

2025-2027

Gender Equality Plan



I.R.C.C.S. Ospedale
San Raffaele

Gruppo San Donato

Dal 2022 l'IRCCS Ospedale San Raffaele (OSR) si è dotato del Gender Equality Plan (GEP), un documento strategico per promuovere le pari opportunità e l'inclusione delle persone che lavorano nell'organizzazione. Il GEP rispecchia i valori e la mission della nostra istituzione che vede la persona al centro e considera la medicina di genere un necessario strumento di eccellenza scientifica. Con questa nuova edizione, della durata triennale 2025 – 2027, l'Ospedale continua a lavorare per favorire la piena partecipazione, la migliore valorizzazione e il benessere individuale e collettivo di tutte le persone che lavorano in questa realtà.

La redazione di un piano per la parità di genere è un prerequisito per partecipare ai finanziamenti, sia europei che nazionali, che richiedono a loro volta l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione: questo significa favorire, in ambito biomedico, lo sviluppo di ricerche secondo l'approccio della medicina di genere. Anche il Ministero della Salute ha definito il Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere che prevede, di fatto, l'applicazione di questo metodo non solo alla ricerca ma anche ai servizi sanitari, di comunicazione e formazione.

Il nuovo GEP 2025-2027, sulla base del precedente, mantiene gli obiettivi generali di promozione di una sempre maggiore prospettiva di genere nei vari ambiti dell'attività clinica e di ricerca, in coerenza con l'evoluzione normativa nazionale, europea e internazionale. Anche questo nuovo piano ha visto la collaborazione di diverse Direzioni e Uffici all'interno della struttura che estende il suo percorso culturale ed educativo a tutta l'organizzazione di Ospedale San Raffaele.

Forti del bilancio dell'ultimo GEP, continuiamo a credere e investire in questo progetto al fine di implementare diverse attività concretamente volte a raggiungere un migliore equilibrio nella presenza di uomini e donne, contribuire al benessere individuale mediante misure di work-life balance, contrastare le molestie sessuali e la violenza di genere, promuovere la prospettiva di genere nella ricerca biomedica e nella pratica clinica, aumentare la consapevolezza sulla parità di genere, rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione e, infine, misurare tutto questo attraverso un sistema di monitoraggio dell'implementazione del GEP e la raccolta dati.

Ing. Marco Centenari
Amministratore Delegato IRCCS Ospedale San Raffaele

Sommario

1.	Introduzione	4
1.1	Ospedale San Raffaele	7
1.2	Personale coinvolto nella raccolta dati e lavorazione del GEP	7
1.3	Metodologia	8
2.	Parità di genere al San Raffaele: analisi dei dati	10
2.1	Distribuzione di genere nel personale	12
2.1.1	Area Ricerca	12
2.1.2	Area Amministrativa	13
2.1.3	Area Sanitaria	13
2.1.4	CDA e Top Management	14
2.1.5	Carriere	15
2.1.6	Commissioni	15
2.1.7	Analisi del trattamento salariale	16
2.1.8	Welfare e Benessere	17
2.1.9	Comunicazione	18
2.2	La visibilità di uomini e donne nei prodotti della ricerca	19
2.2.1	Congressi ed Eventi Scientifici	19
2.2.2	Progetti di Ricerca	19
2.2.3	Pubblicazioni Scientifiche	20
2.2.4	Prodotti di trasferimento tecnologico della ricerca	22
2.3	Integrare la prospettiva di genere nella medicina e nella ricerca	23
2.3.1	Pubblicazioni di Medicina di Genere	23
2.3.2	Progetti di Medicina di Genere	23
2.3.3	Eventi Scientifici con contenuti di Medicina di Genere	23
2.3.4	Percorsi diagnostico-terapeutici assistenziali per Medicina di Genere	24
2.3.5	Comunicazione con contenuti di Medicina di Genere	24
3.	Il piano per la parità di genere	25
3.1	Obiettivo Generale 1	26
3.2	Obiettivo Generale 2	27
3.3	Obiettivo Generale 3	30
3.4	Obiettivo Generale 4	32
3.5	Obiettivo Generale 5	34
3.6	Obiettivo Generale 6	37
4.	Valore Complessivo del GEP	38
	Lista Acronimi	39

1.

Introduzione

INTRODUZIONE

La parità di genere è un principio fondamentale dell'Unione Europea (UE), costantemente ribadito nei suoi documenti che sottolineano la necessità di realizzare azioni concrete per trasformarlo da semplice dichiarazione di principio a realtà effettiva.

L'obiettivo numero 5 delle Nazioni Unite²³, parte dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, è dedicato alla parità di genere ed ha lo scopo di promuovere la parità di opportunità in tutti i campi, inclusi l'istruzione, il lavoro e la partecipazione politica, e di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza di genere sia nella sfera pubblica che privata. Oltre a includere il raggiungimento della parità di genere in una più ampia e complessa descrizione di sostenibilità, l'obiettivo 5 ha anche la peculiarità di essere trasversale a tutti e 17 gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile: un impegno globale per costruire una società più equa e giusta.

La Strategia per la parità di genere 2020-2025²⁴, che si proietta verso la chiusura della sua implementazione, evidenzia l'importanza e l'efficacia dell'approccio duale alla parità di genere, adottato in modo strutturale dalle istituzioni europee. Tale approccio si compone sia di misure specifiche per la parità di genere, sia dell'integrazione di una prospettiva di genere in tutte le fasi del processo decisionale nei vari ambiti di azione dell'UE, specificando i diversi settori di intervento.

Nel campo della Ricerca e dell'Innovazione, l'Unione Europea ha già da tempo indicato la necessità di aumentare la presenza delle donne in posizioni di leadership²⁵, supportare le carriere scientifiche attraverso la creazione di ambienti di lavoro a misura delle famiglie²⁶, e integrare la dimensione di genere nella ricerca²⁷, con l'obiettivo generale di rendere questo settore sempre più attento ai bisogni di tutti i cittadini europei.

A partire dal 2021, è stato istituito un importante provvedimento a sostegno dell'adozione di una prospettiva di genere nelle attività di ricerca e innovazione, ossia l'obbligo di adozione di un Gender Equality Plan (GEP)²⁸ per tutte le organizzazioni che desiderano accedere ai finanziamenti del Programma Horizon Europe.

Inoltre, in linea con le indicazioni europee, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)²⁹ ha introdotto una strategia nazionale per contrastare le discriminazioni di genere, che si sviluppa trasversalmente in tutte le missioni incluse nel Piano e si articola in cinque priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere. Il PNRR si pone anche l'obiettivo esplicito di migliorare di cinque punti la posizione dell'Italia nel Gender Equality Index dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) entro il 2026. L'Italia è passata da 65 a 68,2 su 100 nel 2023; una media comunque inferiore di 2 punti percentuali rispetto alla media UE³⁰. Per partecipare ai finanziamenti del PNRR è necessario che le organizzazioni si dotino di un piano per la parità di genere e che le attività di ricerca e innovazione siano integrate con la dimensione di genere.

L'Italia con il suo Ministero della Salute ha definito il Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, che richiede di fatto l'applicazione della medicina di genere alla ricerca biomedica, ai servizi sanitari, alla formazione ed aggiornamento del personale sanitario, ed alla comunicazione ed informa-

23 Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. Reperibile a questo link: <https://unic.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/#:~:text=donne%20e...-Obiettivo%205%3A%20Raggiungere%20l'uguaglianza%20di%20genere%20ed%20emancipare%20tutte,le%20donne%20e%20le%20ragazze>

24 [Gender equality strategy - European Commission \(europa.eu\)](#)

25 Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 18 aprile 2005 con riferimento alla European Research Area.

26 Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 30 maggio 2008.

27 Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 26 maggio 2010.

28 Commissione Europea (2021), *Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans*. Reperibile a questo link: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75e-d71a1/lan-guage-en/format-PDF/source-232129669>

29 Il testo è reperibile al link: <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>

30 EIGE (2023), *Gender Equality Index*. Reperibile a questo link: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/country>

zione pubblica in ambito della salute³¹. Inoltre, nel 2022 il Ministero della Salute ha riconosciuto le discriminazioni di genere presenti nelle organizzazioni sanitarie e ha istituito, nell'aprile dello stesso anno, un tavolo tecnico per valorizzare professionalmente le donne in sanità³².

Il presente documento è stato sviluppato anche in coerenza con i principi della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni"³³ pubblicata a marzo 2022 dall'Ente Italiano per la Normazione (UNI) e che disciplina i criteri per il conseguimento della certificazione di genere a livello nazionale. La prassi individua sei macroambiti inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni – Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro – per valutare attraverso degli specifici Key Performance Indicators (KPI) la maturità delle singole organizzazioni, secondo l'appartenenza alla rispettiva fascia dimensionale di classificazione. La valutazione attraverso i KPI e il loro raggiungimento per la misurazione standardizzata dello stato dell'organizzazione as-is e il monitoraggio annuale del miglioramento del risultato avvengono sulla base di misure e interventi migliorativi messi in atto dall'organizzazione.

Infine, il programma HorizonEurope ha finanziato il progetto INSPIRE, Centro di Eccellenza europeo per la parità di genere inclusiva nella ricerca e nell'innovazione. Sensibile a questi temi, Ospedale San Raffaele è entrato a far parte della Community of Practice "Working towards Inclusive Strategies for GEPs", che mira a favorire politiche di genere e medicina di genere con un approccio intersezionale³⁴. La comunità lavorerà per rafforzare la capacità di promuovere cambiamenti istituzionali per ottenere una ricerca sanitaria più inclusiva e trasformativa e progettare nuovi interventi intersezionali per le nuove edizioni delle GEP.

In sintesi, numerose sono le sollecitazioni a livello europeo e nazionale, sia sul piano delle politiche di genere sia in termini di medicina inclusiva. I GEP sono strumenti di pianificazione e cambiamento organizzativo utilizzati dalle organizzazioni per stabilire priorità, obiettivi concreti e misure specifiche da attuare per migliorare la parità di genere all'interno dell'organizzazione e nelle attività sanitarie e di ricerca, a seguito di una valutazione approfondita dello stato attuale.

