



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Direzione Generale per la Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Ministero
della Pubblica Istruzione



Regione Lazio Assessorato Istruzione,
Diritto allo Studio e Formazione

Lazio Politiche di Genere

Una politica per le donne
FSE 2005-2008

Silvia Costa, Assessore Istruzione, Diritto allo
Studio e Formazione, Regione Lazio

Teresa Maria Chironi, Presidente del Comitato
Pari Opportunità, ENEA

Laura Teodori, 1° Ricercatore BAS BIOTEC-
MED, ENEA

Silvia Costa

Assessore all'Istruzione, Diritto allo Studio
e Formazione della Regione Lazio

La Regione Lazio pone al centro delle strategie di sviluppo l'attenzione alla condizione delle donne e alla loro partecipazione a tutti i settori produttivi, e si è avvalsa, in particolare, del Fondo Sociale Europeo (FSE), nell'ambito della Programmazione 2000/2006, per promuovere interventi diretti alle donne e rafforzare la partecipazione femminile al mercato del lavoro anche attraverso politiche di conciliazione.

In particolare, negli ultimi due anni, l'attenzione alle politiche di genere è stata intensificata dall'Assessorato all'Istruzione, Diritto allo Studio e Formazione, proponendo un nuovo sistema di coinvolgimento della rete delle donne, attraverso la costituzione di un tavolo di lavoro rappresentativo delle diverse istanze femminili, che si è impegnato in particolare per:

- *ascoltare e recepire le istanze dell'Associazionismo femminile e delle parti sociali;*
- *identificare i fabbisogni concreti ed i macro obiettivi di intervento;*
- *individuare azioni mirate accanto all'attenzione alle ricadute sulle donne di tutte le strategie formative realizzate;*
- *sostenere l'inserimento ed il reinserimento lavorativo delle donne con più di 40 anni;*
- *promuovere l'imprenditoria femminile.*

- **Dr. Laura Teodori**
- <http://profiles.within3.com/teodori>
- Ricercatore II livello BAS BIOTEC-MED
- ENEA – Casaccia
-
- Professore a Contratto di Citometria
- Scuola di Specializzazione di Oncologia
- Facoltà di Medicina e Chirurgia
- Sapienza, Università di Roma
-
- Professore a Contratto
- Tecnici della Prevenzione
- Cattedra di Medicina del Lavoro
- Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”
-
- Consigliere Scientifico dell’ International Society for the Advancement of Cytometry (ISAC) e Presidente dell’ISAC Membership Committee:
- www.isac-net.org
- 9650 Rockville Pike
- Bethesda, MD 20814-3998 USA

Il pacchetto di proposte identificato, utilizzando una combinazione di strumenti, azioni di mainstreaming ed azioni positive dirette, si concentra nei seguenti obiettivi prioritari: promuovere forme di welfare innovativo a favore delle famiglie e delle donne; promuovere l'occupazione femminile e contrastare nuove forme di marginalità sociale e forme di discriminazione multipla; interpretare i cambiamenti della società e programmare meglio le risorse pubbliche.

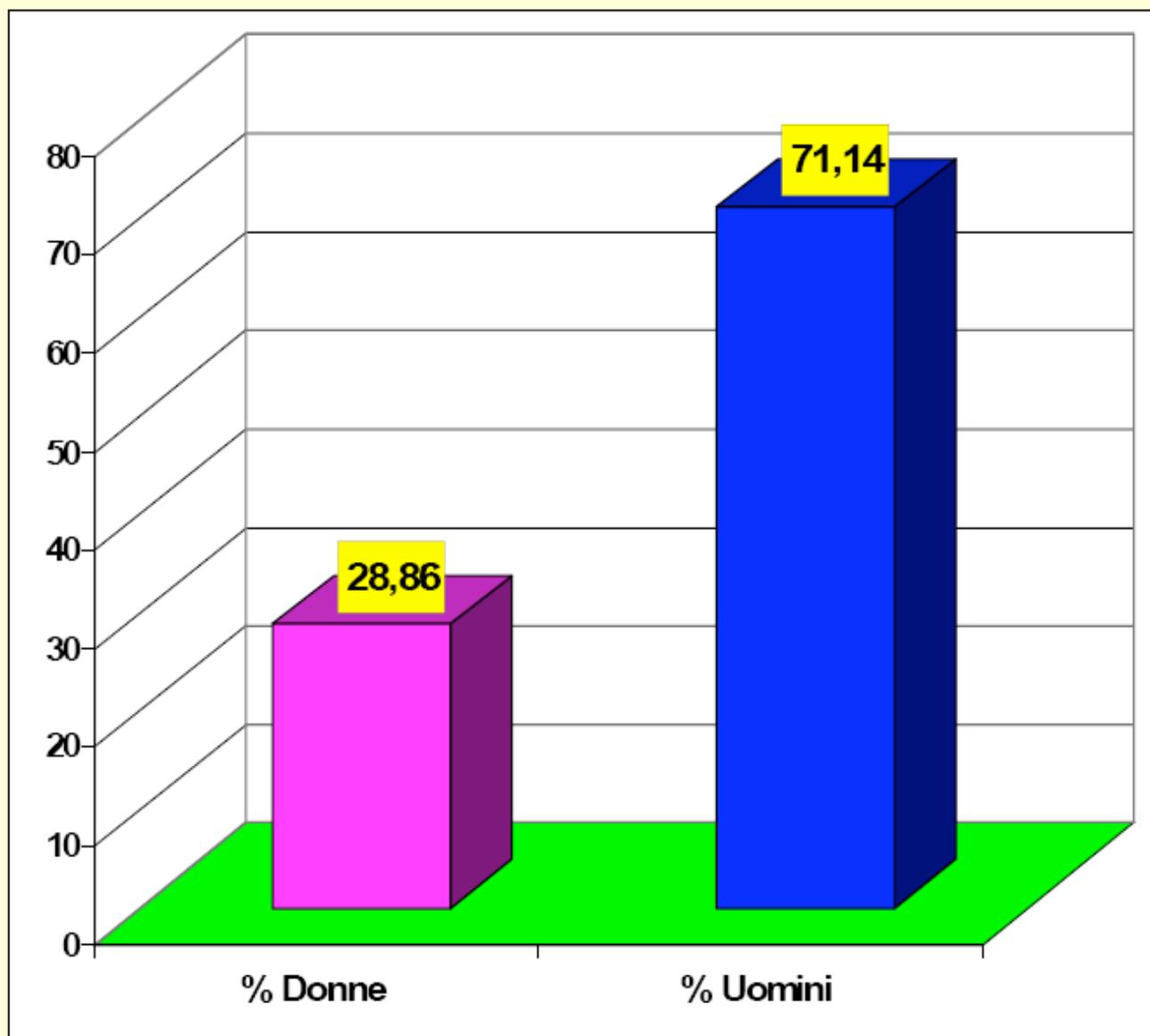
interventi concreti:

- **Servizio di nido familiare**
- **Percorsi formativi per assistenti familiari**
- **Bonus scuola materna**
- **Progetto inter-regionale “Vie d’Uscita”**
- **Cento imprese**
- **Vaucher formativi individuali**
- **Nuova ruralità**

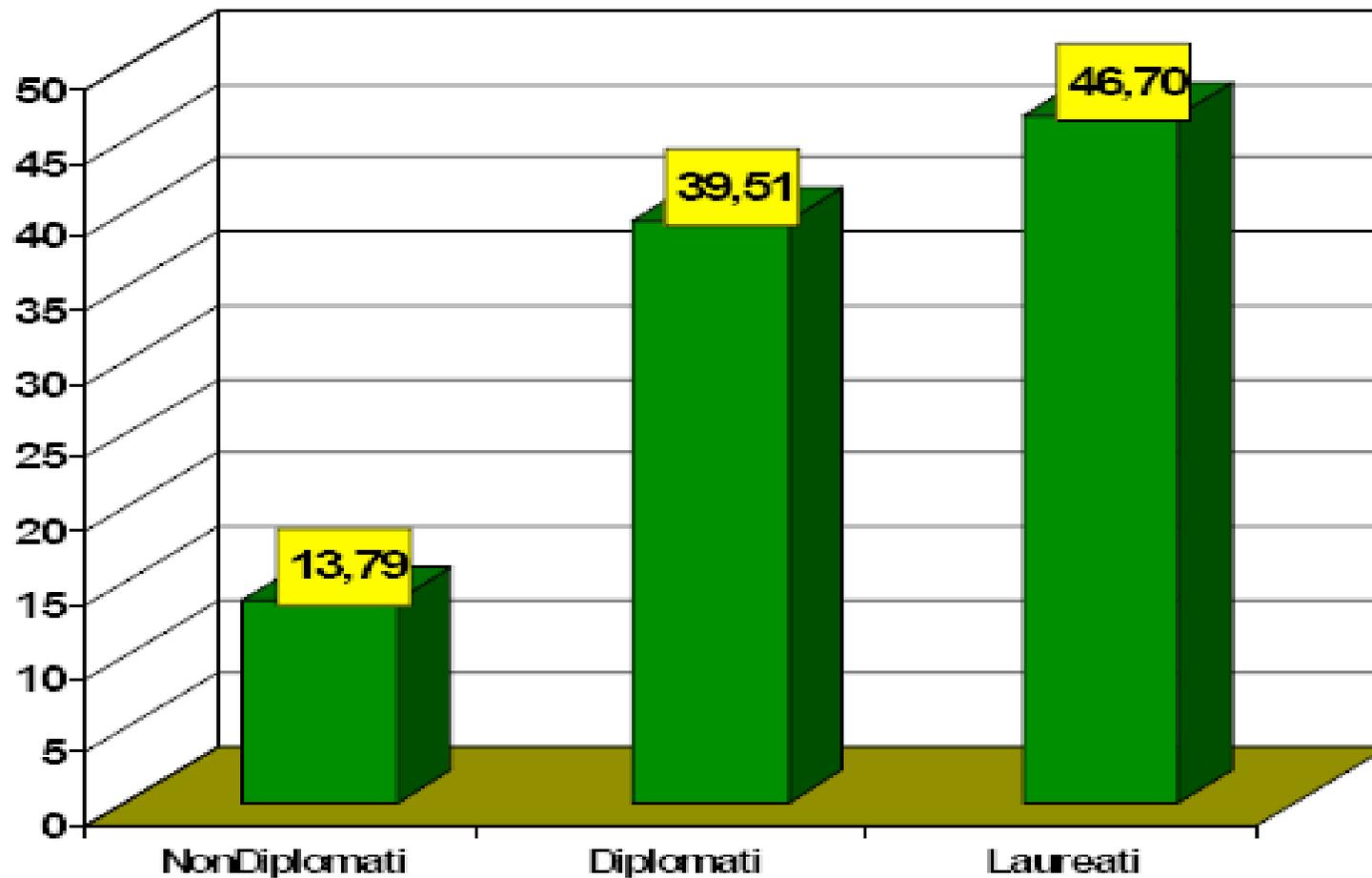
ANALISI DI GENERE NELLA POPOLAZIONE ENEA

dicembre 2006

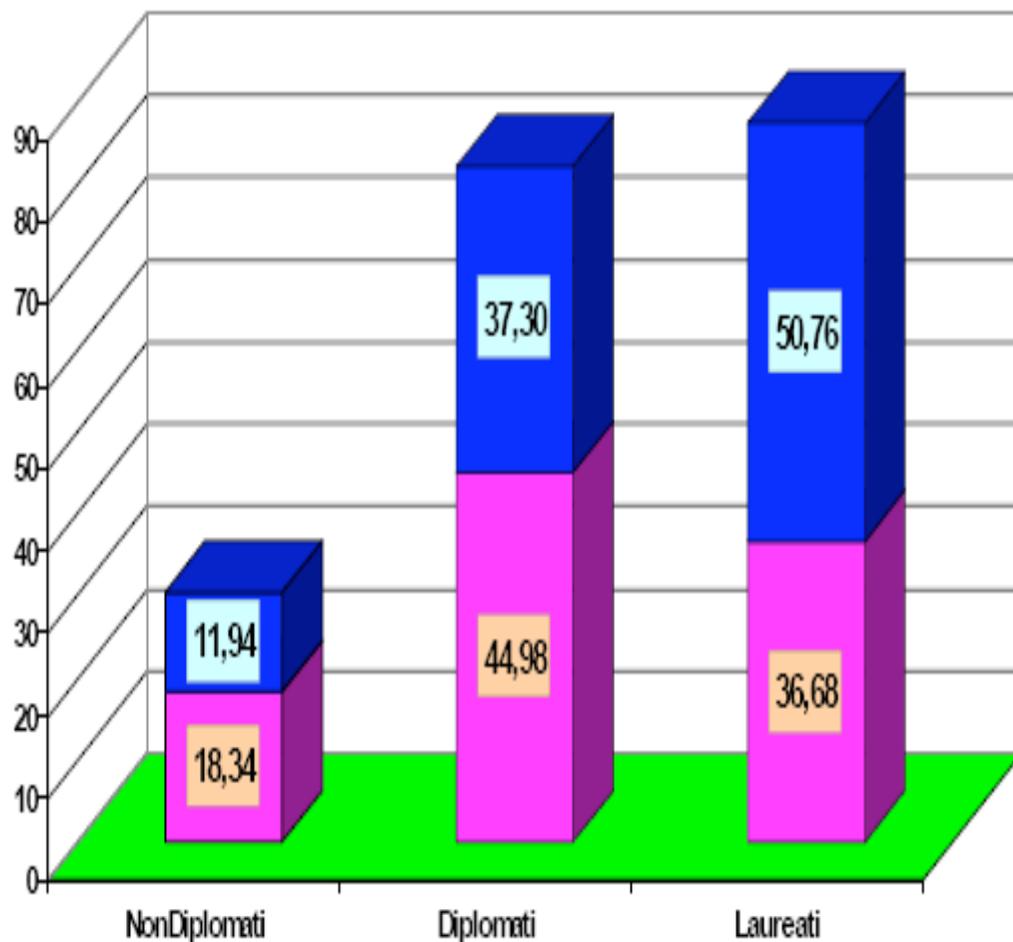
La popolazione ENEA, per genere



Distribuzione % della popolazione Enea per **titolo di studio**



Distribuzione della popolazione ENEA per titolo di studio e per genere (% sul genere)

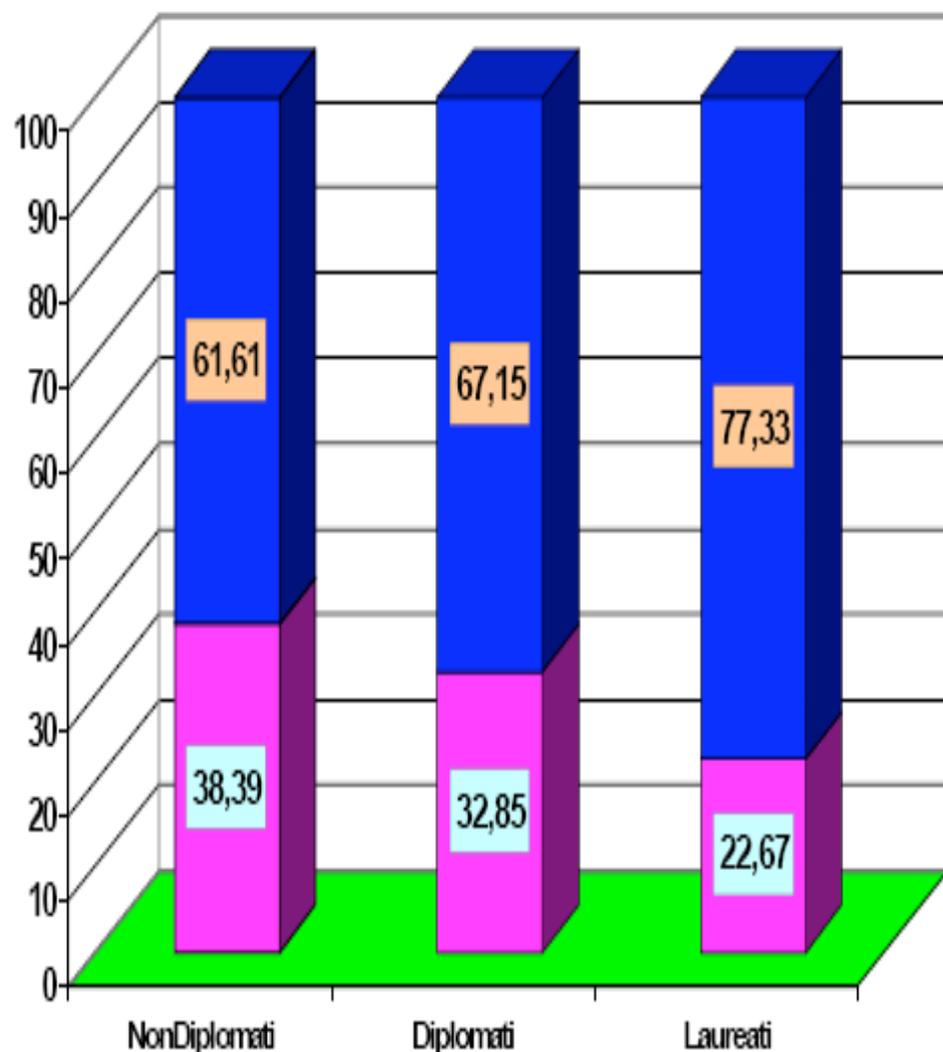


Titoli di studio più rappresentati per genere

Per le **Donne**: diploma (44,98%)

