



Gender Equality Plan

2022-2024

Sommario

.....	1
Presentazione	3
Componenti del gruppo di lavoro per il GEP	4
Introduzione	5
Analisi di contesto	5
Personale tecnico-amministrativo.....	5
Personale medico	6
Personale riabilitativo.....	6
Ruoli di coordinamento	7
Il Gender Equality Plan di ISICO 2022-2024.....	8
Obiettivo strategico 1 - Gender balance in leadership and decision-making	9
Obiettivo strategico 2 - Dissemination and awareness-raising	9

Presentazione

La parità di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea ed è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite. La parità di genere nella ricerca scientifica e nella formazione assicura che i sistemi di sviluppo e innovazione supportino società egualitarie e democratiche.

Nello specifico la parità di genere:

- Contribuisce a migliorare la qualità e l'impatto della ricerca e dell'innovazione facendo sì che queste siano pertinenti per l'intera società;
- Crea ambienti di lavoro migliori che consentano ricerca e apprendimento di buona qualità e aiutino a massimizzare il potenziale e i talenti di tutto il personale e degli studenti;
- Aiuta ad attrarre e trattenere i talenti assicurando che tutto il personale possa essere sicuro che le loro capacità saranno valutate e riconosciute in modo equo e appropriato.

Horizon Europe, il programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare la parità di genere nelle organizzazioni europee. In particolare, è divenuto obbligatorio per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) per poter accedere ai finanziamenti del programma Horizon.

Il GEP si definisce come un piano strategico volto a:

- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per identificare i bias di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere bias di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori.

Indica inoltre cinque aree prioritarie di intervento alle quali dedicare misure specifiche, ovvero:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Infine, raccomanda che sia un documento pubblico e accessibile, approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione.

L'implementazione delle azioni avviene sotto la responsabilità di un gruppo dedicato e con l'investimento di adeguate risorse economiche. Il GEP coinvolge tutti coloro che lavorano in ISICO (Istituto Scientifico Italiano Colonna Vertebrale) in un processo di cooperazione e responsabilità ben definite, reciprocamente accettate e condivise.

Componenti del gruppo di lavoro per il GEP

- Irene Ferrario
- Alberto Negrini
- Lorenza Vallini
- Fabio Zaina

Introduzione

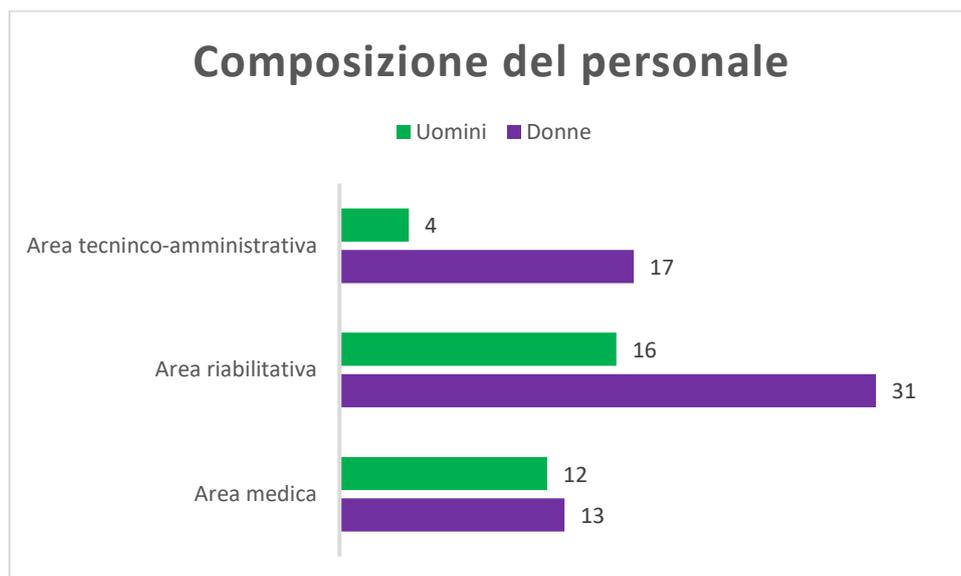
L'Istituto Scientifico Italiano Colonna Vertebrale (ISICO) nasce nel 2003 con l'apertura del primo ambulatorio a Milano. L'attività terapeutica è indirizzata prevalentemente alla cura della deformità vertebrali, utilizzando le metodologie rieducative allora più diffuse in Italia, arricchite nel confronto con le esperienze sviluppate nei Centri Scoliosi più qualificati d'Europa.