Il Gender Equality Plan dell'Ospedale San Raffaele (OSR) 2025-2027 è un documento strategico che promuove le pari opportunità e l'inclusione delle persone che lavorano nell'organizzazione dell'Ospedale e considera la medicina di genere uno strumento necessario per l'eccellenza scientifica. Il GEP 2025-2027 parte dalle basi costruite con il primo GEP di OSR valido per gli anni 2022-2024, mantenendone sostanzialmente gli obiettivi generali volti a valutare il bilancio di genere nell'organizzazione a vari livelli di carriera, aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione, promuovere la prospettiva di genere nella ricerca biomedica e nella pratica clinica, contrastare le molestie sessuali e la violenza di genere, contribuire al benessere individuale mediante misure di work-life balance, ed infine sostenere ed implementare un sistema di monitoraggio dell'implementazione del GEP e della raccolta dati. L'implementazione del Piano 2022-2024 ha consentito non solo la costruzione di una metodologia di raccolta dati, laddove si è individuata come mancante, ma ha anche sostenuto il monitoraggio costante dello stato della organizzazione nei termini della parità di genere evidenziando le aree che hanno subito maggiori sviluppi e quelle che invece necessitano di ulteriori azioni. La valutazione del precedente Piano permette dunque oggi di progredire nella strada del raggiungimento della parità di genere all'interno dell'organizzazione, potendo beneficiare degli obiettivi raggiunti nel corso del GEP precedente e proiettandosi verso ulteriori mete. Il presente Piano, in linea con la normativa nazionale ed europea e gli obiettivi internazionali, mira a favorire la piena partecipazione, una migliore valorizzazione e quindi il benessere individuale e collettivo di tutte le persone che lavorano in Ospedale. Intende altresì promuovere una crescente attenzione alla prospettiva di genere nei vari ambiti dell'attività clinica e di ricerca, in coerenza con le normative nazionali³⁵. Redatto al termine di un lungo lavoro collegiale che ha visto la collaborazione di diverse Direzioni e Uffici all'interno della struttura, il GEP 2025-2027 dell'Ospedale San Raffaele tiene conto della complessità dell'organizzazione sia in termini di dimensioni e personale coinvolto sia di interrelazioni con altri organismi del gruppo di appartenenza. Come previsto dalle indicazioni della Commissione Europea, questo documento espone in primo

31 Il testo è reperibile al link: https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2860_allegato.pdf

32 Il Tavolo è stato istituito dal Sottosegretario al Ministero della Salute Pierpaolo Sileri con il decreto del 12 aprile 2022

33 Consultabile al link: <https://www.uni.com/>

34 INSPIRE, Community of Practice. Reperibile a questo link: <https://inspirequality.eu/>

35 Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (in attuazione dell'articolo 3, comma 1, Legge 2018), Versione 6 maggio 2019. Reperibile a questo link: <https://www.salute.gov.it/portale/donna/dettaglio-PubblicazioniDonna.jsp?lingua=italiano&id=2860>

luogo i risultati della fase di valutazione del precedente GEP 2022-2024 che costituiscono di fatto una nuova fase di auditing di genere, che ha consentito di aggiornare lo stato della parità di genere e dell'inclusione presenti nell'organizzazione. Successivamente, vengono presentati gli obiettivi e le azioni previste nel nuovo Piano. Il Piano è costituito da 6 obiettivi generali e 69 obiettivi specifici da realizzarsi nell'arco di tre anni – da gennaio 2025 a dicembre 2027; per ciascuna azione, il GEP identifica responsabilità, risorse specifiche, tempi di realizzazione e indicatori in itinere ed ex post per il monitoraggio.

1.1 OSPEDALE SAN RAFFAELE

Ospedale San Raffaele è una struttura clinico- scientifico- universitaria di rilievo internazionale e di alta specializzazione, riconosciuto dal Ministero della Salute dal 1972 come I.R.C.C.S. (Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico), ed accreditato con il Servizio Sanitario Nazionale (SSN). Dal 2012 Ospedale San Raffaele è entrato a far parte del Gruppo San Donato (GSD), il più grande gruppo ospedaliero privato in Italia. Fondato nel 1957, il Gruppo San Donato ha rivoluzionato il mondo della sanità mettendo il paziente al centro del suo ecosistema. Con le sue 58 strutture oggi costituisce il primo gruppo ospedaliero privato italiano, simbolo dell'eccellenza sanitaria sia nell'attività clinica che nella ricerca scientifica.

OSR è una struttura altamente specializzata che include 1200 posti letto, circa 3.500 unità di personale sanitario e più di 900 persone dedicate alla ricerca, sia di area clinica sia di base, a cui si aggiungono circa 140 dottorandi/e e 900 specializzandi/e. L'Ospedale include oltre 60 unità cliniche, 4 divisioni di ricerca, 4 istituti di ricerca e 4 centri di ricerca e 8 centri di ricerca clinica. Dal 2023, con il nuovo decreto di riordino della disciplina degli IRCCS, OSR ha individuato quattro Aree Tematiche di eccellenza: Cardiologia e Pneumologia, Immunologia ed Ematologia, Oncologia e Neurologia. OSR è inoltre sede di Dipartimento di Emergenza Accettazione di II° livello (DEA II) ed è polo didattico-assistenziale dell'Università Vita-Salute San Raffaele. La struttura multidisciplinare, tecnologicamente all'avanguardia, e l'interazione continua tra ricerca scientifica, didattica e attività clinica hanno permesso di ottenere negli anni risultati tale da rendere OSR la principale eccellenza clinica e scientifica del panorama italiano, con oltre 1.400.000 prestazioni diagnostiche ambulatoriali e di Pronto Soccorso, 45.000 ricoveri l'anno e 400 trials clinici in area sanitaria e più di 2.500 pubblicazioni scientifiche annuali, 135 progetti europei, 700 progetti di ricerca in partnership con l'industria ed 800 brevetti.

L'Ospedale San Raffaele è punto di riferimento in Europa e nel mondo per lo sviluppo di terapie innovative e di nuove tecniche diagnostiche basate su imaging avanzato e genomica. Ciò viene raggiunto grazie a un circolo virtuoso che lega la ricerca biomedica con la pratica clinica e la formazione degli operatori e delle operatrici dell'Ospedale e di studenti e studentesse che frequentano l'Università Vita Salute (UniSR) ed altre università italiane.

OSR è una realtà complessa di grandi dimensioni, ma funzionalmente ben integrata. Offre quindi la possibilità di sviluppare un GEP che introduca cambiamenti culturali, organizzativi e scientifici che coinvolgono individui con competenze, formazione, esperienze e livelli di consapevolezza diversi. OSR riconosce questa opportunità come importante per il pieno riconoscimento dei suoi talenti e il sostegno all'eccellenza clinica e scientifica.

1.2 PERSONALE COINVOLTO NELLA RACCOLTA DATI E NELL'ELABORAZIONE DEL GEP

Il percorso di sviluppo delle tematiche di genere di Ospedale San Raffaele inizia nel 2018 con l'istituzione della figura della Referente istituzionale per la Medicina di Genere e la sua partecipazione a due tavoli strategici: il primo, istituito dal Ministero della Salute con gli IRCCS italiani per redigere il Piano Nazionale per la Medicina di Genere; il secondo dalla Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica di Regione Lombardia con alcuni enti di ricerca lombardi, per discutere lo sviluppo delle politiche e della medicina di genere negli enti di ricerca biomedica nella nostra regione.

Nel 2019 l'Ospedale individua un gruppo di lavoro, il Team GEDI (GEndEr, Diversity and Inclusion in medicine, research and governance), con il compito di promuovere un cambiamento organizzativo in ottica di maggiore inclusione. Il Team GEDI è composto da rappresentanti di alcune aree aziendali, in particolare della Direzione Scientifica, Direzione Sanitaria, Direzione del Personale e dell'Ufficio Formazione. Come indicato dalle linee guida europee della "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans" e dalla metodologia dello strumento Gender Equality in Academia and Research (GEAR)³⁶, il Team GEDI trova la sua collocazione

36 *Lo strumento Gender Equality in Academia and Research (GEAR), pubblicato a ottobre del 2016 dall'Istituto europeo per la Parità di genere (EIGE), e disponibile nelle 23 lingue dell'Unione europea, ha lo scopo di fornire alle università e alle organizzazioni di ricerca strumenti pratici per il raggiungimento di differenti obiettivi di parità di genere in tutte le fasi di implementazione del cambiamento organizzativo, dalla creazione di un Gender Equality Plan alla valutazione del suo impatto reale. Ulteriori informazioni sono disponibili a questo link: <https://eige.europa.eu/publi->*

nell'organigramma ed è a riporto diretto dell'Amministratore Delegato.

Dal 2023, inoltre, è stata introdotta la figura della GEDI Agent, risorsa qualificata interna responsabile dell'implementazione e del monitoraggio del GEP.

Il Team GEDI ha curato la redazione del GEP2022-2024 e del GEP 2025-2027, i cui contenuti però sono stati sviluppati in sinergia e collaborazione con numerose Direzioni e organi aziendali. In particolare, hanno collaborato:

Team GEDI: Cinthia Farina (Coordinatrice, Referente istituzionale per la Medicina di Genere), Paola Vassalini, Margherita Gambaro, Roberta Vasques.

GEDI Agent: Arianna Montera.

Per la Direzione Scientifica: Gianvito Martino (Direttore), Cinthia Farina, Paola Larghi e Anna Innocenzi (Segreteria scientifica), Laura Tei con Diego Bertini (Biblioteca).

Per la Direzione Ricerca: Flavia d'Amelio Einaudi (Direttrice), Stefania Brunetti, Thierry Touvier (Grant Office).

Per la Direzione Research Business Development: Daniela Bellomo (Direttrice), Simona Locatelli e Rossana Roncarolo (Technology Transfer Office).

Per la Direzione Sanitaria: Roberts Mazzuconi (Direttore OSR), Salvatore Mazzitelli (Direttore San Raffaele Turro, SRT), Roberta Vasques, assieme a Ester Faverzani, Fabiana Beffasti, Elisa Pecchio (Segreteria) e Paola Garancini (Area qualità e accreditamento).

Per la Direzione del Personale: Paola Vassalini (Direttrice), assieme a Paolo Mastroiacovo, Marielita Bisceglie, Margherita Gambaro (Responsabile dell'Ufficio formazione) con Sara Pirola.

Per la Direzione Operativa: Federico Esposti (Direttore).

Per la Direzione Area Tecnica: Paolo Brazzoli (Direttore), Stefania Ardemagni.

Per l'Ufficio Stampa: Marta Ammoni.

Per i Sistemi Informativi: Mauro Motta e Alessandro Venturi.

Per Uffici di altri enti: Cristina Cerutti (Ufficio Dottorati UniSR), Manuela Bettera (Polo Post-Graduate UniSR), Chloe Larsay, Erika Farese, Elena Belcredi, Lara Elettra Benvenuti (Ufficio Comunicazione del Gruppo San Donato) e Elena del Boca, Alice Trovato e Stefania Grassi (Achelois).

Consulenti esterne: Barbara De Micheli e Roberta Paoletti (Fondazione Giacomo Brodolini srl SB).

Il documento è stato formalmente approvato dall'Amministratore Delegato.

1.3 METODOLOGIA

Il GEP di OSR si basa sulla metodologia e sugli strumenti sviluppati attraverso numerose esperienze recenti in organizzazioni di ricerca scientifica in Europa e in Italia. In particolare, sono stati fonte di ispirazione il toolkit Gender Equality in Academia and Research (GEAR) dell'Istituto europeo per la Parità di genere (EIGE) e l'approccio adottato nel progetto europeo TARGET³⁷, in collaborazione con Fondazione Giacomo Brodolini. In entrambi i casi, l'identificazione degli obiettivi del GEP avviene dopo una fase preliminare di gender auditing, durante la quale vengono raccolti e analizzati i dati disaggregati per genere per individuare: le aree con i maggiori divari di genere, le cause di tali divari e le misure di intervento più urgenti. La metodologia del progetto TARGET enfatizza l'importanza di un approccio partecipativo, coinvolgendo attivamente i referenti interni fin dalla fase di analisi dei dati e di individuazione delle azioni da intraprendere. Nel caso del Piano per la parità di genere 2025-2027, il coinvolgimento delle diverse parti viene da due anni di lavoro di implementazione e poi di valutazione del Piano 2022-2024.

