

PIANO STRATEGICO PER L'EQUITÀ DI GENERE E PER L'INCLUSIONE



SItI 2026-2028

COMMISSIONE

Mara Morini

Coordinatrice

Componenti

Antonella Agodi

Fabrizio Bert

Virginia Casigliani

Luciana Prete

Alessandra Sinopoli

Referente per Giunta Esecutiva

Caterina Rizzo

Presidente SItI

Enrico di Rosa

Si ringraziano per il contributo

Martina Barchitta

Giuliana Favara

Roberta Magnano San Lio

CONTESTO

Secondo il rapporto SDGs 2025 per l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, al 1° gennaio 2025, **le donne occupavano il 27.2% dei seggi nei parlamenti nazionali**; si tratta di un aumento di 4.9 punti percentuali rispetto al 2015, ma solo di 0.3 punti rispetto al 2024, segnando un rallentamento rispetto alla crescita media annua di quasi 0.5 punti registrata nel decennio precedente. La rappresentanza femminile nei governi locali si è fermata al 35.5%, dopo una crescita media annua di 0.4 punti a partire dal 2020.

A livello globale, **le donne occupano meno di un terzo delle posizioni manageriali**. Dal 2015 al 2023 la loro rappresentanza è aumentata di soli 2.4 punti percentuali, raggiungendo il 30%.

Il 2024, anno delle cosiddette “super elezioni”, ha rappresentato **un’occasione mancata per promuovere una rappresentanza e una leadership parlamentare più inclusive**. Benché in 59 Paesi siano stati rinnovati i parlamenti con un ricambio di oltre 12.000 seggi, la quota di donne e giovani non ha registrato variazioni significative. Un **segnale positivo emerge tuttavia dal rapporto più equilibrato tra uomini e donne tra i parlamentari più giovani (57:43 sotto i 30 anni; 63:37 sotto i 40 anni)**.

Solo il 56.3% delle donne di età compresa tra 15 e 49 anni, sposate o conviventi, dispone di pieno potere decisionale in materia di salute e diritti sessuali e riproduttivi, secondo i dati provenienti da 78 Paesi.

I dati di monitoraggio degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, inclusi quelli relativi al Goal 5, adottano un approccio binario (donne/uomini), escludendo le persone non binarie, trans e altre identità di genere non conformi.

Tuttavia, l'Agenda 2030 si fonda sul principio “Leave no one behind”, che offre uno spazio politico e strategico per promuovere una maggiore inclusività nelle metriche e negli obiettivi.

Agenzie e associazioni internazionali come UNDP, OHCHR, UNFPA e ILGA-Europe sottolineano la necessità di migliorare la raccolta e l'analisi di dati disaggregati per identità di genere, per garantire visibilità e diritti a tutte le soggettività.

A livello italiano, il rapporto SDGs 2025 per l'Agenda 2030 dell'Istat evidenzia un peggioramento della quota femminile negli organi decisionali (Istat, 2024), mentre la presenza delle donne nei consigli di amministrazione delle società quotate in borsa rimane sostanzialmente stabile (Consob, 2024) rispetto all'anno precedente. Nel 2024 si osserva un incremento della rappresentanza politica femminile a livello locale (Istat, 2024), a fronte di una riduzione in Parlamento (Istat, 2022). Rispetto a dieci anni prima, tuttavia, tutti gli indicatori considerati mostrano un miglioramento delle percentuali di presenza femminile.

Spostando l'attenzione sulle disuguaglianze di genere nella carriera accademica dell'area medica in Italia, **i risultati di un'analisi condotta a livello nazionale, considerano dati dal 2014 al 2023, mostrano che, sebbene le donne siano ampiamente rappresentate nelle fasi iniziali del percorso accademico, la loro presenza si riduce sensibilmente nelle posizioni apicali**. È stata confermata anche la persistenza di forme di disuguaglianza verticale e orizzontale nel contesto accademico, che interessano in particolare la progressione e la stabilizzazione delle donne nella carriera universitaria («Gender differences in the Italian academic landscape: Examining inequalities within the medical area in the last decade”. PlosOne 2025).

PREMESSA

La promozione della salute pubblica richiede un impegno sistematico verso l'equità, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze. La Società Italiana di Igiene, Medicina Preventiva e Sanità Pubblica (SIItI), in quanto società scientifica di riferimento per la salute pubblica, a livello collettivo e individuale, riconosce la propria responsabilità nel contribuire alla riduzione delle disuguaglianze e nel promuovere contesti professionali e scientifici inclusivi.

