedicate a incrementare la conoscenza di questo tema¹⁷.

¹⁶ Polis, *Policy paper: L'importanza della medicina e ricerca medica di genere tra il personale sanitario, 2016*, <https://www.polis.lombardia.it/wps/portal/site/polis/DettaglioRedazionale/pubblicazioni/studi-e-documenti/studi-e-documenti-eupolis-lombardia/2016/policy-paper-med>

¹⁷ A solo titolo esemplificativo e non esaustivo: la serie di eventi "[Tutta Cuore e cervello](#)", a cura dell'IRCCS Carlo Besta, il convegno "[Medicina e Politiche di genere al tempo di COVID-19II punto di vista degli IRCCS lombardi](#)", l'incontro formativo con i vincitori del bando "Early career award" organizzato dalla Fondazione per la Ricerca Biomedica il 22 giugno 2021.

3. Parità di genere in Lombardia

La promozione di una cultura delle pari opportunità, partendo dai numerosi cambiamenti sociali, ha assunto nel tempo una dimensione multilivello.

Focalizzando l'attenzione su Regione Lombardia, sono stati analizzati alcuni dei documenti più recenti (leggi, piani d'azione, rapporti) per verificare quale sia la posizione della Regione sul tema.

Come emerge dal [Rapporto Lombardia 2019](#), redatto da Polis, Regione Lombardia ha inserito la tematica all'interno del Programma Regionale di Sviluppo dell'XI Legislatura, allineandosi con il Goal 5 dell'Agenda 2030 dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU)¹⁸. L'obiettivo 5, infatti, mira a raggiungere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.

Il programma regionale tratta e valorizza il tema secondo una prospettiva multidimensionale, ovvero non solo in un'ottica di tutela della salute e della famiglia ma anche con riguardo alle politiche del lavoro e della formazione professionale.

Una delle aree maggiormente importanti in ottica di parità di genere, come sottolineato dal Rapporto, riguarda il tempo e alla sua gestione. Questo concetto è tangibile in quei contesti dove la presenza di strumenti volti al sostegno alla maternità, alla famiglia e alle cure sanitarie è consolidata ed efficace. Misure mirate di welfare, infatti, permettono principalmente alle donne di disporre di "tempo" per effettuare scelte in ambito lavorativo, familiare e di tempo libero. Viceversa, l'assenza di misure di sostegno specifico può portare a difficoltà, se non incompatibilità, nelle scelte professionali o familiari/personali.

A supporto di questa tesi, il Rapporto di Polis evidenzia come il contesto nazionale sia caratterizzato da una situazione salariale e lavorativa delle donne fortemente critica, rispetto ad altri paesi europei.

In Italia, ad oggi, le donne guadagnano meno rispetto agli uomini e sono, in termini percentuali, numericamente poco presenti sia sul mercato che nei contesti lavorativi. I contratti di lavoro part time riguardano circa un terzo delle lavoratrici donne, mentre interessa poco meno del 10% dei lavoratori di genere maschile.

La maggiore rappresentanza femminile nei lavori di tipo informale o che prevedono contratti di lavoro part-time porta a conseguenze maggiormente impattanti sulle donne stesse, quali salari più bassi, minori contributi pensionistici, un numero inferiore di giorni di ferie e generalmente meno tutele.

Questa realtà comporta non solo un alto rischio di indigenza ma anche un forte rischio di esclusione sociale. Alla luce di questi dati, si evince come il tema della conciliazione vita-lavoro assuma un ruolo centrale¹⁹.

Le politiche maggiormente rappresentative di Regione Lombardia, nell'ambito delle pari opportunità, sono state finanziate attraverso il Programma Operativo Regionale a valere sul Fondo Sociale Europeo (POR FSE 2014 – 2020). Anche per le politiche di conciliazione vita-lavoro la Regione ha utilizzato parte dei fondi stanziati all'interno del POR²⁰.

Gli investimenti introdotti dalla Regione sono stati rilevanti: nel periodo di programmazione 2017-2018 sono stati stanziati oltre 10 milioni di euro tratti in parte dalle risorse regionali e in parte dal Fondo Sociale Europeo.

¹⁸ Vedi [Rapporto Lombardia 2019 – Polis Lombardia](#), p. 169.

¹⁹ V. Rapporto Lombardia 2019 – Polis Lombardia, p. 185.

²⁰ V. Rapporto Lombardia 2019 – Polis Lombardia. Negli ultimi 3 anni le regioni in Italia hanno attivato più di 60 bandi per la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, impegnando circa 260 milioni di euro del FSE, prioritariamente per finanziare il potenziamento dei servizi di cura nonché per sostenere sistemi innovativi di welfare aziendale, p. 186.

I progetti finanziati, proposti da soggetti pubblici e privati del territorio, hanno favorito la conciliazione vita-lavoro e il welfare aziendale²¹.

Le famiglie lombarde hanno inoltre potuto beneficiare di altre forme di sussidio, tra cui, per esempio, la “*Misura Bonus Famiglia*” e la “*Misura Nidi Gratis*”, create con l’obiettivo di fornire supporto a quelle famiglie con difficoltà di accesso ai servizi di prima infanzia, azzerando il costo della retta dei nidi e micronidi, sia pubblici che privati convenzionati.

A livello legislativo e di governance regionale, è utile riportare il Piano Quadriennale della Regione Lombardia per le politiche di parità, di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne 2020 – 2023. Con questo atto la strategia regionale si è incentrata su interventi di prevenzione e contrasto alla violenza sulle donne. Il piano infatti dà attuazione alla legge regionale 11/2012 rivolto al contrasto e al sostegno di donne vittime di violenza²².