ISICO si distingue nel panorama nazionale e internazionale per la profonda e sempre aggiornata competenza nel trattamento riabilitativo della scoliosi, ma anche per l'attività di ricerca scientifica che ha fatto del nostro Istituto un punto di riferimento a livello internazionale tra gli specialisti del settore: utilizziamo protocolli e strumenti che hanno avuto prove di efficacia dimostrata scientificamente, perché in Isico la pratica medica è basata sull'approccio EBM (Evidence Based Medicine), definito come "l'integrazione delle migliori prove scientifiche provenienti dalla ricerca con l'esperienza clinica e i valori del paziente".

Analisi di contesto

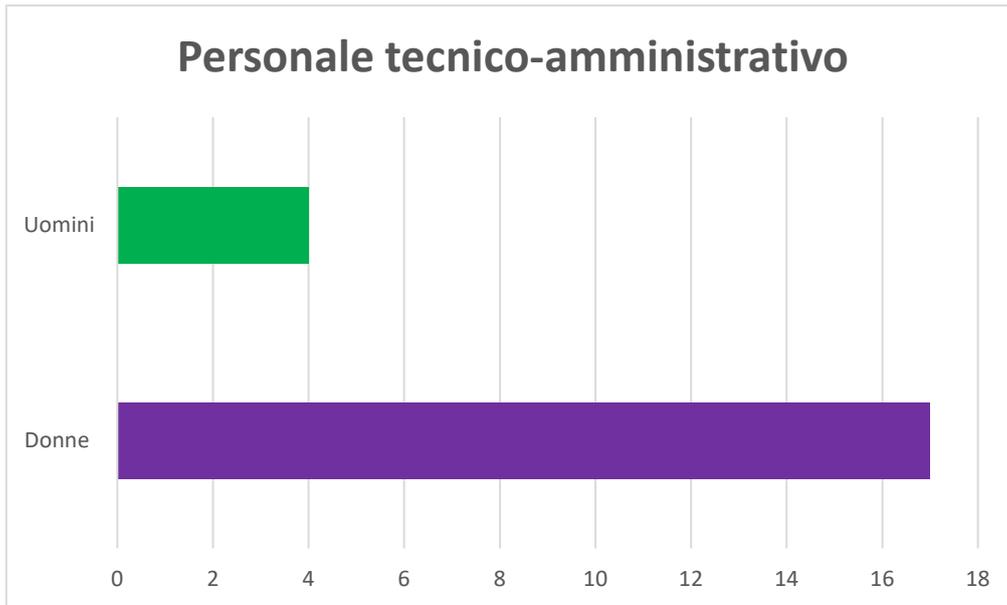
Il monitoraggio e l'analisi della composizione di genere del personale ISICO è stato avviato nel 2022, i dati proposti di seguito sono aggiornati al 31 marzo 2022.

ISICO è presente in 33 città italiane con 39 ambulatori. Il personale conta 93 persone (66% donne, 34% uomini) suddivisi in personale tecnico-amministrativo, personale medico e personale riabilitativo.



