



COMITATO **PARI OPPORTUNITÀ**

**ODCEC MILANO**



# PIANO STRATEGICO TRIENNALE



## INTRODUZIONE

### ANALISI DI CONTESTO

LA POLITICA DI GENERE NEL CONTESTO EUROPEO E NAZIONALE 3

L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ  
ALL'INTERNO DELL'ODCEC MILANO 5

### PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE:

IL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE: PREMESSE METODOLOGICHE 8

## CONCLUSIONI

### PARITÀ DI GENERE:

TUTELA DELLE PROFESSIONISTE  
SUPPORTO AI GIOVANI  
CATEGORIE FRAGILI 9



## INTRODUZIONE

### ANALISI DI CONTESTO

## La politica di genere nel contesto europeo e nazionale

**N**egli ultimi anni è stata posta sempre più attenzione alle **strategie di intervento a sostegno del principio della parità di genere** in tutte le sue tipologie e modalità di attuazione.

La stessa Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-20251, ha sottolineato come fino a oggi **nessuno Stato membro sia riuscito a raggiungere come obiettivo una reale parità di genere nel proprio contesto sociale ed economico** e come, purtroppo i progressi siano lenti e i divari fra uomo e donna persistano nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

Con l'arrivo del nuovo **Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione HORIZON EUROPE** (2021-2027), alla fine del mese di febbraio 2021, l'Unione Europea ha pubblicato il **Work Programme** dell'**European Research Council** (ERC), che contiene le informazioni tecniche per chi intende presentare candidature e richieste di finanziamenti.

Nei nuovi bandi di **HORIZON EUROPE** vi è la richiesta di una dichiarazione da parte dell'ente che ospiterebbe la ricerca, in caso di successo della candidatura, di essere dotato di un **PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE**, anche noto come **Gender Equality Plan** (GEP).

**Le misure e gli obiettivi concreti** devono affrontare alcune aree, che rappresentano le aree incluse tipicamente nei GEP:

1. equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa;
2. equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
  1. parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
  2. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
  3. misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Va anche rammentato che il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** (*Sustainable Development Goals - SDGs*) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

In particolare, l'**Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la **Risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015**, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età, così come l'eliminazione di pratiche quali i matrimoni precoci o forzati e le mutilazioni genitali.

L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di *leadership* a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

L'Obiettivo è declinato in **9 target**, gli ultimi tre dei quali sono riferiti agli strumenti di attuazione.

Nell'indice sull'uguaglianza di genere 2020 elaborato dall'*European Institute for Gender Equality* (EIGE), l'Italia ha ottenuto un punteggio di 63,5 su 100. Tale punteggio è inferiore<sup>[1]</sup> alla media dell'UE di 4,4 punti.

Le disuguaglianze di genere in Italia risultano più marcate nei settori del potere, del tempo libero e della conoscenza.

L'importanza strategica delle azioni relative al superamento delle disparità di genere viene confermata anche nel **PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR)** per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia.

**Il Piano infatti, individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le 6 missioni che lo compongono.**

Le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:

- interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
- interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali che nel PNRR si ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione femminile.

Nel periodo di emergenza pandemica si è registrato un **aggravarsi della situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile** sia in campo lavorativo (dei 444 mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020 il 70% è costitu-

ito da donne) che in ambito sociale, con un incremento di violenze in ambito domestico.

Tutto ciò ha portato a una maggiore attenzione verso questi temi e l'avvio di diverse iniziative culturali e sociali quali, ad esempio, la sottoscrizione di un protocollo di intesa che prevede il rafforzamento della collaborazione tra i **COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG)** con il **NUMERO ANTIVIOLENZA 1522**

(21 maggio 2020 - **FIRMATARI:** ministra Dadone, ministra Bonetti e Rete Nazionale dei CUG).