Per gli **Uomini**: laurea (50,76%)

Distribuzione della popolazione ENEA a tempo Indeterminato,
per titolo di studio e per genere
(% sul titolo di studio)

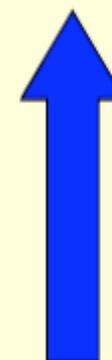


Relazione tra genere e titolo di studio

Donne (relazione inversa): la loro presenza decresce al crescere del titolo di studio



Uomini (relazione diretta): la loro presenza cresce al crescere del titolo di studio



ANALISI DELLE CARRIERE

La popolazione ENEA viene analizzata secondo il seguente schema:

Utilizzazione della **Moda** come **indicatore** di **sperequazione** e di **discriminazione di genere** nell'evoluzione di carriera, secondo le seguenti **variabili**:

• Titolo di studio

- Non Diplomatici
- Diplomatici
- Laureati

Livello di ingresso

• Livello professionale

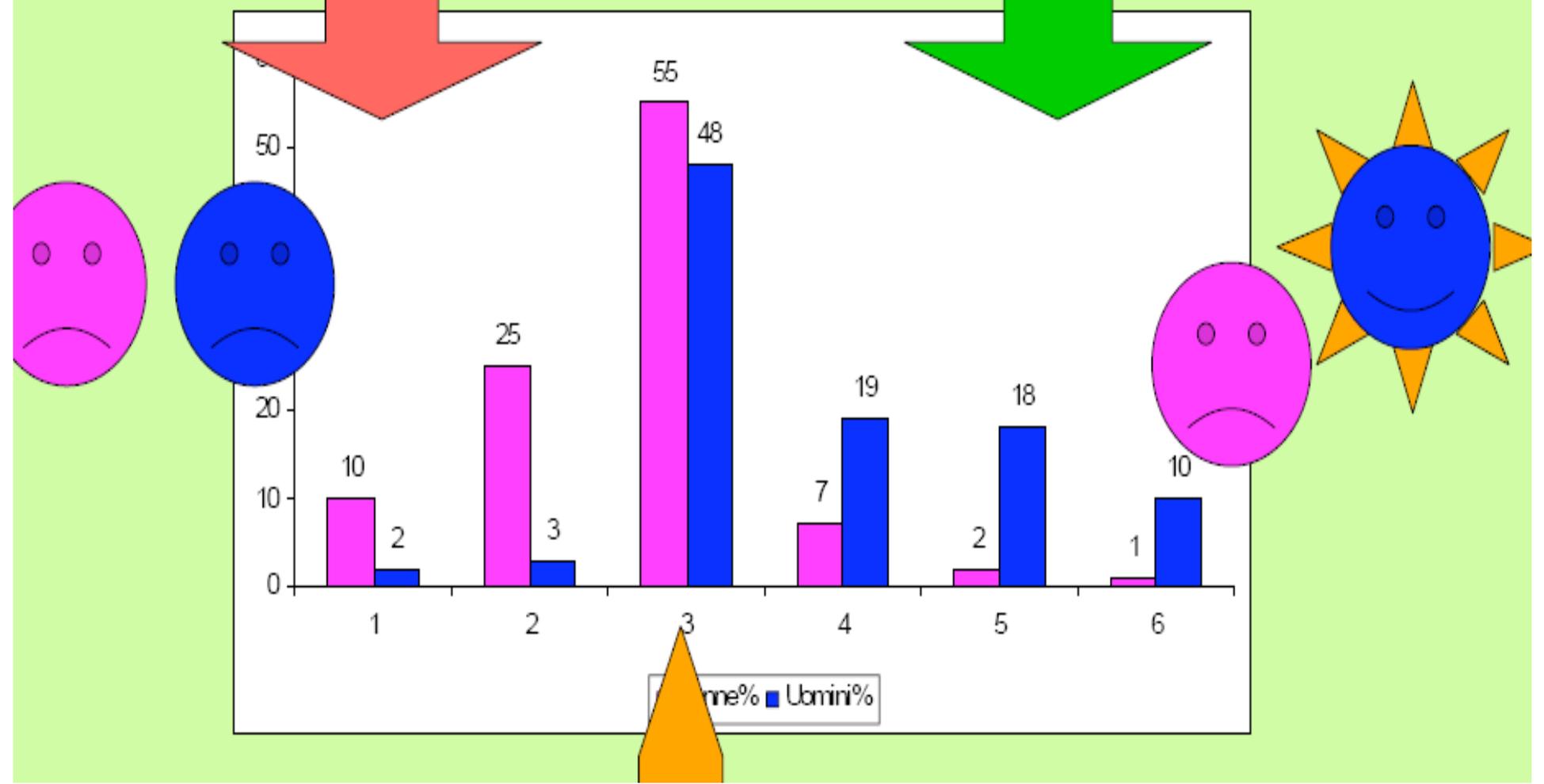
• Anzianità di servizio

- Suddivisa in fasce di cinque anni
- Comprensiva degli anni richiesti al momento del concorso
- L'anzianità precedente al riconoscimento del titolo di studio viene calcolata al 60%

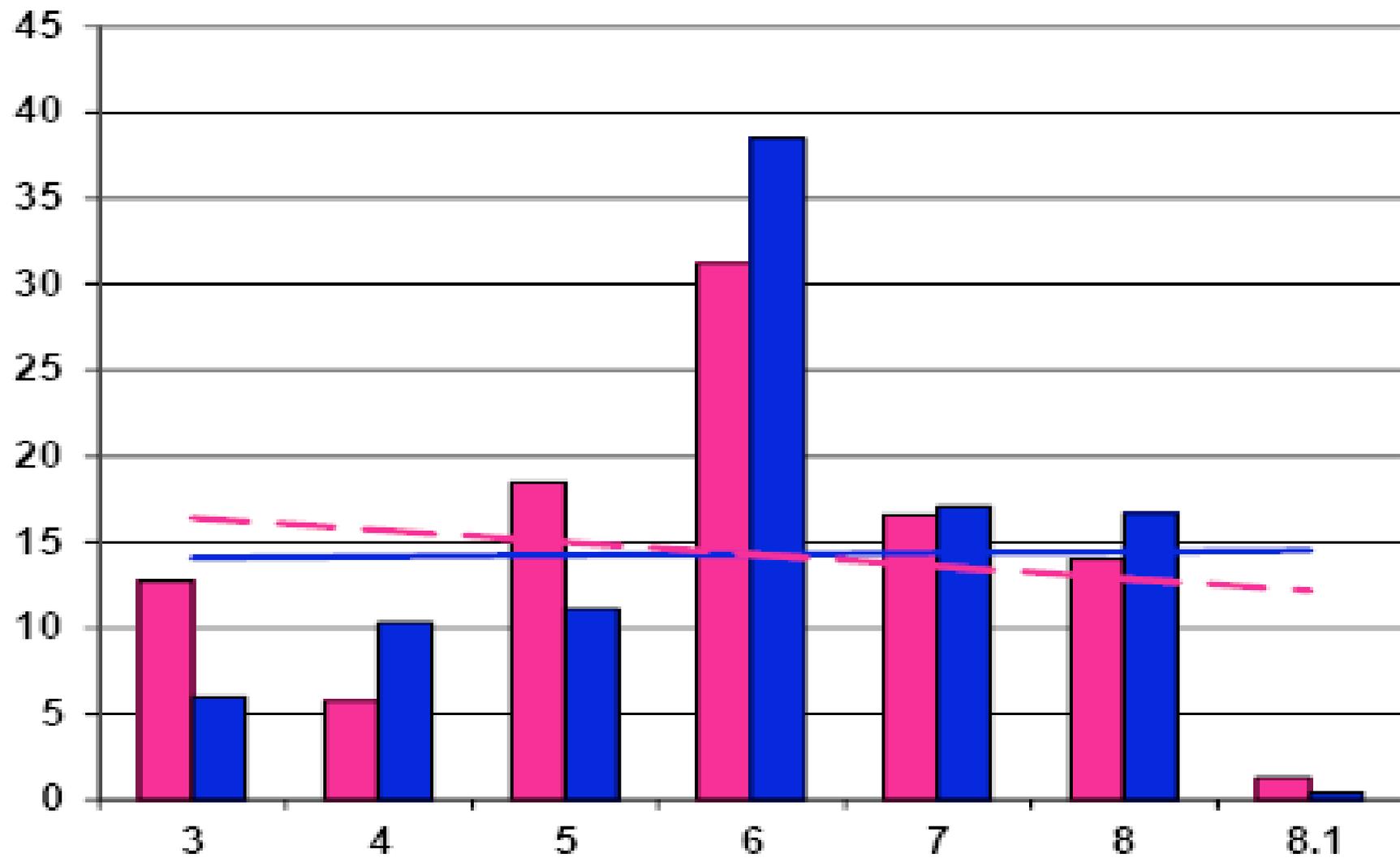
• Genere

Area di Sperequazione
Il genere (più) rappresentato
è (più) sperequato

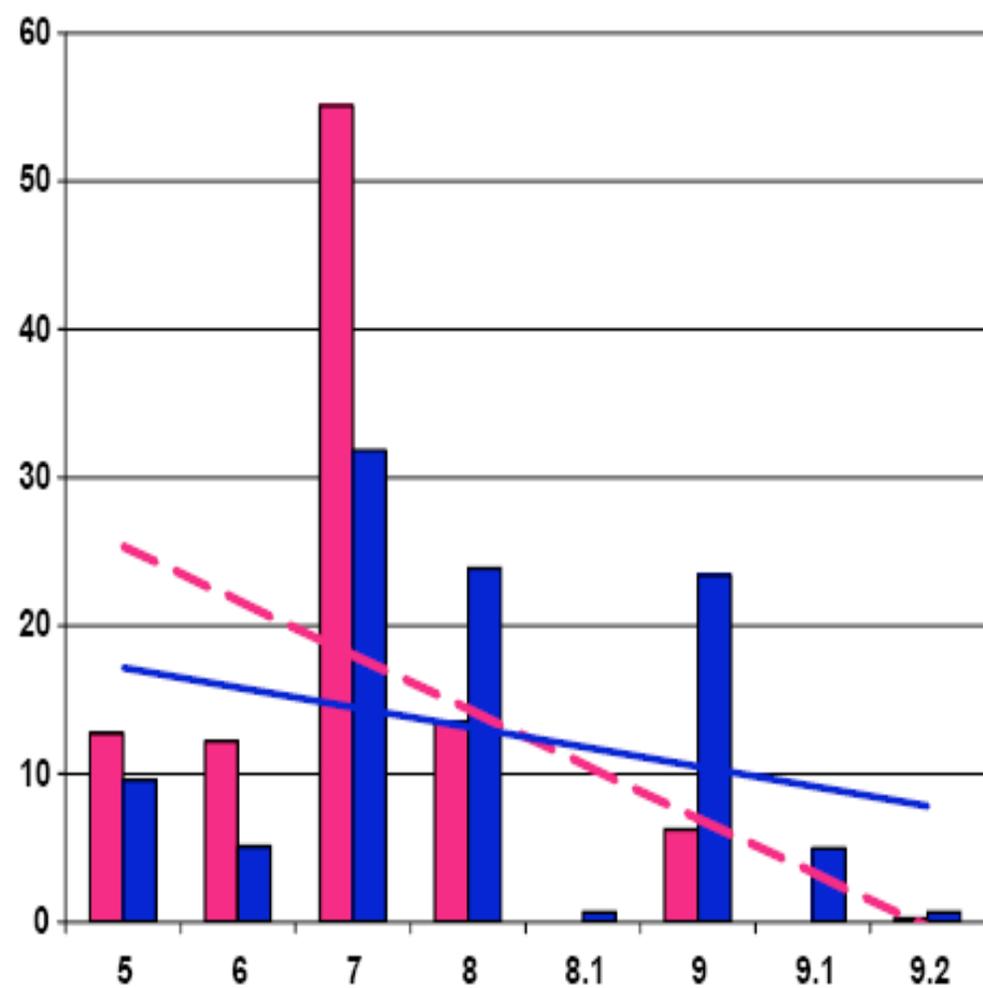
Area di Discriminazione
Il genere meno rappresentato
è discriminato



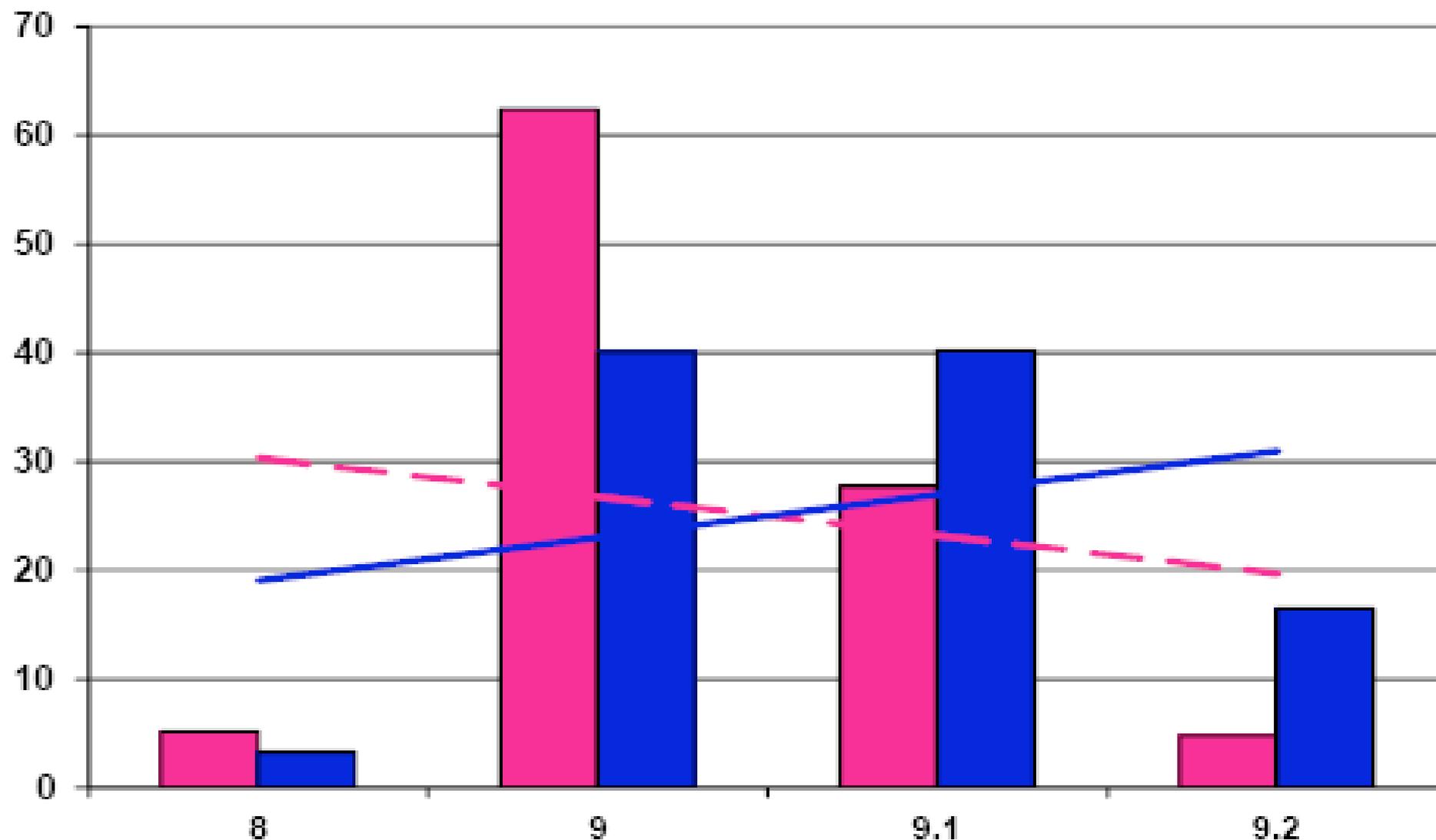
Distribuzione della popolazione Non Diplomata per livello professionale e per genere



