

Gender Equality Plan – SIN 2023-2025

Consulta di Genere

- Simona Bonavita – Consiglio direttivo SIN
- Antonella Conte - Consiglio direttivo SIN
- Matilde Leonardi - Consiglio direttivo SIN
- Alessandra Nicoletti - Consiglio direttivo SIN
- Serenella Servidei - Consiglio direttivo SIN
- Cristina Tassorelli - Consiglio direttivo SIN
- Maria Teresa Pellicchia – Coordinatrice GdS SIN Neurologia di Genere
- Marina Rizzo – Vice-presidente SNO - Presidente Società Italiana di Medicina di Genere nelle Neuroscienze (S.I.Me.Ge.N.)
- Giulia Fiume – SIN Giovani
- Luca Angelini – SIN Giovani

Obiettivo: sviluppo di un Gender Equality Plan (GEP) che identifichi la strategia per l'uguaglianza di genere nell'ambito della SIN

Azioni GEP previste:

1. Identificare distorsioni e disuguaglianze di genere
2. Identificare le possibili cause di distorsioni e disuguaglianze di genere
3. Implementare strategie per correggere le distorsioni e disuguaglianze
4. Definire obiettivi e monitorare/misurare il raggiungimento degli obiettivi

1. Identificare distorsioni e disuguaglianze di genere: *Analisi del contesto*

Al fine di valutare la presenza di possibili distorsioni e disuguaglianze di genere nell'ambito della SIN è stato analizzato il bilancio di genere nei principali congressi nazionali (SIN, SINDem e LIMPE) nei due anni precedenti (2022-2023).

L'analisi degli ultimi due congressi SIN denota una importante gender gap relativamente alla presenza delle donne che in generale si attesta intorno al 30% (Faculty 2022: 31.1%, Faculty: 2023 33.6%). Tale discrepanza si riflette in vario grado sia nei diversi ruoli (moderatori/relatori) sia nelle diverse sessioni (plenarie, workshop etc.) che, ad eccezione delle relazioni nelle sessioni plenarie dell'edizione 2022, vedono sempre una netta prevalenza maschile (Fig. 1 e 2), a fronte di un numero lievemente superiore di donne iscritte alla società (Totale iscritti: 3698; Uomini: 1809, 48,9%; Donne: 1889, 51,1%)

