

VERSO UNA SOCIETÀ CHIMICA ITALIANA EQUA E INCLUSIVA: UN IMPEGNO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

La Società Chimica Italiana (SCI) riconosce l'inclusività e le pari opportunità come principi imprescindibili per il progresso scientifico e la crescita dell'organizzazione.

L'inclusione è un principio fondamentale che garantisce a tutte le persone, indipendentemente da genere, etnia, orientamento, abilità o formazione socioeconomica, pari opportunità e accesso alle risorse. Creare ambienti inclusivi significa favorire il riconoscimento, il rispetto e la possibilità di esprimere pienamente il proprio potenziale, eliminando barriere e discriminazioni.

Nell'ambito della SCI, in linea con quanto già espresso nella sua *Dichiarazione sulle Pari Opportunità*, l'inclusione è essenziale per costruire una comunità scientifica equa e diversificata. Adottare un approccio inclusivo consente di ampliare la partecipazione e incentivare la collaborazione tra persone con esperienze e competenze diverse, arricchendo così il progresso scientifico e sociale.

Consapevole che un ambiente equo e inclusivo sia essenziale per valorizzare il potenziale di ogni persona, la SCI si impegna attivamente, attraverso azioni costanti, a promuovere tali principi sia all'interno dell'associazione stessa sia nei contesti con cui interagisce istituzionalmente. Per avviare questo percorso, la SCI ha istituito un gruppo di lavoro dedicato.

Sebbene l'impegno della SCI si estenda a contrastare ogni forma di disparità, è innegabile che, storicamente e a livello globale, significative disuguaglianze si manifestino in particolare tra uomini e donne. Pertanto, un'attenzione specifica sarà dedicata a superare questi divari, pur mantenendo un approccio inclusivo verso tutte le diversità. Questo richiede non solo l'eliminazione di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, ma anche l'adozione di misure concrete per compensare eventuali svantaggi storici o strutturali, con l'obiettivo di creare un ambiente equo e inclusivo per tutte le persone.

Il presente documento definisce una serie di obiettivi specifici, attuabili nel breve e medio termine, da raggiungere tramite azioni mirate e monitorate regolarmente. L'ambizione è quella di creare un ambiente in cui ogni persona, indipendentemente dal genere, possa realizzarsi senza ostacoli né pregiudizi, contribuendo così al progresso della scienza e della società nel suo complesso.

Nel contesto attuale, caratterizzato da difficoltà lavorative per le nuove generazioni, le giovani donne affrontano ostacoli aggiuntivi e spesso più complessi. Oltre alla precarietà dei contratti a tempo determinato, che spesso coincide con fasi cruciali della vita

personale, esse devono confrontarsi con stereotipi di genere radicati e con maggiori difficoltà rispetto ai colleghi uomini nella conciliazione tra vita privata e professionale. Questi fattori influenzano significativamente le loro opportunità di carriera e il loro sviluppo professionale.

In questa prospettiva, è fondamentale delineare un quadro della situazione attuale all'interno della SCI, che possa fungere da riferimento iniziale per una più chiara individuazione degli obiettivi e delle azioni da attuare.

Se si considera esclusivamente il dato numerico complessivo, tra gli iscritti alla SCI si registra un rapporto tra donne e uomini prossimo all'unità, con un lieve vantaggio delle prime. A prima vista, questa potrebbe apparire come una situazione equilibrata; tuttavia, un'analisi più approfondita rivela significativi squilibri ancora presenti.

Da un lato, le progressioni di carriera risultano spesso più lente e difficoltose per le donne, ostacolate da barriere strutturali e culturali, come già evidenziato. Dall'altro, si riscontra una disparità legata alla composizione per fasce d'età, in particolare per le giovani che cercano di entrare nel mondo del lavoro e si trovano a dover affrontare maggiori difficoltà per la mancanza delle tutele necessarie alle loro specifiche esigenze. Per quanto riguarda la questione della carriera, un'analisi statistica significativa può essere ottenuta esaminando la rappresentanza universitaria tra i soci SCI. Attualmente, l'82,9% degli iscritti proviene dall'ambito accademico, con una distribuzione di genere che riflette l'equilibrio complessivo dell'associazione (50,3% di donne).