La legge promuove la diffusione di una cultura a sostegno dei diritti della persona e del rispetto delle donne, attraverso il coinvolgimento e la collaborazione delle istituzioni (istituti scolastici, universitari e delle associazioni della società civile) in una logica di sussidiarietà verticale e orizzontale. All’interno del piano vengono definite le linee programmatiche delle attività della Regione²³.

Il piano è stato elaborato in linea con una strategia nazionale, il “[Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020](#)”, redatto dal Dipartimento delle Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il Piano strategico nazionale, raccogliendo l’esperienza maturata nell’attuazione del precedente Piano 2015-2017, sottolinea l’importanza di rafforzare le reti locali per garantire l’offerta dei servizi di supporto rivolti alle donne e la collaborazione tra settore pubblico e privato. Esso si basa sul principio di pari opportunità tra donne e uomini, con particolare attenzione alla parità di accesso all’istruzione, alle risorse economiche, al lavoro, alla partecipazione politica e ai ruoli di leadership, come presupposti necessari per superare la discriminazione.

Il Piano Quadriennale di Regione Lombardia per le politiche di parità è suddiviso al suo interno in Assi, a loro volta sotto strutturati in Priorità.

Le Priorità dell’Asse 1 “*Prevenzione*” prevedono azioni volte a promuovere una cultura di parità. L’Asse 1 punta al rafforzamento di misure di intervento in diversi contesti, tra cui quello lavorativo e familiare, al ruolo dell’istruzione e della formazione, ai servizi, alla comunicazione e ad una maggiore attenzione alle fasce di popolazione più fragili.

Molto risalto viene dato al contrasto di varie forme di violenza sui luoghi di lavoro nell’ambito della Priorità 2. Il piano di Regione riconosce, in particolare, due tipi di Discriminazione: Diretta e Indiretta²⁴.

21 Cfr. Rapporto Lombardia 2019 – Polis Lombardia. Sono state costituite sul territorio regionale Reti di Conciliazione che operano sulla base di un accordo per la messa in rete di servizi e interventi per la conciliazione vita-lavoro. Capofila della Rete è l’ATS territorialmente competente, pp. 186-187.

22 Vedi Deliberazione del Consiglio Regionale n. XI/999 del 25 febbraio 2020. La L.R. (Legge regionale) 11/2012 «Interventi di prevenzione, contrasto e sostegno a favore di donne vittime di violenza». Nel corso della IX legislatura, anche sulla spinta e con il contributo delle associazioni e dei centri antiviolenza, Regione Lombardia ha approvato la L.G. 11/2012, p. 5.

23 Cfr. [Deliberazione del Consiglio Regionale n. XI/999 del 25 febbraio 2020](#). La legge della Regione individua, inoltre, due strumenti per la programmazione delle politiche regionali: il *Piano quadriennale di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne*, strumento principale per l’attuazione della legge regionale (art. 4), e il *Tavolo permanente per la prevenzione e il contrasto alla violenza contro le donne* quale sede di consultazione e confronto per la pianificazione degli interventi (art. 5). In fase di attuazione del Piano, la partecipazione al Tavolo viene estesa alla Consigliera o Consigliere di Parità regionale e al Presidente del Consiglio Pari Opportunità, in qualità di membri effettivi, cit., p. 17.

24 Deliberazione del Consiglio Regionale n. XI/999 del 25 febbraio 2020. Ai sensi dell’art. 25 del d.lgs.198/06 (conosciuto come “Codice delle pari opportunità”), Costituisce discriminazione diretta “qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un’altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga”, cit., p. 29; Costituisce discriminazione indiretta quando “una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell’altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell’attività lavorativa, purché l’obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”, cit., p. 29

In linea con questa distinzione, la strategia prevede di formare e sensibilizzare i lavoratori partendo dai principi dettati nella “Convenzione sulla violenza e le molestie”²⁵ adottata dalla Conferenza Internazionale dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro, con l’attivo coinvolgimento delle figure apicali e dei Responsabili della gestione delle risorse umane delle aziende²⁶.

La Priorità 3 pone come obiettivo la diffusione e la formazione di una cultura fondata sulle pari opportunità rivolta alle istituzioni scolastiche. Le iniziative hanno visto l’attivo coinvolgimento del personale scolastico, degli studenti e delle famiglie al fine di promuovere la parità tra uomini e donne, la valorizzazione e il rispetto delle differenze, il contrasto alla violenza veicolata dai social media/network, l’educazione alle relazioni socioaffettive e il superamento degli stereotipi inerenti alle professioni, le scelte scolastiche (percorsi STEM) e i ruoli sociali e familiari.

La Priorità 4 mira a promuovere e a formare una cultura sulle Pari opportunità in ambito extrascolastico e nelle attività sportive.

La Priorità 5 prevede azioni promosse in collaborazione con l’Ordine e le associazioni dei Giornalisti, le scuole di giornalismo lombarde, i centri di ricerca e le università, per realizzare attività di ricerca volta a monitorare periodicamente e analizzare i contenuti veicolati dai mass media.

Infine, la Priorità 6 riserva particolare attenzione alle donne rientranti in categorie svantaggiate o con particolari vulnerabilità e fragilità, le quali sono soggette a discriminazioni multiple.

Come citato all’interno del Piano Quadriennale Regionale, la strategicità delle tematiche illustrate è rafforzata dal [Programma Regionale di Sviluppo \(PRS\) dell’XI legislatura](#).

Il PRS traccia la visione strategica dell’azione regionale. È organizzato per *missioni* in forma sintetica, con risultati concreti e misurabili, per garantire comunicabilità e trasparenza ai cittadini. È strutturato per ricalcare l’impostazione di un bilancio armonizzato, garantendo che gli impegni qui contenuti abbiano le risorse necessarie. Nell’ambito della *Missione 12 - Diritti Sociali, Politiche Sociali, Pari Opportunità e Famiglia*, vengono citati gli interventi per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne²⁷.

