

## Policy SIAARTI in materia di diversità e inclusione

### 1. OBIETTIVI

La Società Italiana di Anestesia, Analgesia, Rianimazione e Terapia Intensiva (SIAARTI) **combatte contro tutte le forme di discriminazione** sulla base di etnia, razza, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale e **sostiene i valori della diversità e dell'inclusione** per il miglioramento di tutti i processi decisionali, per la crescita dell'innovazione e per l'ottimizzazione delle attività a finalità socio-sanitarie. Con questi presupposti, SIAARTI si pone in linea con la Legge Golfo-Mosca 120/2011, ma ancor più con le Call to Action europee di settore specialistico e il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza #NextgenerationItalia, approvato dal Consiglio dei Ministri il 12 gennaio 2021, che *«mira all'empowerment femminile e al contrasto alle discriminazioni di genere, all'accrescimento delle competenze, della capacità e delle prospettive occupazionali dei giovani, al riequilibrio territoriale»*.

**L'obiettivo della Policy SIAARTI in materia di diversità e inclusione è quello di garantire che la diversità e l'inclusione siano valori esplicitamente tenuti in considerazione, tanto nei processi decisionali, quanto nelle attività (formative, di ricerca, ecc.) societarie di sostegno allo sviluppo professionale e alla crescita culturale.**

Questa Policy si propone infine di garantire che i processi riguardanti la diversità e l'inclusione siano trasparenti, pubblici e valutabili.

### 2. DEFINIZIONI

In concetto di *diversità* fa riferimento alla presenza di differenze all'interno di un gruppo o di un'organizzazione, che quindi non si intende come omogeneo e rappresentativo. Nel caso specifico di SIAARTI, queste differenze possono includere il genere, la provenienza sociale (anche regionale e/o da una delle tre macroaree geografiche dell'Italia), l'età anagrafica, le competenze, l'esperienza e il livello lavorativo, l'ambito di interesse prevalentemente esercitato nei campi della disciplina (Anestesia e Medicina perioperatoria; Rianimazione e Terapia intensiva; Medicina critica dell'Emergenza; Medicina del dolore e cure palliative; Medicina iperbarica; Cure Materno-Infantili), il tipo di attività lavorativa (ospedaliero, universitario, servizio pubblico o privato). In questa ottica, SIAARTI si impegna a una politica volta all'*inclusione* e alla *valorizzazione delle diversità*, nella convinzione che esse, in tutte le loro manifestazioni, costituiscano un vantaggio strategico nel perseguimento dei fini della Società scientifica e della crescita professionale, quindi della qualità dei servizi erogati ai cittadini attraverso gli iscritti.

Nello specifico per **genere** si intende la costruzione sociale e culturale – mutevole nel tempo – che, in un'ottica binaria, attribuisce un ruolo specifico agli uomini e alle donne e che è spesso centrale nel modo in cui le persone definiscono loro stesse e sono definite dagli altri.

SIAARTI si propone di superare gli stereotipi che attribuiscono un ruolo subordinato al genere femminile e, più in generale, alle persone che non si riconoscono in una logica binaria, ponendosi l'obiettivo di promuovere politiche e misure che favoriscano il cambiamento culturale verso l'equità e consentano di far emergere le competenze, da qualsiasi genere esse siano espresse.

### 3. PROCEDURE

**3A. Valutazione della diversità** — Su base triennale e annuale, SIAARTI determinerà il profilo di rappresentanza delle diversità all'interno delle iniziative promosse dalla Società. Gli aspetti da tenere in considerazione e che verranno discussi in Consiglio Direttivo, includeranno genere, età, rappresentanza geografica (regioni e territori), esperienza professionale (medici in formazione, medici neospecialisti, medici specialisti da più di 5 anni), livello contrattuale (dirigenti medici di I o di II livello), ambito di attività lavorativa (ospedaliero o universitario) e campo principale di attività professionale all'interno della disciplina.