Tuttavia, quando si osservano i livelli più alti della carriera, come le posizioni di docente di prima fascia, la percentuale femminile resta inferiore al 40%, attestandosi al 35,7%¹. Sebbene questo dato sia migliore rispetto a quello di altre discipline scientifiche, evidenzia comunque il lungo percorso ancora necessario per raggiungere una piena parità di genere.

La SCI guarda con ottimismo a questa evoluzione, soprattutto considerando che tra i suoi giovani iscritti la percentuale femminile raggiunge attualmente il 54%. La presenza significativa di giovani donne rappresenta un'opportunità per favorire un cambiamento strutturale, promuovendo una maggiore equità nella progressione di carriera e nella rappresentanza nelle posizioni di vertice.

Una società scientifica, pur potendo inizialmente limitarsi a osservare la realtà esistente, ha anche la responsabilità di contribuire attivamente al cambiamento. Per questo motivo, la SCI considera essenziale la promozione di iniziative concrete volte a garantire una partecipazione equilibrata tra donne e uomini negli eventi che organizza.

In occasione di congressi, tavole rotonde, gruppi di lavoro e altre attività, la SCI intende adottare misure specifiche, comprese quelle linguistiche, per favorire la diffusione dei principi di *gender equality and inclusion* nei diversi contesti con cui interagisce.

¹ I dati sono tratti da "I Focus Del Rapporto Anvur 2023. Analisi di Genere" e si riferiscono al 2022. Può essere interessante sottolineare che nel 2012 la percentuale di donne in prima fascia per l'area delle Scienze Chimiche era del 20,8%

In questa prospettiva, di seguito viene delineata una serie di punti ritenuti strategici per il raggiungimento di questi obiettivi, con l'intento di rendere il percorso verso un'uguaglianza effettiva sempre più concreto e incisivo.

Alcuni degli obiettivi e delle azioni delineati in questo documento sono in linea con i principi del memorandum of *understanding* "No women no panel", promosso dalla RAI in collaborazione con il CNR e sostenuto da diverse istituzioni, tra cui la CRUI e alcune Università italiane. La cooperazione con altre organizzazioni scientifiche può rappresentare un'importante opportunità per favorire un'adesione collettiva a questo memorandum, rafforzandone l'impatto e la diffusione.

L'elenco delle azioni proposte, pur non essendo esaustivo, costituisce un primo passo significativo verso la costruzione di un ambiente più equo e inclusivo. L'impegno costante e il monitoraggio delle iniziative saranno fondamentali per garantire progressi concreti e duraturi.

OBIETTIVI E AZIONI

1. **Promuovere una partecipazione equa e inclusiva, che rispecchi la diversità di genere, in tutti gli organi della SCI e negli eventi scientifici e comunicativi organizzati o sponsorizzati dalla SCI**
 - 1.1. Favorire l'inclusione e la parità di genere in tutte le posizioni di responsabilità e rappresentanza all'interno della SCI;
 - 1.2. Assicurare pari opportunità di accesso a elezioni, nomine e incarichi, promuovendo l'inclusione e valorizzando la diversità;
 - 1.3. Promuovere la parità di genere nella composizione di panel e comitati scientifici/organizzatori di eventi scientifici, assicurando una rappresentanza equilibrata;
 - 1.4. Favorire la parità di genere negli eventi comunicativi, scientifici e divulgativi, assicurando una rappresentanza di genere equilibrata tra relatori, moderatori e componenti dei comitati scientifici/organizzatori;
 - 1.5. Programmare e realizzare eventi e iniziative dedicate a promuovere attivamente la parità di genere nel settore della chimica, sensibilizzando, educando alla diversità e ispirando un cambiamento culturale².

2. **Diffondere modelli e messaggi comunicativi inclusivi che valorizzino la diversità e la molteplicità dei ruoli ricoperti dalle donne nella chimica e nella società.**
 - 2.1 Adottare un linguaggio inclusivo, libero da stereotipi di genere e discriminazioni, in tutti i documenti della SCI;

² Ne è un esempio la sessione tematica "Inclusion, Equity, Diversity and Ethics". XXVIII Congresso della Società Chimica Italiana. Milano 26-30 agosto 2024