Attraverso il processo di gender auditing preliminare alla costruzione del primo GEP di OSR e poi anche alla sua implementazione, Ospedale ha raggiunto importanti obiettivi di consapevolezza e miglioramento dell'organizzazione in tema di parità di genere.

Anzitutto una metodologia di raccolta dati è stata messa a punto e implementata durante il GEP 2022-2024 che ha consentito di comporre una fotografia dello stato dell'arte dell'organizzazione. Inoltre, il personale di Ospedale è stato informato dell'esistenza del Piano e dell'impegno del Top Management attraverso differenti azioni di comunicazione (Mailing list interna, Pubblicazione sul sito, Social network, Realizzazione di pillole video sui principali obiettivi del GEP, creazione di una rubrica sulle eccellenze femminili). Sono state anche realizzate e diffuse a tutto il personale delle formazioni a distanza (FAD) su bias inconsci e molestie.

L'accresciuta sensibilizzazione del personale al tema della parità di genere deriva dal riscontro dell'impegno solido dell'organizzazione, testimoniato anche attraverso la stesura, approvazione e pubblicazione di numerose Policy.

[cations/gender-equality-academia-and-research-gear-tool](#)

³⁷ TARGET è un progetto finanziato da Horizon 2020 che contribuisce all'avanzamento della parità di genere nella ricerca e nell'innovazione in sette istituzioni innovative per la parità di genere nel bacino del Mediterraneo - incluse organizzazioni che sviluppano ricerca, che finanziano ricerca e una rete di università. Ulteriori informazioni sul progetto sono disponibili a questo link: <http://www.gendertarget.eu/>

Tra queste: la Policy sulla tutela della dignità della persona, Policy per le pari opportunità di genere nelle commissioni e nei gruppi di lavoro, Policy per le pari opportunità di genere negli eventi scientifici organizzati da Ospedale San Raffaele, Policy sulla gestione del tempo e delle riunioni, la Policy sulla Gestione dei turni di lavoro.

Il Piano 2022-2024 inoltre ha lavorato nella direzione di migliorare l'equilibrio di uomini e donne nella ricerca, nelle pubblicazioni e al tempo stesso ha mirato ad aumentare la consapevolezza e l'attenzione sulla medicina di genere, creando un largo network di referenti per le diverse aree cliniche e di ricerca e curandone la formazione secondo gli standard internazionali, mappando le pubblicazioni di Ospedale che adottano questa prospettiva, ma anche lavorando alla messa a punto di protocolli clinici differenziati e personalizzati.

Ospedale, grazie al suo GEP 2022-2024, ha ricevuto importanti riconoscimenti. In particolare, ha vinto il primo premio tra le aziende private del Concorso Protagoniste in Sanità³⁸ e il premio di Inspiring Company 2023³⁹ di Fondazione Libellula per l'impegno a favore dell'equità di genere e del contrasto alla violenza di genere. Inoltre, nel proprio Catalogo 2023 Fondirigenti ha descritto il lavoro svolto da OSR come esempio di formazione manageriale d'eccellenza per il settore della Sostenibilità.⁴⁰

38 Al link: [Premio Protagoniste in Sanità 2022 - Donne Protagoniste in Sanità](#)

39 Al link: [Premio Libellula Inspiring Company | Fondazione Libellula](#)

40 Al link: [Fondirigenti](#)

2.
***Parità di genere
al San Raffaele:
Analisi dei dati***

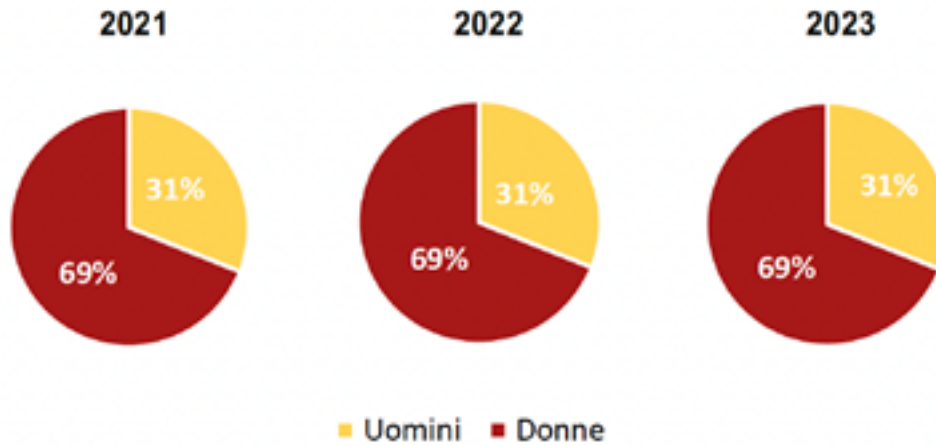
Tabella 1 Tipologia di dati raccolti e periodo di riferimento

DATI RACCOLTI	ANNO
BILANCIO DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE	
Totale e nelle distinte posizioni di carriera	2021-23
Promozioni	2023
Commissioni	2021-23
Trattamento salariale	2021-23
Incarichi di docenze richieste da sponsor	2021-23
Lavoro agile	2021-23
Part-time	2021-23
Legge 104	2021-23
Congedo parentale	2021-23
Abbandoni nel post-maternità	2023
Turnover	2023
Comunicazione	2023
BILANCIO DI GENERE NEI PRODOTTI DI RICERCA	
Segreteria Scientifica e faculty degli Eventi	2021-23
Progetti di ricerca	2021-23
Authorship nelle Pubblicazioni Scientifiche	2021-23
Contratti "confidentiality agreement"	2021-23
Contratti ricerca sponsorizzata/alleanze/partnership	2021-23
Registrazione nuovi brevetti	2021-23
Licenza brevetti	2021-23
Spin of	2021-23
MEDICINA DI GENERE	
Pubblicazioni di Medicina di Genere	2022-23
Progetti di Medicina di Genere	2022-23
Eventi Scientifici con contenuti di Medicina di Genere	2022-23
Percorsi diagnostico-terapeutici assistenziali per Medicina di Genere	2023
Comunicazione con contenuti di Medicina di Genere	2023

2.1 DISTRIBUZIONE DI GENERE NEL PERSONALE

Nel 2023 la popolazione complessiva con contratto OSR è di 4.766 persone, di cui 3.278 donne (69%) e 1.488 uomini (31%). Le percentuali rimangono costanti rispetto ai due anni precedenti.

Figura 1 - Bilancio di genere 2021-2023 per il personale con contratto OSR



2.1.1. AREA RICERCA

Il bilancio di genere in AREA RICERCA per l'anno 2023 mostra un tipico andamento a forbice (Fig. 2A). Il personale di ricerca è a maggioranza femminile per Dottorande/i e Collaboratrici/tori, vede una sostanziale parità per Facility Manager e le/i responsabili delle Unità di Ricerca (Group Leader), per poi mostrare una forte divaricazione a livello delle/i direttrici/tori con 84,62% (N:22) di uomini e 10,7% (N:4) di donne. Tuttavia, per queste posizioni apicali si nota una crescita progressiva della presenza femminile negli ultimi 3 anni (Fig. 2B).

Figura 2 - Bilancio di genere in area ricerca per l'anno 2023 (A) e per direttrici/tori negli ultimi 3 anni (B). I numeri nelle caselle bianche in B indicano unità.

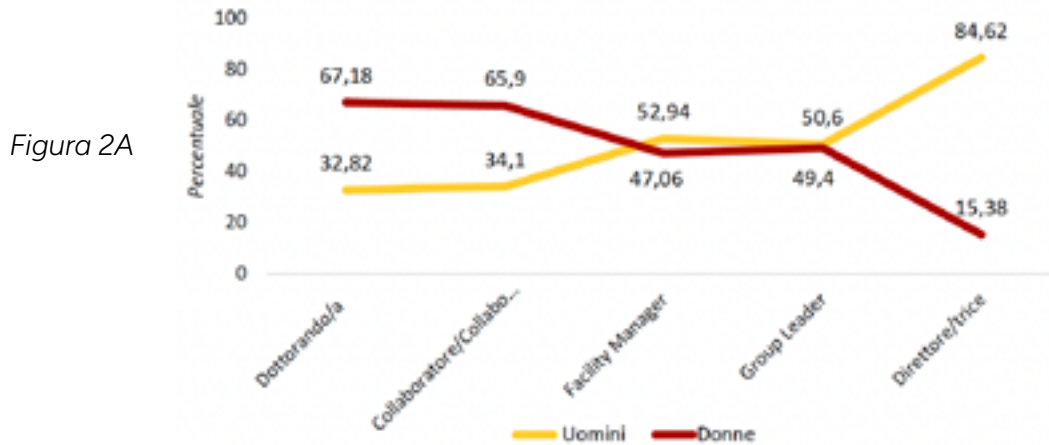


Figura 2A

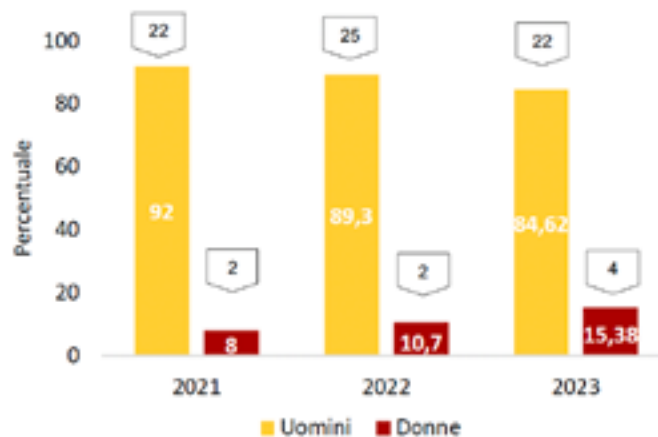
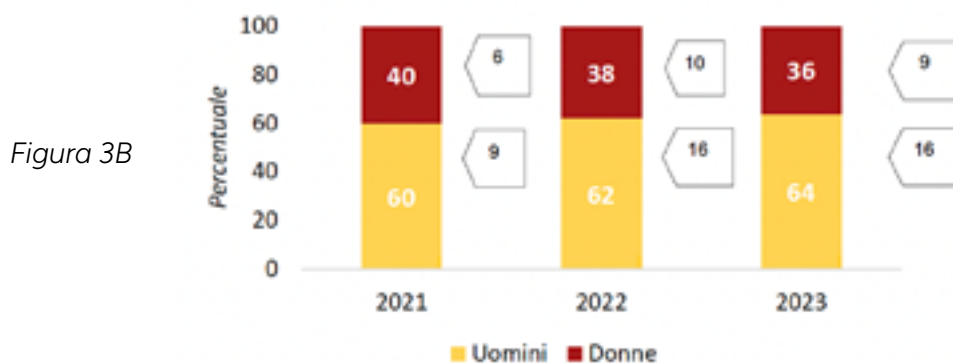
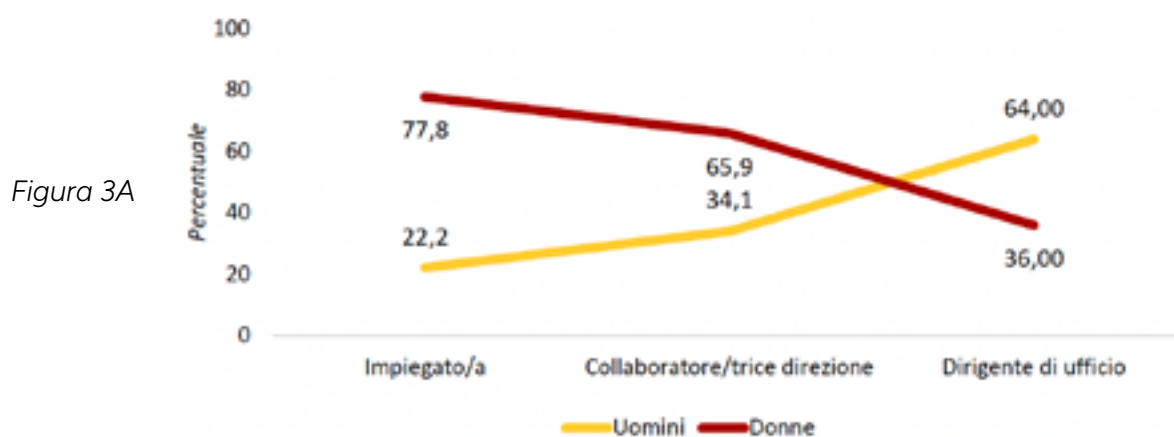