Tra gli interventi per la promozione delle pari opportunità viene citata la parità tra uomo e donna nell’accesso al mercato del lavoro, così come la loro presenza nella vita sociale, culturale e politica, il sostegno all’associazionismo e a organismi di parità e partenariati locali. La Missione 12 prevede infine il finanziamento di misure e iniziative di educazione al rispetto di genere e all’affettività nelle scuole così come alle figure professionali in base ai propri ruoli e competenze nel mondo del lavoro.

3.1 Il settore Life Sciences (Scienze della Vita)

La pandemia ha riaffermato la strategicità delle Life Sciences quali generatori di valore e stimolo per la ricerca e l’innovazione, risultando fondamentali per la competitività del sistema economico.

Attualmente la filiera italiana è parte di un ecosistema ampio, fitto e diversificato di attori pubblici e privati tra i quali si contano:

- l’industria farmaceutica, dei dispositivi medici e biotecnologie (“Biotech”);
- il commercio di dispositivi medicali e di prodotti farmaceutici;

²⁵ C190 - Convenzione sulla violenza e sulle molestie, 2019, https://www.ilo.org/rome/norme-del-lavoro-e-documenti/WCMS_713379/lang--it/index.htm

²⁶ Cfr. Deliberazione del Consiglio Regionale n. XI/999 del 25 febbraio 2020. La convenzione è stata adottata nel giugno 2019 ma non ancora ratificata in Italia. Le attività di formazione e sensibilizzazione previste sono rivolte alle figure apicali e responsabili delle risorse umane delle imprese e delle società pubbliche e private, ai medici del lavoro, agli ispettori del lavoro, cit., p. 29.

²⁷ Vedi [Programma Regionale di Sviluppo della XI Legislatura - Allegato 1 alla DCR XI/64 del 10 luglio 2018](#). Nelle premesse recita: “Il Programma regionale di sviluppo per la XI legislatura rispecchia le priorità indicate nel programma di governo, tracciando la visione strategica dell’azione regionale. Strutturato per Missioni e Programmi è proposto in forma sintetica, con risultati concreti e misurabili, per garantire comunicabilità e trasparenza rispetto al raggiungimento degli obiettivi e alla loro rispondenza agli indirizzi condivisi dai cittadini. Ricalca l’impostazione del bilancio armonizzato, garantendo così che gli impegni qui contenuti abbiano a copertura le risorse necessarie per la loro realizzazione”.

- i servizi ospedalieri pubblici e privati, i servizi assistenziali e servizi medici specialistici.

Trasversalmente, operano anche le università e i centri di ricerca.

In termini economici, la Lombardia si conferma la regione italiana più sviluppata nell'ambito delle Life Sciences. Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da una accelerazione dell'innovazione tecnologica e da profondi mutamenti sia nella struttura produttiva che nel mercato del lavoro (in Lombardia e non solo) a fronte di una forte crescita della domanda di competenze tecnico-scientifiche.

Nell'ambito degli studi e dei percorsi a carattere scientifico, permane tuttavia un significativo *gap* di genere nei percorsi STEM.

Nonostante diversi studi mettano in evidenza tassi di occupazione elevati tra i laureati in materie tecnico scientifiche, emerge ancora una disparità di genere rilevante. Questo divario ha origine fin dalle prime scelte formative nelle scuole superiori e la polarizzazione di genere è ancora più evidente nei percorsi professionali.

In Lombardia, nel 2014, il tasso di presenza femminile nelle attività di Ricerca e Sviluppo (R&S) è stato inferiore sia rispetto alla media nazionale che a quella europea.

Tra gli occupati in R&S e i ricercatori, le donne sono state solo il 33,4%. Nello stesso anno si rilevava che la retribuzione netta mensile a quattro anni dalla laurea era inferiore a quella degli uomini con laurea specialistica STEM²⁸.

Dai dati statistici emerge che in Lombardia più della metà degli iscritti in università è donna (54%).

I dati segnalano però, rispetto alle laureate in altre discipline, che le donne con una laurea STEM presentano livelli di retribuzione in media più elevati e differenziali di genere mediamente inferiori.

Se la definizione STEM viene ampliata aggiungendoci l'ambito sanitario e artistico, la presenza femminile è molto più marcata.

Soffermandosi sui percorsi STEM Plus (che comprendono, oltre alle materie scientifiche anche i percorsi di studio in medicina), tra le laureate il tasso di assunzione e partecipazione al lavoro si registra maggiormente elevato (nei corsi di medicina, farmacia e infermieristica, le iscrizioni femminili salgono al 63,3%).

Alla luce di questi dati, le imprese lombarde e il settore privato potrebbero assumere un ruolo ancora più determinante per il rafforzamento dell'occupazione femminile nei settori STEM. Questo potrebbe avvenire attraverso politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane che superino gli stereotipi di genere e l'attivazione di misure *family friendly* nell'organizzazione del lavoro.

È possibile trarre conclusioni interessanti anche dai dati riguardanti le imprese, specificatamente i numeri delle aziende guidate da donne e quelli relativi all'impiego di donne under 35.

In Lombardia al 31/12/2019, erano attive circa 814.233 imprese. Di queste, il 19,4%, pari a 157.974 imprese, erano imprese femminili. Se consideriamo il periodo 2014-2019, l'incremento di imprese femminili è stato rilevante nelle province di Monza e Brianza (+12,4%), di Milano (+10,6%) e di Como (+4,5%)²⁹.

