# SIOT

## PIANO STRATEGICO DI DIVERSITÀ ED INCLUSIONE SIOT 2023-2028

COMMISSIONE

## COMMISSIONE

# DIVERSITY & INCLUSION **SIOT**

D.ssa M. Silvia Spinelli
*Coordinatrice*

D.ssa Maddalena Bertolini

Dr. Davide Bizzoca

Dr. Maurizio De Pellegrin

Dr. Costantino Errani

D.ssa Chiara Fossati

D.ssa Anna Maria Moretti

D.ssa Barbara Rossi

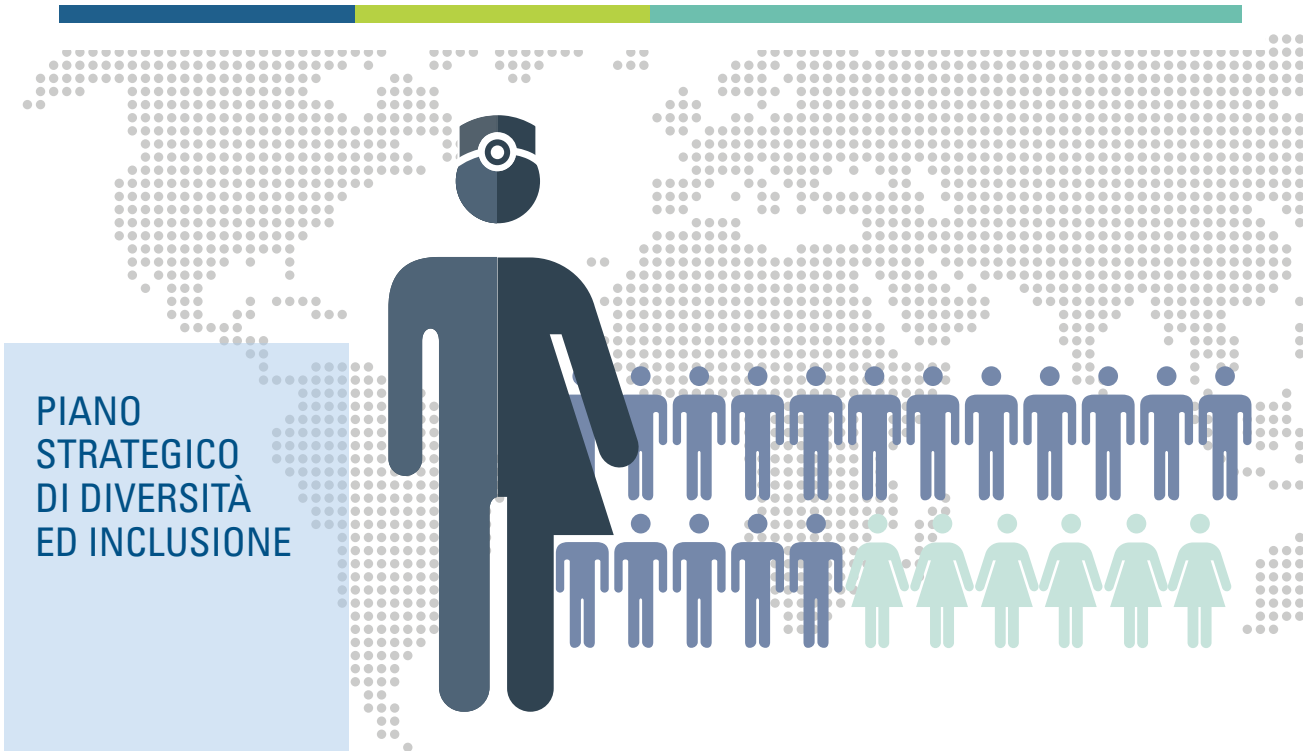
D.ssa Maristella Saccomanno

D.ssa Erika Maria Viola

BACKGROUND

# BACKGROUND

Il mondo dell'Ortopedia e Traumatologia ha il più basso tasso di diversità rispetto a tutte le specialità chirurgiche e mediche e diversi studi hanno evidenziato come questo si traduca in un impatto negativo sulla produttività, sviluppo delle competenze e dei talenti, nonché sulla sicurezza degli ambienti di lavoro e non ultimo sulla qualità assistenziale dei pazienti. Le cause alla base di questa sproporzione sono state evidenziate risiedere in una cultura ancora soggetta a stereotipi