

# **Gender Equality Plan – SIN 2023-2025**

## **Report 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 Pellecchia – 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

Nel novembre 2023 è stata costituita la consultazione di genere nell'ambito del direttivo della SIN che ha sviluppato un Gender Equality Plan (GEP), pubblicato nel marzo 2024, con l'obiettivo di identificare la strategia per l'uguaglianza di genere nella SIN.

### **Premessa generale**

Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, in Italia il divario di genere o “gender gap” rimane una sfida significativa. L'Italia si colloca infatti all'87esima posizione nel Global Gender Gap Report 2024. Tale divario permane in maniera significativa soprattutto per ruoli di leadership nei quali, sebbene la presenza femminile sia in progressivo aumento, rimane comunque una forte disparità.

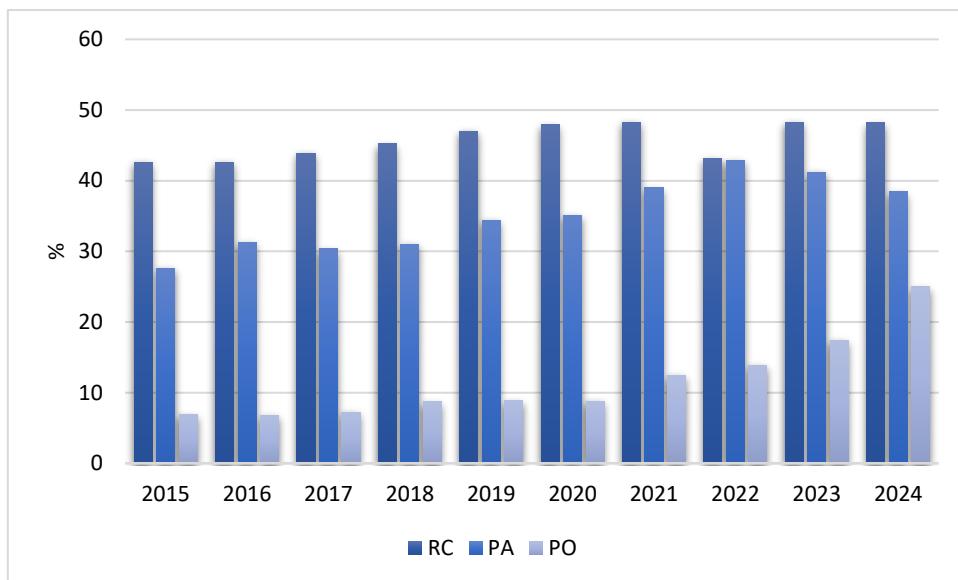
Sulla base dei dati dell'ANVUR, in Italia il gender gap è a tutt'oggi particolarmente evidente anche nell'ambito dei ruoli accademici. Si tratta di un fenomeno complesso e persistente, caratterizzato da una progressiva diminuzione della presenza femminile man mano che si sale nella gerarchia accademica. Questo fenomeno, noto come "soffitto di cristallo" o *glass ceiling*, impedisce alle donne di raggiungere i vertici della carriera accademica. Tale fenomeno di “segregazione verticale” vede tra le principali cause gli stereotipi di genere, il minore accesso a posizioni di leadership, la mancanza di modelli di ruolo, le minori opportunità di finanziamento per la ricerca e le maggiori difficoltà nel conciliare carriera e vita familiare.

### **Il gender gap nella Neurologia Italiana**

Nonostante le donne siano spesso la maggioranza tra gli studenti di medicina, la loro presenza diminuisce progressivamente nelle posizioni accademiche più alte. Tale segregazione verticale è ampiamente presente anche nell'ambito della neurologia italiana.

Relativamente ai ruoli apicali nel SSN, da un'analisi dei dati del Ministero della salute (dicembre 2024), su 151 UOC di neurologia presenti nel territorio nazionale solo il 20% sono dirette da donne.

Analogamente alle posizioni apicali nell'ambito del SSN, il fenomeno del “glass ceiling” è presente anche in ambito accademico. Da un'analisi dei dati CINECA (dicembre 2024), sebbene le donne rappresentino circa il 50% dei ricercatori universitari ed il 40% dei Professori Associati, tale percentuale scende al 25% (17/68) per il ruolo di Professore Ordinario. Va tuttavia rilevato un lento, ma progressivo trend di miglioramento negli ultimi 10 anni. Fino al 2020 infatti tale percentuale era inferiore al 10%, come riportato in tabella 1.