L'obiettivo è quello di creare un ambiente professionale, accademico e associativo in cui nessuna persona sia svantaggiata o esclusa per motivi legati al genere, all'identità, all'etnia, allo stato socio-economico, alla disabilità o ad altri fattori di vulnerabilità.

La finalità del Piano strategico definisce il quadro di riferimento entro cui la SIItI intende promuovere, nel triennio 2026–2028, un'integrazione sistematica della prospettiva di genere nelle proprie attività scientifiche, formative e istituzionali. L'equità di genere è intesa nel presente Piano come dimensione organizzativa, scientifica e culturale, che riguarda sia la rappresentanza nei processi decisionali sia l'integrazione della prospettiva di genere nei contenuti della sanità pubblica.

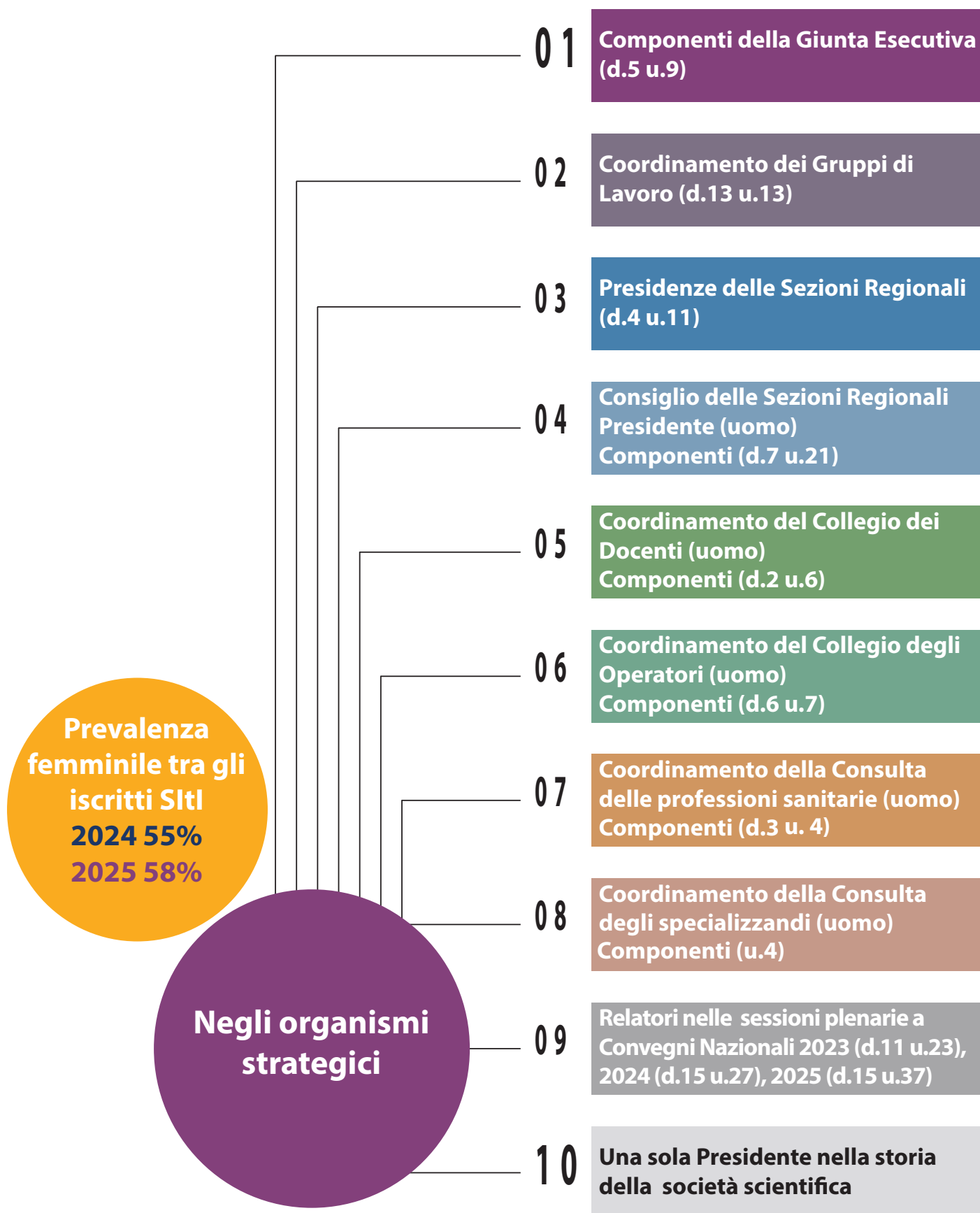
FACT SHEET

A fronte di una prevalenza femminile tra le persone iscritte alla società scientifica nel 2024 55% (d.1268 - u.1047), nel 2025 58% (d.1060 - u.780) dati al 18/08/2025, la composizione degli organi decisionali presenta una distribuzione di genere non ancora pienamente proporzionale.

ORGANI	% UOMINI (u.)	% DONNE (d.)
Giunta Esecutiva	64,3	35,7
Consiglio sezioni regionali	75	25
Collegio dei Docenti	75	25
Collegio degli Operatori	46,2	53,8
Coordinatore Gdl	50	50
Consulta professioni sanitarie	57	43
Presidenza sezioni regionali	73,3	26,7

Sono presentati dati solo su uomini e donne, perché nella nostra società scientifica, come nella maggior parte delle istituzioni italiane, sono raccolti dati esclusivamente secondo una classificazione binaria (maschio/femmina). Questo approccio esclude sistematicamente le persone non binarie, intersex, agender e altre identità di genere.

u. = UOMINI
d. = DONNE



AREE DI INTERVENTO

Il Piano si articola in tre Aree di intervento, che individuano gli ambiti strategici dell'azione della SItI nel triennio. Ciascuna Area viene declinata in un obiettivo strategico specifico, corredato da azioni e indicatori di monitoraggio.

A tali obiettivi si affianca un quarto obiettivo, di natura trasversale, dedicato al sistema di monitoraggio e valutazione del Piano, al fine di garantirne coerenza, misurabilità e aggiornamento nel tempo.