Figura 2B

2.1.2. AREA AMMINISTRATIVA

Il bilancio di genere in AREA AMMINISTRATIVA per l'anno 2023 mostra inversione nelle presenze maschili e femminile dalla posizione di impiegato/a a quella di dirigente d'ufficio (Fig. 3A). Inoltre, per la posizione di dirigente d'ufficio si osserva il calo di presenza femminile negli ultimi tre anni posizionata nel 2022 e 2023 al di sotto del rapporto 60-40 raccomandato a livello europeo (Fig. 3B).

Figura 3 - Bilancio di genere in area amministrativa per l'anno 2023 (A) e per dirigenza negli ultimi 3 anni (B). I numeri nelle caselle bianche in B indicano unità.



2.1.3. AREA SANITARIA

Il bilancio di genere in AREA SANITARIA per l'anno 2023 mostra frequenze a maggioranza femminile per coordinatrici/tori infermieristiche/i e coordinatrici/tori ostetriche/i coerenti con il livello sottostante, indicando come questo passaggio di carriera non presenti alcuna resistenza (Fig. 4A). Si osserva parità tra i generi a livello delle/dei Mediche/i Specializzande/i, RUF e CAA fino ad avere una netta inversione a favore degli uomini per i ruoli primariali. Tuttavia, negli ultimi tre anni il numero di primarie/i oscilla lievemente e mostra un incremento costante di presenza femminile (B).

Figura 4 - Bilancio di genere in area sanitaria per l'anno 2023 (A) e per primarie/i negli ultimi 3 anni (B).
I numeri nelle caselle bianche in B indicano unità.

Figura 4A

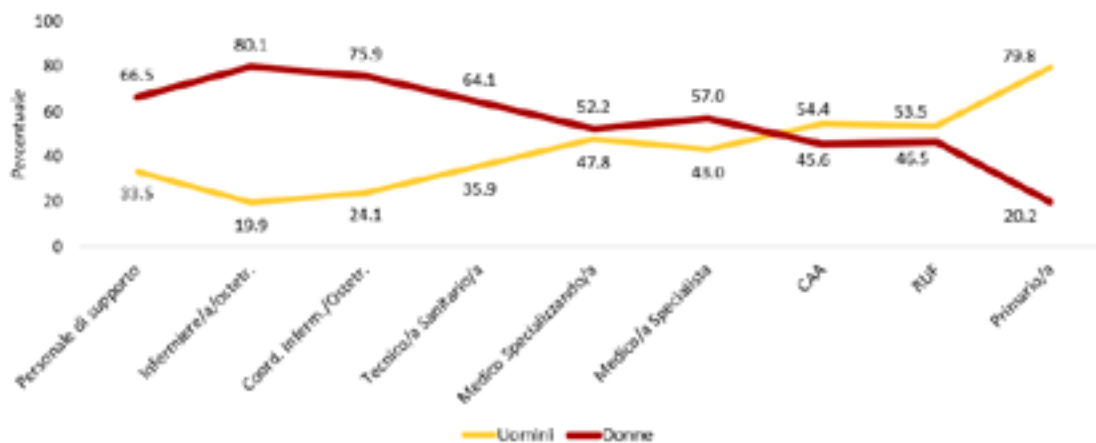
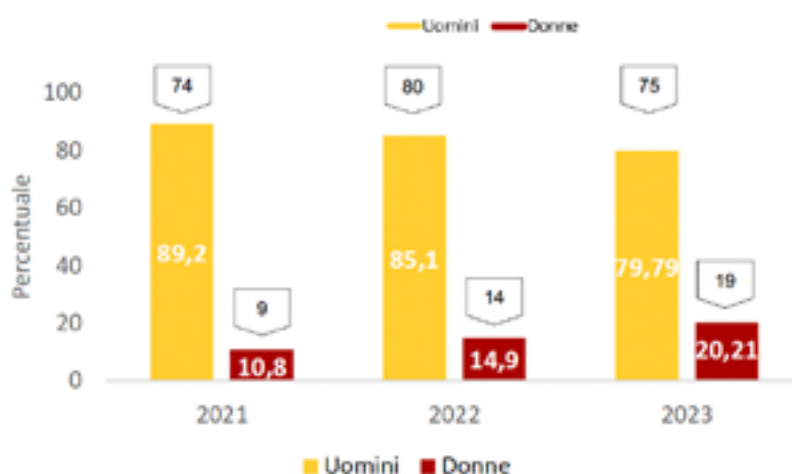


Figura 4B



2.1.4. CDA E TOP MANAGEMENT

Il Consiglio di Amministrazione (CDA) di Ospedale nel 2023 è composto da 7 persone (inclusi Presidente, Amministratore Delegato e Vicepresidente), di cui 2 donne e 5 uomini, con un netto miglioramento rispetto alla totalità maschile dell'anno 2021. L'analisi cumulativa dei dati segregati per genere del CDA e del Top Management (inteso come il personale che negli organigrammi aziendali è in rapporto gerarchico diretto con l'Amministratore delegato (AD) mostra un leggero e costante aumento della presenza femminile nelle tre annualità (Figura 5A). L'analisi disaggregata nelle tre Aree (B) mostra che la distribuzione del Top Management è rimasta invariata in Area Ricerca e Sanitaria, mentre in area Amministrativa nel 2023 si vede un aumento della quota femminile.

Figura 5 - Bilancio di genere 2021-2023 per CDA+ Top Management (A) e del Top Management per area (B).
I numeri nelle caselle bianche in B indicano unità.

Figura 5A

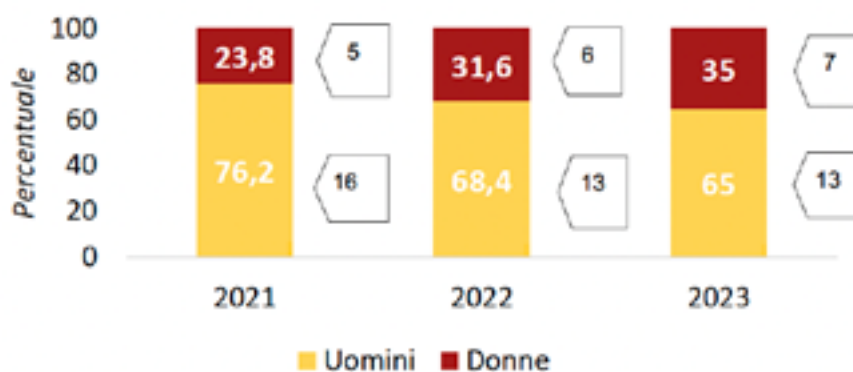


Figura 5B



2.1.5. CARRIERE

Uno dei KPI della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 richiede di analizzare la media di promozioni su base annua. Calcolando i passaggi contrattuali avvenuti nel 2023, si osserva che la percentuale di donne promosse (Fig. 6) è simile alla frequenza di donne nell'organizzazione (Fig. 1).

Figura 6 - Bilancio nelle promozioni per personale con contratto OSR nel 2023

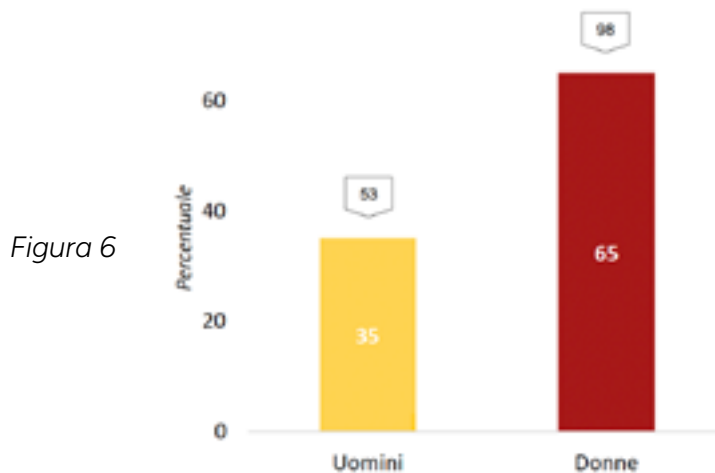


Figura 6

Un'analisi ulteriore è stata svolta per l'Area Ricerca che prevede l'esistenza della Commissione "Commission for Appointments and Promotions" (CAP) quale organo consultivo della Direzione Scientifica chiamato ad esprimere un parere non vincolante ai fini della assunzione/reclutamento, promozione o conferma di un/una candidato/a e del suo eventuale incarico. Il monitoraggio dei dati dal 2021 al 2023 indicata che le persone valutate negli ultimi due anni sono a maggioranza donne (n.: 1 donna e 2 uomini nel 2021, 1 donna nel 2022; 6 donne e 3 uomini nel 2023). Questi dati si aggiungono a quelli raccolti nel GEP precedente, secondo i quali dal 2011 un numero simile di uomini e donne è stato valutato e selezionato per la posizione di Group Leader.

2.1.6. COMMISSIONI

Il bilancio di genere per le commissioni interne all'organizzazione riporta sostanziale parità (Figura 7). Tuttavia, si sottolinea che in 2 delle 7 commissioni del PhD Programme di Università Vita-Salute partecipate da personale dell'IRCSS esistono differenze di genere pronunciate rimaste invariate nelle 3 annualità. Inoltre, si riportano separatamente i dati delle due nuove commissioni costituite nel 2023 per la Medicina di Genere (MdG) composte da 17 donne e 2 uomini in Area Ricerca e 56 donne e 8 uomini in Area Sanitaria.