Per quanto attiene la categoria dei commercialisti a seguito di un *iter* molto contrastato che ha portato a un rinvio delle elezioni degli Ordini territoriali, si è giunti finalmente a una modifica del nostro ordinamento con **l'introduzione di una serie vincoli a tutela dei principi della parità di genere.**

In primo luogo nella predisposizione delle liste elettorali è, attualmente richiesto, il rispetto di vincoli specifici che garantiscano la rappresentanza di genere. Si è poi introdotto anche un **procedimento elettorale** per la nomina del Comitato Pari Opportunità.

Questa scelta è apparsa molto significativa poiché **elevare ad organo elettivo il Comitato** ha voluto dare ad esso una pari dignità, se pur con funzioni e poteri differenti, nella governance degli Ordini professionali.

Il CNDCEC ha predisposto, sempre in ottemperanza alla normativa, un regolamento che però, ad oggi, risulta *in fieri* poiché oggetto di ricorso al TAR da parte di alcune iscritte.

<sup>1</sup> Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni: *Verso un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025* (5 marzo 2022).



## L'attuazione delle politiche di pari opportunità all'interno dell'Odcec Milano

**È** opportuno segnalare che l'Ordine di Milano ha da sempre una particolare attenzione alle tematiche oggetto del presente piano.

Ne è la prova che la composizione della *Governance* ha sempre registrato il rispetto della presenza di genere e che esistono specifiche Commissioni di Studio dedicate alla parità di genere, ai giovani e agli interventi nel sociale a supporto delle categorie più fragili.

Nell'elaborare il Piano strategico del CPO, quindi, si è voluta acquisire l'esperienza e l'analisi delle iniziative in essere al fine di non creare sovrapposizioni nelle azioni già attive concernenti le pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni.

Il CPO si è, inoltre, confrontato con i Comitati degli altri territori, e in particolare con quelli della Lombardia, nella consapevolezza dell'importanza di un dialogo fra diverse realtà.

**La condivisione di buone prassi e informazioni e l'implementazione di azioni comuni**, sulla conciliazione vita/lavoro e sulle attività formative ha, infatti, il vantaggio di uniformare le conoscenze e competenze e quindi l'impatto sulle iniziative intraprese.

**Al momento attuale** Il CPO di Milano è composto da sette elementi, due di genere maschile e 5 di genere femminile, **nato con l'obiettivo di migliorare nel tempo l'equilibrio tra i generi e tra le generazioni** e aiutare tutte le categorie che possano essere trattate o sentirsi «minoranze».

TABELLA COMPOSIZIONE CPO

<b>ELENA DEMARZIANI</b>	PRESIDENTE
<b>IVANA DE MICHELE</b>	VICEPRESIDENTE
<b>CRISTIAN LICHERI</b>	SEGRETARIO
<b>MARIA CONCETTA COLOMBO</b>	COMPONENTE
<b>CLAUDIA BARZAGHI</b>	COMPONENTE
<b>FRANCESCA FAVALORO</b>	COMPONENTE
<b>MASSIMO LACERENZA</b>	COMPONENTE

## PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE

### Il Piano di Uguaglianza di Genere: premesse metodologiche

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento che presentiamo individuano gli obiettivi e relative azioni volti a rafforzare le opportunità e la valorizzazione di un cambiamento strutturale e culturale nella nostra professione.

È stato avviato, inoltre, un programma di azione che ha contemplato una ricognizione delle iniziative condotte presso gli altri Ordini, a livello nazionale.

L'orizzonte temporale entro il quale si colloca il **GEP (Gender Equality Plan)** per la durata del nostro mandato (2022-2024) – anche se il nostro mandato è esteso al 2026 –, si ritiene che dopo il triennio possa essere utile procedere ad una revisione in relazione ai risultati e riscontri ottenuti.

**Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e le azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere del CPO dell'Odcec di Milano:**

Tabella 1. Obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere di Arpae 2022

AREA TEMATICA (AT)	OBIETTIVI	AZIONI
AT1 - EQUILIBRIO VITA/LAVORO E NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA	AT1.01 - Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro e potenziando l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa	Presidiare le misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, lavoro agile, <i>part time</i> , banca delle ore, congedi dei genitori e permessi L. 104/1992 elaborando proposte normative o avviando iniziative)
	AT1.02 - Promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze e al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze	Dare vita a protocolli e convenzioni che consentano di usufruire di strumenti in grado di favorire la conciliazione famiglia/lavoro  Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione del « <i>Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione</i> »  Analizzare il bilancio, valutare in ottica di genere le voci di bilancio
AT2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI	AT2.01 - Rafforzare la capacità/potere decisionale del genere sottorappresentato nelle posizioni apicali	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali e in tutte le aree di attività dell'Ordine
AT3 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE	AT4.01 - Integrazione della prospettiva di genere nelle attività di ricerca	Monitoraggio della dimensione di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca e sviluppo
	AT4.02 - Promozione delle tematiche di pertinenza del CUG (comitato unico di garanzia) nell'ambito della pianificazione della formazione (PAF annuale)	Predisposizione di un modulo formativo autoportante su tematiche di pertinenza CPOG, da introdurre nella formazione dei tirocinanti (parità di genere, linguaggio non ostile, ruolo svolto dal CUG e dalla Consigliera di Fiducia, Codice Etico)  Inserimento nella offerta formativa di tematiche inerenti le pari opportunità.  Eventi formativi dedicati
AT4 - MISURE DI CONTRASTO A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI	AT5.02 - Individuazione delle possibilità di far rete creando relazioni fra istituzioni ed enti per una strategia comune in materia di pari opportunità e di lotta alle discriminazioni, in ambito regionale e a livello nazionale	Partecipazione ai Tavoli territoriali anche al fine di progettare iniziative congiunte e interventi formativi creando, anche con gli altri CPO, momenti di interazione e confronto



Tabella 2. Schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle cinque aree tematiche individuate.

AREA 1. EQUILIBRIO VITA/LAVORO E NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA								
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI	CRONOPROGRAMMA		
						2022	2023	2024
<b>AT.1.01</b> FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO MIGLIORANDO L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E POTENZIANDO L'EFFICACIA E L'EFFICIENZA NEGLI STUDI	Sensibilizzare i colleghi verso misure di conciliazione vita/lavoro (telelavoro, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L.104/1992)	Numero di fruitori per genere ed età	Tutti i colleghi	Personale negli studi	Percorsi formativi mirati	X	X	X
	Elaborare proposte normative volte ad agevolare la conciliazione vita/lavoro e dialogare con le istituzioni per la realizzazione delle proposte)	Emendamenti e modifiche normative	Organismi normativi a livello regionale nazionale	Tutti i colleghi	Convegni, comunicazione delle proposte sui media, dialogo con i singoli politici e con il CNDCEC	X	X	X

AREA 1. EQUILIBRIO VITA/LAVORO E NELLA CULTURA ORGANIZZATIVA								
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI	CRONOPROGRAMMA		
						2022	2023	2024
<b>AT.1.02</b> PROMUOVERE UNA CULTURA ORGANIZZATIVA DI CONTRASTO AGLI STEREOTIPI LEGATI ALL'ETÀ, ALLE DIFFERENZE ED AL GENERE, CHE MIRI A COSTRUIRE UN CLIMA POSITIVO E SERENO, IMPRONTATO AL RISPETTO ED ALLA VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE	Promuovere la comunicazione non ostile e inclusiva in applicazione del « <i>Manifesto della comunicazione non ostile nella Pubblica Amministrazione</i> »	Realizzazione e pubblicazione di documenti impostati secondo una comunicazione non ostile e inclusiva (2022)	Coinvolgimento del personale dell'Ordine	I colleghi e le realtà con cui la nostra categoria entra in relazione	Dialogo con il Consiglio dell'Ordine, attenzione nella redazione dei materiali pubblicati con punti di monitoraggio	X	X	X
	Adozione linguaggio di genere	Adozione linguaggio corretto dal punto di vista del genere, compatibilmente con la salvaguardia della leggibilità dei testi, in tutti gli atti e i testi prodotti dall'Ordine	Tutto il personale dell'Ordine e i partecipanti di tutte le articolazioni dell'Ordine (Commissioni, Gruppi di lavoro, GRD, editoria, ecc...)	Tutti i colleghi	Dialogo con il Consiglio dell'Ordine, attenzione nella redazione dei materiali pubblicati con punti di monitoraggio	X	X	X

