



Gender Equality Plan (GEP)

Piano per l'Uguaglianza di Genere

Istituzione: SICCR ETS

Periodo di applicazione: 2025-2027

Elaborazione a cura della Sezione Inclusione e differenze di genere

Roberta Tutino, Roberta Dimalio, Beatrice Salmaso, Bruno Scotto, Andrea Tamburini, Paola De Nardi

Con la collaborazione della Segreteria della SICCR, nella persona della Dott.ssa Marina Fiorino

1. Introduzione

- Definizione di Piano per l'Uguaglianza di Genere

Il **GEP(Gender Equality Plan)** è uno strumento che consente di monitorare le dinamiche di genere di associazioni e società ed è anche diventato requisito per accedere a fondi UE tra cui Horizon.

Il GEP prevede un *gender auditing* in cui si raccolgono e analizzano i dati disaggregati di genere per individuare le aree in cui il gender gap è più evidente e un'analisi delle cause del divario e un *piano di azione* comprensivo di misure di intervento che mirano a promuovere la parità di genere.

- Contesto normativo nazionale ed europeo.

L'Unione Europea ha posto tra i suoi **obiettivi 2022-2025** quello di massimizzare il potenziale di tutti donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità.

Questo al fine di ridistribuire il potere, la capacità d'influenza e le risorse in modo equo e basato sulla parità uomo-donna, lottando contro le disuguaglianze, promuovendo l'equità e creando opportunità con l'impegno a non lasciare indietro nessuno.

Con la consapevolezza che i progressi in materia di parità di genere purtroppo non sono inevitabili né irreversibili.

Con la **Convenzione di Istanbul**, sempre la UE, ha attenzionato la problematica della violenza e delle molestie in ambito lavorativo, per cui vanno predisposte misure di prevenzione e reazione.

Con gli **Obiettivi di Barcellona**, inoltre, mira alla diffusione di nidi, servizi e scuole per l'infanzia, in quanto un accesso insufficiente a servizi di assistenza formale di qualità e a prezzi ragionevoli è uno dei principali fattori determina la disparità di genere nel mercato del lavoro. Investire nei servizi di assistenza è quindi importante per favorire la partecipazione delle donne al lavoro retribuito e il loro sviluppo professionale oltreché portare alla creazione di posti di lavoro sia per le donne che per gli uomini.

Nel contesto nazionale, il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** ha previsto una strategia nazionale per il contrasto alle discriminazioni di genere, che si declina trasversalmente in cinque priorità:

- **Lavoro**
Accesso.
Contrasto della segregazione orizzontale: la concentrazione di donne e uomini in settori e occupazioni differenti non rispondente ad alcun criterio
 - **Competenze**
Offerta di opportunità formative
 - **Reddito**
Equal pay / Trasparenza retributiva
 - **Tempo**
Equilibrio tempo di lavoro/tempo di vita (work-life balance)
 - **Potere**
Contrasto alla segregazione verticale: livelli di responsabilità più bassi.
Per un equilibrio di genere a tutti i livelli della loro dirigenza e nelle posizioni di vertice
- Impegno dell'istituzione verso l'uguaglianza di genere.

In tale contesto, nazionale e sovranazionale, la SICCR vuole impegnarsi verso la realizzazione di un GEP societario per promuovere un attento monitoraggio delle dinamiche di genere, proporre misure per la riduzione di eventuali divari e verificarne l'attuazione al fine di implementare il rispetto dell'uguaglianza di genere a livello societario.

- Durata e ambito di applicazione del Piano.

Si propone un piano biennale per la realizzazione e l'aggiornamento del GEP SICCR.

2. Gender auditing

- Analisi dei dati disaggregati per sesso/genere e diffusione nel territorio nazionale.