È necessario affermare tuttavia che il divario di genere è molto marcato in relazione alle cariche sociali ricoperte dalle donne nelle imprese. La presenza femminile, infatti, è ridotta nelle cariche di maggior rilievo

²⁸ Cfr. i dati statistici sulle Donne STEM nella Sintesi del "[Rapporto di Assolombarda e IRS sulla presenza femminile nei percorsi STEAM](#)", Assolombarda, 2020

²⁹ Cfr. i dati statistici sulle imprese femminili e donne titolari nella Pubblicazione "[L'imprenditoria femminile in Lombardia](#)", Polis Lombardia, 2020

(titolari e amministratori) che sono, ancora, appannaggio degli uomini. Per quanto concerne invece la percentuale dei soci e delle altre cariche sociali rivestite, il numero di donne risulta essere leggermente superiore.

Nonostante ciò, nel periodo 2003-2019, si registrava sul territorio lombardo un incremento significativo della percentuale di titolari (+ 5,36%) e di amministratrici donne (+ 18,18%).

Analizzando i dati riguardanti le imprese guidate da donne under 35, la Lombardia si colloca ancora al di sotto del valore medio nazionale, con solo il 12% di imprese femminili giovanili.

Negli anni precedenti si è rilevato che il settore nei quali si riscontrano giovani donne titolari è l'High Tech, ovvero in ambito Media, Clean Technologies, Communications e Software. Nel 2018 un quinto (21,0%) delle imprese femminili italiane nei settori high tech si concentrava in Lombardia con 7.167 imprese. In Italia oltre mille imprese femminili high tech erano concentrate nelle grandi città: Roma con 3.308 imprese (15,8% del totale), Milano con 3.265 imprese (12,8%).

3.2 Parità di genere nelle università lombarde: alcuni esempi

Le università e i centri di ricerca lombardi hanno recepito la crescente importanza della parità di genere.

A livello nazionale, mentre i numeri dei laureati e dei dottorandi dimostrano una sempre crescente presenza femminile, con una percentuale di laureate superiore a quella maschile e quasi paritaria nel raggiungimento di dottorato, è presente un importante divario quanto più si avanza nella carriera accademica, con numeri relativi alla presenza femminile che calano a partire dal post-dottorato fino a rappresentare meno del 25% fra i professori ordinari. Come riportato, il divario è maggiormente aggravato nelle discipline STEM.

Il sistema della ricerca accademica in Italia è ostacolato da una serie di difficoltà croniche: la carenza di fondi, la precarietà e la conseguente "fuga dei cervelli", ovvero di coloro che hanno ricevuto una alta formazione in Italia ma che non riuscendo a stabilizzarsi scelgono una carriera all'estero, restandovi.

Come già precedentemente illustrato, la precarietà lavorativa colpisce in maniera più grave le donne, che quindi potrebbero prediligere una carriera più stabile rispetto a quella della ricerca.

Molti enti in Lombardia hanno già intrapreso percorsi in favore di adozione di politiche per la parità di genere, hanno introdotto un GEP o un documento equivalente, e sono coinvolti in numerosi progetti. In questa sezione verranno illustrate le iniziative, i corsi ed eventuali documenti di sistema di alcuni enti.

Politecnico di Milano (POLIMI)

Il Politecnico di Milano (POLIMI) promuove un ambiente di studio e lavoro inclusivi, valorizzando la molteplicità di punti di vista, esperienze, talenti e idee. Al suo interno è stato progettato un approccio multidimensionale al benessere e all'inclusione di studenti e studentesse, del personale docente e tecnico-amministrativo, attraverso il programma strategico di iniziative POP - Pari Opportunità Politecniche³⁰ e grazie a una divisione interamente dedicata alle Pari Opportunità. POP si sviluppa lungo cinque linee di azione: identità di genere, differenze interculturali, di nazionalità e di religione, diversità di orientamento sessuale, supporto a disabilità e Disturbi Specifici dell'Apprendimento, e benessere psicologico. La divisione amministrativa Pari Opportunità realizza la messa a sistema dei servizi dedicati al supporto psicologico per studenti e dottorandi (PoliPsi), alla

³⁰ <https://www.polimi.it/il-politecnico/progetti-di-ateneo/pari-opportunita-politecniche-pop/>

disabilità e DSA (Multi Chance Poli Team), alla multiculturalità e all'inclusione della comunità LGBT+, e di identificare nuovi ambiti di azione per la realizzazione della parità e delle pari opportunità per le diverse componenti di Ateneo, in raccordo con POP e con tutte le diverse strutture coinvolte, e in linea con la normativa di Ateneo garante delle Pari Opportunità: Statuto, Codice per la Tutela della Dignità della Persona e Codice Etico e di Comportamento. A partire dal 2018, inoltre, tra i documenti di riferimento in tema di pari opportunità è stato realizzato il Bilancio di Genere di Ateneo, giunto oggi alla terza edizione. È del 2021, infine, la redazione del primo GEP - Gender Equality Plan - del Politecnico di Milano, approvato nel mese di novembre dagli Organi di Ateneo.

Tra le altre figure coinvolte nella promozione di un ambiente inclusivo, inoltre, si identificano:

- Il Comitato Unico di Garanzia (CUG): promuove le pari opportunità di tutte le componenti di Ateneo nel lavoro e nello studio, attraverso misure volte a prevenire e a contrastare ogni forma di discriminazione. Presso il CUG è attivo lo sportello di ascolto del disagio lavorativo.
- Il/la Consigliere/a di Fiducia: la figura offre assistenza a chi denuncia di essere vittima di discriminazione, molestie sessuali, molestie morali e psicologiche, mobbing o disfunzioni e criticità relazionali.
- Il/la Difensore/a degli studenti: una figura di garanzia per contrastare comportamenti non rispettosi del regolamento di Ateneo e della Carta dei Diritti e dei Doveri degli Studenti.

A livello nazionale e internazionale il POLIMI collabora inoltre con imprese, enti pubblici, università e istituzioni attivi nel campo delle pari opportunità di genere e della lotta alle discriminazioni, in una logica di condivisione di strategie e buone pratiche (*Women's Forum for the Economy and Society*, Valore D, Centro di Ricerca Interuniversitario Culture di Genere, Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, Commissione tematiche di genere CRUI – Conferenza dei Rettori delle università italiane).