**Figura 1:** Presenza delle donne nei diversi ruoli accademici 2015-2025 (SSD MEDS-12A, Neurologia).

	Ricercatore			Professore Associato			Professore Ordinario		
	Totale	Donne	%	Totale	Donne	%	Totale	Donne	%
2015	136	58	42.6	123	34	27.6	72	5	6.9
2016	122	52	42.6	115	36	31.3	73	5	6.8
2017	114	50	43.9	115	35	30.4	69	5	7.2
2018	93	42	45.2	116	36	31.0	65	6	8.7
2019	83	39	47.0	125	43	34.4	67	5	8.9
2020	73	35	47.9	128	45	35.1	68	6	8.8
2021	58	28	48.3	136	53	39.0	72	9	12.5
2022	37	16	43.2	149	64	42.9	72	10	13.9
2023	29	14	48.3	148	61	41.2	69	12	17.4
2024	27	13	48.2	159	61	38.4	68	17	25.0

**Tabella 1:** Presenza delle donne nei diversi ruoli accademici 2015-2025 (SSD MEDS-12A, Neurologia).

Il divario di genere, presente sia in ambito sanitario che accademico, si riflette anche nell'ambito delle società scientifiche. Relativamente alla SIN, a fronte di un numero lievemente superiore di donne iscritte alla società (Soci donne 51,1%), la presenza delle donne nella faculty 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 vedono sempre una netta prevalenza maschile. Un divario di genere ancora più evidente si registra relativamente ai ruoli di vertice quali coordinatori dei gruppi di studio, presidenti delle associazioni autonome aderenti e segretari regionali (27.3% gruppi di studio; 37.5% segreterie regionali; 35.3% e associazioni autonome).

### Gender Equality Plan – SIN: Report marzo 2025

Alla luce dell'analisi del contesto sopra riportato e delle evidenze relative al gender gap in ambito neurologico, il Gender Equality Plan messo a punto dalla Società Italiana di Neurologia ha previsto diverse azioni con l'obiettivo di identificare la strategia per l'uguaglianza di genere nella SIN.

Il presente documento riporta un'analisi di quanto realizzato ad un anno dallo sviluppo del GEP.

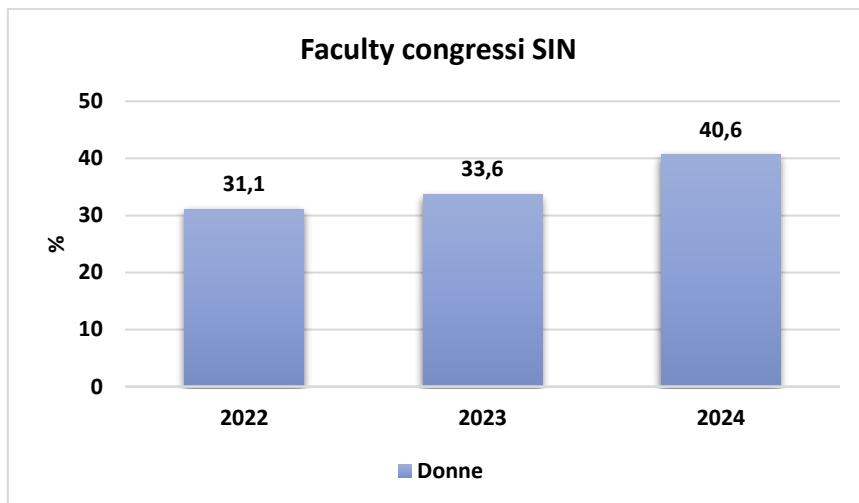
### Azione 1: Gender Gap in ambito societario

Alla luce del divario di genere registrato in ambito societario (analisi bilancio di genere congressi SIN 2022 e 2023) la SIN, in accordo a quanto pubblicato nel GEP, ha posto quale requisito essenziale un **bilancio di genere in TUTTI gli eventi organizzati dalla SIN o in quelli a cui la società concede il patrocinio.**