- 2.2 Valorizzare una rappresentazione reale e non stereotipata della molteplicità dei ruoli ricoperti dalle donne, evidenziando il loro contributo nella chimica e nella società;
 - 2.3 Organizzare campagne di comunicazione sui canali SCI che valorizzino le competenze, le capacità e i successi delle donne, presentando un quadro realistico e inclusivo, anche nell'ottica di orientare le studentesse verso le materie STEM
3. **Sensibilizzare le socie e i soci della SCI sull'importanza della parità di genere e sui benefici di una cultura inclusiva.**
- 3.1 Promuovere iniziative dedicate ai temi della parità di genere e delle discriminazioni nel mondo scientifico, evidenziando l'impatto degli stereotipi di genere sulle carriere e i vantaggi di una cultura inclusiva per la ricerca e l'innovazione;
 - 3.2 Sviluppare un database di persone esperte che costituisca un punto di riferimento per individuare, anche tra le donne, le professionalità più adatte a specifiche esigenze di consulenza o collaborazione;
 - 3.3 Attivare programmi di mentoring che colleghino giovani scienziate con ricercatrici senior per offrire supporto e guida professionale. Organizzare inoltre eventi di networking per creare spazi di dialogo, scambio di esperienze e sviluppo di una rete professionale tra le donne nella scienza.
4. **Collaborare con altri enti e organizzazioni scientifiche per promuovere la parità di genere nella scienza creando una rete sinergica e di supporto reciproco.**
- 4.1 Partecipare attivamente alla definizione e promozione di politiche pubbliche che favoriscano l'inclusività nella scienza;
 - 4.2 Sostenere iniziative legislative che prevedano finanziamenti e incentivi per progetti e programmi che promuovano l'inclusività nella ricerca e nell'innovazione;
 - 4.3 Collaborare per individuare le barriere sistemiche che ostacolano la piena partecipazione e la progressione di carriera delle donne nella scienza e nei diversi settori professionali, quali stereotipi di genere, pregiudizi inconsci, squilibri nel carico di lavoro, difficoltà di conciliazione tra vita professionale e personale, e proporre soluzioni innovative per superarle;
 - 4.4 Condividere esperienze, buone pratiche e attuare azioni sinergiche attraverso la creazione di piattaforme e reti di scambio, lo sviluppo di progetti e iniziative congiunte, e l'organizzazione di eventi per sensibilizzare e massimizzare l'impatto delle azioni a favore dell'inclusività

5. **Monitorare i progressi verso il raggiungimento degli obiettivi prefissati.**

- 5.1 Condurre studi e analisi qualitative, e ove possibile quantitative, sulle disuguaglianze di genere nel mondo del lavoro in ambito chimico con un monitoraggio costante;
- 5.2 Raccogliere e monitorare i dati sulla rappresentanza di donne e minoranze all'interno della SCI e in particolare: il numero di donne in posizioni di leadership nella ricerca e nei diversi settori professionali, il numero di donne che partecipano come relatrici o moderatrici a eventi scientifici o comunicativi e il numero di donne che ricevono borse di studio o premi;
- 5.3 Raccogliere feedback dalle socie e dai soci della SCI;
- 5.4 Analizzare i dati raccolti per valutare l'efficacia delle azioni adottate, identificare le aree di miglioramento e implementare le modifiche necessarie per ottimizzare i risultati.

Gli obiettivi e le azioni da intraprendere, finalizzate al raggiungimento di una reale *gender equality and inclusion*, inducono infine una breve ma importante riflessione. Se la parità di genere può essere affrontata con maggiore immediatezza grazie alla disponibilità di dati numerici facilmente rintracciabili e misurabili, più complessa appare l'identificazione delle criticità che riguardano la problematica dell'"inclusione" intesa, in maniera specifica, come consapevolezza delle "diversità", sia all'interno della Società sia negli ambienti scientifici con cui la SCI interagisce. In questo contesto, le socie e i soci della SCI dedicano un'attenzione costante e particolare al riconoscimento e alla valorizzazione della pluralità, impegnandosi al contempo a contrastare attivamente ogni forma di emarginazione e discriminazione. Questo impegno si riflette non solo nella sfera professionale, ma anche nei rapporti interpersonali quotidiani, in un rifiuto deciso della "cultura dello scarto", promuovendo un ambiente aperto, equo e realmente inclusivo.

TOWARDS A FAIR AND INCLUSIVE SOCIETÀ CHIMICA ITALIANA: A COMMITMENT TO EQUAL OPPORTUNITIES

The Società Chimica Italiana (SCI) recognizes inclusivity and equal opportunities as essential principles for scientific progress and organizational growth.