All'interno dell'Ateneo, le attività che mirano a garantire e promuovere le pari opportunità di genere si sviluppano su più fronti³¹:

- **Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio, e sostegni economici:**

Nell'ambito delle azioni del piano strategico POP viene erogato un supporto economico per le professoresse associate e le ricercatrici a tempo determinato al momento della ripresa della propria attività professionale dopo la maternità. In particolare, questa misura prevede l'assegnazione di un budget di ricerca personale di 15.000 € al rientro dal periodo di congedo, assegnato automaticamente a tutte le aventi diritto.

L'Ateneo, inoltre, copre la retta degli asili nido del POLIMI per studenti e studentesse, dottorandi/e, e assegnisti/e di ricerca, presso le due strutture gestite dall'Ateneo e in nidi specificamente convenzionati.

L'Ateneo bandisce annualmente, anche in collaborazione con le aziende, le borse di studio *Girls@Polimi* e *STEM4Future*, dedicate a studentesse iscritte ai corsi di laurea in Ingegneria. Le borse prevedono supporto economico, esonero dalle tasse e gratuità dell'alloggio.

- **Il Genere nella didattica e nella ricerca**

Le iniziative didattiche e di ricerca comprendono insegnamenti nell'ambito della Laurea Triennale e del Dottorato, e alcune linee di ricerca coordinate da docenti appartenenti al Comitato Guida del programma POP. Il gruppo DCxCG – Design della Comunicazione per le Culture di Genere - si occupa di progetti di ricerca e didattica che promuovono la responsabilità sociale del Design della comunicazione nell'ambito delle Culture

³¹ La mappatura completa delle azioni a sostegno delle pari opportunità è inserita nella pubblicazione annuale dedicata al Bilancio di Genere di Ateneo; le prime tre edizioni sono disponibili qui <https://www.polimi.it/il-politecnico/chi-siamo/bilancio-di-genere/>

di Genere. Per quanto riguarda gli insegnamenti dottorali, è attivo il modulo *Discriminations & New technologies: Risks and Opportunities* nell'ambito dell'offerta formativa della Scuola di Dottorato di Ricerca *Complementary Doctoral Skills*. Ancora in tema di Dottorato, prosegue il percorso interdipartimentale su tematiche legate al pregiudizio di genere. E' attivo inoltre il nucleo di ricerca *transdisciplinare Promoting Diversity and Gender Equality in Education, Science, and in Society as a Whole: a Multi-disciplinary Approach*, che coinvolge sei Dipartimenti dell'Ateneo. In ambito Europeo, l'Ateneo partecipa al progetto WiTECH (Erasmus+), che ha lo scopo di favorire l'imprenditoria al femminile, in particolare nel settore STEM, e FOSTWOM: *Fostering Women to STEM MOOCs*, un progetto Erasmus+ che sfrutta il potenziale dei MOOC per proporre alle ragazze i temi STEM senza pregiudizi legati al genere.

- **Orientamento e formazione**

Il Politecnico ha avviato un progetto di orientamento dal titolo *EnginHERing PoliMi*³², dedicato alle studentesse delle scuole superiori e caratterizzato dalla realizzazione di una nuova narrazione di alcuni corsi di laurea (e.g., Ingegneria Meccanica, Aerospaziale, dell'Automazione, Elettrica, Elettronica, Informatica) che risultano ancora oggi molto "segregati" in termini di genere perché penalizzati dagli stereotipi di genere e da una visione parziale e imprecisa dei loro contenuti.

Attraverso testimonianze di studentesse iscritte a questi corsi, ricercatrici e Alumnae, si propone un percorso narrativo che consenta di avvicinare le alunne delle scuole secondarie a questi corsi di laurea e far sì che essi siano visti come strade percorribili da un numero sempre maggiore di ragazze e giovani donne. Ulteriori momenti di orientamento sono organizzati in collaborazione con partner istituzionali e privati, e in particolare le offerte di formazione digitale *TechCamp@POLIMI*³³ e *Coding Girls*, attività di tutoring su materie legate all'informatica, erogate da studenti e studentesse dell'Ateneo a classi delle scuole superiori. Oltre alle azioni di orientamento, sono stati organizzati momenti formativi per studenti e studentesse sulle tematiche della diversità e dell'inclusione nel mondo del lavoro, in collaborazione con le imprese, e una serie di appuntamenti focalizzati, in particolare, su leadership, pregiudizi e consapevolezza.

L'avvicinamento alle materie STEM attraverso nuovi modelli e narrazioni è stato uno degli obiettivi della pubblicazione 2020 "Alumnae: Ingegnere e Tecnologie", un volume dedicato alle ex studentesse del POLIMI, che raccoglie l'esperienza di 67 laureate in Ingegneria tra il 1990 e il 2014 allo scopo di diffondere presso il grande pubblico l'esempio di moltissime donne che hanno la passione per la tecnologia e svolgono la professione di ingegnere in molteplici ambiti e settori, con grande successo e soddisfazione. In ambito formazione, inoltre, il Politecnico ha realizzato, e offre gratuitamente, la fruizione di un MOOC su temi di Diversity & Inclusion dal titolo "[Embracing Diversity](#)".

- **Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni**

L'Ateneo aderisce con eventi e attività alla Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza sulle Donne, ed ha avviato al suo interno un servizio di counseling dedicato a studentesse e dottorande vittime di stalking, attraverso l'attivazione della casella e-mail, stalkingsos@polimi.it, collegata a un team di supporto psicologico per i casi segnalati internamente all'Ateneo. Un'altra figura di riferimento in questo campo è quella del Difensore degli Studenti.