Figura 7 - Bilancio di genere nelle commissioni 2021-2023

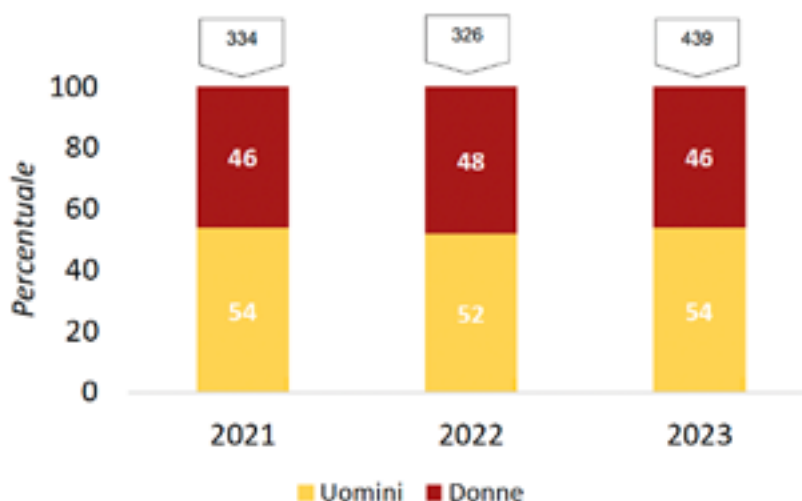


Figura 7

2.1.7. ANALISI DEL TRATTAMENTO SALARIALE

Il bilancio di genere relativo alla Retribuzione Annua Lorda (RAL) per gli anni 2021-2023 del personale con contratto OSR mostra che per la maggior parte dei livelli contrattuali non esistano gap retributivi. Infatti, su 170 livelli contrattuali totali nel 2021 e 147 nel 2022 e 2023, solo 24, 27 e 32 livelli mostrano disequilibri rispettivamente per gli anni 2021, 2022 e 2023 se si applica una soglia maggiore al 10%. Di questi, la maggior parte sono sbilanciati a favore degli uomini. Inoltre, l'analisi della RAL Media nelle posizioni di High Management e delle Posizioni Dirigenziali mostra una sostanziale parità tra i due generi (Figura 8B).

Figura 8 - Bilancio di genere per livello contrattuale (A) e RAL media per manager e dirigenti (B) 2021-23

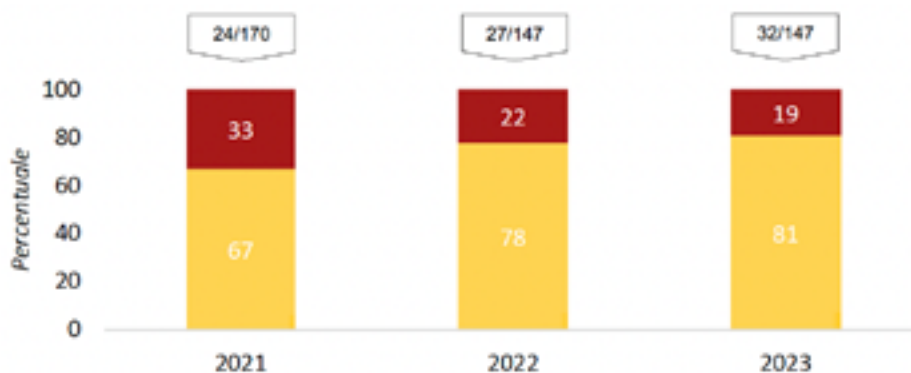


Figura 8A

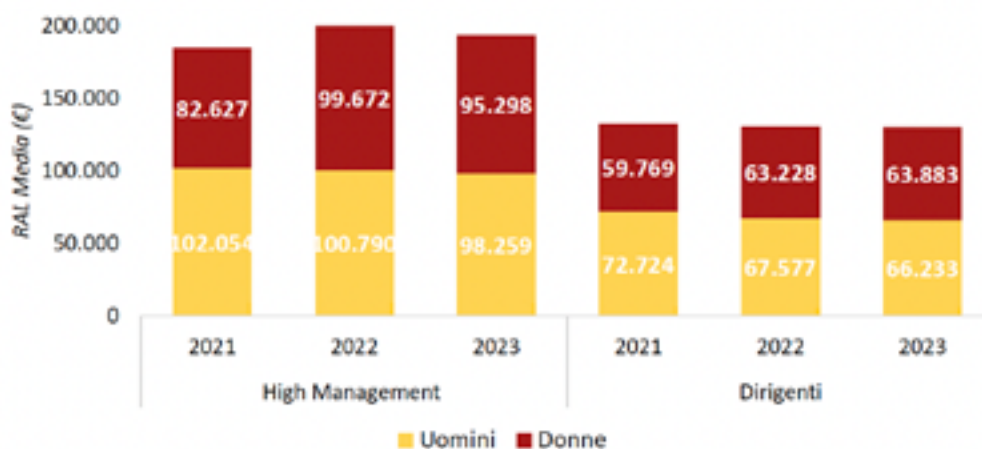


Figura 8B

Infine, abbiamo analizzato i compensi aggiuntivi generati da incarichi di docenze in corsi sponsorizzati e dagli Educational Grants. Per i primi, pur essendo migliorata la partecipazione femminile negli ultimi tre anni (Figura 9A), il compenso medio a contratto nel 2023 è di 667 euro per le donne e di ben 1.012 euro per gli uomini (Figura 9B). Invece, gli Educational Grants sponsorizzati nell'anno 2023 sono stati vinti da 216 donne (54%) e 185 uomini (46%).

Figura 9 - Bilancio di genere negli incarichi di docenza in corsi sponsorizzati 2021-23 (A) e Compenso medio a contratto 2023 (B)

Figura 9A

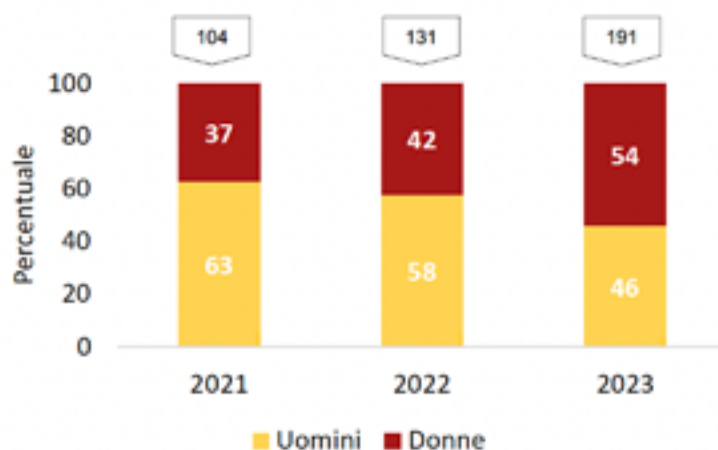
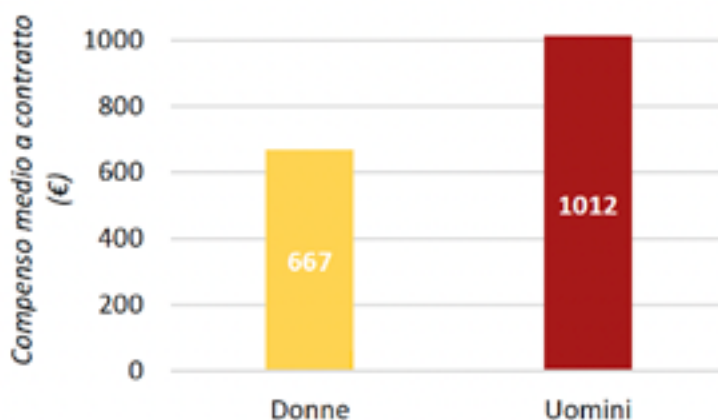


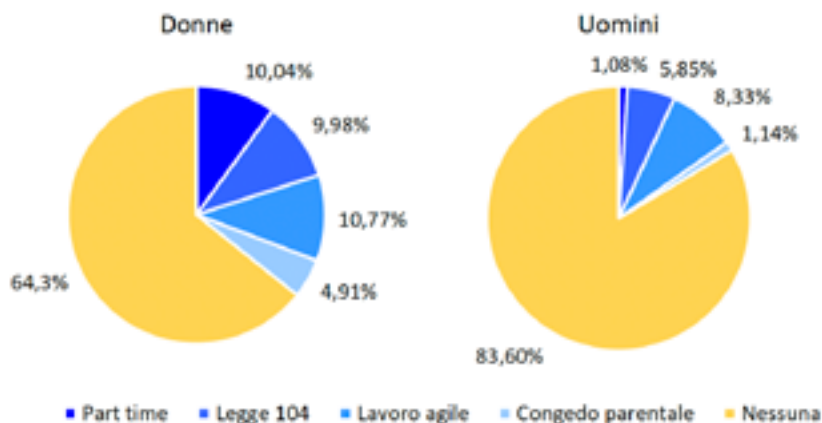
Figura 9B



2.1.8. WELFARE E BENESSERE

L'analisi disaggregata per genere del personale che usufruisce delle misure di welfare (il lavoro agile, il regime di part-time, l'adesione alla legge del 5 febbraio 1992, n. 104 rubricata leggequadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili e il congedo parentale) mostra che nel 2023 il 35,7% di donne ha utilizzato le figure di Welfare contro il 16,4% degli uomini (Fig. 10). Rispetto agli anni 2021-2022 si vede un calo dei punti percentuali con 3 punti in meno per le donne e 4 in meno per gli uomini rispetto all'anno precedente (39,4% per le donne e 20,5% per gli uomini nel 2022 e 40% per le donne e 20% per gli uomini nel 2021). In particolare, si osserva che, mentre è simile la percentuale di donne e uomini che usufruiscono del Lavoro agile, molte più donne fanno uso della Legge 104, del part time e del congedo parentale.

Figura 10 - Utilizzo di misure di welfare da parte di donne e uomini 2023



Abbiamo anche analizzato il tasso di abbandoni nel post-maternità e il turnover per l'anno 2023. Su 161 donne che hanno preso il congedo parentale, si osservano 10 abbandoni (6%) nel post-maternità entro l'anno della/del bambina/o ma non è noto il motivo delle dimissioni. Dei 17 uomini che hanno preso il congedo parentale, nessuno ha lasciato l'azienda. Invece, il tasso di turnover (calcolato considerando il personale assunto che lascia l'azienda per licenziamenti, dimissioni o pensionamenti rispetto al numero totale di dipendenti nell'organizzazione) è identico nella popolazione femminile e maschile e pari a 0,89%.

Tra le misure di Welfare a favore della genitorialità, Ospedale San Raffaele garantisce il 100% dello stipendio per l'intera durata del congedo obbligatorio di maternità e prevede i primi 30 giorni di assenza per congedo parentale (ex maternità facoltativa) per le lavoratrici madri o lavoratori padri. Inoltre, i genitori, uomini e donne, hanno riconosciuto il 50% della retribuzione per i primi 30 giorni di assenza per le malattie dei/le figli/e di età inferiore ai tre anni. Inoltre, è attiva la convenzione con l'Asilo Nido adiacente all' Ospedale.

È anche attiva la convenzione "LA SALUTE PER TUTTI" per il personale dipendente GSD, Collaboratori/trici autonomi/e e consulenti interne/i e i relativi famigliari. Questa include il 40% di sconto per prestazioni ambulatoriali, il 30% per prestazioni odontoiatriche e il 100% per ricoveri privati.

OSR e/o GSD ha inoltre stipulato convenzioni con esercizi commerciali e servizi esterni. Nello specifico: convenzioni per viaggi soggiorni e fitness, convenzioni con Aziende Assicurative e Banche, 2 Botteghe, 2 gioiellerie, 2 Alberghi, 4 negozi di Salute e Bellezza, 4 aziende alimentari, 1 azienda di auto e 7 varie.