**3B. Governance:** La massima inclusione possibile delle diversità nella governance garantirà un processo decisionale che rifletta un'ampia gamma di prospettive. Gli organi societari (Comitati) e, di conseguenza, le cariche elettive a partire dal Consiglio Direttivo SIAARTI, dovrebbero riflettere la diversità dei soci. Fermi restando la libera scelta degli elettori e delle elettrici nella scelta dei rappresentanti negli organi elettivi e i criteri qualitativi che una Società scientifica deve esprimere, considerando anche la crescente rappresentanza femminile nel tessuto sanitario e accademico specialistico è auspicabile che anche il processo di nomina dei Consiglieri regionali e nazionali sia rappresentativo delle diversità (genere, età, esperienza, provenienza geografica, ambito lavorativo, campo di interesse, ecc.).

Per coerenza con le premesse e gli obiettivi espressi, SIAARTI ha sottoscritto nel 2020 il **Manifesto per un maggiore equilibrio di genere in Sanità** che, in sintonia con l'Agenda 2030 dell'ONU e con la Legge 120/2011, si propone il superamento del gender gap e il raggiungimento di una quota pari almeno al 40% di donne nel top e middle management delle organizzazioni pubbliche e private operanti in Sanità.

#### **3C. Congressi, convegni, corsi e workshop organizzati da SIAARTI:**

- I. I **Comitati Organizzatori** di tutti gli eventi SIAARTI devono garantire la massima rappresentatività dei generi, delle età anagrafiche, della provenienza geografica e delle varie *diversità*, come espresso nel punto 2 di questa Policy.
- II. Le **Faculty** degli eventi SIAARTI devono tendere a essere rappresentative delle diversità dei soci.
- III. Possono essere adottati, nelle Faculty degli eventi, obiettivi espliciti e correttivi per raggiungere la massima inclusione delle diversità anche impegnandosi a identificare e superare attraverso politiche attive, gli ostacoli che limitano la rappresentanza al loro interno di gruppi specifici di persone e garantendo pari opportunità a tutte le socie e a tutti i soci.

#### **3D. Eventi co-organizzati con un'altra associazione - eventi patrocinati e/o riconosciuti da SIAARTI**

- I. SIAARTI collaborerà con il co-organizzatore sottoponendo la presente Policy, per sottolineare l'importanza della diversità e offrire il contributo societario per raggiungere un livello di inclusione delle diversità adeguato.
- II. SIAARTI può rifiutare di partecipare o patrocinare eventi che non riflettano un'adeguata rappresentatività e inclusione delle diversità nel programma.

#### **3E. Appuntamenti, presentazioni o partecipazione per conto di SIAARTI**

- I. Gli inviti rivolti a SIAARTI per partecipare a eventi o progetti saranno attentamente valutati per garantire che tali eventi e progetti riflettano il valore della diversità espressi della organizzazione societaria.
- II. SIAARTI sceglie i suoi delegati per partecipare a tali eventi e progetti, impegnandosi a garantire la massima rappresentanza dei generi, delle età anagrafiche, delle esperienze lavorative e degli ambiti di lavoro.
- III. SIAARTI può rifiutarsi di partecipare a tali eventi o progetti in caso di inadeguata rappresentanza e inclusione delle diversità.

**3F. Parametri specifici** – Si deve tendere a garantire come limite massimo da non superare la soglia del 70% come percentuale dei componenti non elettivi dei Comitati, dei Gruppi di Studio e lavoro e delle Faculty degli eventi composta da persone dello stesso genere.

**3G. Lessico** – SIAARTI si impegna a utilizzare quanto più possibile nella lingua italiana termini neutri rispetto al genere e non basati sul maschile universale.

### **3H. Pubblicazione e diffusione**

1. La Policy su diversità e inclusione viene pubblicata sul sito web di SIAARTI.
2. La Policy su diversità e inclusione viene diffusa tra i nuovi Soci SIAARTI.
3. La Policy su diversità e inclusione viene diffusa alle organizzazioni o agli enti che collaborano con SIAARTI per eventi e progetti.
4. L'aderenza alla Policy su diversità e inclusione viene esplicitata nel materiale degli eventi e dei progetti organizzati o co-organizzati da SIAARTI.