Inoltre, per studenti e studentesse in transizione di genere, è presente un protocollo per l'attivazione di una carriera Alias all'interno dell'Ateneo.

Università degli Studi di Milano (UNIMI)

³² <https://www.poliorientami.polimi.it/enginhering/>

³³ <https://techcamp.polimi.it/>

L'Ateneo milanese è impegnato a garantire un ambiente accademico inclusivo, improntato al rispetto delle differenze. La promozione della parità dei diritti si manifesta nelle azioni adottate dagli Organi accademici e dalle altre figure istituzionali poste a presidio dell'uguaglianza, ma anche nella ricerca, nella didattica, così come nella divulgazione scientifica e nella terza missione.

La promozione della parità di genere e il contrasto a ogni discriminazione di genere nella vita universitaria rappresenta un obiettivo di tutte le azioni dell'Ateneo, che a questo scopo organizza seminari e incontri pubblici, propone iniziative didattiche specifiche e partecipa a progetti di ricerca nazionali e internazionali.

Presso UniMi è presente il [Centro di ricerca GENDERS - Gender & Equality in Research and Science](#), il primo centro di ricerca universitario in Italia focalizzato sul tema dell'uguaglianza di genere nelle carriere scientifiche e sulla "genderizzazione" dei contenuti e dei metodi della ricerca scientifica. Tra i progetti gestiti dal centro, si distingue il progetto *"Integrating Gender in Precision Medicine: Innovative social, professional and research practices"* finanziato dalla Fondazione CARIPLO, che si pone come obiettivo lo sviluppo di un approccio gender-sensitive alla ricerca biomedica e alla clinica nell'ambito del nuovo paradigma della medicina personalizzata.

UniMI è membro del primo Centro interuniversitario per lo studio e la diffusione delle culture di genere, a cui fanno capo sei atenei (Università di Milano Bicocca, Università Vita e Salute San Raffaele, Università Luigi Bocconi, Politecnico di Milano, Università di Lingue e Comunicazione IULM).

Nel 2018 è stato emanato il Regolamento per l'attivazione e la gestione di un'identità alias per soggetti in transizione di genere, che promuove il riconoscimento dei diritti della persona in transizione nell'ambito dell'Ateneo mediante la disciplina di una procedura amministrativa che permette alla persona che ne fa richiesta di potere acquisire un'identità alias nel percorso di rettificazione di attribuzione anagrafica di sesso.

L'Ateneo ha altresì avviato un percorso, istituendo un gruppo di coordinamento specificamente dedicato alla proposta e costruzione del Bilancio di genere, secondo le linee guida CRUI. In particolare, si è lavorato alla definizione del cronoprogramma, l'identificazione degli attori e delle strutture da coinvolgere a vario titolo, nonché il coinvolgimento attivo della componente studentesca.

Il Bilancio di Genere è stato approvato dagli Organi nel mese di novembre 2019. Nel giugno 2021 è stato pubblicato l'aggiornamento per l'anno 2020.

Nel giugno 2020 l'Ateneo ha approvato le "Linee guida per l'adozione della parità di genere nei testi amministrativi e nella comunicazione istituzionale dell'Università degli Studi di Milano" che prevedono, tra le diverse azioni, anche la produzione di un vademecum operativo per il trattamento della casistica più rilevante, che verrà a breve presentato agli Organi.

Il nuovo programma quadro Horizon Europe ha introdotto nuove disposizioni per contrastare le persistenti asimmetrie tra uomini e donne e rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee. Tra queste rientra – per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore - l'adozione del Gender Equality Plan (GEP) quale requisito necessario per l'accesso ai finanziamenti del programma. Questa particolare misura rientra nelle policy della Commissione Europea (CE) per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, definite nel documento Strategie UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025. Nel contesto accademico italiano, il GEP definisce la strategia di Ateneo per l'uguaglianza di genere, viene inserito nella programmazione di Ateneo, sincronizzato con il Piano Azioni Positive (PAP) e redatto in continuità con il processo di Bilancio di Genere, con particolare attenzione all'utilizzo di un linguaggio inclusivo. Per l'avvio del processo di redazione e attuazione del GEP è stato costituito un Gruppo di Lavoro dedicato, composto da persone con competenze specifiche sulle tematiche di genere, che hanno lavorato in sinergia con la

governance e con le altre strutture dell'Ateneo, supportate pubblicamente dagli Organi. L'attivazione di un processo partecipativo per la stesura e attuazione del GEP è infatti rilevante per superare ostacoli e resistenze che possono presentarsi a tutti i livelli e in tutte le fasi del processo.

In tale contesto e al fine di rendere ancora più incisiva l'azione dell'Ateneo in materia, nel 2021 è stata costituita la Rete referenti dipartimentali per le politiche di genere. Attualmente la Rete è costituita da 40 referenti nominati/e a livello dipartimentale tra il personale docente, si riunisce con cadenza bimestrale e al suo interno ha costituito i seguenti gruppi di lavoro: Linguaggio; Bilancio di Genere; Gender Equality Plan; Governance; Violenza; STEM/Filosofia/Medicina; Sviluppo delle carriere e Donne e cultura.

Presso l'Ateneo è stato infine costituito l'Osservatorio Violenza Donne con l'intento di offrire agli studenti e alle studentesse, nonché a tutti gli interessati, uno spazio in continuo aggiornamento con norme, giurisprudenza e notizie, e relativi commenti di esperti, utili ai fini del contrasto al fenomeno della violenza di genere, favorendo prima di tutto uno sguardo "gender sensitive" necessario ad affrontare questa tematica. L'Osservatorio ha come obiettivi la creazione di uno stretto legame tra il mondo accademico, dei magistrati, magistrato, avvocati e avvocate impegnati su questo fronte, nonché con i Centri antiviolenza e il mondo della comunicazione.