AREA 2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI								
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI	CRONOPROGRAMMA		
						2022	2023	2024
<b>AT.2.01</b> RAFFORZARE LA CAPACITÀ/POTERE DECISIONALE DEL GENERE SOTTO RAPPRESENTATO NELLE POSIZIONI APICALI	Monitoraggio dell'equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali	Raccolta sistematica dei dati quantitativi disaggregati per genere relativi alle posizioni apicali dell'Ordine	Posizioni apicali dell'Ordine in tutte le sue articolazioni	Tutti i colleghi e gli stakeholder	Attenzione in fase di nomine e nella formazione delle diverse articolazioni dell'Ordine	X	X	X

## PIANO STRATEGICO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

AREA 3. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI FORMAZIONE								
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI	CRONOPROGRAMMA		
						2022	2023	2024
AT.4.01 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE ATTIVITÀ DI RICERCA	Monitoraggio della dimensione di genere nei colleghi assegnati nelle diverse articolazioni dell'Ordine	Raccolta dei dati disaggregati per genere in relazione ai progetti e alla composizione delle differenti articolazioni dell'Ordine	Consiglio dell'Ordine e componenti articolazioni degli Ordini	Tutti coloro impegnati a vario titolo nell'Ordine	Controlli semestrali di rilevazione dei dati	X	X	X
	Monitoraggio della dimensione di genere nelle pubblicazioni	Raccolta dei dati disaggregati per genere in relazione agli autori/autrici di articoli pubblicati sulle riviste con le quali l'Ordine collabora	Gruppo di lavoro editoria	Tutto il personale	Rilevazione semestrale	X	X	X

AREA 4. MISURE DI CONTRASTO AD OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E AD OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI								
OBIETTIVO	AZIONI	INDICATORI	DESTINATARI DIRETTI	DESTINATARI INDIRETTI	STRUMENTI	CRONOPROGRAMMA		
						2022	2023	2024
AT.4.01 RAFFORZAMENTO DELLA PRESENZA DELL'ORDINE NELLA RETE DI RELAZIONI FRA ISTITUZIONI ED ENTI PER UNA STRATEGIA COMUNE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ E DI LOTTA ALLE DISCRIMINAZIONI, IN AMBITO REGIONALE E A LIVELLO NAZIONALE	Partecipazione alle indagini proposte sul territorio e a livello nazionale anche al fine di progettare interventi formativi congiunti su questi temi	Incentivare l'adozione di <i>best practices</i>  Partecipare alla progettazione e alla predisposizione di una banca dati/casistiche con particolare riferimento alla violenza economica	Consiglio dell'Ordine e componenti articolazioni degli Ordini	Tutti gli iscritti e la collettività	Organizzare eventi, elaborare documenti e utilizzare i canali dell'Ordine per sensibilizzare su questi temi	X	X	X







## CONCLUSIONI

**A**ll'interno del piano strategico sopra delineato si segnala che sono già allo studio azioni operative con *focus* specifico alle seguenti aree:

### PARITÀ DI GENERE

#### TUTELA DELLE PROFESSIONISTE

L'analisi effettuata ha evidenziato che ancora oggi, nonostante notevoli progressi in questo senso frutto di evoluzione culturale e sociale e maggior tutela della parità di genere in molti settori delle attività produttive, la categoria delle professioniste soffre ancora di pregiudizi che ne impediscono o rallentano lo sviluppo professionale e le piene potenzialità.