ANNI ANALIZZATI: 2004-2025

DAT ANALIZZATI:

- SOCI
- CONSIGLI DIRETTIVI
- COMMISSIONI
- SEZIONI
- RAPPRESENTANTI REGIONALI
- Pubblicazioni scientifiche
- UCP e distribuzione regionale

Anno	Soci	Uomini	Donne	% Donne
2005	453	405	48	10,6
2006	590	520	70	11,9
2007	632	552	80	12,7
2008	678	589	89	13,1
2009	728	628	100	13,7
2010	765	660	105	13,7
2011	816	704	112	13,7
2012	844	724	120	14,2
2013	889	763	126	14,2
2014	859	724	115	13,4
2015	817	699	118	14,4
2016	842	714	135	16,0
2017	922	767	155	16,8
2018	984	984	181	18,4
2019	1052	857	196	18,6
2020	1098	893	205	18,7
2021	1183	929	254	21,5
2022	1232	960	272	22,1
2023	1043	780	263	25,2
2024	1107	824	297	26,8
2025	1144	832	312	27,3

Tab. n. 1 Soci e loro distribuzione di genere negli anni

biennio	componenti direttivo	uomini	donne	% donne
2004-2005	7	7	0	0
2005-2006	8	8	0	0
2006-2007	12	12	0	0
2007-2008	12	12	0	0
2008-2009	11	10	1	9,1
2009-2010	11	10	1	9,1
2011-2013	10	10	0	0
2013-2015	10	9	1	10
2015-2017	10	9	1	10
2017-2019	10	10	0	0
2019-2021	10	10	0	0
2021-2023	10	8	2	20
2023-2025	10	7	3	30

Tab. n. 2 Componenti consiglio direttivo e loro distribuzione di genere negli anni

biennio	rappresentanti regionali	uomini	donne	% donne
2007-2009	17	17	0	0
2009-2010	14	14	0	0
2011-2013	14	14	0	0
2015-2017	11	11	0	0
2017-2019	17	15	2	11,8
2019-2021	17	13	4	23,5
2021-2023	17	12	5	29,4
2023-2025	19	15	4	21,1

Tab. n. 3 Rappresentanti regionali e loro distribuzione di genere negli anni

biennio	commissioni	componenti	uomini	donne	% donne
2007-2009	5	24	20	4	16,7
2009-2010	5	31	17	4	12,9
2011-2013	5	36	34	2	5,6
2015-2017	7	30	28	2	6,7
2017-2019	7	41	39	2	4,9
2019-2021	7	37	34	3	8,1
2021-2023	6	40	35	5	12,5
2023-2025	6	34	30	4	11,8

Tab. n. 4 Membri commissioni e loro distribuzione di genere negli anni

biennio	sezioni	componenti	uomini	donne	% donne
2007-2009	10	24	20	4	16,7
2009-2010	7	40	37	3	7,5
2011-2013	7	54	51	3	5,6
2015-2017	3	18	12	6	33,3
2017-2019	6	35	26	9	25,7
2019-2021	5	25	19	6	24
2021-2023	6	37	30	7	18,9
2023-2025	9	59	43	16	27,1

Tab. n. 5 Membri sezioni e loro distribuzione di genere negli anni

biennio	Sezione young	uomini	donne	% donne
2019-2021	5	3	2	40
2021-2023	5	3	2	40
2023-2025	5	4	1	20

Tab. n. 6 Membri sezione young e loro distribuzione di genere negli anni

biennio	% socie	% F sezioni	% F commissioni	% F young	% F rappr. regionali	% F consiglio direttivo
2007-2009	12,9	16,7	16,7	ND	0	10
2009-2010	13,7	7,5	12,9	ND	0	10
2011-2013	14	5,5	5,5	ND	0	0
2013-2015	13,8	ND	ND	ND	0	10
2015-2017	15,2	33,3	6,7	ND	11,8	10
2017-2019	17,6	25,7	4,9	ND	23,5	0
2019-2021	18,6	24	8,1	40	29,4	0
2021-2023	21,8	18,9	12,5	40	21,1	20
2023-2025	26	27,1	11,8	20	21,1	30