Università Vita-Salute San Raffaele (UNISR)

UNISR ha dato avvio ad una serie di attività volte alla promozione della parità di genere nell'ambiente universitario e nella ricerca, anche in collaborazione con l'Ospedale San Raffaele.

Presso UNIRS è attivo il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)

L'obiettivo generale del CUG Unisr è quello di promuovere le pari opportunità e contrastare atteggiamenti e azioni discriminatorie, soprattutto nei confronti di coloro che sono più soggetti a discriminazione per genere, disabilità, etnia, orientamento sessuale, ecc.

Il CUG svolge cinque attività fondamentali:

- Favorire le uguaglianze di trattamento e rimuovere le disuguaglianze, per creare condizioni di pari opportunità in Ateneo
- prevenire discriminazioni dirette o indirette, dovute a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua
- contrastare qualsiasi tipo di comportamento aggressivo o vessatorio e ogni forma di violenza morale o psicologica verificando condizioni, fattori organizzativi e fenomeni che li possono generare
- impedire qualsiasi episodio di mobbing, promuovendo codici di condotta e azioni per prevenire, arginare e analizzare il fenomeno
- intervenire nelle sedi competenti per porre rimedio a specifici casi segnalati.

Il Comitato svolge inoltre un'azione di sensibilizzazione culturale volta a promuovere le pari opportunità, anche mediante la valorizzazione di attività scientifiche.

Presso l'università ha infatti sede l'"*Interfaculty centre for gender studies*". Questo [Centro](#) si propone di promuovere, studi e le ricerche di genere da un lato per favorire il coordinamento scientifico fra le facoltà dell'Ateneo, dall'altro per creare una nuova sinergia con la società e il territorio.

Tra i diversi obiettivi, il centro mira a:

- favorire studi e programmi di ricerca sulle questioni di genere, soprattutto quelle di carattere interdisciplinare;
- organizzare corsi, laboratori, seminari e convegni sulle questioni di genere;
- collaborare con altri istituti o dipartimenti universitari e con organismi di ricerca, nazionali e internazionali in particolare con l'IRCCS Ospedale San Raffaele;
- partecipare a bandi di progetti di ricerca, nazionali e internazionali e in particolare dell'Unione Europea.

Nell'ambito della ricerca legata alla salute, il centro conduce vari studi che affrontano aspetti quali la medicina di genere, le differenze comportamentali e neurofunzionali legate al genere e la rilevanza clinica e socioculturale della salute sessuale.

UniSR ha recentemente avviato il percorso di preparazione del Gender Equality Plan (GEP) di Ateneo con l'obiettivo di approvarlo e quindi pubblicarlo entro i primi mesi del 2022. A tal fine è stato formalmente costituito il Comitato GEP di UniSR, formato da rappresentanti accademici delle tre Facoltà e delle strutture amministrative. Il Comitato per il GEP ha l'obiettivo esplicito di implementare il GEP, promuovendo al contempo, con il supporto e il coordinamento degli organi di vertice, cultura e pratiche sensibili alle questioni di genere nell'istruzione universitaria e nel mondo accademico e della ricerca.

3.3 La parità di Genere per una Funding Agency: l'esempio di FRRB

La Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica (FRRB) nasce nel 2011 per volere di Regione Lombardia, allo scopo di promuovere e valorizzare la ricerca scientifica nel settore delle Scienze della Vita sul territorio lombardo, in particolare in ambito biomedico.

Al fine di favorire il progresso nella ricerca e nell'innovazione nel sistema sanitario lombardo, FRRB è impegnata a sostenere la ricerca biomedica sia con risorse locali (provenienti dal Fondo sanitario regionale) che europee, finanziando progetti innovativi che abbiano un impatto positivo sul sistema sanitario lombardo e sui cittadini.

FRRB lancia periodicamente delle *Calls for proposals* (inviti a presentare proposte) su diverse tematiche in area biomedica in ambito regionale ed europeo, a cui sono invitati a partecipare enti del sistema sanitario regionale, centri di ricerca ed università con sede operativa in Regione Lombardia.

Su indicazioni strategiche regionali, la Fondazione nel corso degli anni si è concentrata su alcuni temi fondamentali: la medicina personalizzata, quale strumento in grado di porre l'individuo ed i suoi fabbisogni al centro delle cure, la ricerca sulle malattie rare e sul cancro, la lotta alla resistenza antibiotica.

Particolare attenzione è dedicata alla crescita della carriera di giovani ricercatori, al fine di incoraggiare e valorizzare i talenti del territorio e di attirare ricercatori dall'estero.

In aggiunta, la Fondazione è anche coinvolta in numerose iniziative europee, fra le quali il citato progetto TARGET (*Taking a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation*), finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del Programma Horizon 2020 (Grant Agreement nr. 741672), e dedicato alla promozione dell'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione. TARGET favorisce l'introduzione di policies sulla parità di genere negli istituti Partner del Progetto, tra cui centri di ricerca, enti finanziatori e reti di università.

La Fondazione ha subito recepito la mission del progetto, perseguendone gli obiettivi e promuovendo attraverso iniziative ed eventi l'adozione di pratiche a favore della gender equality al proprio interno.

Nel 2018, FRRB ha redatto il suo primo GEP, poi approvato formalmente dal Direttore Generale della Fondazione nel corso del 2019.

Attraverso le azioni previste dal piano sono state poste le basi per importanti cambiamenti, sia interni che nelle attività verso gli stakeholders (ospedali e università e centri di ricerca della Lombardia).

A livello organizzativo, dal 2018 sono stati introdotti:

- Una revisione del codice etico, inserendo uno specifico paragrafo sul principio di non discriminazione;
- Un regolamento per lo smart working, inteso quale strumento per favorire la conciliazione vita-lavoro dei propri dipendenti;
- Una procedura per la valutazione trasparente da parte del direttivo di FRRB degli obiettivi professionali attribuiti a ciascuna figura dello staff.