Obiettivo del CPO è promuovere e facilitare la rimozione di queste barriere mediante azioni concrete ed efficaci, afferenti alle seguenti categorie:

**Aiuti alla maternità** - Nella maggior parte dei casi, il principale fattore distintivo della carriera e sviluppo di una professionista rispetto a quello di un professionista è la necessità di conciliare in misura maggiore vita familiare e professione.

Il momento in cui questa differenza si esprime con maggiore impatto è la maternità.

Per questo motivo il CPO promuoverà una serie di azioni finalizzate a dare un aiuto reale alle professioniste in questo aspetto della loro vita, tra cui:

- convenzioni con asili nido (in collaborazione con il Comune di Milano);
- aiuti per evitare la difficoltà di reinserimento nei confronti delle libere professioniste;
- convenzioni per vacanze estive per i figli.

In aggiunta a questo, promuoveremo le seguenti iniziative finalizzate alla salute e al benessere fisico e psichico delle professioniste:

- sensibilizzazione sulla prevenzione cardiologica delle donne (l'infarto è una delle maggiori cause di morte nel genere femminile);

- aiuti all'impegno familiari per la gestione, ad esempio, degli anziani: convenzioni con strutture sanitarie per assistenza anziani;
- aiuti alla formazione: corsi di *empowerment* personali con psicologhe.

#### SUPPORTO AI GIOVANI

**Aiuti ai giovani** per lo sbocco alla professione:

- collaborare con le Università;
- creare dei *desk* di ascolto presso le Università;
- controllare l'efficacia del tirocinio formativo;
- creare presso l'Ordine un *corner* di ascolto per i tirocinanti;
- convenzioni finanziarie per la partecipazione a corsi di sostegno.

Crediamo fortemente che uguali opportunità professionali spettino a tutti coloro che intraprendono la professione, indipendentemente da qualsiasi disabilità, fragilità o difficoltà personale.

Abbiamo chiesto ai colleghi di segnalarci le loro difficoltà, e saremo sempre presenti per ascoltare e reagire attivamente a ogni disuguaglianza.

#### CATEGORIE FRAGILI

**Aiuti ai fragili e persone con disabilità**

- partecipazione a Tavoli di lavoro sulla disabilità;
- collaborazione con Aziende socio-sanitarie;
- collaborazioni con associazioni, sindacati, patronati.

**Aiuti a colleghi che si trovano in situazioni critiche**

Desideriamo **ringraziare il Consiglio dell'Ordine e tutti coloro che vi lavorano all'interno** per l'attenzione che fin dall'inizio hanno dimostrato nei nostri confronti.

Gli obiettivi che ci siamo dati sono sfidanti, ma siamo convinti che per le caratteristiche del nostro Ordine e della categoria possiamo e dobbiamo essere sempre più volano di crescita culturale e noi come CPO ci sentiamo particolarmente coinvolti in questo processo per la fiducia che i colleghi ci hanno attribuito nell'eleggerci.

### CPO ODCEC MILANO:

<b>ELENA DEMARZIANI</b>	Presidente
<b>IVANA DE MICHELE</b>	Vice Presidente
<b>CHRISTIAN LICHERI</b>	Segretario
<b>MARIA COLOMBO</b>	Membro Effettivo
<b>CLAUDIA BARZAGHI</b>	Membro Effettivo
<b>FRANCESCA FAVALORO</b>	Membro Effettivo
<b>MASSIMO LACERENZA</b>	Membro Effettivo





*Bibliografia:*

Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni: *Verso un'Unione dell'uguaglianza. La strategia per la parità di genere 2020-2025* (5 marzo 2020).

CREA (Consiglio per la ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria). *Gender Equality Plan 2022-2024*.

Direttiva 2/19 «*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*» (Comunicato pubblicato in GU Serie Generale n.184 del 07-08-2019).

EIGE (European Institute for Gender Equality). *Indice sull'uguaglianza di genere nel 2020 in Italia*.

ENEA (Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile). *Piano per la Parità di Genere ENEA 2021*.

UNIVERSITÀ DI BOLOGNA. *Gender Equality Plan 2021-2024*.

UNIVERSITÀ DI PARMA. *Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) 2021*.