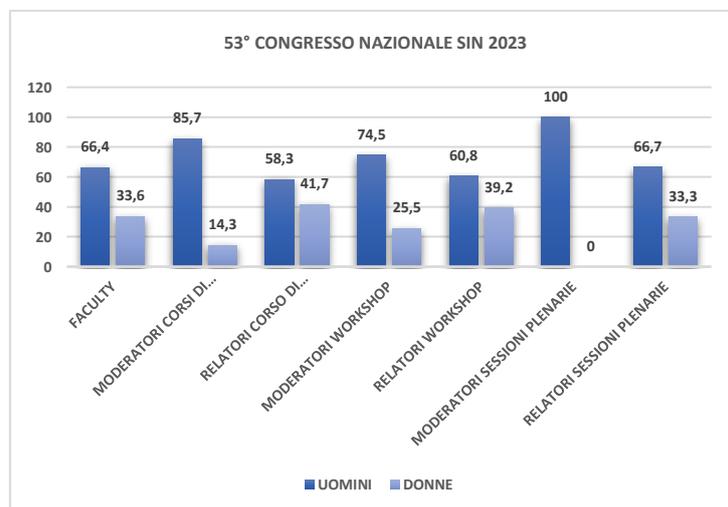


Fig. 1

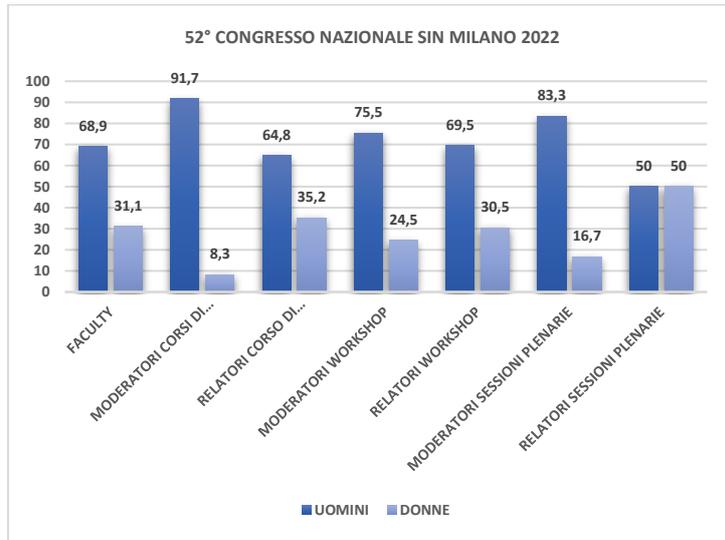


Fig. 2

Un analogo gap di genere è stato anche osservato nelle ultime 5 edizioni del corso per giovani neurologi relativamente al ruolo moderatori/relatori senior (77% di uomini e il 23% di donne). Tuttavia, negli stessi eventi, tale distorsione non è stata registrata per il ruolo di moderatori/ relatori junior (55% uomini e 45% donne).

Tale discrepanza, per quanto presente, risulta minore in ambito SINDem (2023 Faculty donne 43.7%), mentre la LIMPE ha registrato nel 2023 una maggiore partecipazione di donne (2023 Faculty donne 51.4%) (Fig. 3). I dati di queste ultime associazioni autonome sono in linea con i dati dell'EAN.

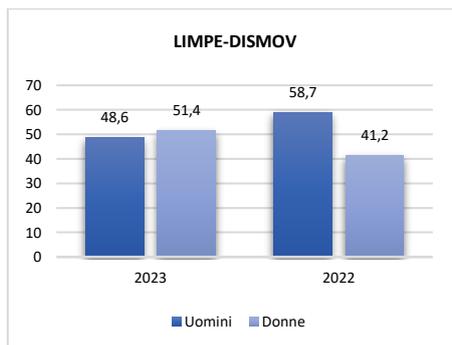
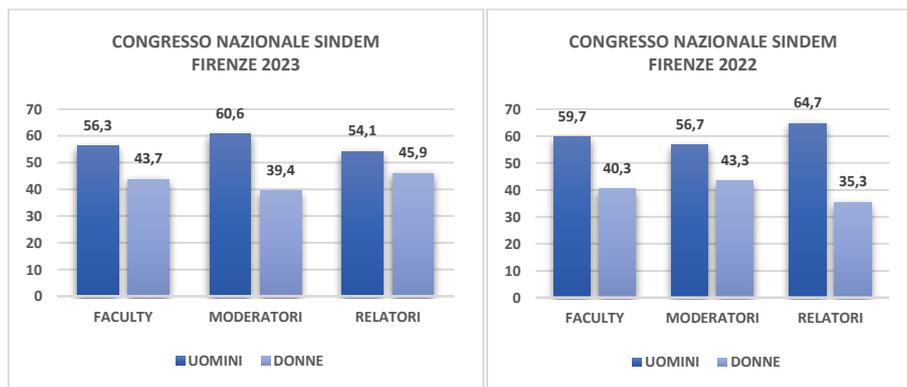


Fig. 3

E' stato inoltre valutato il bilancio di genere relativamente ai ruoli di vertice nell'ambito della SIN (gruppi di studio, associazioni autonome aderenti e SIN Regionali). In atto sono presenti 22 gruppi di studio, 16 sezioni regionali e 17 associazioni autonome. Anche in questo caso si evidenzia una netta prevalenza maschile ed in particolare ad oggi solo 6 gruppi di studio (27.3%), 6 segreterie regionali (37.5%) e 6 associazioni autonome (35.3%) vedono le donne con un ruolo apicale (Fig. 4).

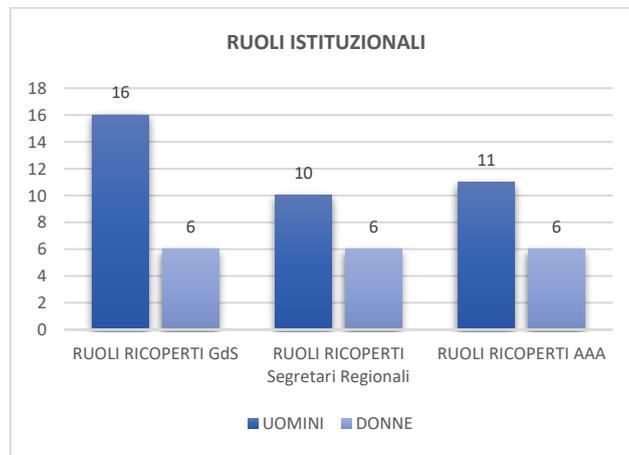


Fig. 4

Al fine di comprendere meglio i dati emersi nell'ambito della SIN, l'analisi è stata estesa alla leadership femminile in neurologia.