Molte attività hanno visto il coinvolgimento diretto dei principali stakeholders della Fondazione, ovvero gli enti del sistema sanitario lombardo e la comunità scientifica regionale.

Fra esse:

- La creazione di una *Community of Practice (CoP)*, ovvero l'insieme di stakeholders coinvolti nel processo di promozione delle pari opportunità di FRRB. La CoP è stata più volte invitata alle numerose iniziative di FRRB per sensibilizzare sul tema della parità di genere in ricerca e sulla medicina di genere ³⁴;
- Una raccolta dati (anonimizzata) sui Principal investigators (PI) che partecipano ai bandi pubblicati da FRRB. I dati si riferiscono ai numeri degli *applicants* e dei vincitori suddivisi per genere;
- Una prima ricognizione sul territorio regionale di quanti enti avessero già un GEP o un documento equivalente;
- L'inserimento, all'interno dei bandi, della richiesta di considerare gli aspetti di sesso e di genere in tutte le fasi della ricerca (*gender content*);
- L'inclusione, nel testo delle call, di specifiche misure per favorire la partecipazione di PI donne e per la corretta considerazione di congedi parentali o per malattia.
- Una versione aggiornata delle linee guida per i revisori scientifici, affinché dedichino maggiore attenzione alla valutazione non solo della composizione "*gender balanced*" di un gruppo di ricerca, ma altresì di come gli aspetti di sesso e di genere siano considerati nel disegno e nel piano di realizzazione della ricerca.

Nel corso degli anni la Fondazione ha anche realizzato una serie di eventi di informazione e sensibilizzazione sul tema.

Fra i principali, l'incontro con la con la Prof.ssa Londa Schiebinger, Stanford University, sul tema delle "[Gendered Innovations in Science and Research](#)", una tavola rotonda organizzata da remoto in tempo di Covid e dedicata alle [Considerazioni di genere nell'emergenza](#), l'organizzazione di un seminario con un panel di esperte internazionali per discutere dello schema [dell'Athena Swan Charter](#).

A forte vocazione europea, la Fondazione ha altresì seguito gli sviluppi della programmazione europea attraverso il programma Horizon Europe, soprattutto per ciò che concerne le *policies* di parità di genere e i nuovi requisiti per il GEP.

Per questo, ha cominciato a lavorare ad un nuovo GEP che tenesse conto dei requisiti enunciati dalla Commissione Europea, ovvero essere un documento pubblico, approvato dalla Direzione, prevedere fondi o risorse dedicate, essere basato su dati aggiornati e prevedere azioni di formazione.

³⁴ Per un elenco completo delle iniziative consultare la pagina: <http://www.frrb.it/it/target>

Il lavoro per la stesura di una versione aggiornata del GEP si è concluso con la sua approvazione da parte del Direttore Generale di FRRB ad Agosto 2021.

Il nuovo GEP, redatto in lingua inglese, è reperibile [sul sito](#) di FRRB.

Fra le principali novità introdotte con il GEP ritroviamo:

- L'elaborazione di azioni suddivise in aree tematiche, secondo i requisiti richiesti dalla Commissione Europea: l'equilibrio vita lavoro, la parità di genere nella leadership e nei processi decisionali, l'eguaglianza di genere nel reclutamento e progressione di carriera, l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca, le misure di contrasto alla violenza di genere;
- La creazione di un sistema di monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi;
- L'istituzione della figura dell'Equality Coordinator, un membro dello staff nominato dal Direttore Generale per un periodo di due anni, quale responsabile delle politiche di genere della Fondazione, con il compito di verificare l'effettiva implementazione del GEP;
- Una raccolta dati del personale della Fondazione suddiviso per sesso e ruoli ricoperti (staff e leadership);
- La modifica/adattamento di procedure e regolamenti interni al fine di rendere il GEP un documento da fornire al personale in fase di assunzione (insieme al contratto e al codice etico);
- La revisione del regolamento interno sulle risorse umane, introducendo specifiche norme di comportamento con riguardo a violenza, molestie e bullismo ed un sistema per la segnalazione.

La Fondazione è impegnata a perseguire gli obiettivi previsti dal GEP, attraverso un attento monitoraggio dei progressi e un aggiornamento puntuale delle azioni ove necessario. Inoltre, FRRB mira ad una piena implementazione del proprio GEP ma anche ad essere di supporto e di esempio per tutti gli enti con cui collabora e che finanzia attraverso i bandi.

4. Conclusioni

Attraverso questo documento, si è voluto porre l'attenzione sul tema dell'importanza della parità di genere negli ambiti e nei settori più vicini a Fondazione: dal ruolo che la parità di genere sta acquisendo a livello istituzionale, con il requisito del GEP nelle organizzazioni di ricerca, all'importanza delle considerazioni di sesso e di genere nella ricerca e nella medicina, a come il tema della parità di genere sia ormai entrato nelle politiche nazionali e regionali, nelle università e negli organismi che finanziano la ricerca.

Nonostante i passi avanti, c'è ancora molto lavoro da fare per una vera parità di genere ed una maggiore inclusività, soprattutto nella leadership e nei ruoli decisionali.

È necessario che si creino le condizioni perché siano realizzate scelte coraggiose a livello istituzionale, economiche e soprattutto è necessario che cambi la concezione della parità di genere: non si tratta di una mera politica a vantaggio delle donne, bensì del raggiungimento di una parità che interessa tutti, in un'ottica di inclusione in cui nessuno viene lasciato indietro.

DISCLAIMER

Le opinioni espresse nella presente pubblicazione sono quelle dell'autore e non riflettono necessariamente il punto di vista ufficiale della Commissione europea.



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under Grant Agreement No 741672.