Infine, per tutelare il benessere del personale che lavora in OSR e prevenire il fenomeno delle molestie di genere è attivo il servizio di Consigliera di Fiducia (CdF) gestito da Fondazione Libellula, ed è disponibile a tutto il personale una formazione a distanza specifica finora usufruita da 1.474 persone, 1.150 donne e 324 uomini da ottobre 2023. Analogamente, con il GEP precedente si è elaborata e resa disponibile a tutto il personale interno anche la formazione a distanza su Genere e Stereotipi usufruita da 546 persone, 441 donne e 105 uomini da febbraio 2024.

2.1.9. COMUNICAZIONE

Le nostre attività di comunicazione esterna sul GEP, sulle giornate di sensibilizzazione (11 Febbraio la Giornata Internazionale delle Donne e Ragazze nella Scienza, 8 Marzo la Giornata Internazionale per i diritti delle donne e il 25 Novembre la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne e di genere) e sui premi ricevuti mostrano grande interazione con i post sui social media (LinkedIn, Instagram, Facebook) (Fig. 11).

Figura 11 - Bilancio delle attività sui social network

	Visualizzazioni e reazioni ai post
Giornate di sensibilizzazione	100.521
Visualizzazione GEP sul sito OSR	31.395
Post GEP	23.050
Post Premiazioni (Protagoniste in Sanità e Fondazione Libellula)	16.236

Inoltre, per valorizzare le eccellenze femminili in ambito clinico e di ricerca di OSR, sono state pubblicate 10 storie di successo nelle news del sito istituzionale di OSR nell'anno 2022 ed altrettante nel 2023.

2.2 LA VISIBILITA' DI UOMINI E DONNE NEI PRODOTTI DELLA RICERCA

2.2.1. CONGRESSI ED EVENTI SCIENTIFICI

Si riportano i dati relativi ai Congressi e a tutti gli eventi scientifici organizzati da OSR nel 2018- 23. Rispetto agli anni precedenti si assiste ad una variabile capacità di reperire informazioni sugli eventi scientifici, con 7 eventi per il 2018, 8 per il 2019, 3 per il 2020, 7 per il 2021 e ben 46 per il 2022 ma solo 11 nel 2023. La Fig. 12A mostra una partecipazione femminile crescente nella Segreteria Scientifica e nella Faculty. L'analisi del Retreat OSR 2023 mostra un netto incremento femminile nella segreteria organizzativa invertendo la quota del genere meno rappresentato. Si noti nella Fig.12B che nell'anno 2021 non è stato organizzato il Scientific Retreat di OSR.

Figura 12 - Bilancio di genere nella Segreteria Scientifica e Faculty dei congressi (A) e dei Retreat OSR (B)

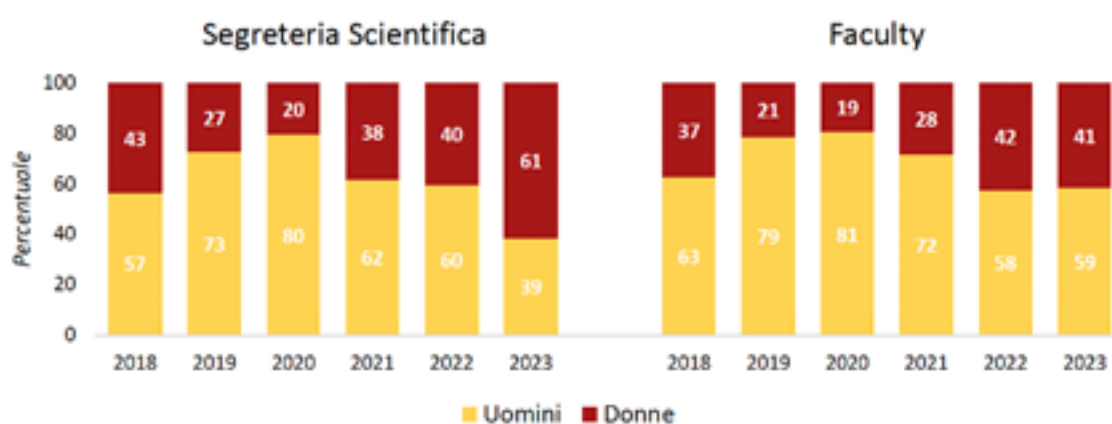


Figura 12A

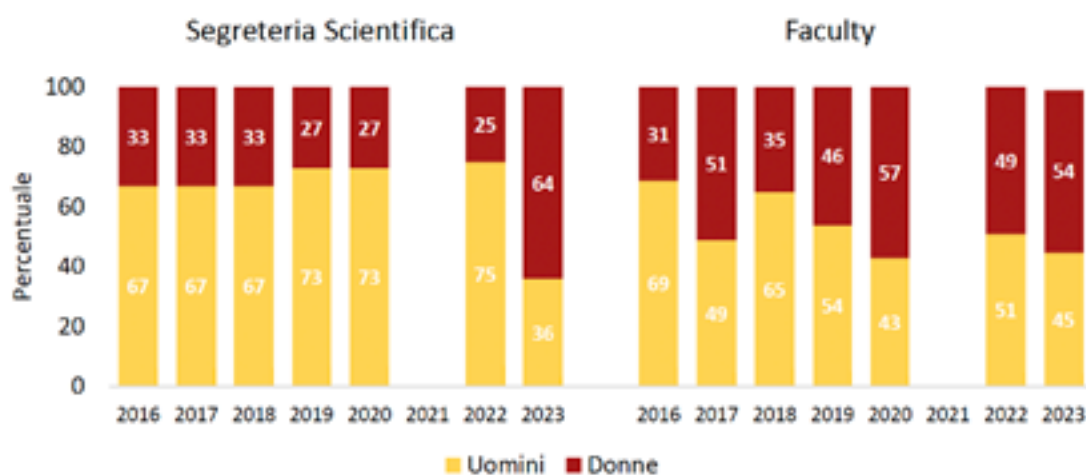


Figura 12B

2.2.2. PROGETTI DI RICERCA

Il bilancio di genere per i progetti di ricerca sottomessi a bandi nazionali ed internazionali nel periodo 2020-2023, quelli finanziati e la frequenza di successo (calcolata sui progetti vinti rispetto ai progetti sottomessi l'anno precedente) mostra simili numeri di progetti sottomessi da uomini e donne, mentre la percentuale di successo tende ad essere a favore degli uomini (Fig.13). Infatti, su 999 progetti sottomessi negli anni 2020-2023 (493 da donne, 506 da uomini), sono 145 e 192 quelli vinti rispettivamente dalle donne e dagli uomini.

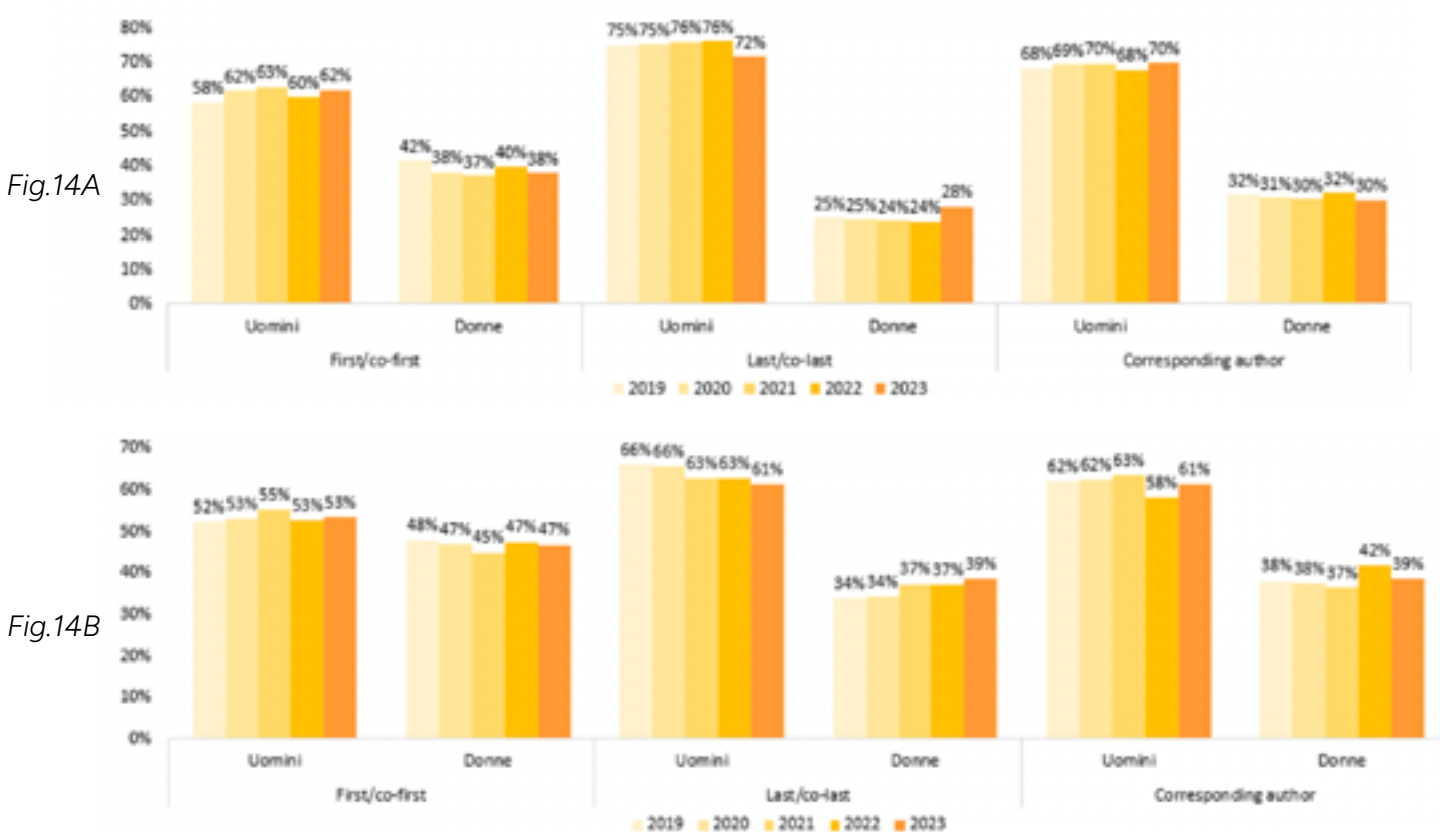
Figura 13 - Bilancio di genere nei progetti di ricerca

	2020		2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Progetti Sottomessi	133	123	118	129	154	178	88	76
Progetti Finanziati	39	48	48	46	21	30	37	68
Percentuale di successo rispetto ai sottomessi nell'anno precedente	/	/	19%	18%	9%	12%	11%	20%

2.2.3. PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE

Relativamente alle pubblicazioni scientifiche, su un totale di 2.625, si contano 1.099 pubblicazioni con personale OSR in posizione di rilievo (first, last o corresponding author) per l'anno 2023. La Fig. 14A mostra il bilancio di genere nelle pubblicazioni scientifiche negli ultimi 5 anni e la Fig. 14B mostra un ulteriore livello di analisi che riguarda il numero di autrici/autori che hanno pubblicato come first, last e corresponding authors. Si vede un moderato sbilanciamento di genere per last e corresponding author e non per first author.