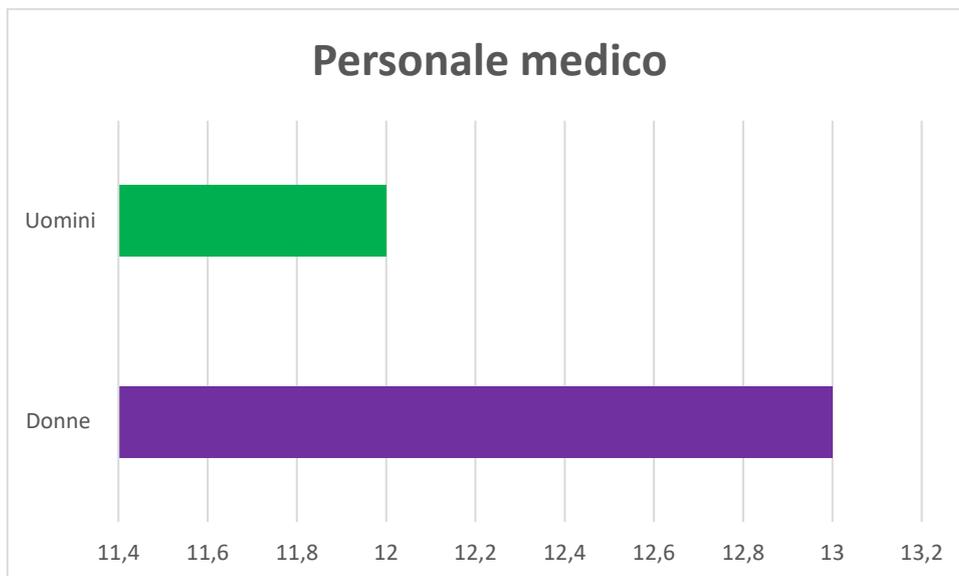
Personale tecnico-amministrativo

Le donne rappresentano l'81% del personale tecnico amministrativo, occupando il 100% dei ruoli di coordinamento.



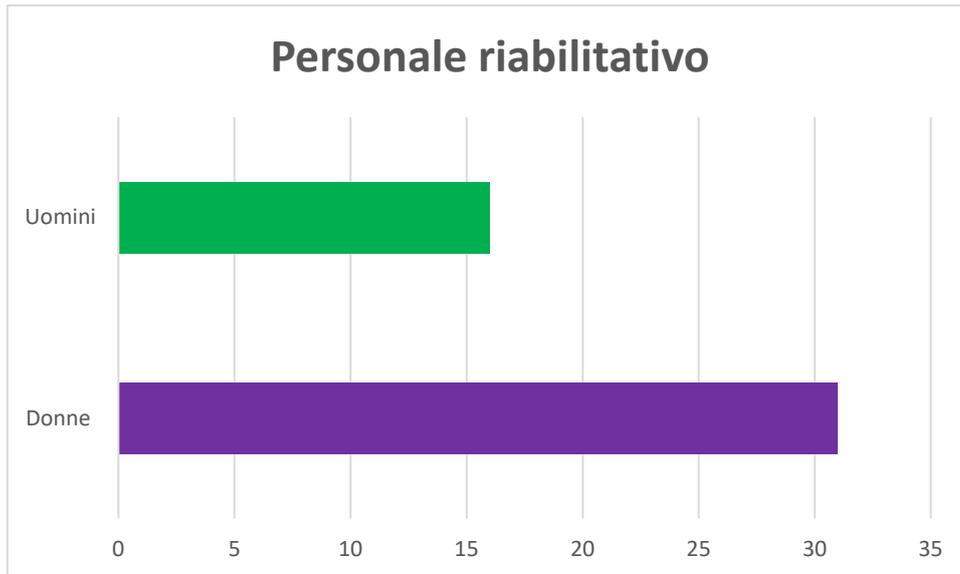
Personale medico

Il personale medico è costituito al 52% da donne e al 48% da uomini. Le donne occupano i due terzi dei ruoli di coordinamento.