e bias inconsci. Il permanere di tali atteggiamenti alimenta un ambiente professionale che favorisce un clima di potenziali discriminazioni e microaggressioni e limita la possibilità di sviluppo di talenti, impattando fortemente sulla produttività del gruppo e delle Società Scientifiche.



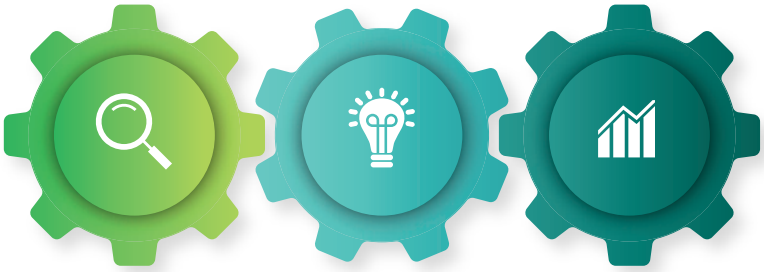
PIANO STRATEGICO DI DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

OBIETTIVI

La SIOT, come prima società scientifica in ambito ortopedico in italia, ha deciso di sottoscrivere e promuovere il primo piano strategico di diversità e inclusione con i seguenti...

# OBIETTIVI:

**1** Promuovere e valorizzare una **cultura inclusiva** in ambito ortopedico attraverso:



**IDENTIFICAZIONE** **PIANIFICAZIONE** **MONITORAGGIO**

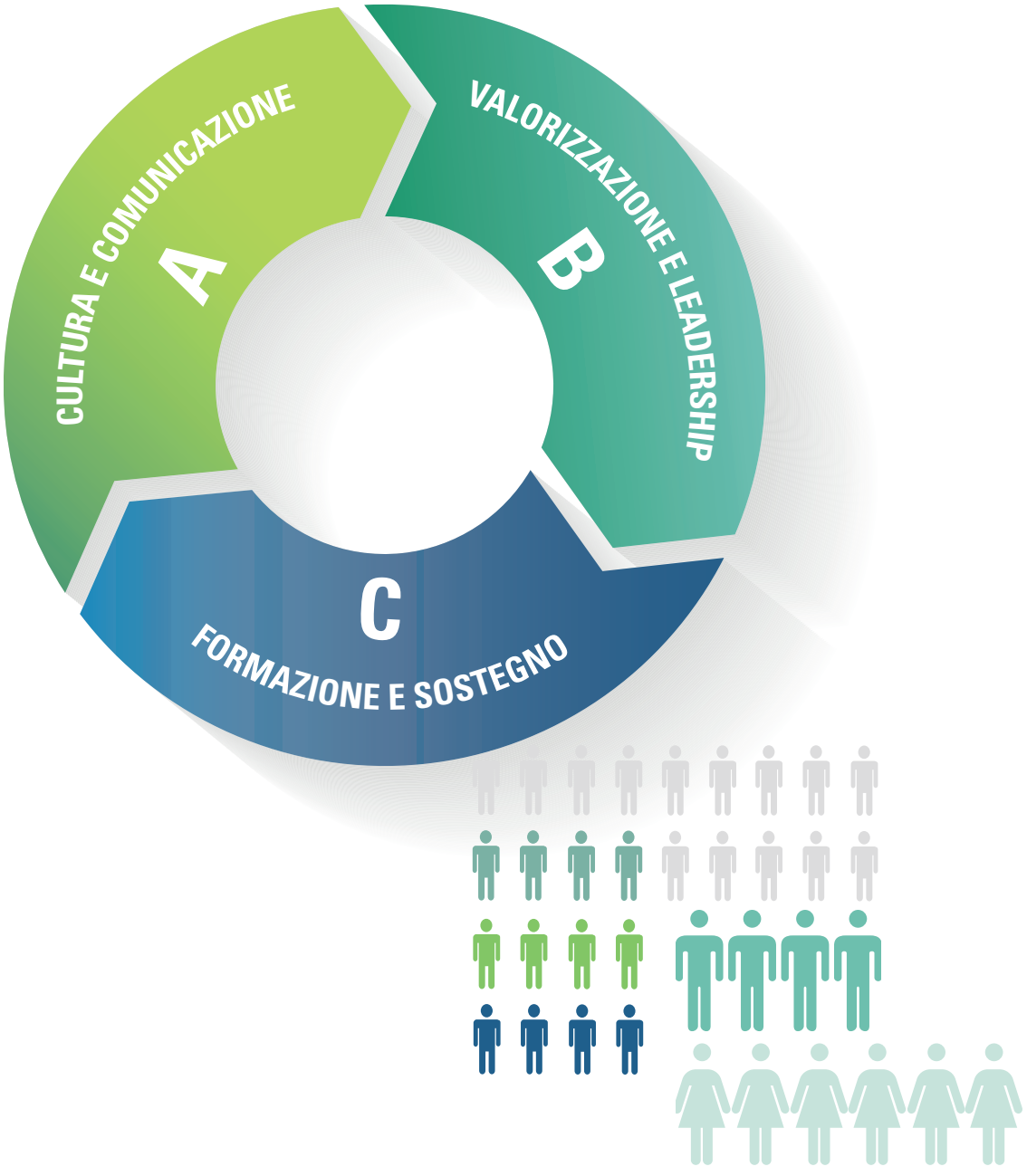
**2** Creare e favorire un training e un processo decisionale di **leadership** che tenga in conto prospettive di sviluppo egualitario

