

EQUALITY

Gender Equality Plan

2025-2027



Sommario

1. Presentazione.....	3
2. Introduzione	5
3. Analisi di contesto	5
Area tecnico-amministrativa	5
Area medica.....	6
Area riabilitativa	6
Area psicologica.....	7
Ruoli di coordinamento.....	7
4. Il Gender Equality Plan di ISICO 2025-2027	9
Obiettivi strategici 2025–2027	9
Obiettivo 1 – Gender balance in leadership and decision-making	9
Obiettivo 2 – Dissemination and awareness-raising.....	10
Obiettivo 3 – Gender equality nella ricerca scientifica.....	10
5. Monitoraggio e valutazione	10
6. Referente e gruppo di lavoro	10

Gender Equality Plan 2025–2027

ISICO – Istituto Scientifico Italiano Colonna Vertebrale

1. Presentazione

La promozione della parità di genere rappresenta un principio cardine per l'Unione Europea ed è uno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile definiti dalle Nazioni Unite. In ambito accademico e scientifico, garantire l'equità tra i generi è essenziale per costruire sistemi di ricerca e innovazione realmente inclusivi, che rispecchino e rispondano ai bisogni di tutta la società.

In particolare, la parità di genere:

- eleva la qualità e la rilevanza della ricerca, rendendola più rappresentativa e utile per la collettività;
- contribuisce a creare ambienti professionali più stimolanti e inclusivi, capaci di valorizzare appieno le competenze e il potenziale di ogni individuo;
- rafforza la capacità delle organizzazioni di attrarre, motivare e trattenere talenti, assicurando a tutti pari opportunità di crescita e riconoscimento professionale.

Con il Programma Quadro per la Ricerca e l'Innovazione Horizon Europe (2021–2027), l'Unione Europea ha introdotto nuove misure volte a consolidare la parità di genere nel settore della ricerca. Tra queste, l'obbligo per gli enti di ricerca e le istituzioni di istruzione superiore di adottare un Gender Equality Plan (GEP) come prerequisito per accedere ai finanziamenti.

Il GEP si configura come uno strumento strategico che consente di:

- analizzare pratiche e procedure esistenti per individuare eventuali disuguaglianze di genere;
- mettere in atto azioni correttive innovative per superare i bias presenti;
- stabilire obiettivi chiari e monitorare i progressi nel tempo attraverso indicatori specifici.

Sono cinque le aree di intervento prioritarie individuate:

1. conciliazione tra vita professionale e privata e promozione di una cultura organizzativa inclusiva;
2. parità di genere nei ruoli apicali e negli organi decisionali;
3. equità nei processi di selezione e avanzamento di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;
5. prevenzione e contrasto alla violenza e alle molestie di genere.

Il GEP deve essere un documento pubblico, trasparente e approvato dalla governance dell'organizzazione. La sua efficacia dipende dal coinvolgimento attivo di tutte le persone che operano in ISICO, supportato da risorse adeguate e da un gruppo di lavoro incaricato di coordinarne l'attuazione, promuovendo una responsabilità condivisa e partecipata.

Il presente piano definisce la strategia di ISICO per il triennio 2025–2027 e si articola in cinque obiettivi strategici, coerenti con le linee guida europee e la realtà operativa dell'Istituto.