A - Cultura e comunicazione: promuovere una cultura inclusiva e intersezionale rafforzando la consapevolezza e contrastando le discriminazione attraverso percorsi di formazione, sensibilizzazione e comunicazione

B - Partecipazione e leadership: favorire una leadership che rifletta una reale equità di genere, valorizzando competenze e pluralità di prospettive. Promuovere un equilibrio nella rappresentanza di genere negli organismi decisionali della società e nella sua governance complessiva

C - Valorizzazione e sostegno: garantire l'integrazione sistematica della dimensione di genere nella ricerca con un'ottica intersezionale, nella produzione di raccomandazioni, linee d'indirizzo e nella pratica di sanità pubblica promuovendo valutazioni d'impatto di genere ex ante ed ex post per prevenire e contrastare le disuguaglianze

Per ogni area sono state proposte una serie di azioni, la cui realizzazione sarà misurata attraverso gli indicatori specifici.

OBIETTIVI

Gli obiettivi in cui si declinano queste aree sono quindi i seguenti:

- 1 - Promuovere una cultura organizzativa e scientifica inclusiva, equa e trasparente** che integri la parità di genere con un'ottica intersezionale in tutte le attività della SItI
- 2 - Favorire una leadership che includa e valorizzi tutte le competenze** tramite una rappresentanza di genere equa e bilanciata negli organi decisionali, in ambito accademico e professionale
- 3 - Sostenere il ruolo della SItI come punto di riferimento nazionale e internazionale** per la promozione dell'equità di genere in Sanità Pubblica
- 4 - Proporre l'istituzione di un osservatorio** al fine di monitorare strategie e interventi con un approccio intersezionale

Obiettivo 1

Promuovere una cultura organizzativa e scientifica inclusiva, equa e trasparente che integri la parità di genere con un'ottica intersezionale in tutte le attività della SItI.

L'obiettivo 1 si concentra sul rafforzamento della dimensione culturale e formativa, intesa come condizione abilitante per ogni cambiamento strutturale. Le azioni previste mirano a consolidare consapevolezza, strumenti e linguaggi condivisi, favorendo la co-progettazione e il coinvolgimento delle diverse componenti della Società.