Personale riabilitativo

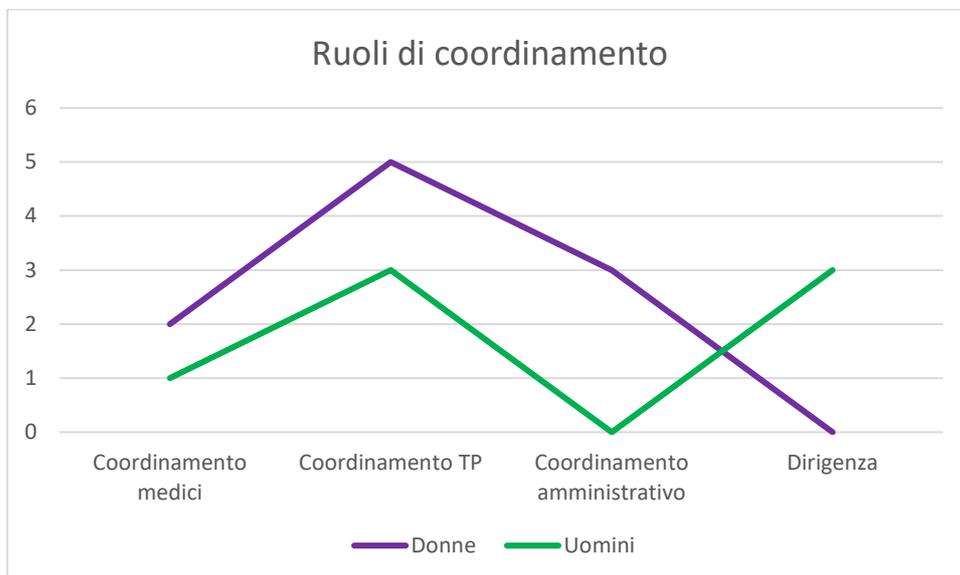
Le donne rappresentano il 66% del personale riabilitativo, mentre gli uomini il 34%. I ruoli di coordinamento sono occupati da donne nel 75% dei casi.



Ruoli di coordinamento

I ruoli di coordinamento sono ricoperti in maggioranza dalle donne per quanto riguarda il coordinamento in area medica (67%), riabilitativa (75%) e tecnico-amministrativa (100%).

I ruoli dirigenziali di Direttore generale, Direttore Sanitario e Direttore dei terapeuti sono ricoperti da uomini come si può osservare nella forbice presente nel grafico.



Il Gender Equality Plan di ISICO 2022-2024

Da un punto di vista procedurale, il processo di adozione del GEP si è articolato in diverse fasi:

- Analisi dello stato dell'arte: si è proceduto a una ricerca sulla legislazione nazionale ed europea in materia di parità di genere, delle misure e delle azioni già esistenti in ISICO e a una prima identificazione delle aree di intervento;
- Pianificazione degli obiettivi strategici e delle azioni da intraprendere;
- Implementazione del piano con previsione di opportune iniziative di disseminazione e divulgazione;
- Monitoraggio dei risultati a cadenza annuale sulla base dei quali gli obiettivi possono essere eventualmente riconsiderati e produzione di un report finale che porrà le basi per il nuovo piano triennale 2025-2027.

In merito ai contenuti del GEP, in ottemperanza a quanto disposto dai General Annexes al Work Programme Horizon Europe 2021-2022, sono state identificate le aree di azione primaria. Il presente GEP sarà, quindi, costituito da 2 obiettivi strategici:

1. Gender balance in leadership and decision-making;
2. Dissemination and awareness-raising.

Ogni obiettivo strategico è stato a sua volta declinato in una serie di obiettivi specifici, che costituiranno la base delle azioni relative all'implementazione concreta del piano nelle varie dimensioni in cui opera ISICO.

Obiettivo strategico 1 - Gender balance in leadership and decision-making

Per poter raggiungere una parità di genere sostanziale è fondamentale che chi riveste ruoli di coordinamento sia in grado di prendere in esame tutti gli aspetti relativi al tema della parità di genere.

- Obiettivo specifico 1.1: organizzazione di training su gender equality e bias di genere inconsapevoli per i decision-makers
- Obiettivo specifico 1.2: nomina di un/a delegato/a per la parità di genere con compiti di coordinamento e supervisione rispetto all'implementazione delle misure contenute nel GEP

Aree coinvolte: coordinatori e dirigenti.

Indicatore: nomina delegato/a e svolgimento moduli formativi

Obiettivo strategico 2 - Dissemination and awareness-raising

Il GEP non può ridursi a un atto meramente formale e procedurale, ma necessita di essere declinato nella realtà concreta di ISICO e disseminato secondo una strategia mirata di comunicazione.

Aree coinvolte: Comunicazione e ufficio stampa

Indicatori: materiale informativo, sito web

- Obiettivo specifico 2.1: attuazione di misure per rendere facilmente disponibile e accessibile il GEP sul sito istituzione e pubblicazione brochure e vademecum informativi.