2. Introduzione

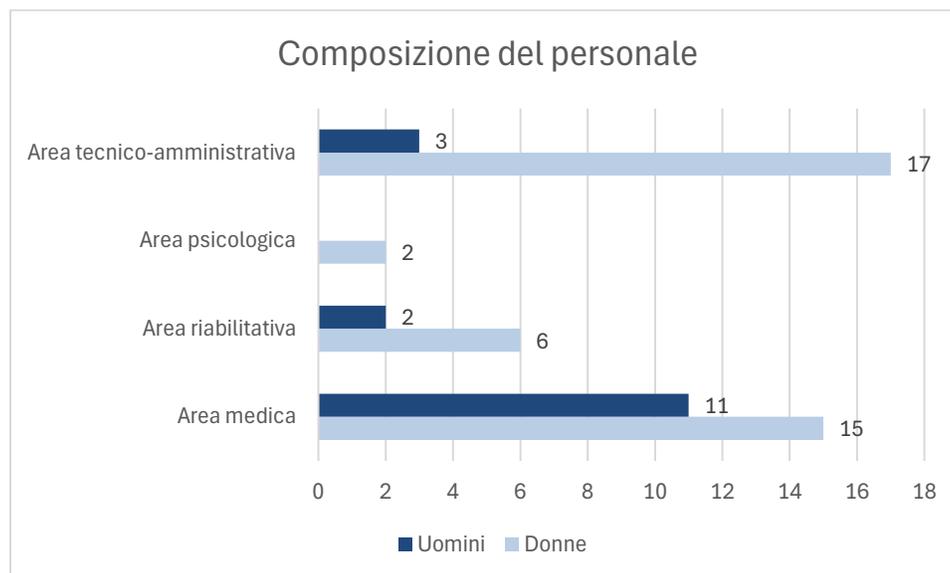
L'Istituto Scientifico Italiano Colonna Vertebrale (ISICO) nasce nel 2003 con l'apertura del primo ambulatorio a Milano. L'attività terapeutica è indirizzata prevalentemente alla cura della deformità vertebrali, utilizzando le metodologie rieducative allora più diffuse in Italia, arricchite nel confronto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

3. Analisi di contesto

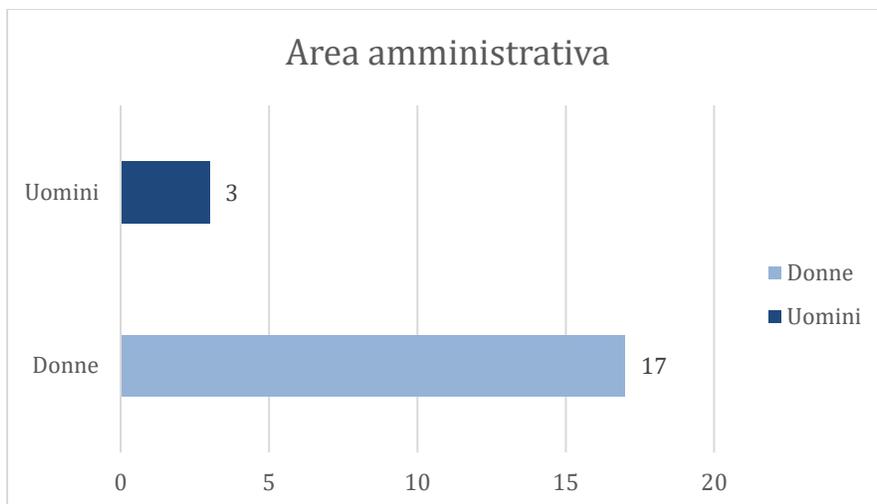
Il monitoraggio e l'analisi della composizione di genere del personale ISICO sono stati avviati nel 2022. I dati riportati di seguito sono aggiornati al 31 marzo 2025.

ISICO è attualmente presente in 48 città italiane, con un totale di 59 ambulatori. L'organico complessivo è composto da 96 persone (66% donne, 34% uomini) impiegati nella area medica, riabilitativa, psicologica e tecnico-amministrativa.



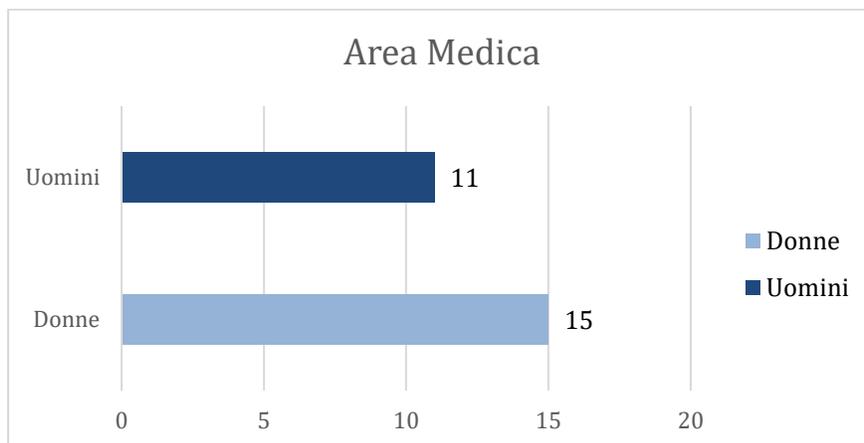
Area tecnico-amministrativa

Il numero di persone che lavorano nell'area tecnico-amministrativa è rimasto stabile rispetto al 2024. L'85% sono donne e ricoprono il 100% dei ruoli di coordinamento.