Da un'analisi dell'elenco nazionale dei direttori di unità complessa (Ministero della salute, 01.03.2024) risultano presenti sul territorio nazionale 140 UOC di neurologia (75 Italia settentrionale, 32 Italia centrale e 33 Italia meridionale ed insulare) e di queste solo 23 (16.43%) sono dirette da donne, con un gradiente decrescente da nord a sud (16, 21.33% al nord; 5, 15.63% al centro; 2, 6.1% al sud).

Anche in ambito Universitario relativamente al ruolo apicale (Professori di I Fascia) si registra un'importante distorsione di genere (dati Cineca). Ad oggi, infatti, le donne ricoprono solo il 17.4% delle posizioni di prima fascia (12/69). Tuttavia tale gap si riduce notevolmente se consideriamo le posizioni di RTDB e di Professore di II fascia (39.1% e 41.4% rispettivamente) (Fig. 5).

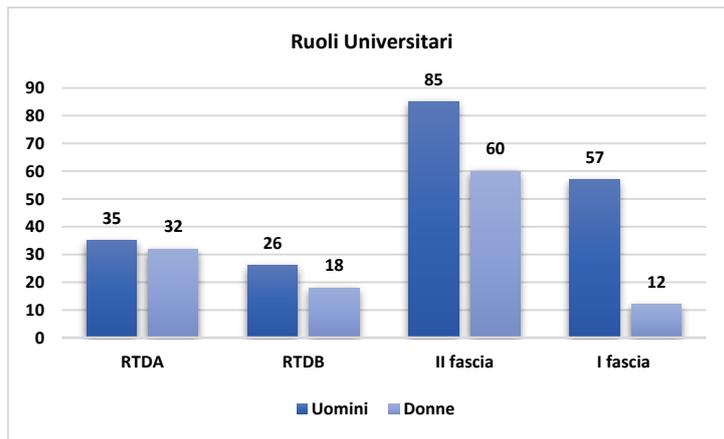


Fig. 5

Inoltre da un'analisi dell'Abilitazione Scientifica Nazionale (2021-2023) su 38 abilitati alla prima fascia, solo 10 (26.3%) erano donne.

E' in corso la valutazione del ruolo delle donne Italiane nella ricerca scientifica attraverso un'analisi delle pubblicazioni degli ultimi 5 anni che vedono le donne nel ruolo di primo o ultimo autore.

2. Identificare le possibili cause delle distorsioni e disuguaglianze di genere rilevate

L'analisi del contesto ha evidenziato un importante gender gap sia nell'ambito della SIN, sia più generale sul ruolo di leadership della donna in ambito neurologico. Risulta quindi fondamentale comprendere le ragioni alla base di tale distorsione al fine di poter predisporre strategie correttive adeguate.

A tal fine, come primo passo, sarà effettuata una survey per identificare le possibili barriere alla progressione di carriera al femminile in ambito neurologico e sulla motivazione alla carriera scientifica.

E' stato quindi sviluppato un questionario che indaga diversi ambiti (formazione, ricerca scientifica, società scientifiche, carriera accademica, bilancio lavoro/famiglia) e che sarà inviato a tutti i soci SIN possibilmente entro il mese di Giugno.

3. Implementare strategie per correggere le distorsioni e disuguaglianze

Sulla base dell'analisi del contesto si propongono le seguenti azioni:

- **Azione 1:** Indicare quale requisito essenziale un bilancio di genere negli eventi organizzati dalla SIN o in quelli a cui la società concede il patrocinio. La consulta avrà un ruolo di monitoraggio relativamente al rispetto del bilancio di genere.

Saranno quindi valutati i seguenti indicatori:

- % di incremento presentazioni/ moderazioni degli eventi SIN o patrocinati dalla SIN (2024/2025)
- % di incremento nei ruoli di vertice (2024/2025)

Inoltre, sulla base dei risultati ottenute dalla survey, saranno intraprese azioni specifiche per lo sviluppo di un percorso che promuova i talenti e rimuova le barriere che limitano l'avanzamento professionale delle donne, accelerando inclusione, diversità ed equità.

In particolare saranno intraprese le seguenti azioni:

- **Azione 2:** Promuovere la equità di genere nelle posizioni di leadership e decisionali
- **Azione 3:** Diffondere la cultura di genere, anche mediante attività volte alla promozione di donne ricercatrici (workshop, podcast, etc.)