Distribuzione della popolazione Diplomat: livello professionale e per genere



Distribuzione dei Laureati per livello professionale e per genere



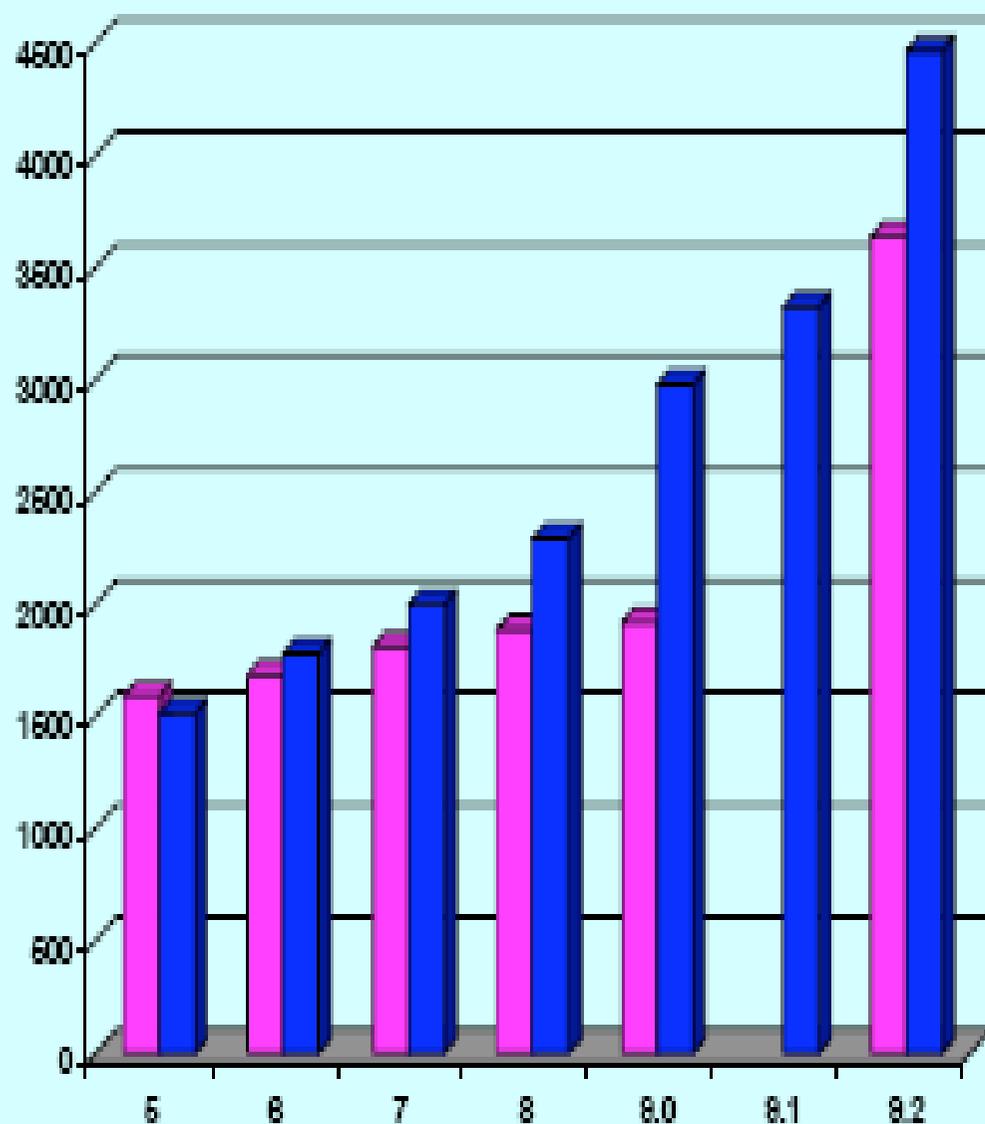
ANALISI DELLE RETRIBUZIONI

Analisi delle differenze di genere nelle Retribuzioni

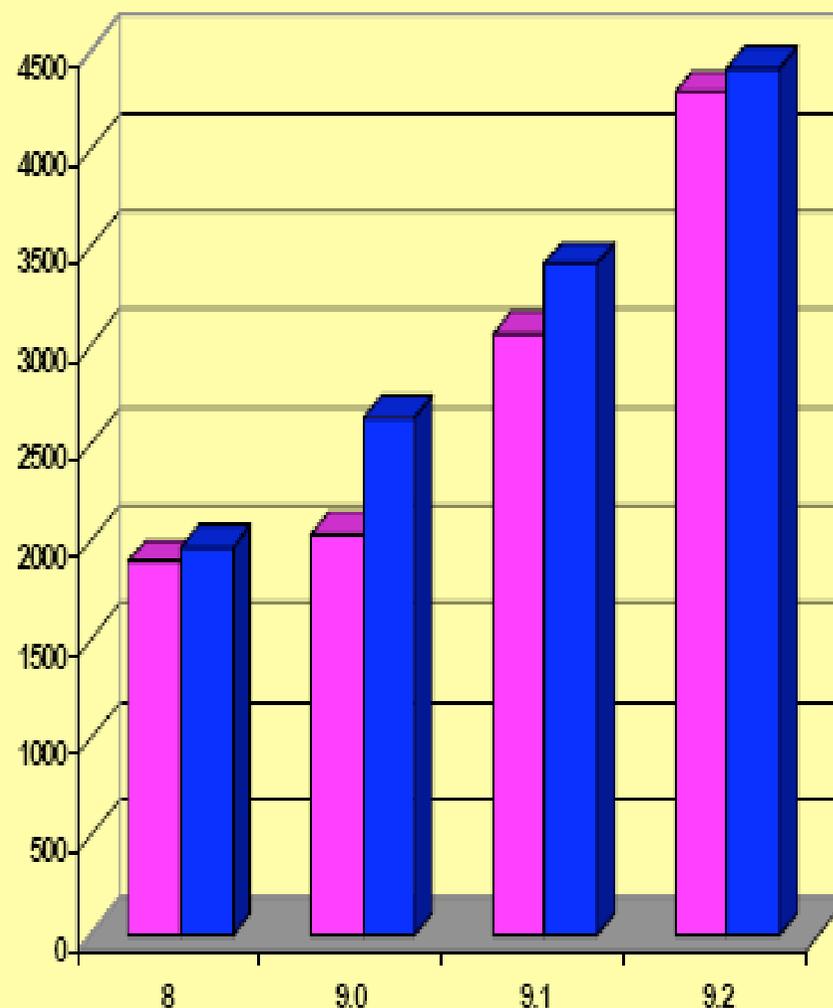
Utilizzazione della **Media** come indicatore di sperequazione e di discriminazione di genere nelle retribuzioni, secondo le seguenti variabili:



Stipendio Medio Mensile dei **Diplomati** per livello professionale e per genere

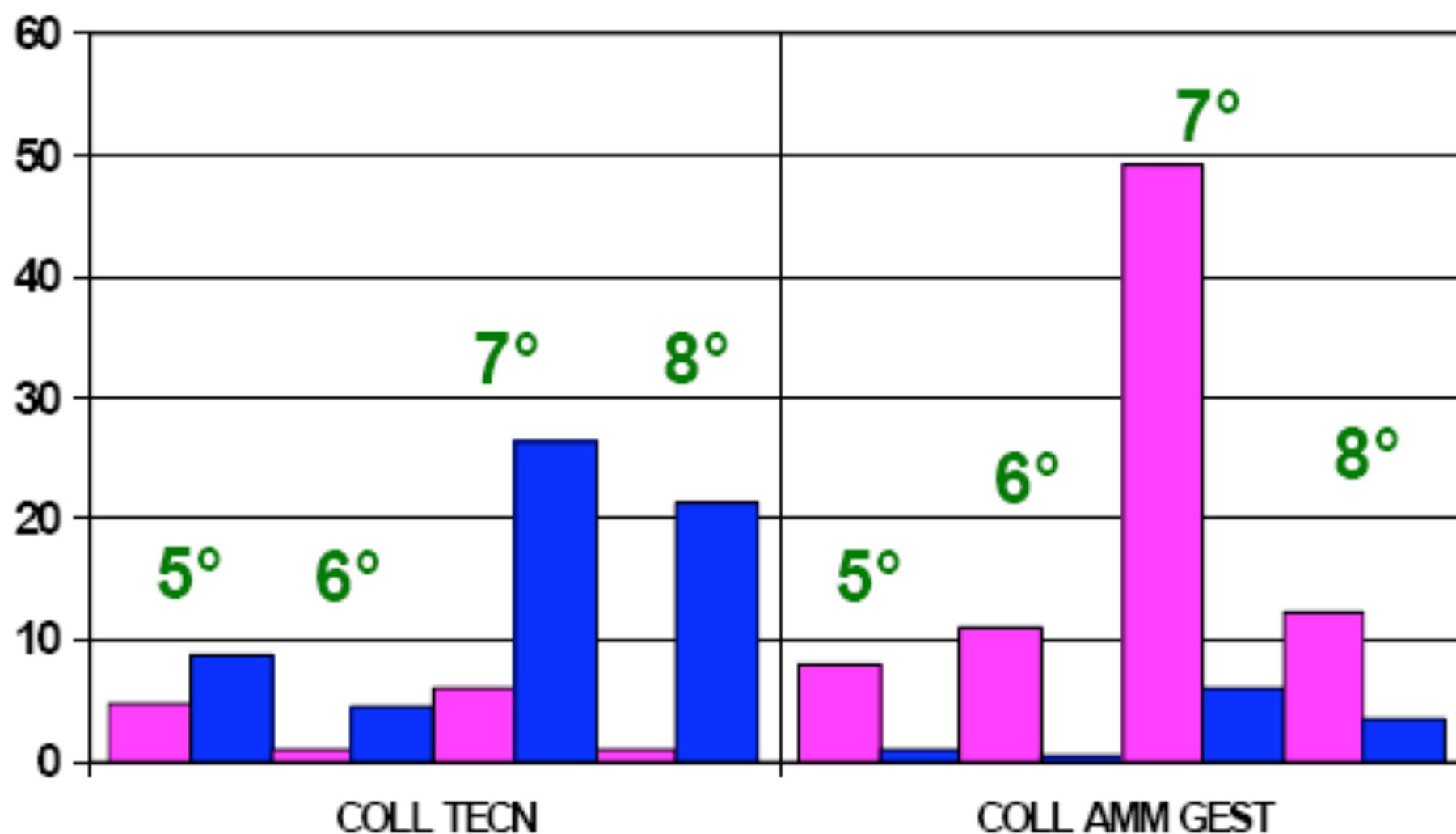


Stipendio Medio Mensile dei **Laureati** per livello professionale e per genere



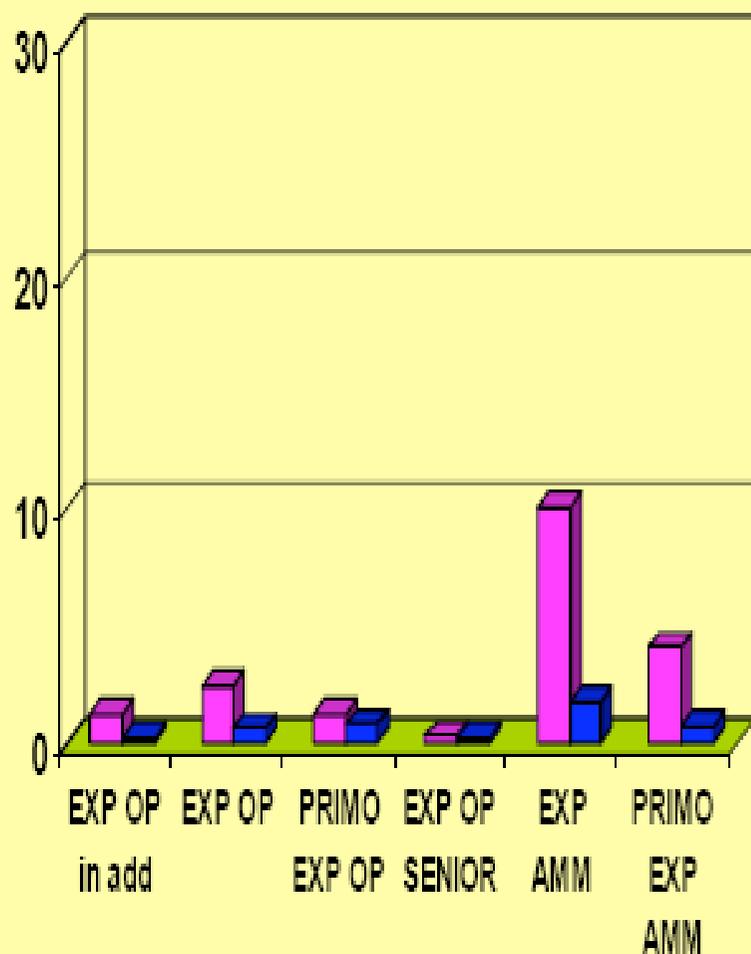
ANALISI DEI PROFILI PROFESSIONALI

Diplomati nei livelli 5, 6, 7, 8 : distribuzione per profilo professionale e per genere



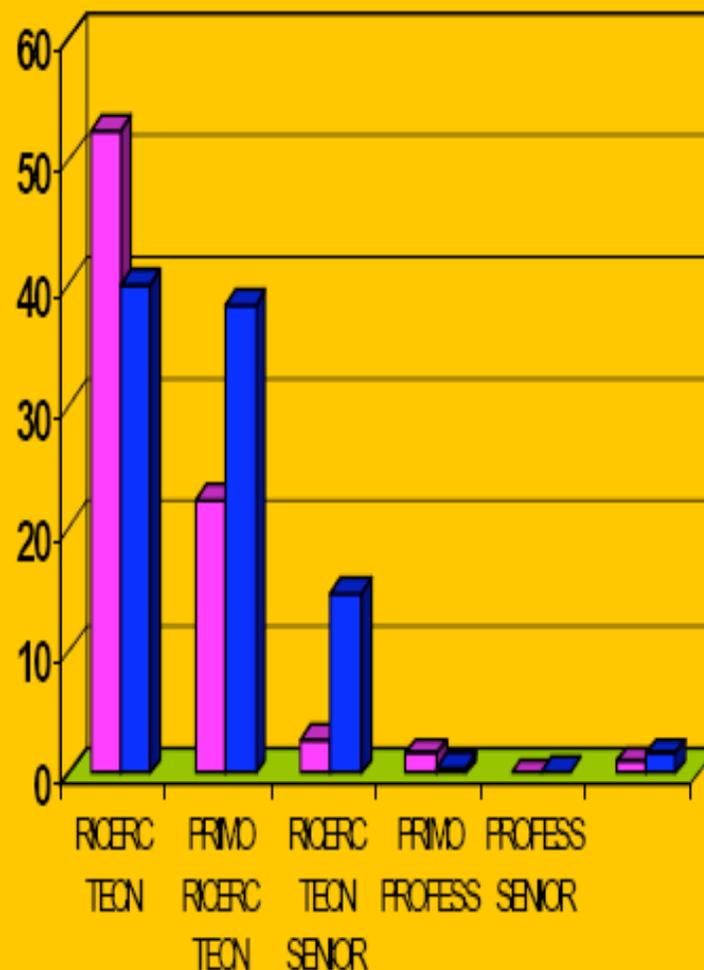
Laureati: distribuzione per profilo professionale e per genere