Figura 14 - Bilancio di genere nelle pubblicazioni scientifiche (A) e per autrice/tore (B)



Inoltre, è stato calcolato il numero medio di lavori pubblicato dalle donne e dagli uomini dividendo il numero di pubblicazioni per il numero di autori/trici del medesimo anno.

Figura 15 - Bilancio di genere del numero medio di pubblicazioni

	2021		2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
First/co-first	1,5	2,1	1,5	2,0	1,4	2,1
Last/co-last	1,9	3,6	2,0	3,7	2,1	3,3
Corresponding	2,0	2,6	1,8	2,7	1,8	2,6

È evidente come le donne siano autrici di meno pubblicazioni rispetto agli uomini. Questi dati rispecchiano i risultati riportati nel Report di Elsevier secondo cui, in media, le ricercatrici sono autrici di meno pubblicazioni rispetto agli uomini in ogni paese, indipendentemente dalla posizione di autore²³. Le differenze osservate nel numero di finanziamenti ricevuti possono avere implicazioni per le risorse a disposizione delle donne per svolgere attività di ricerca e dunque anche la loro possibilità di pubblicare: se meno finanziamenti significano meno progetti, si può ipotizzare che ciò influisca negativamente anche sul numero di pubblicazioni prodotte. Lo stesso vale per il numero di brevetti. Poiché i finanziamenti alla ricerca, le pubblicazioni e i brevetti sono spesso utilizzati come misure di successo della carriera delle/dei ricercatrici/tori, è possibile che il divario di genere osservato in questi diversi tipi di risultati della ricerca abbia un impatto sulla posizione delle donne nel mondo della ricerca e inibisca l'avanzamento delle donne a ruoli di responsabilità²⁴.

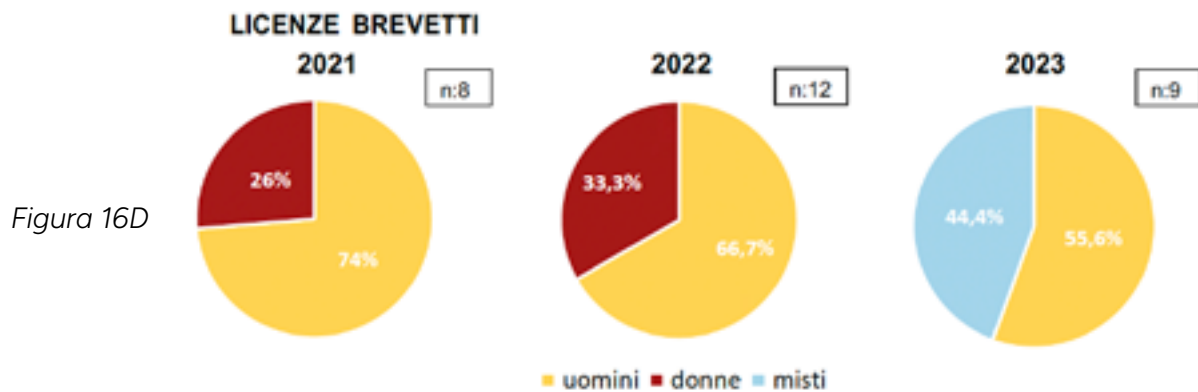
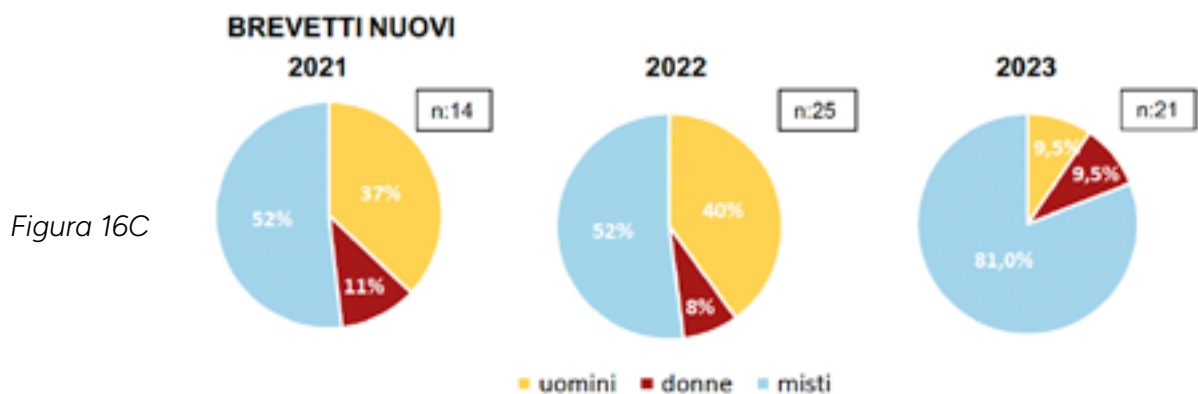
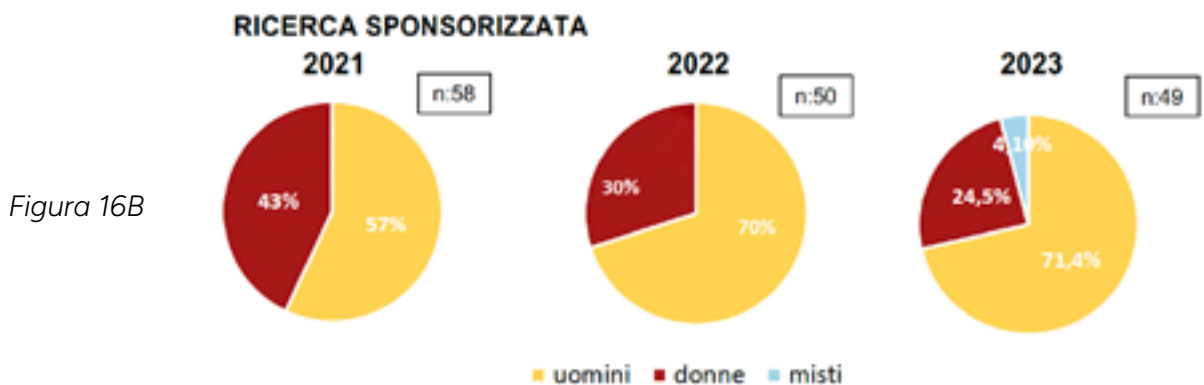
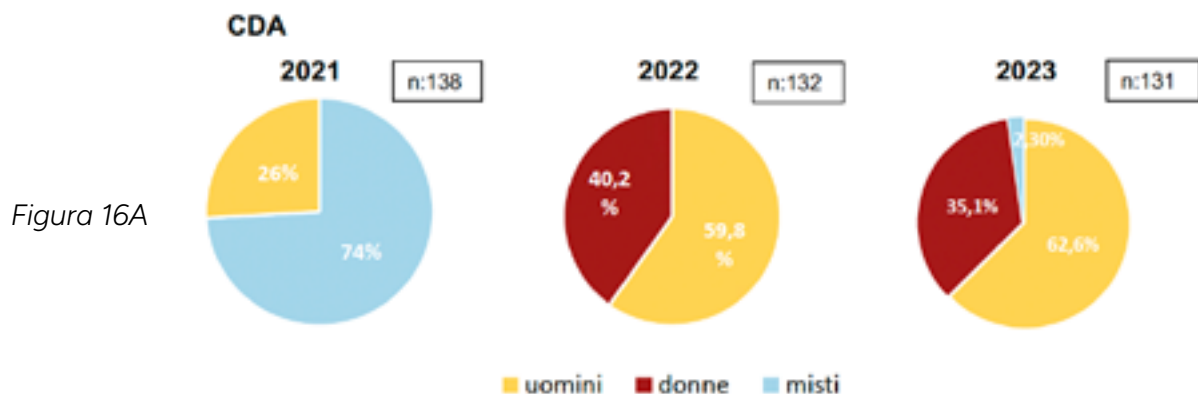
Il bilancio di genere per i Confidentiality agreement (CDA), accordi realizzati per scambiare informazioni confidenziali con terze parti, che riflettono quindi il livello di esposizione e di visibilità dei nostri ricercatori, mostra una maggiore presenza maschile nei tre anni (Fig. 16A). La stessa osservazione si applica alla ricerca sponsorizzata (Fig. 16B). La registrazione di nuovi brevetti è stata nettamente a favore degli uomini nel 2021 e 2022, mentre nel 2023 più della metà sono stati presentati da una compartecipazione di uomini e donne (81%) e il 9,5% da singoli generi (Fig. 16C). I dati relativi alle licenze dei brevetti mostrano una netta predominanza maschile, ma si riferiscono a numeri piccoli (Fig. 16D). Infine, come nei due anni precedenti, anche nel 2023, la totalità dei 5 Spin Off connessi a OSR è a conduzione maschile.

23 Elsevier, *The Researcher Journey Through a Gender Lens, 2020*. Disponibile al link : <https://assets.ctfassets.net/o78em1y1w4i4/5AtyWOEnX4buh2xkHleyKq/f629f6650519b09c9bb9fd6659761ac5/Elsevier-gender-report-2020.pdf>

24 Elsevier, *The Researcher Journey Through a Gender Lens, op.cit. p.52*

2.2.4. PRODOTTI DI TRASFERIMENTO TECNOLOGICO DELLA RICERCA

Figura 16 - Bilancio di genere nei prodotti di trasferimento tecnologico della ricerca



2.3 INTEGRARE LA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA MEDICINA E NELLA RICERCA

2.3.1. PUBBLICAZIONI DI MEDICINA DI GENERE

Negli ultimi due anni le attività intraprese a sensibilizzare alla MdG e ad implementare una metodologia più efficace a rilevare contenuti di medicina di genere in ogni singola pubblicazione, mostrano un grande incremento di lavori scientifici che analizzano i dati secondo il sesso e/o parametri intersezionali. Rileviamo inoltre alcune pubblicazioni relative alle condizioni intersessuali.

Figura 17 - Pubblicazioni Scientifiche MdG

Pubblicazioni	2022	2023
Confronto uomo-donna	168	356
Sesso specifiche	205	256
Transgender	0	0
Intersex	5	3
Intersezionalità	Non raccolto	22

2.3.2. PROGETTI DI MEDICINA DI GENERE

Relativamente ai progetti con contenuti MdG, invece l'utilizzo di parole chiave nei titoli rileva un limitatissimo numero di progetti sottomessi e/o finanziati con contenuti di MdG, il che richiede un ulteriore sviluppo nel sistema di raccolta dati.

Figura 18 - Progetti MdG

	2021	2023	2023
Progetti MdG Sottomessi	12	10	9
Progetti MdG Finanziati	4	3	3

2.3.3. EVENTI SCIENTIFICI CON CONTENUTI DI MEDICINA DI GENERE

Nel 2022 non esisteva un sistema di raccolta capillare degli eventi scientifici con contenuti di medicina di genere. A tal fine sono state sollecitate le divisioni ed i/le referenti di Medicina di Genere, che hanno dato limitati riscontri. Sul totale di 46 eventi scientifici organizzati da OSR nel 2022, solo 5 includono contenuti di medicina di Genere. Invece, nel 2023 è stato implementato un form digitale di raccolta dati, su 11 schede compilate, solo 2 includono MdG.