**3** Diventare un **riferimento** nell'ambiente italiano e un interlocutore con le società internazionali sulla condivisione degli stessi obiettivi (partnership)

PIANO STRATEGICO

IL PIANO STRATEGICO SI SVILUPPA SU 3 AREE DI INTERVENTO:

# 3 AREE DI INTERVENTO:



PIANO STRATEGICO

# CULTURA E COMUNICAZIONE

1. Promuovere immagini diversificate sui canali di comunicazione della Società
2. Aumentare la consapevolezza tra i membri, dell'importanza delle tematiche di diversità e dell'impatto sugli specialisti e la qualità di cura, attraverso webinar e sessioni dedicate negli eventi congressuali.
3. Raggiungimento del 30% delle iscritte alla SIOT
4. Collaborazione con Società dedicate sugli sportelli antidiscriminazione in ambito professionale.
5. Creazione e promozione di Survey che monitorino la qualità dell'ambiente lavorativo e la soddisfazione professione e personale dei propri membri.

PIANO STRATEGICO

# VALORIZZAZIONE & LEADERSHIP

B

1. Bilanciamento per genere nei panel dei congressi nazionali e delle società affiliate SIOT
2. Istituzione di un premio SIOT per l'Ospedale, la Scuola di Specializzazione o Università che si è distinta per valorizzazione della diversità.
3. Numero di chirurghe ortopediche nel Consiglio direttivo proporzionali alle iscritte
4. Promuovere il raggiungimento del 30% di chirurghe nei board delle società affiliate.

PIANO STRATEGICO

# FORMAZIONE & SOSTEGNO

C

1. Promuovere la chirurgia ortopedica come carriera professionale agli studenti di medicina attraverso eventi formativi.
2. Promozione del Congresso o attività societarie nella Facoltà di Medicina attraverso un numero di inviti dedicati.
3. Creare e proporre corsi di leadership e valorizzazione delle diversità, e neutralizzazione di bias inconsci nei processi di selezione
4. Creazione di un programma di mentoring SIOT
5. Formazione su strumenti di azione e difesa antidiscriminatoria