PROFILI TECNICO/AMMINISTRATIVI



Laureati: distribuzione per profilo professionale e per genere

PROFILI TECNICO/SCIENTIFICI





CNR AL FEMMINILE

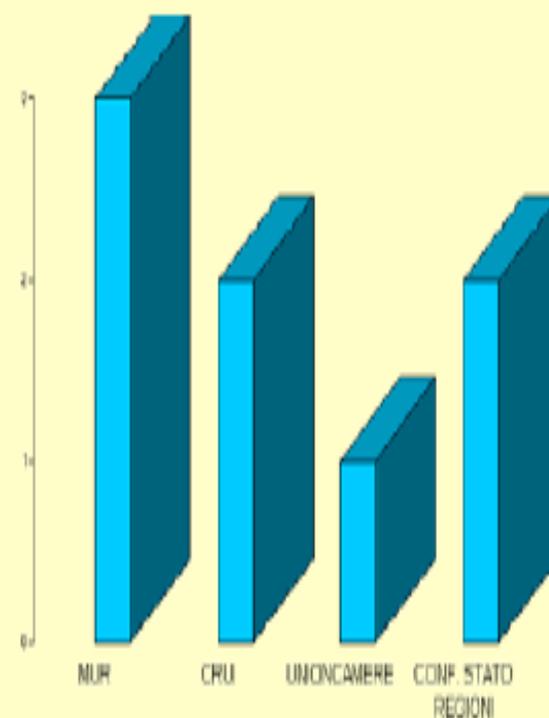
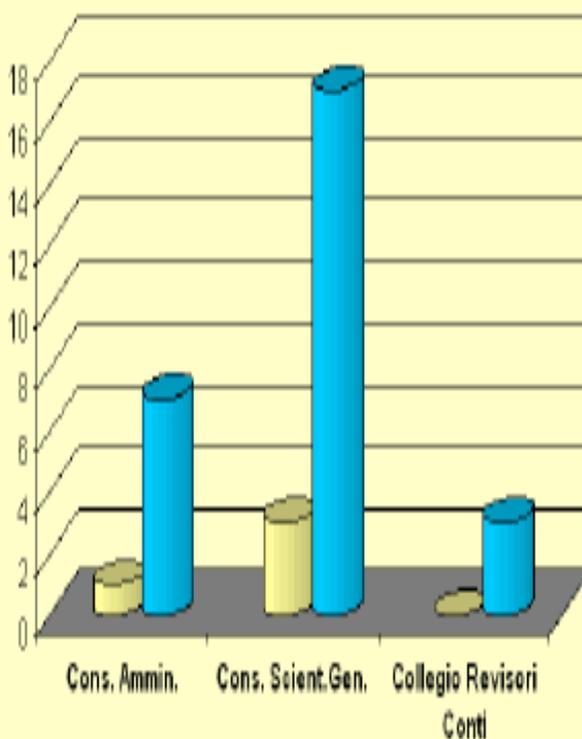
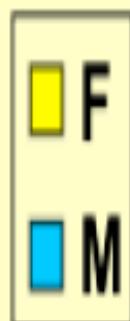


Vertici

Presidente,
Vice Presidente,
Direttore Generale

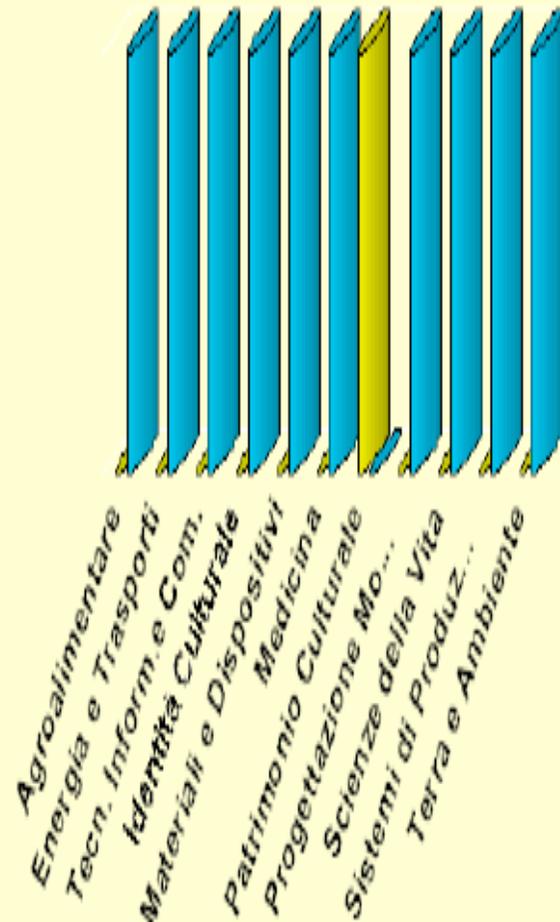
Organi

Comitato di valutazione



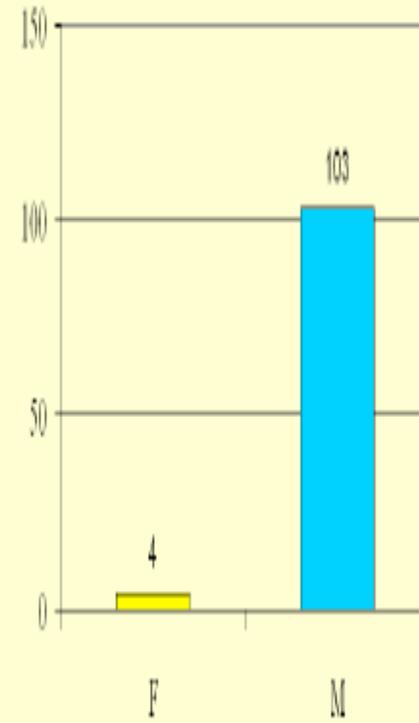
Unità Organizzative 1 – Dipartimenti

Direttori

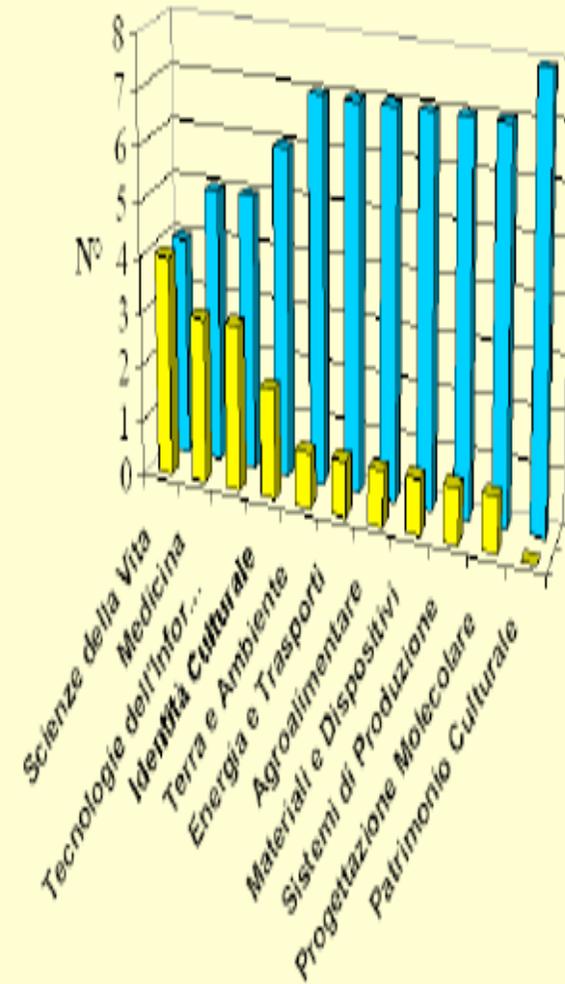


Unità Organizzative 2 – Istituti

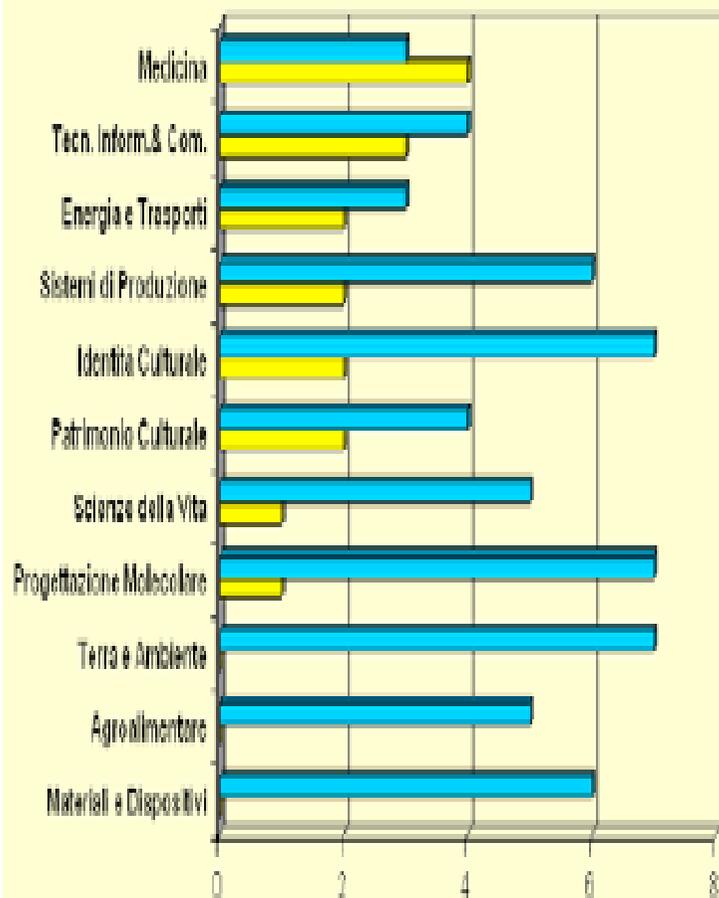
Direttori



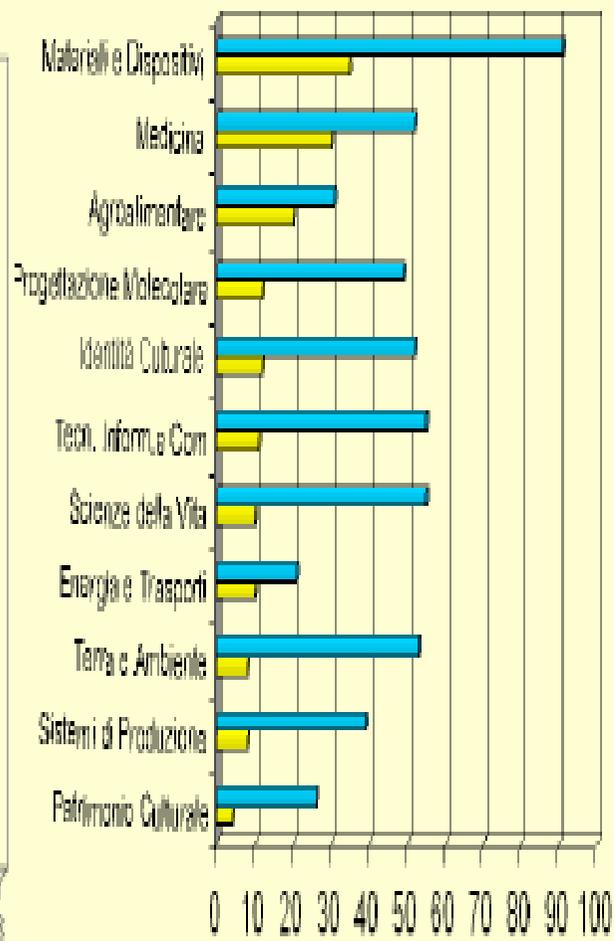
Consigli Scientifici Dipartimentali



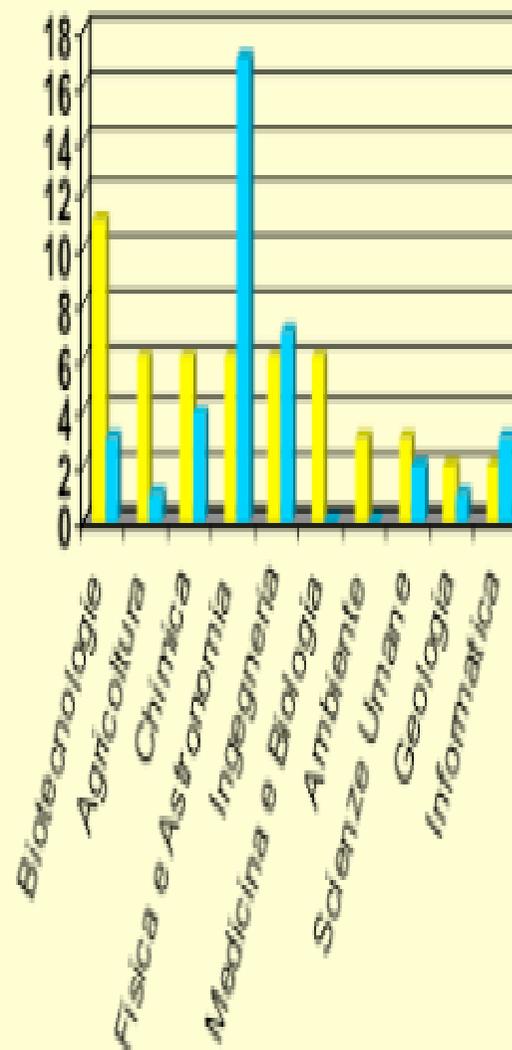
Responsabili Progetti Dipartimentali



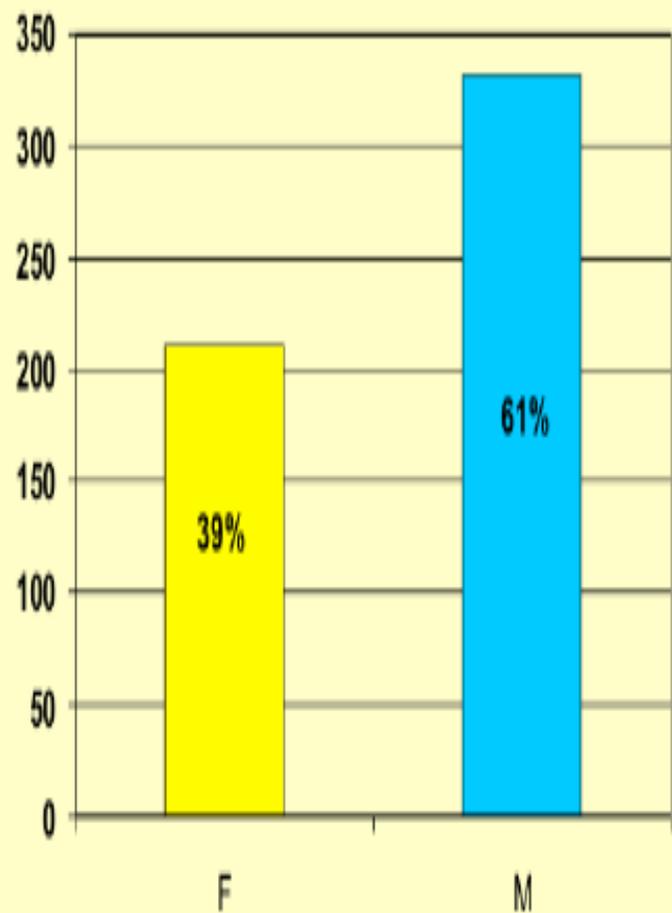
Responsabili Commesse Dipartimentali



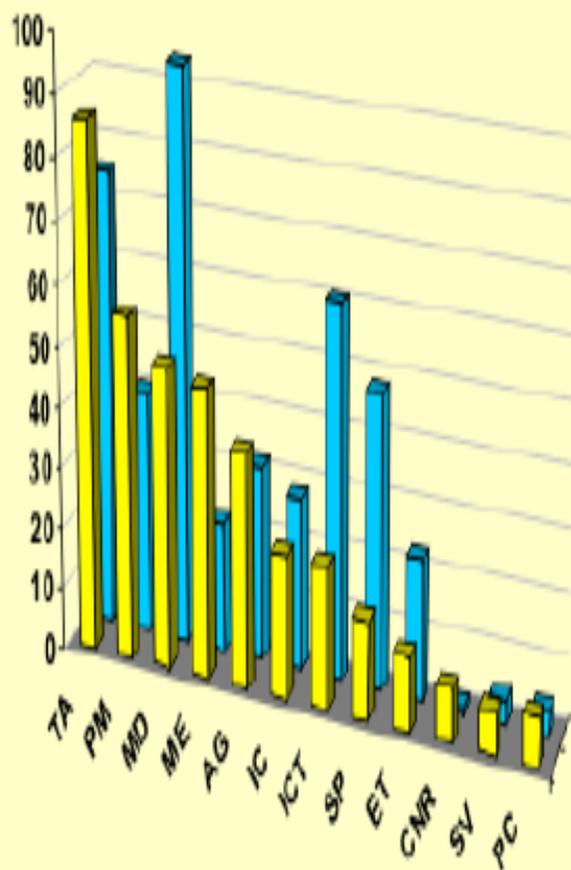
Borse di Studio per Settore Scientifico e Genere