Tab. n. 7 Percentuale socie nelle varie componenti societarie

pubblicazioni	autori	uomini	donne	%donne
2024	9	7	2	22,2
2024	12	11	1	8,3
2024	8	5	3	37,5
2024	5	5	0	0
2024	9	7	2	22,2
2023	5	4	1	20
2022	7	5	2	28,6
2022	8	6	2	25
2022	7	7	0	0
2022	4	4	0	0
2022	9	9	0	0
2021	11	11	0	0
2021	22	19	3	13,6
2020	72	55	17	23,6
2021	5	5	0	0
2021	7	7	0	0
2021	72	55	17	23,6
2021	72	55	17	23,6
2020	8	8	0	0
2020	20	17	3	15
2020	20	18	2	10
2020	10	10	0	0
2020	23	21	2	8,7
2020	7	6	1	14,3
2019	4	4	0	0
2019	11	7	4	36,4
2019	24	21	3	12,5
2019	7	6	1	14,3
2018	7	7	0	0
2017	6	5	1	16,7
2017	21	15	6	28,6
2016	3	3	0	0
2015	12	12	0	0
2015	9	9	0	0
2015	12	12	0	0
2015	6	6	0	0
2015	8	8	0	0
2015	4	4	0	0
2015	8	7	1	12,5
media	14,7	12,4	0,5	10,7

Tab. n. 8 Pubblicazioni scientifiche societarie, autori e distribuzione di genere negli anni

UCP	Membri	Donne (%)	Responsabili donne (%)	Co-responsabili donne (%)
65	86	11 (12.7)	7 (10.8)	2 (3)

Tab. n. 9 UCP e distribuzione di genere

UCP	Nord (resp donne)	Centro (resp donne)	Sud e Isole (resp donne)
65	36 [5(13.8%)]	10 [1(10%)]	19 [1(5.3%)]