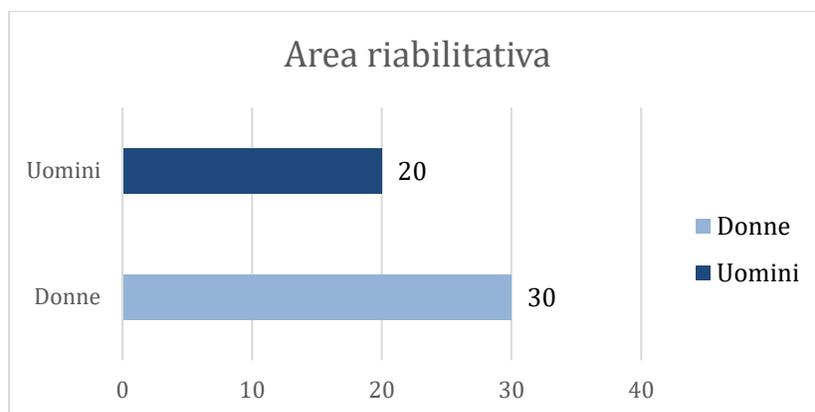
Area medica

Il personale medico è composto per il 58% da donne e per il 42% da uomini. Le posizioni di coordinamento sono rivestite da donne in un caso su tre, dato che rispecchia la situazione registrata a marzo 2024.



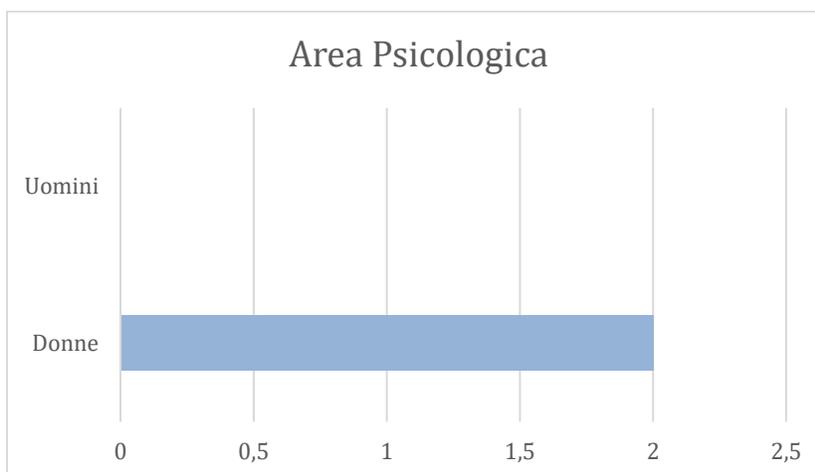
Area riabilitativa

In quest'area, le donne rappresentano il 60% del personale, mentre gli uomini il 40%. Le funzioni di coordinamento sono occupate da donne nel 75% dei casi.



Area psicologica

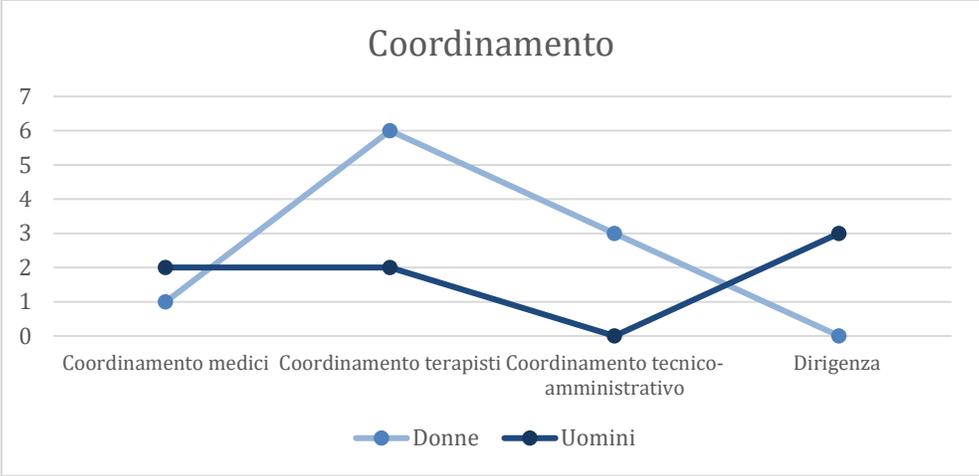
Tutte le professioniste attive come psicologhe psicoterapeute sono donne.