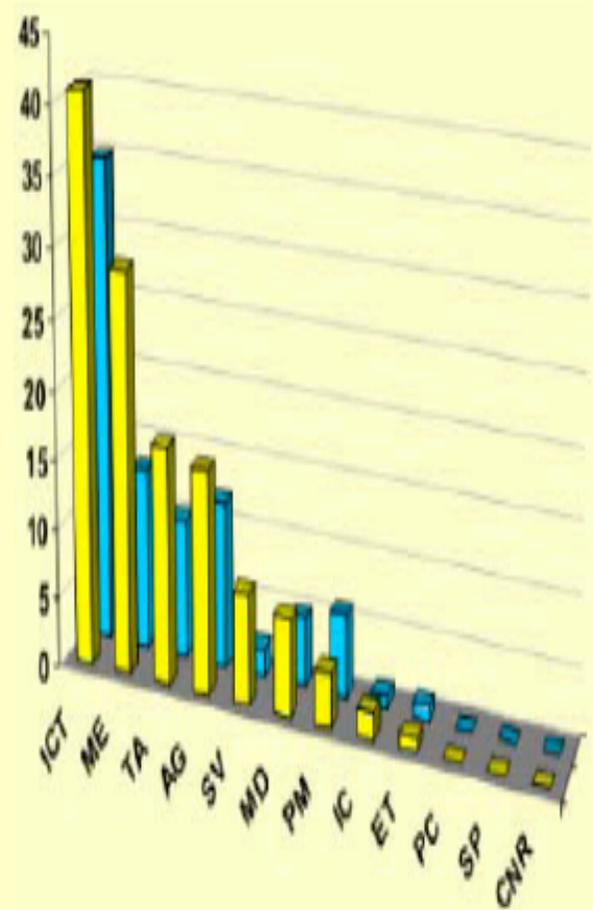
RSTL finanziate per genere



Assegni di ricerca per Dipartimento e Genere



Contratti d'opera per Dipartimento e Genere

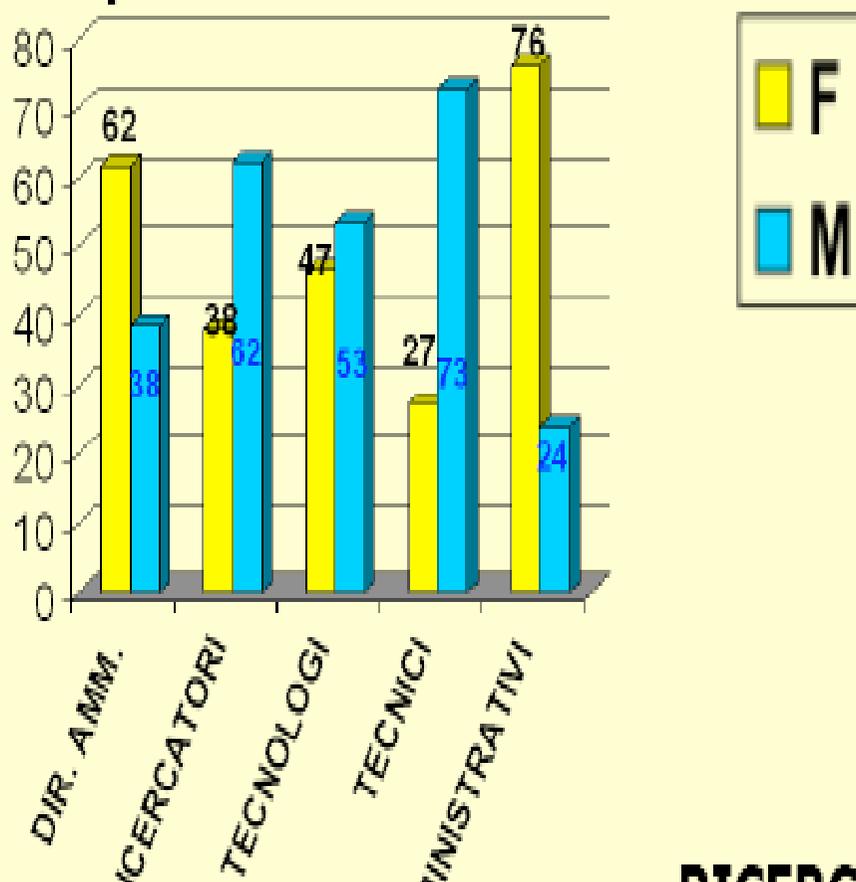




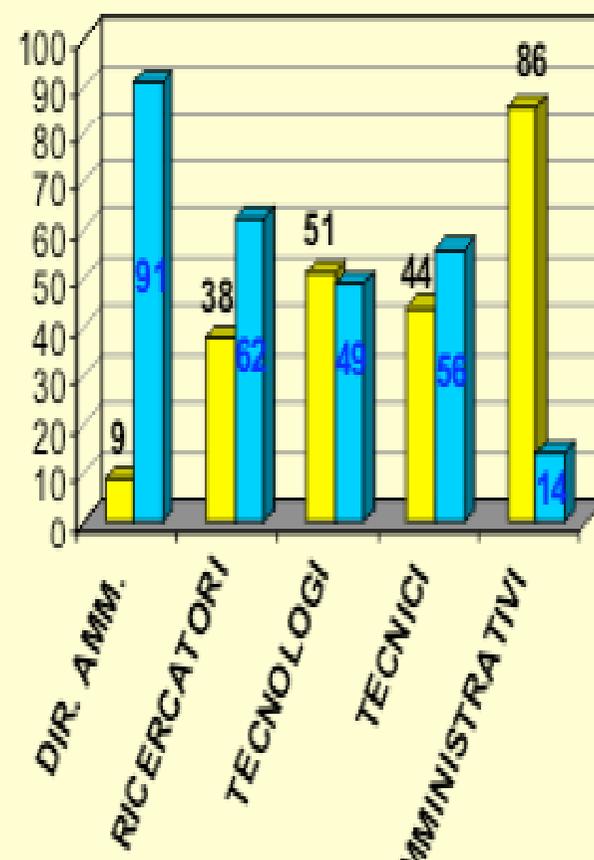
CNR AL FEMMINILE



Personale Tempo Indeterminato (%)
per Profilo e Genere



Personale Tempo Determinato (%)
per Profilo e Genere





***MARIA CRISTINA LEUZZI, MERETE AMANN GAINOTTI
MARIA ROSARIA CAGNAZZO, FRANCESCA VAINO***

Dati statistici sul personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario (TAB) e docente di Roma Tre

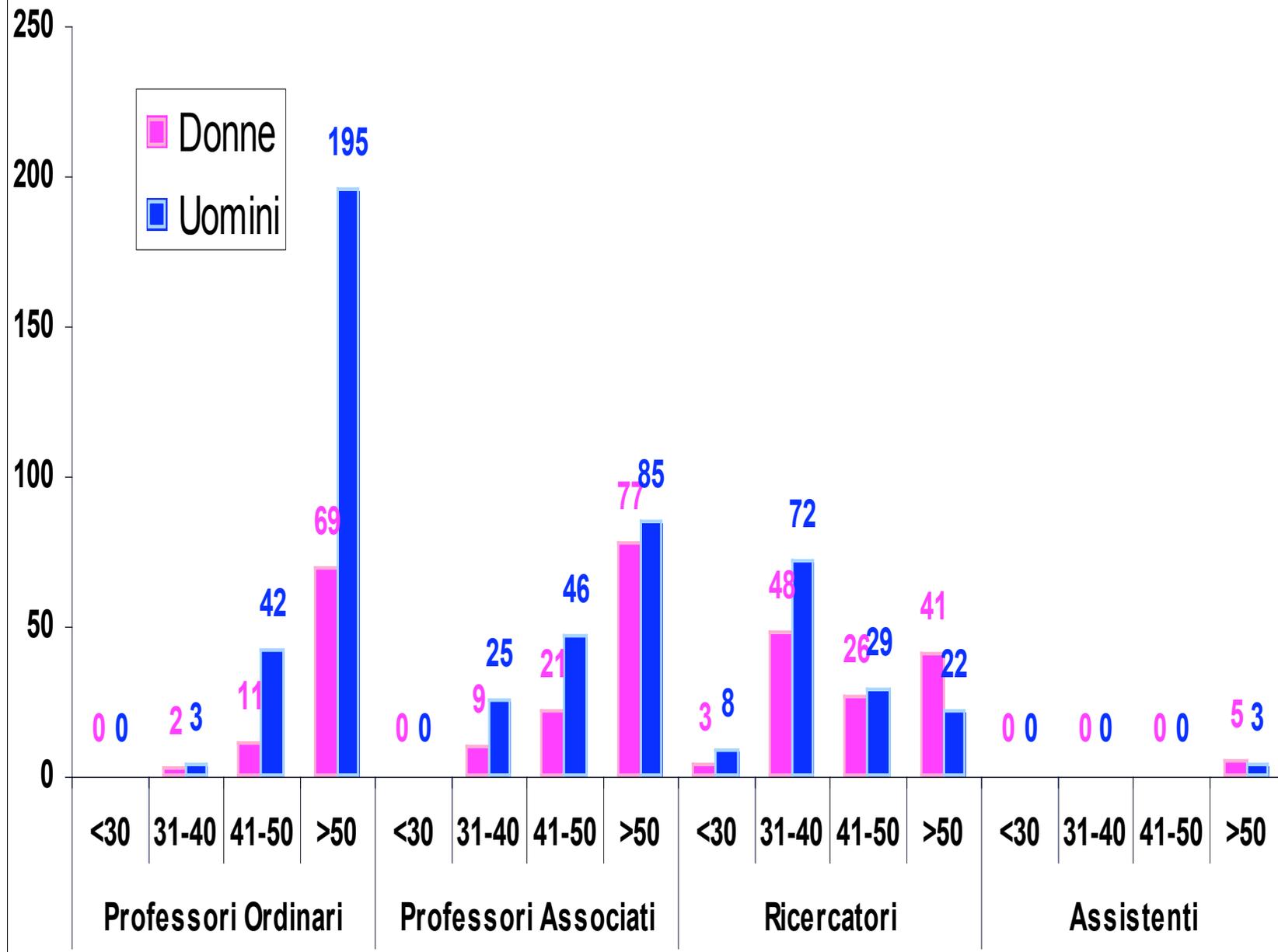
Personale TAB

	Valori assoluti		%Donne	%Uomini
	Donne	Uomini		
<i>Totale per genere</i>	348	208	62,59%	37,41%
<i>Totale generale</i>	556			

Personale Docente

	Valori assoluti		%Donne	%Uomini
	Donne	Uomini		
<i>Totale per genere</i>	312	530	37,05%	62,95%
<i>Totale generale</i>	842			

Personale Docente per età e qualifica



Women in Physics in Italy: the leaky pipeline

Elisa Molinari¹, Maria Grazia Betti², Annalisa Bonfiglio³, Anna Grazia Mignani⁴, and Maria Luigia Paciello⁵

¹ Università di Modena e Reggio Emilia and INFN — molinari@unimo.it

² Università di Roma “La Sapienza” and INFN — betti@roma1.infn.it

³ Università di Cagliari and INFN — annalisa@diee.unica.it

⁴ CNR-IROE — mignani@iroe.fi.cnr.it

⁵ INFN Sezione di Roma I — paciello@roma1.infn.it

Italy is often considered a fortunate country for women in physics. Indeed, the number of women among students in higher education and in the early stages of the careers is relatively high, certainly much higher than in most other countries world wide. However, the percentage of women among physicists decreases very rapidly with increasing level in the careers; also, the presence of women in positions of power is generally negligible. In this report we summarize some representative data and discuss briefly some possible explanations and the proposed focus for future action.

Da questo studio compare come la percentuale delle laureate che viene assorbita nel mondo del lavoro è inferiore a quella maschile, il primo bottleneck è rappresentato dalla posizione permanente, e a ogni successivo passo nella carriera sempre più donne vengono lasciate indietro: a very leaky pipeline



Borse per Tirocini ” Formativi Scientifici

Regione Lazio



Unione europea
Fondo sociale europeo



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE**

Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Quantità risorse disponibili per l'intero programma

€ 3.000.000,00 per la misura C.3
€ 1.000.000,00 per la misura D.4

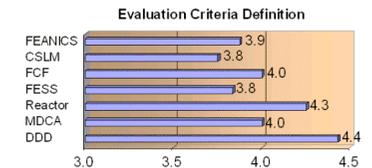
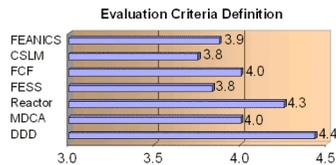
- Risorse misura C3 per i tirocinanti
 - Assegnate oltre **200** borse con il primo bando
 - Con la riapertura del bando: circa **500 borse**
- Risorse misura D4 per le PMI (100÷200 aziende)
 - Per incentivare l'azienda ad assumere
 - Con l'obiettivo della stabilizzazione del lavoro

Risorse impiegate per il I bando (misura C3)

- Assegnate 251 borse con il primo bando
- Tra rinunce ed interruzioni non temporanee, il numero delle borse x tirocinio si riduce di circa il **34%**

Ammessi	251
Mai attivati	10
Rinunce	54
Interruzioni	20
Attivi	167





Criteri di valutazione

Soglia minima per l'ammissione alle Borse di studio: 30 p.