Tab. n. 10 UCP e distribuzione geografica

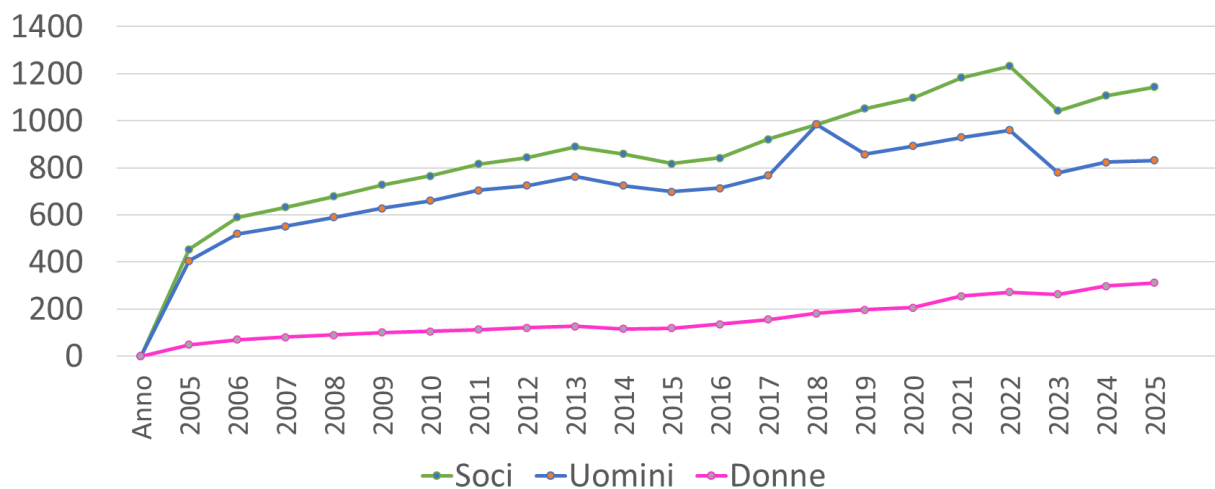


Fig. n. 1 Distribuzione genere soci

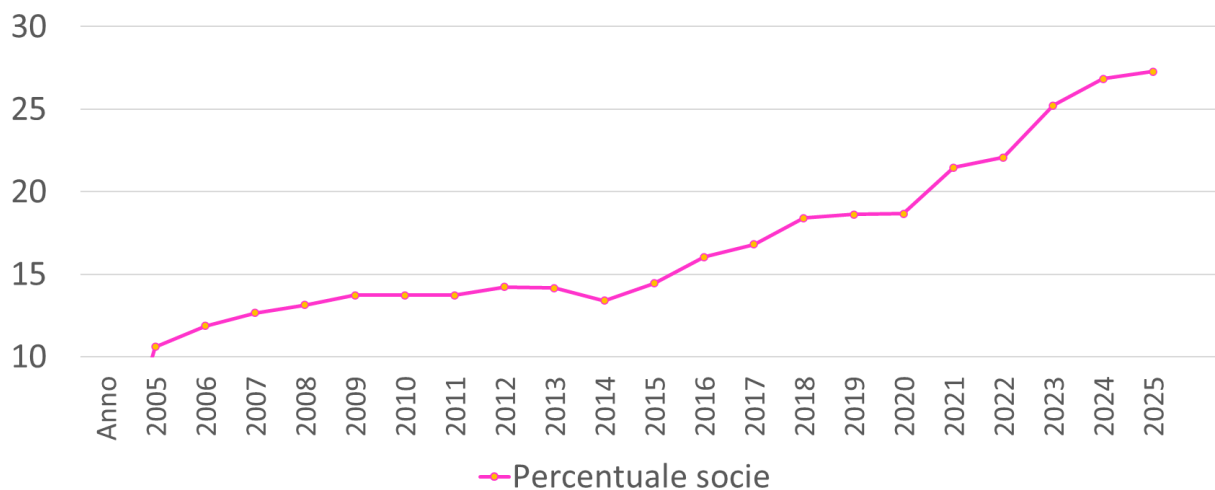


Fig. 2 Percentuale socie negli anni

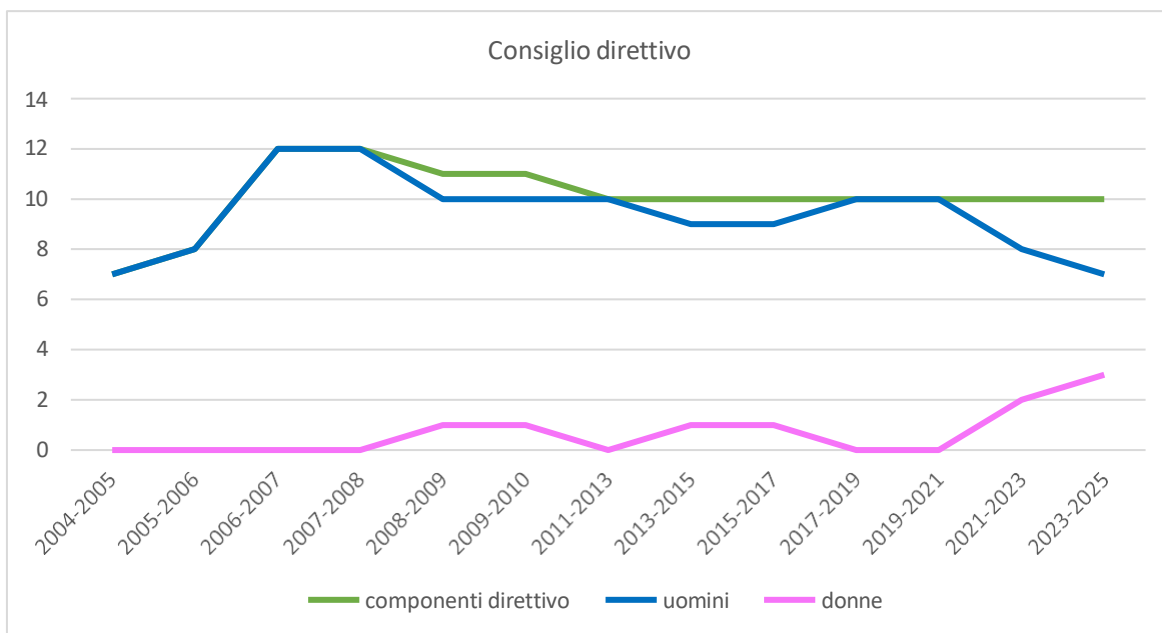


Fig. 3 Distribuzione soci Consiglio direttivo

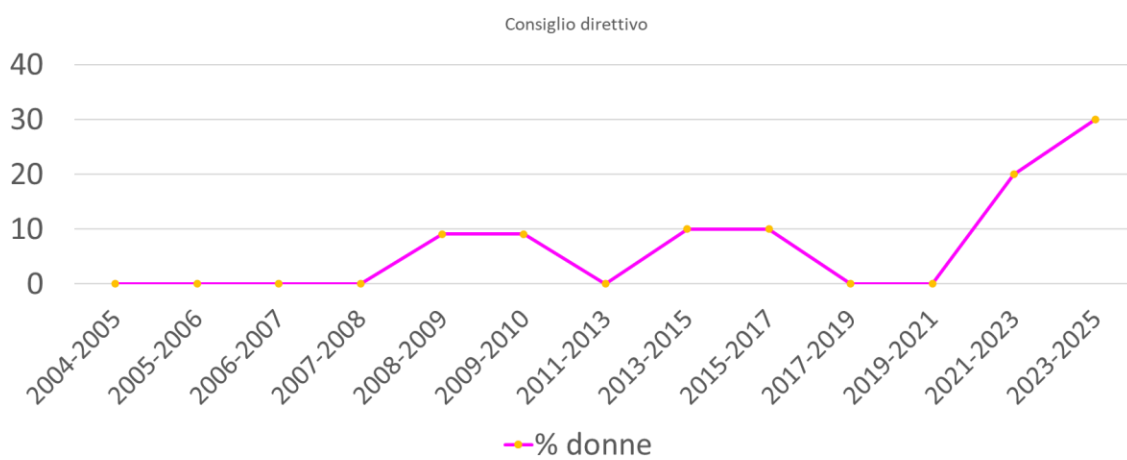


Fig. 4 Percentuale socie Consiglio direttivo

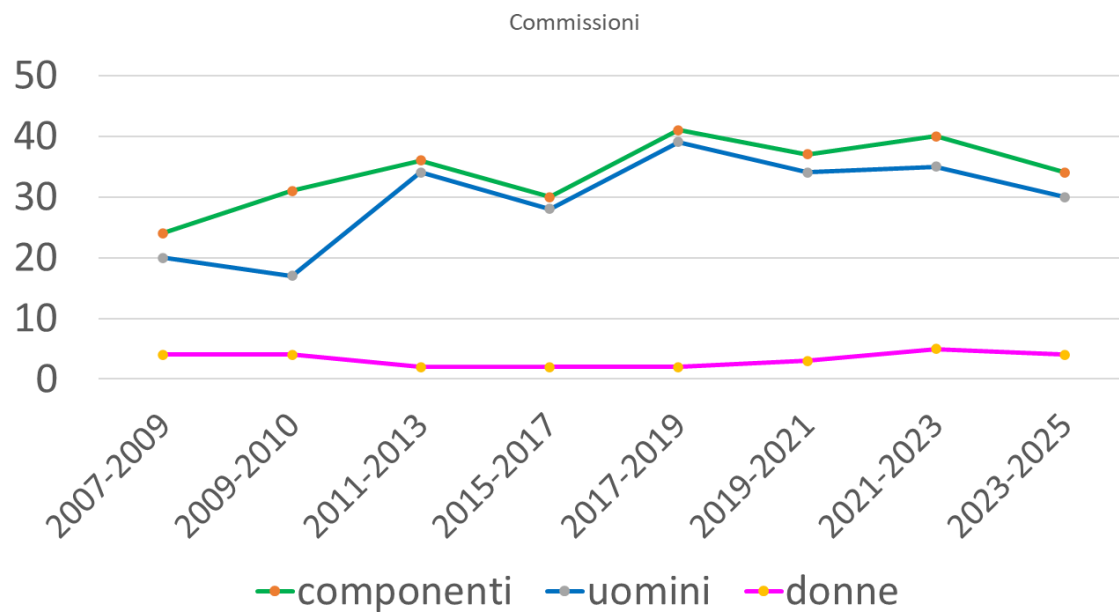


Fig. 5 Distribuzione soci Commissioni