Inclusion is a fundamental principle that ensures all individuals, regardless of gender, ethnicity, orientation, ability, or socioeconomic background, have equal opportunities and access to resources. Creating inclusive environments means fostering recognition, respect, and the ability to fully express one's potential by eliminating barriers and discrimination.

Within the SCI, and in line with its Statement on Equal Opportunities, inclusion is essential for building a fair and diverse scientific community. Adopting an inclusive approach broadens participation and encourages collaboration among people with diverse experiences and skills, thereby enriching scientific and social progress.

Aware that a fair and inclusive environment is essential to unlocking the potential of every individual, the SCI is actively committed to promoting these principles through continuous actions, both within the association and in the contexts with which it institutionally interacts. To begin this journey, the SCI has established a dedicated working group.

Although the SCI's commitment extends to combating all forms of disparity, it is undeniable that, historically and globally, significant inequalities manifest particularly between men and women. Therefore, a specific focus will be placed on bridging these gaps, while maintaining an inclusive approach toward all forms of diversity. This requires not only the elimination of all forms of direct or indirect discrimination but also the adoption of concrete measures to compensate for any historical or structural disadvantages, with the aim of creating a fair and inclusive environment for all individuals.

This document defines a series of specific, short- and medium-term objectives to be achieved through targeted and regularly monitored actions. The ambition is to create an environment where every individual, regardless of gender, can achieve their potential without obstacles or prejudice, thus contributing to the progress of science and society as a whole.

In the current context, characterized by employment difficulties for the new generations, young women face additional and often more complex obstacles. In addition to the precariousness of temporary contracts, which often coincides with crucial stages of personal life, they must contend with ingrained gender stereotypes and greater difficulties than their male colleagues in balancing private and professional life. These factors significantly influence their career opportunities and professional development.

From this perspective, it is essential to outline the current situation within the SCI, which can serve as an initial reference for a clearer identification of the objectives and actions to be implemented.

Considering only the overall numerical data, the ratio of women to men among SCI members is close to one, with a slight majority of women. At first glance, this might appear to be a balanced situation; however, a more in-depth analysis reveals significant imbalances that are still present.

On the one hand, career progressions are often slower and more difficult for women, hindered by structural and cultural barriers, as already highlighted. On the other hand, there is a disparity related to the age group composition, particularly for young women entering the workforce who face greater difficulties due to the lack of necessary protections for their specific needs.

Regarding the career issue, a significant statistical analysis can be obtained by examining university representation among SCI members. Currently, 82.9% of members are from academia, with a gender distribution that reflects the overall balance of the association (50.3% women).

However, when looking at the highest career levels, such as full professor positions, the female percentage stands at 35.7%³. Although this figure is higher than other scientific disciplines, it still highlights the long road ahead to achieve full gender equality.

The SCI looks with optimism at this evolution, especially considering that the female percentage among its young members currently reaches 54%. The significant presence of young women represents an opportunity to foster structural change, promoting greater equity in career progression and representation in leadership positions.

A scientific society, while it may initially limit itself to observing existing reality, also has the responsibility to actively contribute to change. For this reason, the SCI considers it essential to promote concrete initiatives aimed at ensuring a balanced participation of women and men in the events it organizes.

At conferences, round tables, working groups, and other activities, the SCI intends to adopt specific measures, including linguistic ones, to promote the dissemination of gender equality and inclusion principles in the various contexts with which it interacts.

From this perspective, a series of points considered strategic for achieving these objectives are outlined below, with the aim of making the path towards effective equality increasingly concrete and impactful.

Some of the objectives and actions outlined in this document are in line with the principles of the "No women no panel" memorandum of understanding, promoted by RAI in collaboration with the CNR and supported by various institutions, including the

³ The data is taken from "I Focus Del Rapporto Anvur 2023. Analisi di Genere" and refers to 2022. It is worth noting that in 2012, the percentage of women as full professors in the Chemical Sciences area was 20.8%.

CRUI and some Italian universities. Cooperation with other scientific organizations can represent an important opportunity to foster collective adherence to this memorandum, strengthening its impact and dissemination.

The list of proposed actions, while not exhaustive, constitutes a significant first step toward building a fair and inclusive environment. Constant commitment and monitoring of initiatives will be essential to ensure concrete and lasting progress.