- Laurea triennale: 9 p.
- Laurea Specialistica o Laurea vecchio ordinamento: 6 p.
- Voto di laurea (normalizzato in base a 110/110i): 27 p.
- Lode 2 p.
- Tirocinio nel Lazio **6 p.**

totale 50 p.

a parità di punteggio verrà privilegiato chi avrà avuto il reddito più basso.*

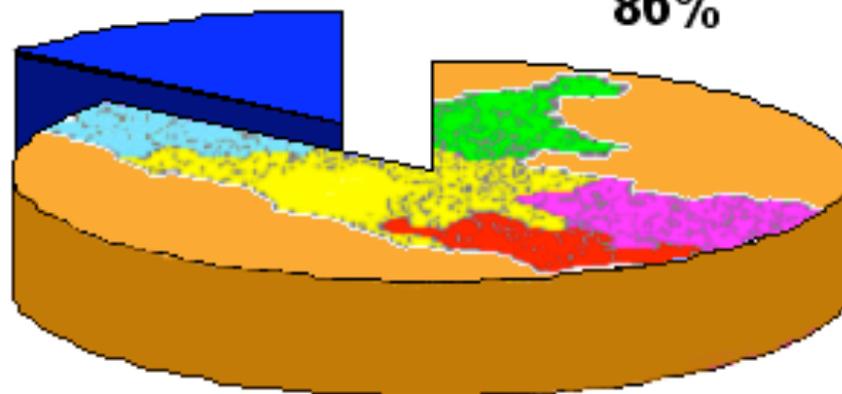
** Il reddito di lavoro autonomo sarà riconosciuto solo se il candidato avrà percepito redditi fiscalmente dichiarati da almeno 2 anni in una propria residenza ufficiale da almeno 1 anno, altrimenti sarà considerato il reddito complessivo di famiglia*

Candidati ammessi alle Borse di Studio (prec. bando)- **Residenza**

% Residenza Candidati

Residenti in
altre regioni
14%

Residenti nel
Lazio
86%

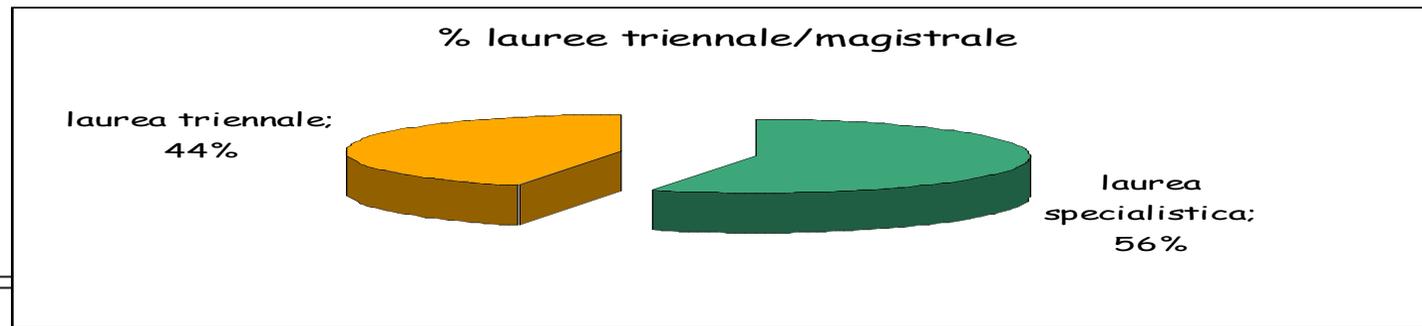


Borse x Tirocini Formativi Scientifici: il genere

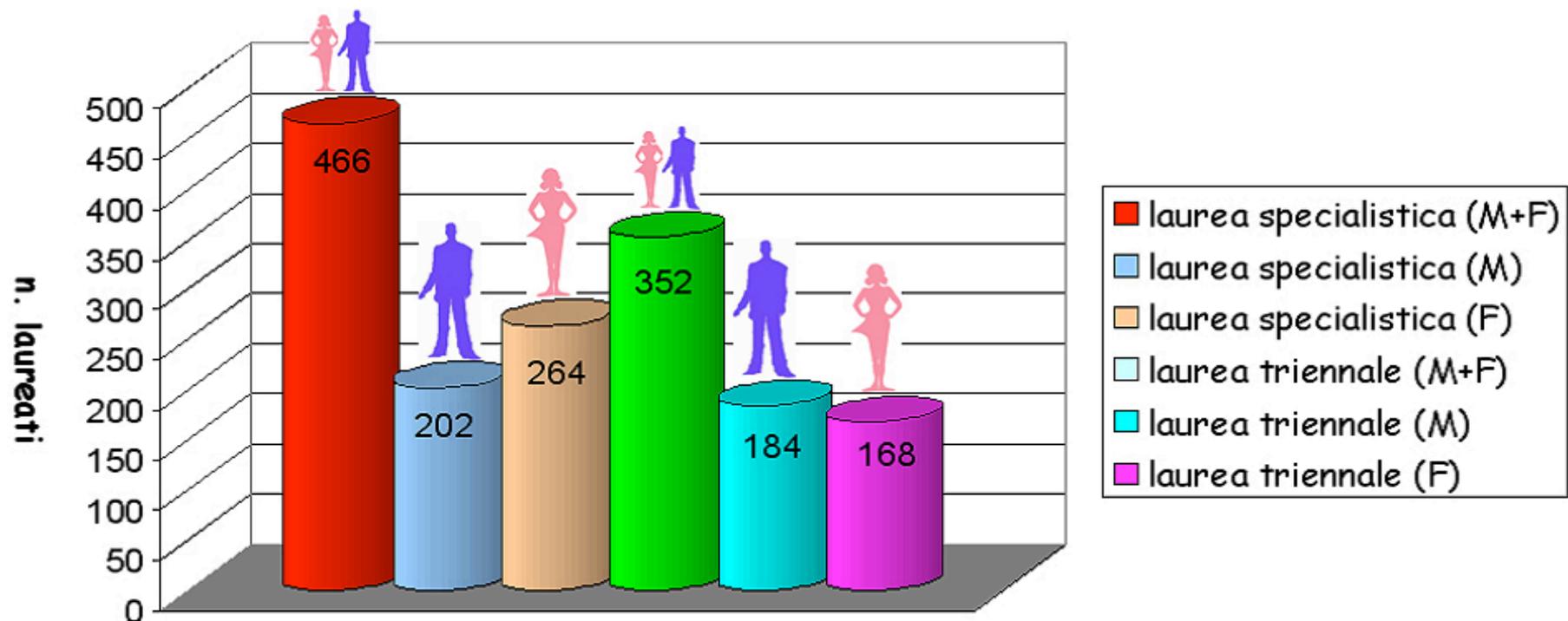
Domande totali 818: ripartizione M/F



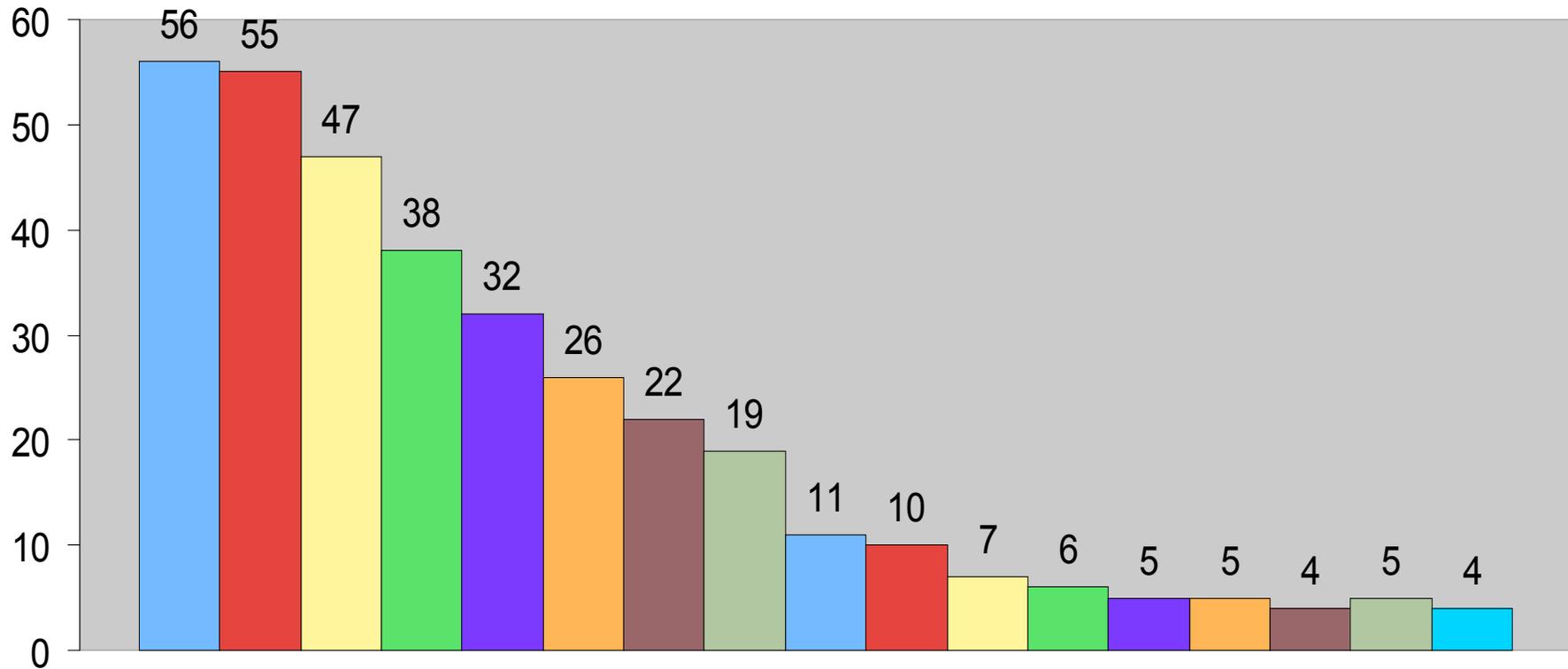
Borse x Tirocini Formativi Scientifici: le lauree tipologia e ripartizione per genere



Tipo di laurea (818 domande)



distribuzione CL triennali



10 - Classe delle lauree in ingegneria industriale

12 - Classe delle lauree in scienze biologiche

8 - Classe delle lauree in ingegneria civile e ambientale

41 - Classe delle lauree in tecnologie per la conservazione e il restauro dei beni culturali

25 - Classe delle lauree in scienze e tecnologie fisiche

33 - Classe delle lauree in scienze delle attività motorie e sportive

4 - Classe delle lauree in scienze dell'architettura e dell'ingegneria edile

32 - Classe delle lauree in scienze matematiche

altro

1 - Classe delle lauree in biotecnologie

9 - Classe delle lauree in ingegneria dell'informazione

20 - Classe delle lauree in scienze e tecnologie agrarie, agroalimentari e forestali

26 - Classe delle lauree in scienze e tecnologie informatiche

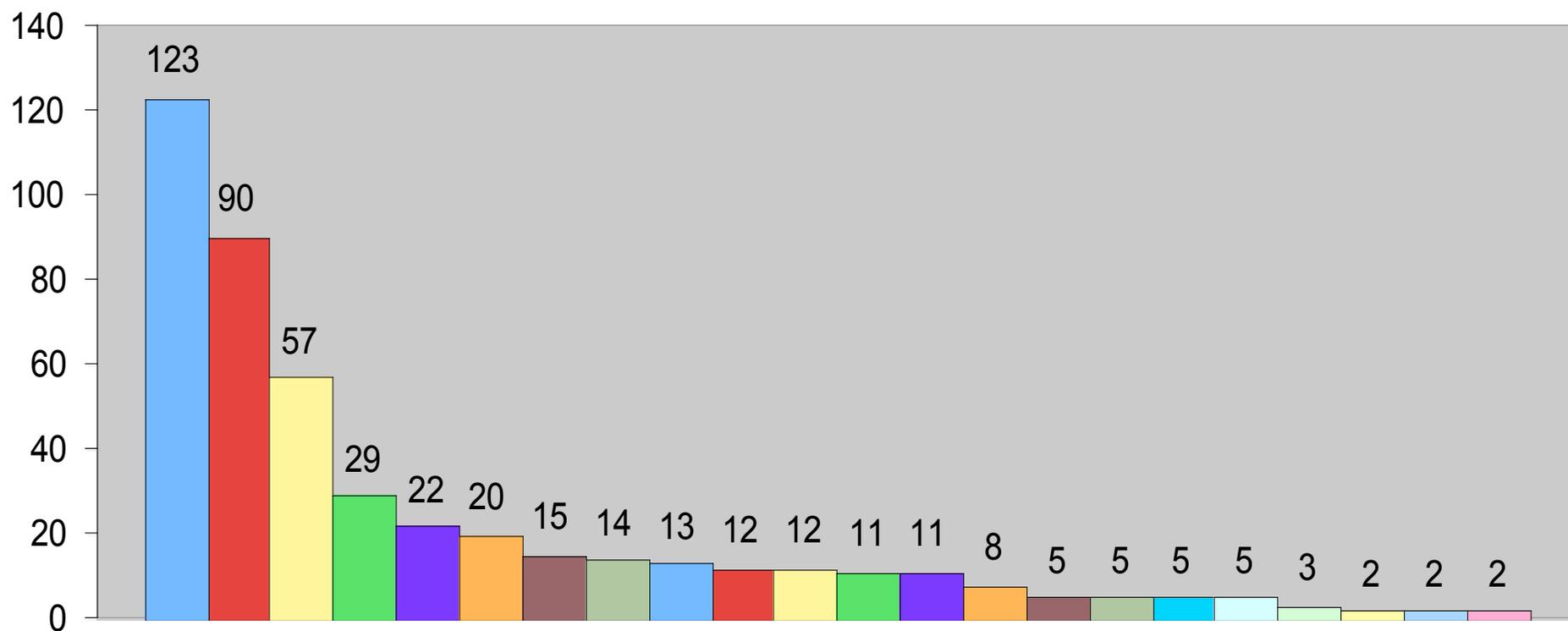
27 - Classe delle lauree in scienze e tecnologie per l'ambiente e la natura

37 - Classe delle lauree in scienze statistiche

21 - Classe delle lauree in scienze e tecnologie chimiche

altra Classe area scientifica

distribuzione CL specialistiche



■ Classi delle lauree specialistiche in ingegneria

■ Classi delle lauree specialistiche in architettura

■ Classe delle lauree specialistiche in scienze della natura

■ Classi delle lauree specialistiche in biotecnologie

■ Classe delle lauree specialistiche in scienze e tecnologie agrarie

■ Classi delle lauree specialistiche in statistica

■ 14/s farmacia, chimica e tecnologie farmaceutiche + altre non scientifiche

■ Classe delle lauree specialistiche in pianificazione territoriale urbanistica e ambientale

■ Classe delle lauree specialistiche in pianificazione territoriale urbanistica e ambientale

■ Classe delle lauree specialistiche in matematica

■ Classe delle lauree specialistiche in scienze della nutrizione umana

■ Classi delle lauree specialistiche in biologia

■ Classi delle lauree specialistiche in scienze chimiche

■ Classe delle lauree specialistiche in fisica

■ Classe delle lauree specialistiche in scienze e gestione delle risorse rurali e forestali

■ Classe delle lauree specialistiche in scienze geologiche

■ Classe delle lauree specialistiche in scienze e tecnologie per l'ambiente e il territorio

■ Classi delle lauree specialistiche in informatica

■ Classi delle lauree specialistiche in scienze zootecniche

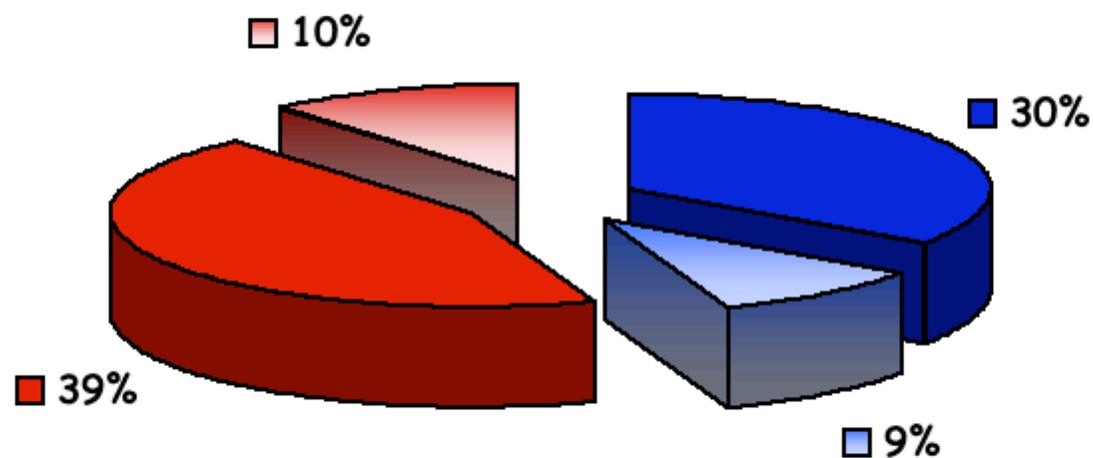
■ Classe delle lauree specialistiche in scienze e tecnologie agrozooteccniche

■ Classe delle lauree specialistiche in scienze dell'universo

■ Classe delle lauree specialistiche in organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie

Borse x Tirocini Formativi Scientifici: i laureati con Lode

110 e 110 con lode (% triennale e specialistica)