AZIONE	INDICATORE
1a - Realizzare momenti formativi sul tema dell'equità di genere	2 momenti formativi/anno, di cui uno durante il Congresso Nazionale
1b - Stendere linee d'indirizzo che sostengano un linguaggio gender-sensitive	Documento presentato e diffuso fra le persone iscritte alla SItI
1c - Promuovere la prospettiva di genere nelle attività dei Gruppi di Lavoro e nelle iniziative formative della SItI	Almeno 1 iniziativa/anno per ciascun ambito (GdL e formazione) che integri esplicitamente la prospettiva di genere

Obiettivo 2

Favorire una leadership che includa e valorizzi tutte le competenze tramite una rappresentanza di genere equa e bilanciata negli organi decisionali, in ambito accademico e professionale.

L'obiettivo 2 interviene sull'equilibrio nei processi decisionali e nella rappresentanza scientifica. Le azioni non introducono meccanismi automatici o vincoli statutari, ma prevedono strumenti di monitoraggio e trasparenza volti a rendere visibili eventuali squilibri e a favorire una progressiva evoluzione organizzativa.

AZIONE	INDICATORE
2a - Favorire un graduale equilibrio di genere nella composizione degli organi decisionali della SItI	Monitoraggio biennale della composizione di genere negli organi decisionali della SItI (Giunta Esecutiva, Collegi, Consulte, Presidenze regionali), con pubblicazione dei dati in forma aggregata
2b - Favorire il bilanciamento di genere nei panel dei convegni SItI	Congresso Nazionale: Incremento annuale del 10% della quota femminile tra le relazioni delle sessioni plenarie, con pubblicazione annuale dei dati
2c - Realizzare survey ad hoc per monitorare le progressioni di carriera per genere in ambito accademico in almeno 3 Università disciplina Igiene MED 42	Report biennale con analisi disaggregata delle posizioni accademiche: Professore Ordinario, Associato; Ricercatore a tempo determinato di tipo A, B e Tenure Track
2d - Promuovere il riconoscimento e la partecipazione delle minoranze di genere nella comunità scientifica	Integrare nei moduli di iscrizione alla società e nei sistemi di rilevazione interna la possibilità di selezionare una opzione di genere non binario e altro, accanto alle opzioni esistenti oppure "preferisco non dichiarare"
2e - Monitorare la rappresentanza di genere nella concessione dei patrocinii SItI	Inserimento di verifica della composizione di genere tra relatori/trici e organi scientifici dell'evento, per cui si richiede il patrocinio. Rendicontazione annuale

Obiettivo 3

Sostenere il ruolo della SItI come punto di riferimento nazionale e internazionale per la promozione dell'equità di genere in Sanità Pubblica.

L'Obiettivo 3, corrispondente all'Area C d'intervento, mira a rafforzare il posizionamento della SItI nel panorama nazionale e internazionale come interlocutore competente sui temi dell'equità di genere in sanità pubblica. Le azioni previste promuovono collaborazione, produzione scientifica condivisa e integrazione della dimensione di genere nelle politiche e raccomandazioni.

AZIONE	INDICATORE
3a - Realizzare con altre società scientifiche documenti strategici di consenso su equità di genere	Produrre un documento di consenso con almeno un'altra società scientifica nel triennio
3b - Condividere obiettivi con altre società scientifiche	Realizzare eventi congressuali/workshop/seminari/webinar su temi di equità di genere con altre società scientifiche

Obiettivo 4

Attivare una funzione di monitoraggio permanente sull'equità di genere e l'inclusione all'interno della SItI .

L'obiettivo 4 introduce un sistema di monitoraggio progressivo e verificabile delle azioni previste dal Piano. In questa fase, la funzione di osservazione e raccolta dati viene ricondotta agli organi già esistenti, al fine di garantire continuità operativa e sostenibilità organizzativa.

AZIONE	INDICATORE
4a - Attribuire al GdL "Prevenzione di genere", in via transitoria, la funzione di monitoraggio e raccolta dati sull'attuazione del Piano	Evidenza documentale dell'attribuzione della funzione e definizione delle modalità operative entro 3 mesi dall'adozione del Piano
4b - Monitoraggio e valutazione del raggiungimento degli obiettivi	Redazione di un report annuale
4c - Lancio di una call per accogliere progetti/idee/proposte di miglioramento dalle persone iscritte alla SItI e per aggiornare il piano sulla base dei risultati ottenuti	Revisione del piano strategico nel 2028

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Piano ha durata triennale (2026–2028).

Nel 2028 sarà avviata una valutazione dei risultati raggiunti, sulla base degli indicatori definiti, al fine di aggiornare e ridefinire le priorità strategiche per il triennio successivo.



SItI 2026-2028