Al fine di monitorare l'efficacia delle azioni poste in essere sono stati 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)

Da un'analisi preliminare del bilancio di genere relativa al congresso 2024 tenutosi a Roma nel mese di novembre, per quanto ancora presente un divario di genere, si denota un sensibile incremento che vede una rappresentanza femminile pari al 40.6% (Faculty), segnando quindi un incremento del 7% rispetto al 2023 e del 9.5% rispetto al 2022. (Fig 1)



**Figura 2:** Presenza delle donne nei congressi nazionali della SIN

Rispetto al 2023 si registra anche un lieve incremento della leadership femminile nelle diverse cariche elettive (coordinatori GdS, Presidenti AAA, Sezioni regionali). Globalmente, infatti, nel 2023 le donne ricoprivano il 32.7% dei ruoli di vertice mentre oggi rappresentano il 35.7% (+3%). Tuttavia va sottolineato che, rispetto alla precedente analisi (2023), delle 56 cariche elettive relative ai GdS, AAA e Sezioni regionali, le cariche rinnovate in quanto in scadenza o per nuova costituzione sono state solo 16 ed hanno visto l'elezione paritaria di 8 donne ed 8 uomini.

Obiettivo per il 2025 sarà quello di raggiungere la parità di genere non solo **negli eventi organizzati dalla SIN (nazionali e regionali), ma anche in quelli a cui la società concede il patrocinio.** La consultazione opererà quindi una stretta azione di monitoraggio in tal senso.

#### **Azione 2. Leadership femminile: identificazione delle possibili cause del gender gap in ambito neurologico. Risultati della survey sul gender gap.**

Il divario di genere osservato in ambito societario riflette evidentemente una più importante distorsione relativa alla leadership femminile in ambito neurologico. Risulta quindi fondamentale comprendere le ragioni alla base di tale distorsione al fine di poter predisporre strategie correttive adeguate.

Per tale motivo, nell'ambito delle iniziative della consultazione di genere, è stata effettuata una survey per identificare le possibili barriere alla progressione di carriera al femminile in ambito neurologico e sulla motivazione alla carriera scientifica.

È stato creato un questionario online, utilizzando Google forms, rivolto a tutti i neurologi della Società Italiana di Neurologia (SIN). Tutti i membri sono stati contattati attraverso la mailing list della società e sono stati invitati a partecipare al sondaggio. La survey è stata aperta il 21/10/2024 e si è conclusa il 30/11/2024. Il questionario era composto dalle seguenti sezioni che esploravano diversi ambiti:

1. Dati Demografici
2. Carriera lavorativa e ambiente
3. Ricerca
4. Carriera accademica
5. Società scientifiche
6. Equilibrio vita-lavoro
7. Programmi di sostegno e percezione della parità di genere

Una sezione a parte era destinata agli specializzandi di ultimo anno al fine di conoscerne le priorità lavorative, il possibile interesse verso la ricerca scientifica e la carriera accademica.

### **Sintesi dei principali risultati.**

Alla survey hanno risposto 237 neurologi (64.1% donne; età media  $42.5 \pm 13.6$ )

#### **1. Ambito lavorativo e Carriera Accademica**

L'analisi dei dati ha messo in evidenza una diversa percezione tra uomini e donne relativamente alla discriminazione di genere in ambito lavorativo, progressione di carriera e carriera accademica.

#### **2. Equilibrio vita/lavoro**

I dati maggiormente allarmanti emergono purtroppo dall'analisi dei dati relativi all'equilibrio vita-lavoro. Emerge infatti che, senza significative differenze di genere, **il 61.1% dei rispondenti non ha figli** (l'età media dei soggetti che non hanno figli è  $38.5 \pm 11.8$ ). Tuttavia tale scelta è stata influenzata dall'attività lavorativa soprattutto per le donne (54.4% delle donne e 25% degli uomini,  $<0.0001$ ). Si rileva di fatto che **il 63% del campione NON dispone in ambito formativo/lavorativo di strutture e programmi di conciliazione lavoro-famiglia** (asili nido aziendali, etc) e tale percentuale arriva al 70% nelle aree meridionali.