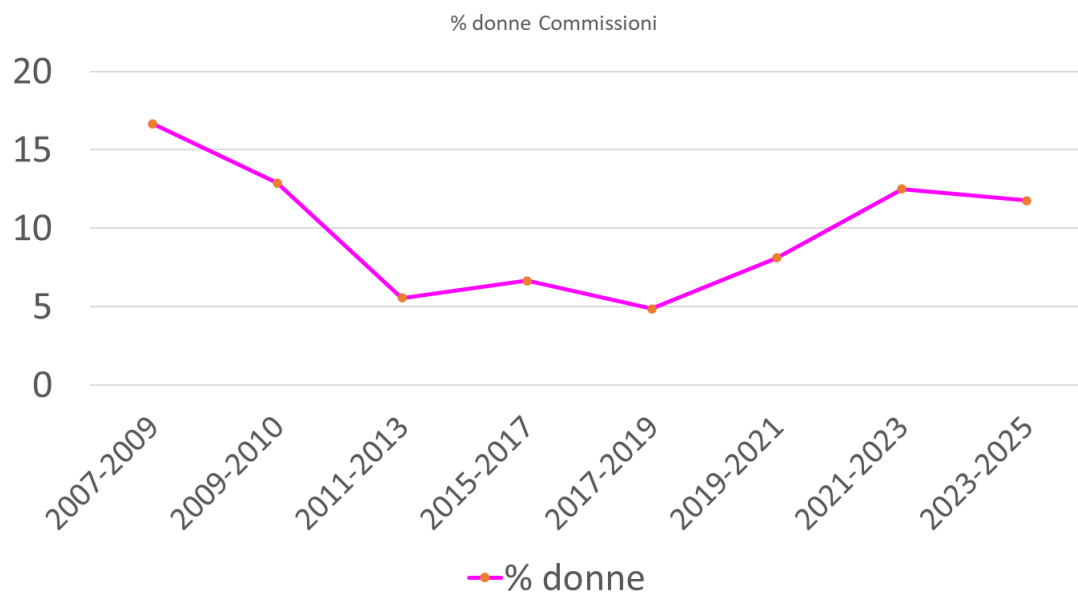


Fig. 6 Percentuale socie Commissioni

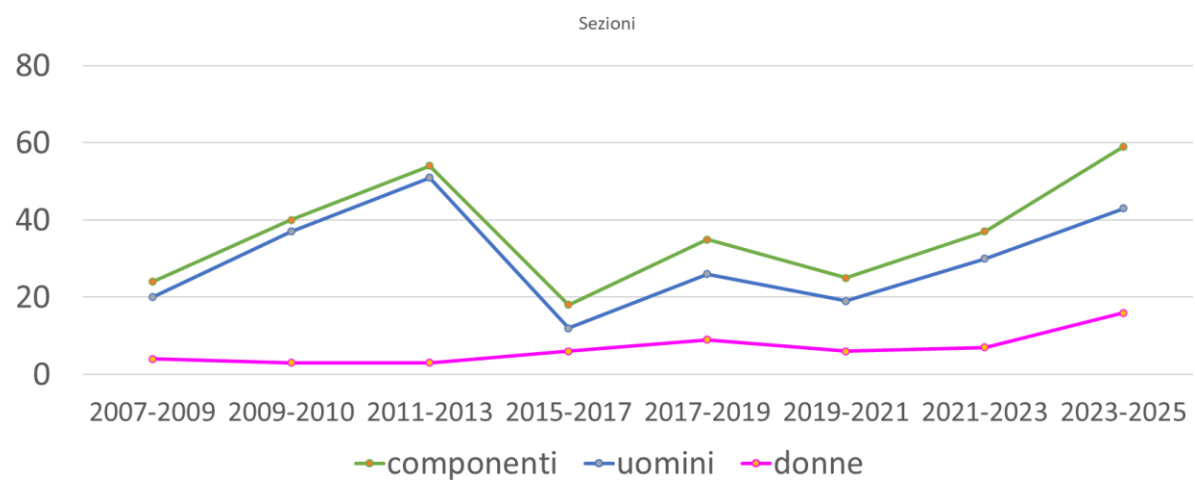


Fig. 7 Distribuzione soci Sezioni

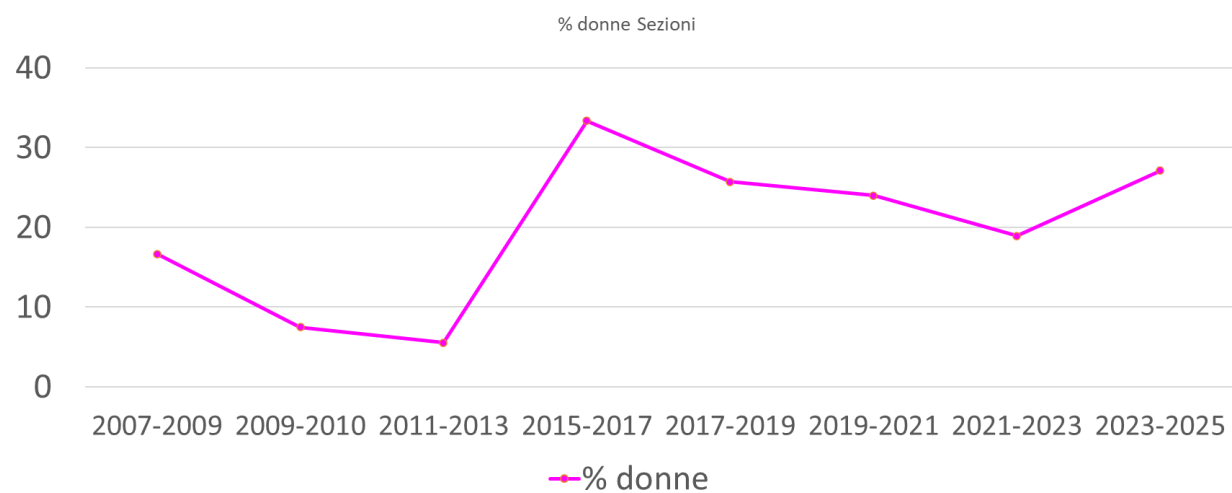


Fig. 8 Percentuale socie Sezioni

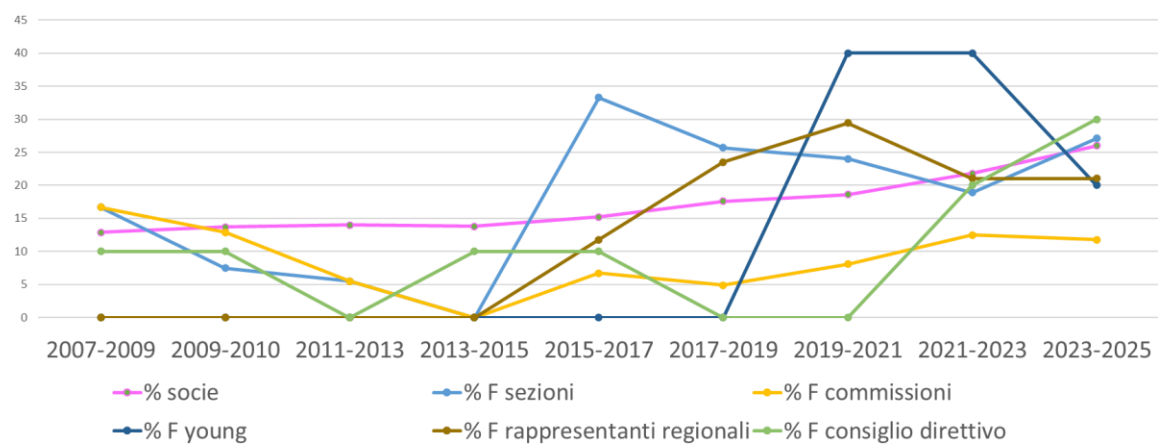


Fig. 9 Percentuale socie nelle varie componenti societarie



Fig. 10 Distribuzione UCP nel territorio nazionale

- Analisi dei dati e individuazione delle criticità.

La presenza di socie nella SICCR rimane al 26% a fronte di un crescente numero di specializzande in chirurgia generale.

All'interno della società scientifica la loro presenza a livello di Consiglio direttivo (30%) e nelle sezioni (27.1%) appare commisurata alla rappresentanza di genere generale mentre è sottodimensionata la partecipazione alle commissioni (11.8%) e tra i rappresentanti regionali (21.1%).

L'attività scientifica societaria vede una scarsa inclusione (11%) delle colleghe tra gli Autori delle pubblicazioni scientifiche esitate dagli studi societari.

Per quanto concerne la presenza delle UCP societarie nelle varie aree geografiche si evidenzia una grande sproporzione nel territorio nazionale con una concentrazione di oltre la metà (55.4%) delle UCP nelle regioni settentrionali. La presenza di responsabili donne è del 14% al nord, del 10% al centro e del 5% al sud.

- Misure già in atto nell'istituzione.