OBJECTIVES AND ACTIONS

- 1. Promote fair and inclusive participation that reflects gender diversity in all SCI bodies and in scientific and communication events organized or sponsored by the SCI.**
 - 1.1. Promote inclusion and gender equality in all leadership and representative positions within the SCI.
 - 1.2. Ensure equal opportunities for access to elections, appointments, and positions, promoting inclusion and valuing diversity.
 - 1.3. Promote gender equality in the composition of panels and scientific/organizing committees for scientific events, ensuring balanced representation.
 - 1.4. Promote gender equality in the composition of panels and scientific/organizing committees for scientific events, ensuring balanced representation.
 - 1.5. Plan and implement events and initiatives dedicated to actively promoting gender equality in the chemical sector, raising awareness, educating about diversity, and inspiring cultural change²⁴.
- 2. Disseminate inclusive communication models and messages that value the diversity and multiplicity of roles held by women in chemistry and society.**
 - 2.1. SCI documents will adopt inclusive language free from gender stereotypes and discrimination.
 - 2.2. Promote a real and non-stereotypical representation of the multiple roles held by women, highlighting their contribution to chemistry and society.
 - 2.3. Organize communication campaigns on SCI channels that highlight the skills, abilities, and successes of women, presenting a realistic and inclusive picture, also with the aim of guiding female students toward STEM subjects.
- 3. Raise awareness among SCI members about the importance of gender equality and the benefits of an inclusive culture.**
 - 3.1. Promote initiatives dedicated to the themes of gender equality and discrimination in the scientific world, highlighting the impact of gender stereotypes on careers and the advantages of an inclusive culture for research and innovation.

⁴ An example is the "Inclusion, Equity, Diversity and Ethics" thematic session. XXVIII Congress of the Società Chimica Italiana. Milan 26-30 August 2024.

- 3.2. Develop a database of experts that serves as a reference point for identifying, including among women, the most suitable professionals for specific consulting or collaboration needs.
 - 3.3. Activate mentoring programs that connect young female scientists with senior researchers to offer support and professional guidance. Also, organize networking events to create spaces for dialogue, the exchange of experiences, and the development of a professional network among women in science.
- 4. Collaborate with other entities and scientific organizations to promote gender equality in science, creating a synergistic and mutually supportive network.**
- 4.1. Actively participate in the definition and promotion of public policies that favor inclusivity in science.
 - 4.2. Support legislative initiatives that provide funding and incentives for projects and programs that promote inclusivity in research and innovation.
 - 4.3. Collaborate to identify systemic barriers that hinder the full participation and career progression of women in science and various professional sectors, such as gender stereotypes, unconscious biases, imbalances in workload, and difficulties in balancing professional and personal life, and propose innovative solutions to overcome them.
 - 4.4. Share experiences, best practices, and implement synergistic actions through the creation of platforms and exchange networks, the development of joint projects and initiatives, and the organization of events to raise awareness and maximize the impact of actions in favor of inclusivity.
- 5. Monitor progress toward the achievement of the set objectives.**
- 5.1. Conduct qualitative and, where possible, quantitative studies and analyses on gender inequalities in the chemical field with constant monitoring.
 - 5.2. Collect and monitor data on the representation of women and minorities within the SCI, including: the number of women in leadership positions in research and various professional sectors, the number of women who participate as speakers or moderators at scientific or communication events, and the number of women who receive scholarships or awards.
 - 5.3. Collect feedback from SCI members.
 - 5.4. Analyze the collected data to evaluate the effectiveness of the actions taken, identify areas for improvement, and implement necessary changes to optimize results.

The objectives and actions to be undertaken, aimed at achieving true gender equality and inclusion, finally prompt a brief but important reflection. While gender equality can be addressed more immediately thanks to the availability of easily traceable and

measurable numerical data, identifying the critical issues concerning the problem of "inclusion," understood specifically as awareness of "diversity," is more complex, both within the Society and in the scientific environments with which the SCI interacts. In this context, the members of the SCI dedicate constant and particular attention to the recognition and valorization of plurality, while actively committing to combating all forms of marginalization and discrimination. This commitment is reflected not only in the professional sphere but also in daily interpersonal relationships, in a decisive rejection of the "culture of waste," promoting an open, fair, and truly inclusive environment.