Anche l'equilibrio vita-lavoro risulta essere scarsamente soddisfacente per circa il 50% dei rispondenti, senza significative differenze di genere, anche se per il 75% delle donne il genere è un determinante per equilibrio professionale/personale.

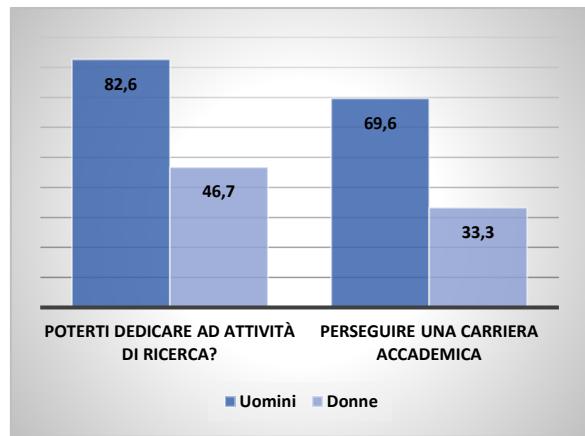
#### **3. Società scientifiche e Ricerca**

Quasi il **60% delle donne riscontra una disparità di genere nell'ambito delle società scientifiche Italiane**, soprattutto relativamente ai ruoli di leadership (72.7%). Anche nell'ambito della ricerca si registrano differenze significative soprattutto per quanto riguarda l'accesso ai bandi e alla politica relativa all'authorship.

#### **4. Specializzandi**

Dei 237 partecipanti, 68 (23 uomini e 45 donne) erano iscritti all'ultimo anno della scuola di specializzazione in neurologia. L'analisi dei dati di questa sezione ha fatto emergere una **scarsa attrattività verso la carriera accademica e l'attività di ricerca** soprattutto tra le donne. La maggior parte dei partecipanti, infatti, vorrebbe subito entrare nel mondo del lavoro (83%), senza differenze di genere significative. Tuttavia solo il 33.3% delle donne è attratta dalla carriera accademica contro il 70% degli uomini.

In conclusione nelle nuove generazioni poche sono le donne attratte dalla ricerca scientifica e dalla possibilità di una carriera accademica. (Figura 3)



Si sta completando la stesura di un paper che sarà a breve sottomesso (possibilmente entro la fine di Aprile) alla rivista scientifica “*Neurological Sciences*”

### Azione 3. Strategie future

L’analisi del contesto sulla leadership femminile in neurologia unitamente all’analisi della survey sul gender gap condotta nell’ambito della SIN ha evidenziato la presenza di un importante divario al livello del SSN, accademico e societario.

Al tale divario contribuiscono diversi fattori:

- **Barriere strutturali:** disparità nelle opportunità di carriera e nei criteri di valutazione.
- **Stereotipi di genere:** percezione della leadership accademica come un ruolo maschile
- **Mancanza di modelli di ruolo:** scarsa presenza di donne in posizioni di leadership
- **Difficoltà di conciliazione lavoro/famiglia:** la carriera accademica richiede un impegno intenso, che può essere difficile da conciliare con le responsabilità familiari, che spesso gravano maggiormente sulle donne.

Per ridurre il divario di genere, è necessario un approccio multidimensionale basato su strategie ed azioni concrete. Le strategie per un bilancio di genere, soprattutto nell’ambito dei ruoli apicali, comprendono:

- Trasparenza nei criteri di selezione per posizioni accademiche e di leadership.
- Promozione di programmi di mentoring per sostenere la carriera accademica delle donne.
- Politiche di work-life balance, come flessibilità oraria e congedi equamente distribuiti.
- Valutazione equa della produttività scientifica, considerando anche interruzioni di carriera legate alla maternità.
- Adozione di quote di genere, dove necessario, per riequilibrare la rappresentanza femminile nelle posizioni di vertice.

Tali strategie, pur dipendendo largamente dalle politiche nazionali, possono essere fortemente coadiuvate dalla SIN, che può svolgere un ruolo centrale soprattutto relativamente a programmi di mentoring e networking per le giovani ricercatrici. Nei prossimi mesi saranno quindi organizzati specifici programmi di mentoring e networking per diffondere la cultura di genere anche mediante attività volte alla promozione di donne ricercatrici (organizzazione di workshop, podcast e webinar).