Il Consiglio direttivo insieme alla Presidente del biennio 2023-2025 ha istituito la sezione Inclusione e differenze di genere per introdurre a livello societario queste tematiche e consolidarne il rispetto.

3. Piano d'Azione e obiettivi SMART (Specifici, Misurabili, Accessibili, Rilevanti, Temporizzati)

- Rimozione delle barriere a reclutamento e permanenza delle socie.
- Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.
- Integrazione della dimensione di genere nelle attività scientifiche.
- Prevenzione e contrasto a molestie e violenza di genere.
- Sensibilizzazione e coinvolgimento dei soci a tutti i livelli.

Linee strategiche	Obiettivo	Target	Soggetti responsabili	Indicatori e target	Temeliane	Responsabili verifica
Rimozione delle barriere a reclutamento, permanenza	Aumento numero socie	Chirurghi generali e specializzandi	Presidente Consiglio direttivo Rappresentanti regionali	Aumento del 10% delle socie	2027	Sezione Inclusione e differenze di genere
	Conferma socie negli anni	Socie	Presidente Consiglio direttivo Rappresentanti regionali	Conferma socie attualmente iscritte	2027	Sezione Inclusione e differenze di genere
	Rappresentanza nelle regioni centro-meridionali	Chirurghi generali e specializzandi	Presidente Consiglio direttivo Rappresentanti regionali	> 10% UCP al centro-sud	2027	Commissione controllo UCP
Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.	Rappresentanza nel Consiglio direttivo	Socie e Soci	Presidente Consiglio direttivo	<10% di divario tra % socie e % socie nel Consiglio direttivo	2027	Sezione Inclusione e differenze di genere
	Rappresentanza nelle commissioni	Socie e Soci	Presidente Consiglio direttivo	<10% di divario tra % socie e % socie nelle commissioni	2027	Sezione Inclusione e differenze di genere
	Rappresentanza nelle sezioni	Socie e Soci	Presidente Consiglio direttivo	<10% di divario tra % socie e % socie nelle sezioni	2027	Sezione Inclusione e differenze di genere

	Rappresentanza nella sezione young	Socie e Soci	Presidente Consiglio direttivo	<10% di divario tra % socie e % socie nella sezione Young	2027	Sezione Inclusione e differenze di genere
	Rappresentanza donne nelle UCP	Socie e Soci	Presidente Consiglio direttivo	>10% donne responsabili UCP	2027	Sezione Inclusione e differenze di genere
Integrazione della dimensione di genere nelle attività scientifiche.	Partecipazione a linee guida e lavori scientifici societari	Socie e Soci	Presidente Consiglio Direttivo Commissione ricerca e audit	> 10% della partecipazione delle socie nella authorship dei lavori societari	2027	Sezione Inclusione e differenze di genere
Prevenzione e contrasto a molestie e violenza di genere.	Segnalazione episodi di molestie e violenza di genere	Soci e Socie	Sezione Inclusione e differenze di genere	Elaborazione di una procedura di segnalazione e di comportamenti discriminatori e di molestie sessuali	2027	Presidente Consiglio direttivo
	Comunicazione e sensibilizzazione alle tematiche di genere	Soci e Socie	Sezione Inclusione e differenze di genere	Divulgazione e promozione delle tematiche di genere	2027	Presidente Consiglio direttivo Assemblea soci
Sensibilizzazione e coinvolgimento dei soci a tutti i livelli.	Presa di coscienza delle problematiche legate all'inclusione per migliorare benessere societario	Soci e Socie	Sezione Inclusione e differenze di genere	Revisione e aggiornamento GEP	2027	Presidente Consiglio direttivo Assemblea soci

4. Monitoraggio e Valutazione

- Raccolta periodica di dati disaggregati.
- Indicatori di risultato e impatto.
- Report annuale sullo stato di avanzamento.
- Sezione Inclusione e differenze di genere incaricata di supervisione.

5. Revisione del Piano

- Revisione biennale (o secondo necessità).
- Aggiornamento delle misure in base ai risultati.

6. Strategia di diffusione

- Pubblicazione sul sito istituzionale.
- Comunicazioni interne ai soci.
- Disseminazione alle altre società scientifiche, agli ospedali, alle università e agli stakeholder esterni (es. aziende farmaceutiche).