## **4. MONITORAGGIO E REPORTING**

A. SIAARTI registra i parametri rappresentativi di diversità di membri delle Faculty degli eventi organizzati e co-organizzati dalla Società, a cominciare dal Congresso nazionale annuale.

B. SIAARTI rendiconta i dati sulla rappresentazione delle diversità nella governance societaria, nei Comitati, negli eventi organizzati e co-organizzati e sui delegati SIAARTI minimo **ogni tre anni**, per garantire il raggiungimento degli obiettivi (Cfr. **APPENDICE**).

C. I dati raccolti sulla rappresentazione delle diversità e sulla loro inclusione sono esaminati dal Consiglio Direttivo SIAARTI, che formula raccomandazioni per migliorare il rispetto degli obiettivi, anche confrontando le politiche professionali e scientifiche internazionali, in particolare europee.

D. I dati sulla diversità e l'inclusione saranno pubblicamente presentati ai Soci SIAARTI ogni anno.

## APPENDICE

Parametri che possono essere tenuti in considerazione nei report:

- Genere
- Età/esperienza
- Provenienza geografica
- Medico in formazione/neospecialista/specialista
- Settore di interesse
- Ambito universitario/ospedaliero

Di seguito un esempio di rendicontazione dei parametri considerati dal Consiglio Direttivo della Società. Per migliorare la strategia volta a raggiungere i propri obiettivi. In merito, SIAARTI analizza questi parametri minimo **ogni 3 anni** per considerare quali azioni correttive suggerire e/o apportare.

### Composizione degli organismi societari (distribuzione genere)

Group	Totale (N)	Uomini (N/%)	Donne (N/%)
Consiglio Direttivo eletti triennio 2019-2021	23	17 (74%)	6 (26%)
Membri del Consiglio Direttivo con diritto di voto	14	10 (71%)	4 (29%)
Consigli regionali eletti	100	77 (77%)	23 (23%)
Board dei Gruppi di Studio	93	69 (74%)	24 (26%)
Segreteria tecnica	9	2 (22%)	7 (78%)

### Congresso Nazionale SIAARTI – ICARE 2019

Persone invitate:

Conference/Meeting	Total (N)	Men (N/%)	Women (N/%)
Comitato organizzatore	29	18	11
Plenary Speakers*	4	1	3
Key Note Speakers ^	12	10	2
Invited Symposia''	56	48	8
Session Chairs/Facilitators (totali)	119	96	23
Speakers (totali)	299	233	66

\* (cerimonia inaugurale) - ^ (letture magistrali) – '' (sponsored speakers)

Inviti accettati:

Conference/Meeting	Total (N)	Men (N/%)	Women (N/%)
Comitato organizzatore	29	18	11
Plenary Speakers	4	1	3
Key Note Speakers	12	10	2
Invited Symposia	56	48	8
Session Chairs/Facilitators	113	91	22
Speakers	293	229	64

## Congresso Nazionale SIAARTI – ICARE 2020

Persone invitate:

<b>ICARE 2020</b>	<b>Totale (N)</b>	<b>Uomini (%)</b>	<b>Donne (%)</b>
Comitato organizzatore	8	62,5%	37,5%
Plenary Speakers	145	74,4%	25,6%
Key Note Speakers	26	76,9%	23,1%
Invited Symposia	29	82,7%	17,3%
Session Chairs/Facilitators	76	76,3%	23,7%
Speakers	117	79,4%	20,6%

Inviti accettati:

<b>ICARE 2020</b>	<b>Totale (N)</b>	<b>Uomini (N/%)</b>	<b>Donne (N/%)</b>
Organizing Committee	8	62,5%	37,5%
Plenary Speakers	131	72,5%	27,5%
Key Note Speakers	24	75%	25%
Invited Symposia	24	79%	21%
Session Chairs/Facilitators	72	75%	25%
Speakers	108	79,6%	20,4%