■ votazione 110/110 con Lode laurea triennale

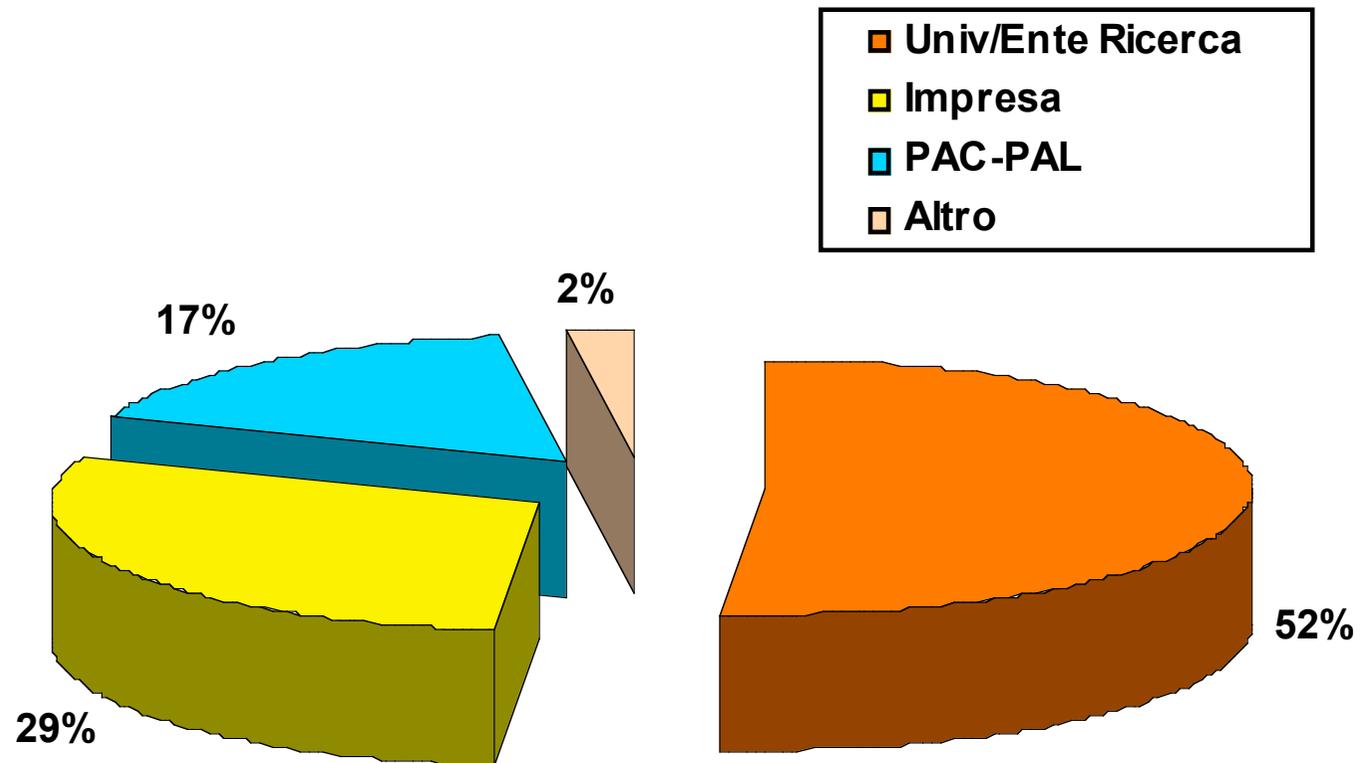
■ votazione 110/110 laurea triennale

■ votazione 110/110 con Lode laurea specialistica

■ votazione 110/110 laurea specialistica

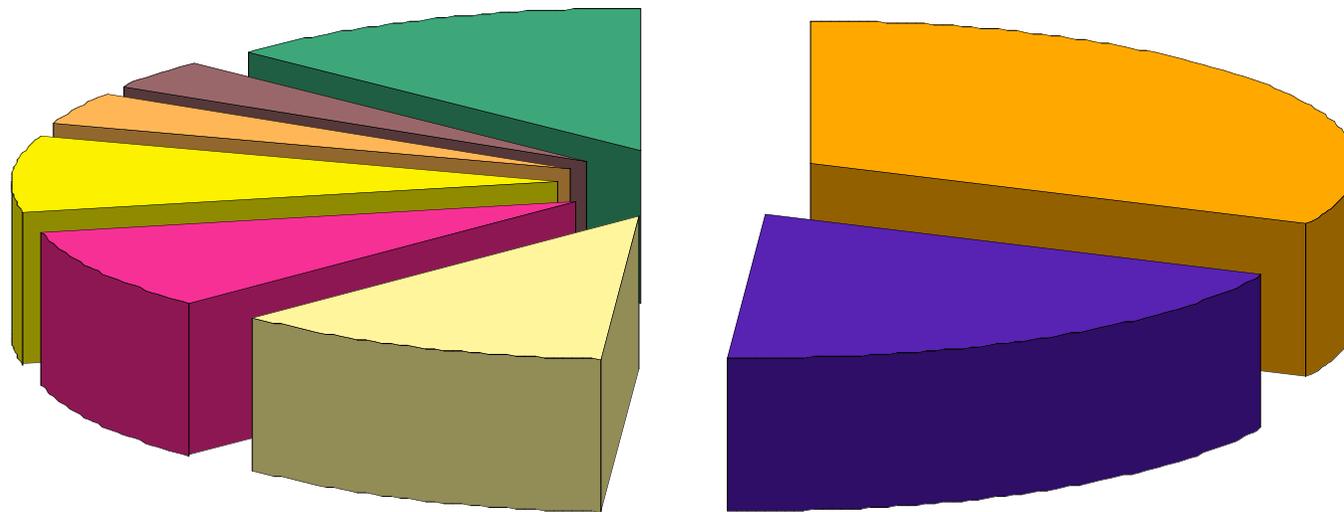
Enti Ospitanti -tipologie

Tipologia Ente Ospitante (818 domande)

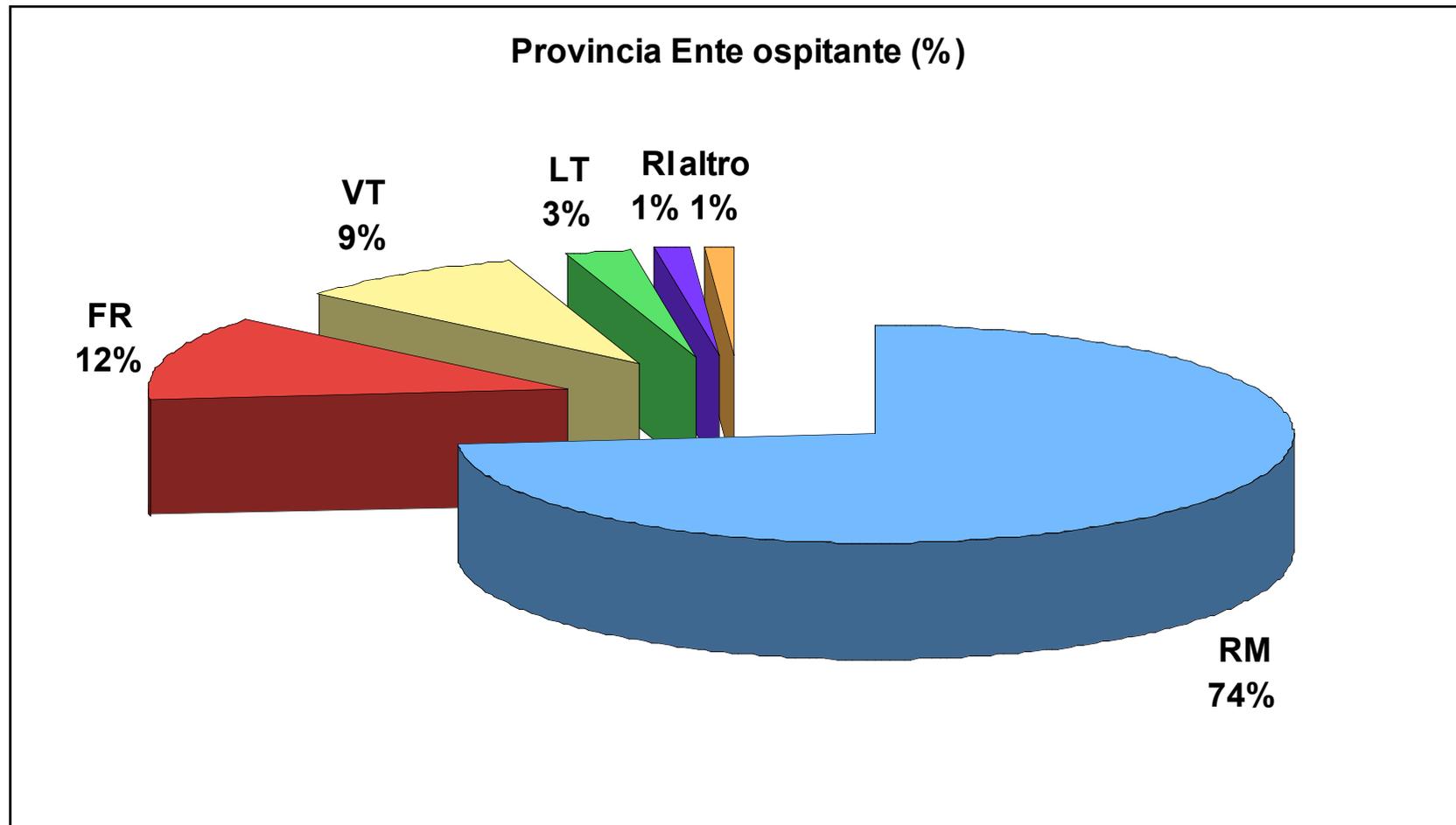


Universita'/Enti di ricerca

% Tirocini in Univ/Centri di Ricerca



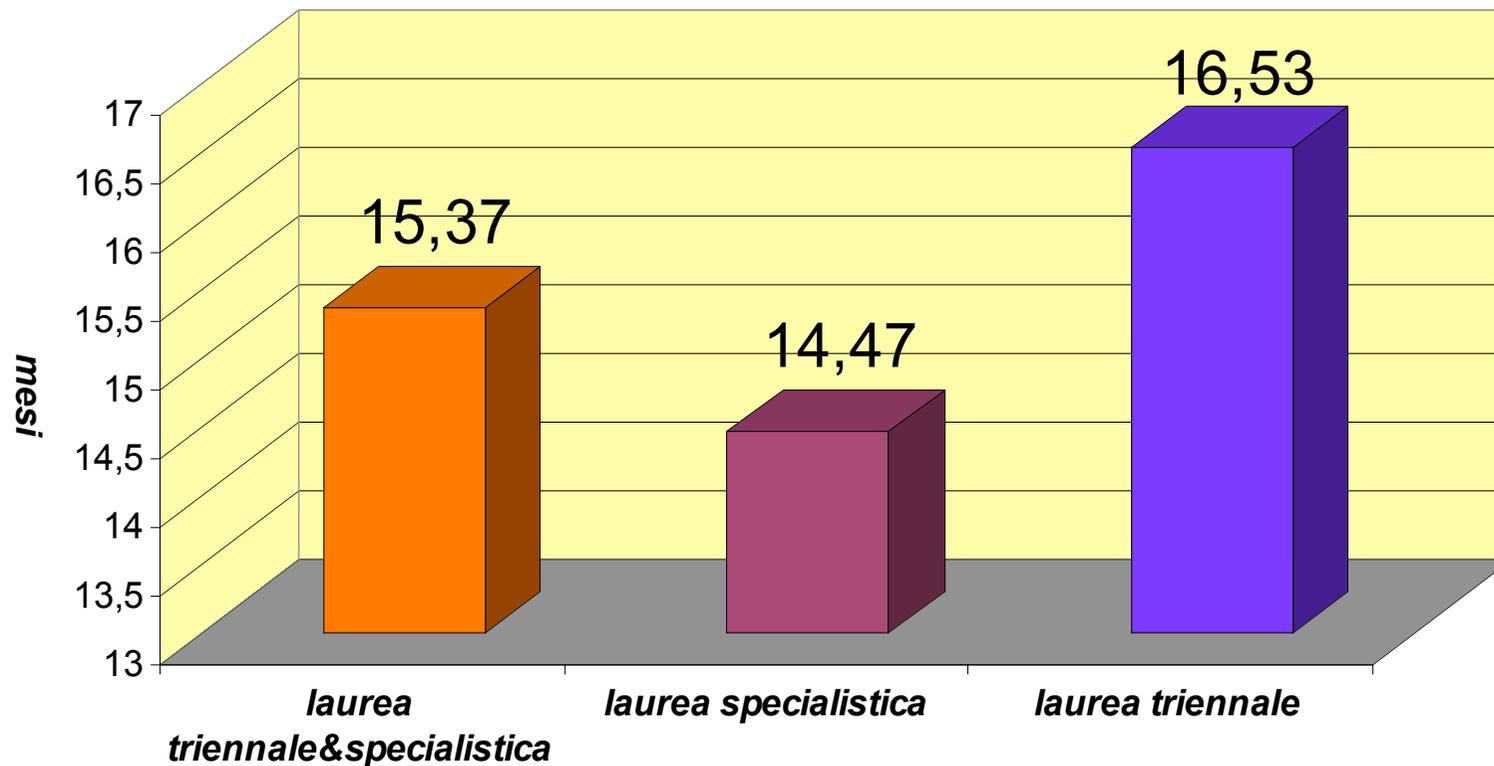
Dove vanno i tirocinanti ?



I° e II° Bando Borse di Studio per Tirocini Formativi Scientifici

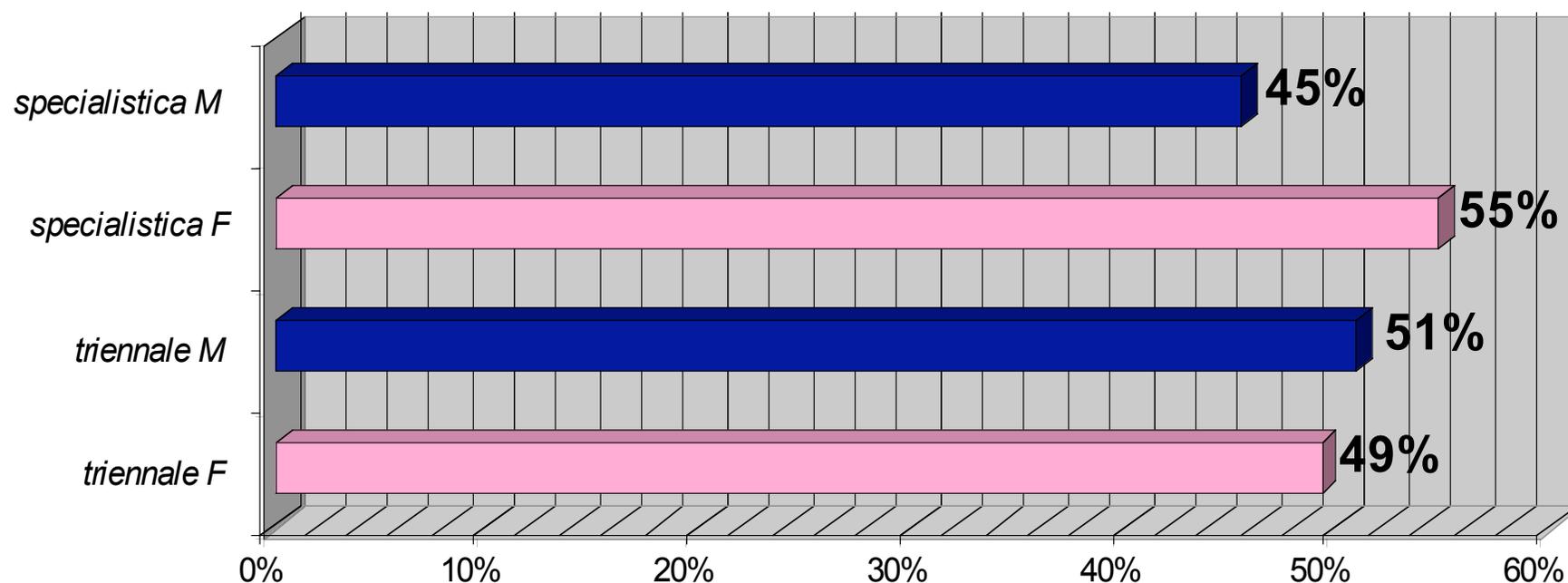
(scadenza 15-12-2006, 02-07-2007)

Anzianità di Laurea (1069 candidati)