Ruoli di coordinamento

Come emerso nelle sezioni precedenti, le donne detengono la maggioranza dei ruoli di coordinamento nell'area riabilitativa (75%) e in quella tecnico-amministrativa (100%). Diversamente, nell'area medica la presenza femminile in posizioni di coordinamento si attesta al 33%.

I principali incarichi dirigenziali, ovvero Direttore Generale, Direttore Sanitario e Direttore dei Terapisti, risultano invece attualmente ricoperti da uomini.



4. Il Gender Equality Plan di ISICO 2025-2027

Dal punto di vista procedurale, l'elaborazione del presente GEP ha seguito un percorso strutturato in più fasi, basandosi anche sull'analisi dei risultati e delle esperienze raccolte nel report conclusivo del piano 2022–2024. Questo documento ha rappresentato una base utile per identificare le buone pratiche da consolidare e le aree di miglioramento da sviluppare.

Le fasi principali del processo sono state:

- Analisi dello stato dell'arte: studio della normativa nazionale ed europea sulla parità di genere, revisione delle misure già attive in ISICO e identificazione preliminare delle nuove aree di intervento;
- Definizione degli obiettivi strategici e delle azioni da implementare per il triennio 2025–2027;
- Monitoraggio annuale dei risultati, utile per eventuali aggiornamenti in corso d'opera e per la redazione del nuovo report triennale, che a sua volta costituirà la base per il futuro GEP.

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 3 obiettivi strategici:

1. Gender balance in leadership and decision-making;
2. Dissemination and awareness-raising.
3. Gender equality nella ricerca scientifica

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.

Obiettivi strategici 2025–2027

Obiettivo 1 – Gender balance in leadership and decision-making

- Obiettivo specifico 1.1: consolidare la formazione obbligatoria su gender bias per figure apicali.
- Obiettivo specifico 1.2: Formalizzare un “Gender Equality Officer” con ruolo permanente e visibilità istituzionale.

Aree coinvolte: Coordinamento clinico e amministrativo, Direzione generale

Indicatori: numero di moduli formativi erogati; incarico ufficiale e operatività del/dei delegato/i

Obiettivo 2 – Dissemination and awareness-raising

- Obiettivo specifico 2.1: Pubblicazione e aggiornamento del GEP sul sito istituzionale (in italiano e in inglese).
- Obiettivo specifico 2.2: Campagna di sensibilizzazione interna
- Obiettivo specifico 2.3: Redazione di un “Vademecum ISICO” sulla parità e il rispetto.

Aree coinvolte: Comunicazione, Direzione, Gender Equality Office.

Indicatori: accessi al GEP online, distribuzione materiale, feedback qualitativo.

Obiettivo 3 – Gender equality nella ricerca scientifica

- Obiettivo specifico 3.1: Inclusione della dimensione di genere nei progetti di ricerca quando rilevante.
- Obiettivo specifico 3.2: Incentivazione a progetti con leadership femminile.

Aree coinvolte: Segreteria scientifica, gruppo ricerca.

Indicatori: numero di pubblicazioni/progetti con esplicita dimensione di genere. Numero di PI di genere femminile.

5. Monitoraggio e valutazione

Il monitoraggio sarà annuale, sotto la responsabilità della Referente GEP, con l’elaborazione di un report periodico. Gli indicatori qualitativi e quantitativi saranno usati per valutare i risultati e ridefinire eventualmente le azioni previste.

6. Referente e gruppo di lavoro

Referente GEP: Irene Ferrario

Componenti del gruppo di lavoro:

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