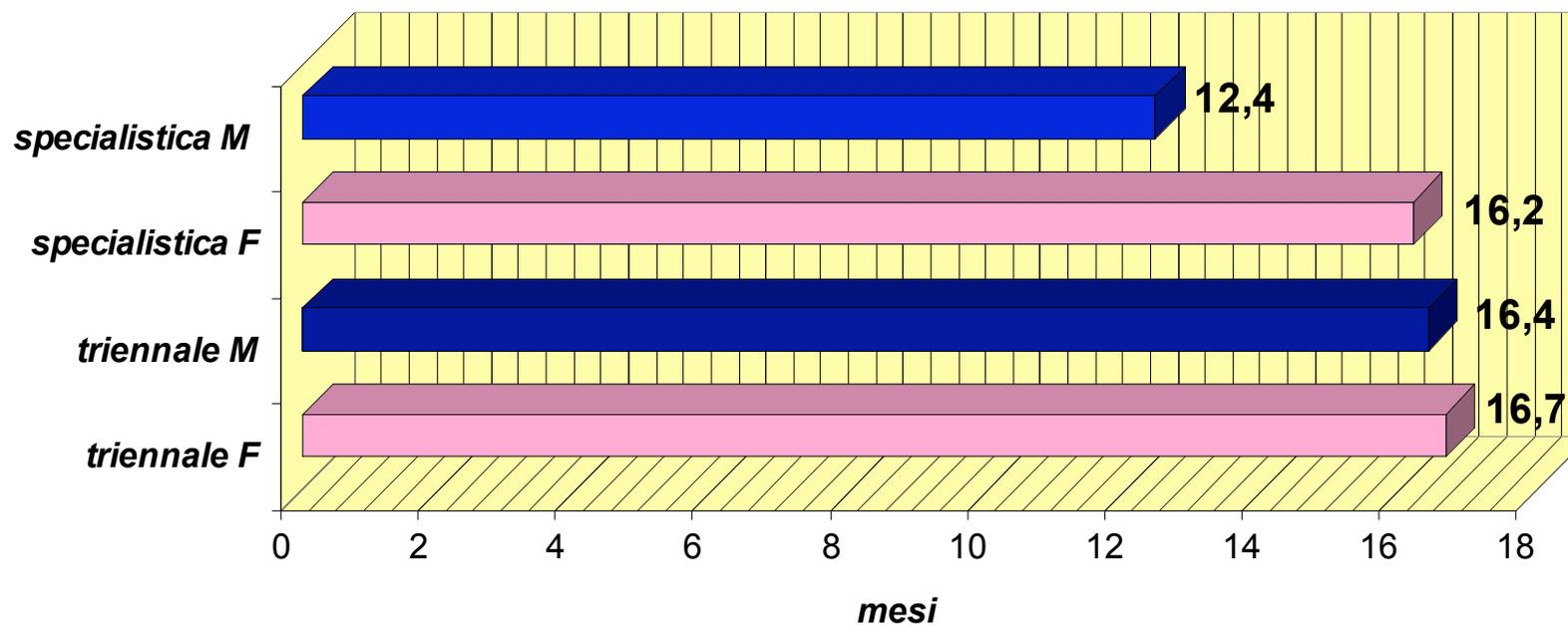
I e II bando: la presenza di donne è superiore a quella degli uomini

% candidati per tipo di laurea e genere

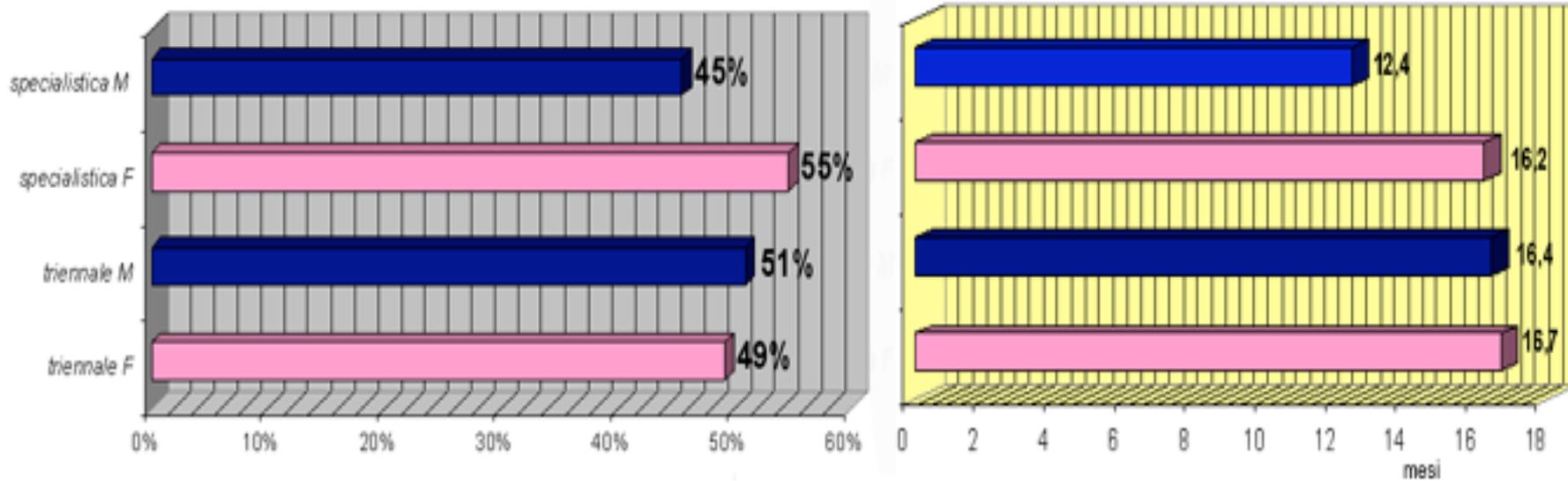


Le donne con laurea specialistica hanno maggiore difficoltà nell'inserimento lavorativo?

*anzianità di laurea per tipo di laurea
e genere*



% candidati e valor medio anzianità di laurea per tipo di laurea e genere



significative per la laurea triennale, mentre una percentuale maggiore di donne con laurea specialistica (55%) richiede la borsa di studio per il tirocinio dopo 16 dalla laurea contro i 12 mesi degli uomini

- ***Il progetto Borse di Studio per Tirocini Formativi 2008-2010***
- La realizzazione di interventi a sostegno della pratica del tirocinio formativo, integrata con il mondo del lavoro, anche attraverso la valorizzazione e lo sviluppo di forme associative e consortili tra i diversi soggetti, si focalizzerà sui seguenti elementi:
- **Potenziamento e diffusione della cultura del tirocinio**
- **Servizi di incontro domanda-offerta di tirocinio**
- **Promozione di iniziative di tirocinio formativo da sviluppare in ambito regionale e locale, al fine di favorire, sostenere e rafforzare la cooperazione tra aree geografiche, anche in un ottica di promozione dello sviluppo locale dei territori provinciali;**
- **Sostegno alla transizione al lavoro di giovani neolaureati in cerca di prima occupazione;**
- **Attivazione di Tirocini Formativi post laurea (aperti a tutte le Classi delle Lauree) con le seguenti caratteristiche:**
 - con un primo percorso formativo effettuato anche al di fuori dell'azienda ospitante o azienda "obiettivo"
 - con altre iniziative "on the job" in grado di fornire al tirocinante conoscenze e competenze adeguate all'offerta di impiego del territorio del Lazio

Silvia Costa

Assessore all'Istruzione, Diritto allo studio
e Formazione della Regione Lazio



I percorsi di Istruzione e formazione Tecnica Superiore (IFTS) nascono nel 1999 con la legge 144 art. 69 - ulteriormente formalizzati in due successivi accordi approvati in sede di conferenza Stato-Regioni nel 2000 - come risposta all'esigenza di introdurre un'offerta formativa post diploma non accademica da realizzarsi con partenariati fra Istituti di istruzione superiore, Centri di ricerca, aziende ed Università.

Sulla base delle esperienze regionali di percorsi realizzati, si è proceduto in sede nazionale a definire oltre quarantanove profili professionali in uscita, spendibili sul territorio nazionale.

Sulla base di queste esperienze e al fine di consolidare e rendere più riconoscibili queste offerte formative si è pervenuti nel 2004, in sede di conferenza unificata Stato - Regioni e Stato - Città ed autonomie locali, all'ipotesi di istituire "Poli formativi" sul territorio al fine di superare progressivamente la precarietà e la frammentazione degli interventi formativi nonché di facilitare l'accumulazione delle conoscenze e delle esperienze" in una diversa prospettiva di apprendimento lungo l'arco della vita (LifeLong Learning). In quella sede fu predisposto un modello - tuttora sottoposto a sperimentazione in diverse regioni - che ruota intorno alla capacità di aggregare istituzioni scolastiche, sedi formative accreditate, istituti di ricerca ed imprese, intorno a progetti di formazione a carattere pluriennale, miranti al trasferimento dei linguaggi e delle metodologie dell'innovazione (scientifiche, tecnologiche, organizzative) nelle Piccole e Medie Imprese (PMI).

Lazio Poli Formativi

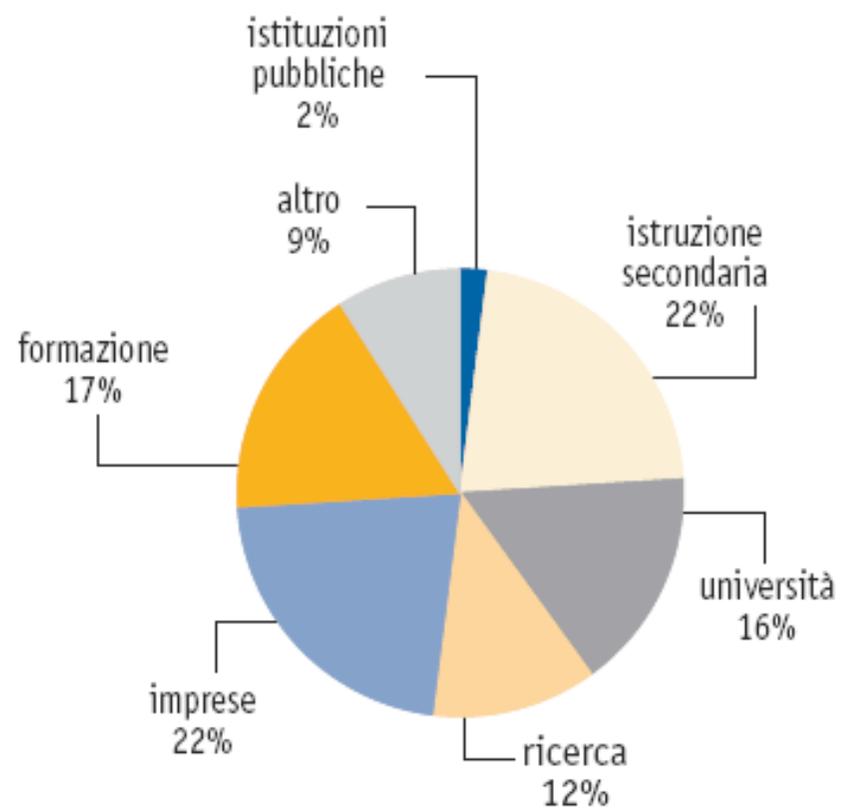
Nel 2006 l'Assessorato regionale, d'intesa con le Province, le parti sociali e gli Assessori regionali di settore, ha dato il via alla programmazione di 13 Poli formativi provinciali, interprovinciali e regionali, di dimensioni diverse e con diversi contesti economici di riferimento, ma ugualmente selezionati sulla base di una griglia di criteri a garanzia della maggior stabilità dei percorsi formativi, del dimensionamento qualitativo delle competenze messe a disposizione e della consistenza dei partner in rete.

I soggetti, che ne fanno parte, sono istituzioni scolastiche di secondo grado, Enti di formazione, Centri di ricerca, Università ed Imprese che, insieme e con modalità concertate, hanno messo a punto una comune programmazione pluriennale di azioni rivolte alla realizzazione di percorsi di istruzione e formazione tecnica superiore, di attività di ricerca, di analisi dei fabbisogni formativi e di azioni di sistema in una prospettiva di lungo periodo e di eccellenza formativa.

In questo quadro è centrale la formazione ed in particolare la realizzazione di percorsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore (IFTS) con qualifiche riconosciute a livello nazionale, mirati all'acquisizione di quelle competenze professionali già definite in sede di Conferenza unificata e diretti al conseguimento di qualifiche riconosciute a livello regionale e nazionale.

I Poli formativi istituiti nella Regione

- **Aerospaziale e settori innovativi dell'ingegneria** Roma, Latina, Frosinone
- **Agroindustria e agroalimentare** Roma, Latina, Viterbo, Frosinone
- **Ambiente ed energia (con particolare riferimento alle energie rinnovabili)** Roma, Viterbo
- **Beni e attività culturali** Roma, Latina, Viterbo, Rieti
- **Chimico-farmaceutico** Roma, Latina, Viterbo
- **Cinema ed audiovisivo** Roma
- **ICT (Information and Communication Technology)** Roma, Frosinone
- **Logistica e mobilità sostenibile** Roma, Rieti
- **Nautica** Roma, Latina, Frosinone
- **Tecnologia della produzione, manutenzione (2 Poli formativi)** Roma, Latina, Frosinone, Viterbo
- **Tecnologia della Grafica editoriale** Roma
- **Turismo integrato, enogastronomico, cultura dell'accoglienza** Roma



Partnership Poli (valore percentuale)

Fonte: Regione Lazio - Assessorato Istruzione,
Diritto allo studio e Formazione

5) VOUCHER FORMATIVI INDIVIDUALI - Intervento per l'erogazione di contributi per la partecipazione a percorsi formativi a scelta

L'intervento è finalizzato ad incentivare e stimolare l'incontro tra la domanda dell'utenza e l'offerta formativa proveniente da enti accreditati per la formazione.

Lo scopo è quello di favorire il rapido accesso degli utenti alle opportunità di finanziamento, tramite l'erogazione di voucher formativi individuali per la frequenza di corsi di formazione presenti nel Catalogo formativo regionale, al fine di favorire lo sviluppo del capitale umano regionale. I voucher sono erogati direttamente agli Enti presso i quali è possibile frequentare i corsi di formazione.

Al 31/12/2007, **12.681** donne sono state beneficiarie di voucher formativi:

Maschi	Femmine	Totale	% Maschi	% Femmine
8.165	12.681	20.846	39%	61%

I beneficiari dei voucher sono occupati/e (per percorsi di Formazione Continua), disoccupati/e, persone in cerca di prima occupazione residenti o domiciliati/e nella Regione Lazio.

<i>Codice settore</i>	<i>Nr. Voucher</i>	<i>Importo Voucher</i>
ARTIGIANATO ARTISTICO:	2	€ 40.000,00
BENI CULTURALI	1	€ 48.000,00
CHIMICA:	1	€ 50.000,00
COOPERAZIONE:	1	€ 15.360,00
DISTRIBUZIONE COMMERCIALE:	3	€ 119.200,00
ECOLOGIA E AMBIENTE	3	€ 126.400,00
EDILIZIA:	3	€ 188.800,00
ELETTICITA' ELETTRONICA:	7	€ 426.800,00
GRAFICA FOTOGRAFIA CARTOTE	2	€ 137.600,00
INDUSTRIA ABBIGLIAMENTO PE	1	€ 136.800,00
INFORMATICA:	99	€ 4.925.270,00
LAVORI D'UFFICIO:	19	€ 887.740,00
MECCANICA METALLURGIA:	1	€ 37.500,00
PESCA E ACQUACOTURA	1	€ 18.720,00
SERVIZI SOCIO EDUCATIVI:	11	€ 572.540,00
SPETTACOLO SPORT E MASS ME	5	€ 472.600,00
TURISMO:	2	€ 95.000,00
VARIE	56	€ 2.723.170,00

Voucher 2007 approvati suddivisi per settore

218	€ 11.021.500,00
-----	-----------------

the present situation and the focus for future actions. Among the main issues are:

Mechanisms for evaluation of research and teaching (both of individuals and institutions). It is generally felt that women would especially benefit from an effort to establish more fair and objective evaluation mechanisms. We feel that pressure in this direction would also represent a key contribution to the improvement of the Italian university and research system in general.

Mechanisms for selection of people in governing bodies and positions of power. The main mechanism is still the 'old boys network', that plays against women and often against the most innovative and active scientists in general.

Age and mechanisms of access to the first steps in the careers and to permanent positions. Access to permanent positions occurs at relatively high age (e.g. compared to France), hence maternity can affect the possibility to compete and is sometimes felt as alternative to career by young women physicists. Note that the most common fellowships do not foresee maternity leaves (they were recently introduced at INFN but not yet in most other Institutions and Universities).

Working conditions and everyday life in labs. This includes the organization of working time and space, but also the climate for women in the labs (collaborative vs. competitive/aggressive environments etc).

Role models. When discussing with young women physicists we often feel that very few women represent a model of achieving success in physics together with a 'normal' life, with friends and family and other interests. Also, role models are needed in which success for a woman does not imply adjustment to aggressive behaviors that are more common to men.

All these are very general issues: more actions, and more consultation, transparency and democracy are needed to face power mechanisms that still act against women and other weak groups in Italy.