2.3.4. PERCORSI DIAGNOSTICO-TERAPEUTICI ASSISTENZIALI PER MEDICINA DI GENERE

In Area Sanitaria nel 2022 è stata condotta una mappatura in ottica di genere dei protocolli clinici dei Percorsi Diagnostico Terapeutici, Istruzioni Operative Specifiche o Istruzioni Operative Generali ed è stato avviato un processo di integrazione delle disposizioni in ottica di genere. Nei due anni sono stati revisionati in ottica di medicina di genere due percorsi clinici:

- sulle sindromi coronariche: integrando nella pratica clinica il documento dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS) sul tema²³.
- sulla patologia della mammella in allattamento: OSR riconosciuto da UNICEF come Ospedale Baby Friendly²⁴, promuove l'allattamento come scelta informata e consapevole delle mamme, fornendo tutto il supporto clinico e assistenziale per non interrompere l'allattamento anche in caso di patologie intercorrenti dopo la dimissione.

2.3.5. COMUNICAZIONE CON CONTENUTI DI MEDICINA DI GENERE

Le attività di comunicazione sulle tematiche di Medicina di Genere per l'anno 2023 includono:

- 23 articoli per il pubblico utilizzando le parole chiave sulla rassegna stampa del Gruppo San Donato: Raffaele+genere; Raffaele+ sesso.
- 16 comunicati stampa con contenuti di Medicina di Genere utilizzando le parole chiave: genere e sesso.
- News di MdG sul sito di OSR: nessuna nel 2021, 2 nel 2022 e 1 nel 2023 utilizzando la parola chiave Medicina di Genere.
- 7 post MdG sui social con 32.081 visualizzazioni e reazioni.
- Intervista sulla rivista I,WE della coordinatrice del GEP e referente istituzionale di MdG di OSR.

Azioni esterne da parte della coordinatrice del Team GEDI e Referente MdG di OSR per la promozione del GEP e dell'integrazione della Medicina di Genere nella ricerca e nella medicina:

- contribuito alla stesura del Piano Nazionale per la Medicina di Genere del 2019 presso il Ministero della Salute;
- partecipazione ai lavori del tavolo dedicato alla Farmacologia di Genere dell'Osservatorio Nazionale per la Medicina di Genere in qualità di Delegata della Direzione generale della
- Ricerca e Innovazione del Ministero della Salute;
- interventi di formazione su tematiche MdG/GEP presso centri di ricerca, Università e IRCSS;
- nomina da DG Welfare di Regione Lombardia come componente del Tavolo tecnico dedicato alla Medicina di Genere.

23 ISS, *Sindromi Coronariche Acute: peculiarità di genere, 2023* Reperibile al link:
<https://www.iss.it/documents/20126/6744472/Sindromi+Coronariche+Acute+peculiarita%CC%80+di+genere+aggiornamento+13+marzo+2023+%281%29.pdf/7b971999-dc8a-4ee4-6391-4ef40cede48b?t=1684316820742>

24 Per maggiori dettagli:
<https://www.unicef.it/italia-amica-dei-bambini/insieme-per-allattamento/ospedaleamico-bambini/>

3.

***Il piano per la
parità di genere***

3. Il piano per la parità di genere

L'analisi e valutazione dell'implementazione del Piano per la parità di genere di OSR 2022-2024 ha costituito la fase preliminare di gender auditing che ha consentito di individuare gli obiettivi per il presente GEP 2025-2027, discussi e approvati dalle Direzioni e dall'Amministratore Delegato di Ospedale.

I sei obiettivi generali previsti dal Piano sono:

1. Raggiungere un migliore equilibrio nella presenza di uomini e donne in OSR;
2. Aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione;
3. Applicare la medicina di genere nella ricerca biomedica e nella pratica clinica;
4. Contrastare le molestie sessuali e le violenze di genere;
5. Contribuire al benessere individuale mediante misure di work-life balance;
6. Definire il GEP e monitorarne l'implementazione.

Ciascuno degli obiettivi generali si declina in Obiettivi Specifici, Azioni, Responsabilità, Tempi, Indicatori di monitoraggio ed Investimento finanziario. Il Piano per la parità di genere di OSR 2025-2027 conta ben 69 obiettivi specifici descritti in dettaglio nei capitoli che seguono.

Obiettivo generale 1: Raggiungere un migliore equilibrio nella presenza di uomini e donne in OSR

Le azioni previste all'interno di questo obiettivo generale mirano a mantenere alta l'attenzione sui percorsi di carriera all'interno dell'organizzazione e sulle attività interne (commissioni) ed esterne (eventi scientifici e prodotti della ricerca) svolte dal personale OSR. Ciò è possibile grazie alla raccolta annuale ed analisi di dati ed all'applicazione di strumenti di policy aziendale sviluppati durante il GEP 2022-2024. Per esempio, la Policy Pari Opportunità di Genere nelle Commissioni e nei Gruppi di Lavoro ha lo scopo di migliorare i processi decisionali e la risoluzione dei problemi tramite gruppi di lavoro e commissioni più inclusivi. Analogamente, la Policy Equità e Medicina di Genere negli Eventi Scientifici ha lo scopo di promuovere tutti i talenti scientifici e la biomedicina di eccellenza tramite il bilanciamento di genere nella faculty e nella segreteria scientifica e l'inserimento di tematiche di Medicina di Genere negli eventi scientifici. Ci aspettiamo che messa in trasparenza dei dati e dei processi interni dia nel tempo visibilità ai tanti talenti presenti nell'organizzazione.

Investimento totale: 92.220€

Obiettivi specifici	Azioni	Responsabilità	Timeline	Indicatore
1.1. Bilancio di genere nei percorsi di Carriera dell'Area Ricerca, Sanitaria e Amministrativa	Raccolta dati	Dir.Scientifica, Dir.Sanitaria, Dir.Personale	Ogni 12 mesi	Incremento del genere sottorappresentato
1.2. Bilancio di Genere nelle Commissioni e nei Gruppi di Lavoro	Raccolta dati	Dir.Sanitaria, Dir.Scientifica, Ufficio Formazione	Ogni 12 mesi	Adeguamento alla policy ed incremento del genere sottorappresentato
1.3. Bilancio di Genere negli Eventi Scientifici	Raccolta dati	Ufficio Formazione, Comunicazione GSD	Ogni 12 mesi	Adeguamento alla policy ed incremento del genere sottorappresentato
1.4. Bilancio di genere nei progetti di ricerca, pubblicazioni scientifiche e brevetti	Raccolta dati	Dir.Scientifica, Dir.Business Development	Ogni 12 mesi	Incremento del genere sottorappresentato

Obiettivo generale 2: Aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione

Per aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e l'inclusione, l'obiettivo generale 2 si serve di strumenti di formazione, di inclusione, di comunicazione, di confronto con altre realtà e di finanziamento.

Per quel che riguarda la formazione, valorizzeremo tematiche di Diversity, Equity and Inclusion (DEI) di particolare rilievo per la sfera personale e per l'azienda. Si prevede l'erogazione continua della formazione a distanza su come riconoscere e contrastare i bias sviluppata nel GEP 2022-2024. Inoltre, verranno elaborati, erogati e monitorati nuovi interventi formativi relativi a:

- Leadership in High Management: sulle orme del percorso di Leadership inclusiva per il Top Management già svolta in Ospedale durante il GEP precedente, si vuole ampliare il target di persone formate sui modelli di leadership inclusiva.
- Allyship: mira a dare strumenti concreti di gestione di situazioni generate dai bias al fine di creare un ambiente lavorativo consapevolmente inclusivo.
- Mentorship: questo programma mira a favorire lo sviluppo di relazioni tra generazioni diverse sul posto di lavoro al fine di condividere strategie personali e professionali utili per affrontare criticità e problemi nel quotidiano.
- Linguaggio Ampio: a seguito delle Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio ampio e il dizionario di ruoli e professioni già implementate da OSR con il GEP 2022-2024, si vuole formare il personale di OSR sull'importanza dell'adozione del linguaggio inclusivo al fine di costruire relazioni di rispetto tra colleghi e/o con i pazienti.
- Inclusività nella relazione tra personale sanitario e paziente: consapevoli dell'importanza della capacità di ascolto e comprensione del paziente in aggiunta alle competenze professionali specifiche, si vuole offrire al personale sanitario un percorso formativo sulle soft skills utili per sviluppare servizi incentrati sulla persona e le sue necessità.
- Comunicazione inclusiva: consapevoli del ruolo fondamentale della comunicazione nel veicolare la cultura del rispetto e dell'equità propri del GEP, si offrirà un percorso formativo ad hoc al personale con mansioni nell'ambito della Comunicazione.

Per quel che riguarda l'accoglienza ed inclusività, lavoreremo per rendere più accessibili gli ambienti interni ed esterni dell'ospedale a persone con varie disabilità, creeremo uno spazio interconfessionale e realizzeremo stazioni per l'allattamento. Inoltre, ragioneremo sui percorsi sanitari inclusivi per pazienti con particolari vulnerabilità, e produrremo la Carta dei Servizi in diverse lingue per facilitare l'accesso delle persone straniere all'Ospedale. Inseriremo anche lo statement aziendale sull'inclusività nei documenti condivisi con persone o organizzazioni esterne che entrano in contatto con la nostra struttura e negli annunci di posizioni lavorative aperte da OSR.

La sensibilizzazione sulle tematiche DEI è affidata ad uno strumento di comunicazione interna sviluppato con il GEP precedente chiamato "GEP in Pillole" che raggiunge tutto il personale OSR via e-mail a settimane alterne e che diffonde semi di cultura dell'inclusione e del rispetto. Inoltre, abbiamo previsto azioni di comunicazione esterna sul GEP tramite il sito ufficiale di OSR, i social media ed articoli di stampa, a cominciare dalla pubblicazione del GEP 2025-2027, ai post sulle giornate di sensibilizzazione (Giornata internazionale delle donne nella scienza, 11 febbraio; Giornata internazionale delle donne, 8 marzo; Giornata internazionale contro la violenza sulle donne e di genere, 25 novembre), a notizie che diano visibilità alle eccellenze femminili presenti in azienda, ed infine articoli che sensibilizzino il pubblico sull'importanza dell'inclusione.

Il confronto con altre realtà europee in ambito sanitario è possibile grazie alla partecipazione alla Community of Practice (CoP) WISE, creata dal progetto Europeo INSPIRE, il cui obiettivo è lo scambio di buone pratiche e lo sviluppo di indicatori intersezionali da applicare alle politiche e alla medicina di genere²³.

Infine, si vuole attivare un processo virtuoso di finanziamento delle attività di DEI tramite i grant di ricerca, che consentono questo tipo di spesa.

Investimento totale: 756.920 €

Obiettivi specifici	Azioni	Responsabilità	Timeline	Indicatore
2.1. Formazione sui Bias	Erogazione e monitoraggio	Ufficio Formazione	Monitoraggio al mese 6, 12, 18,24,30 e 36	Erogazione della FAD durante tutto l'anno Monitoraggio della fruizione
2.2. Inclusive leadership in High Management	Formazione inserita negli eventi istituzionali approvati nel Piano di Formazione Annuale (PFA) e riportata nel capitolo GEP del PFA	Ufficio Formazione	Realizzazione entro il mese 12 Erogazione a partire dal mese 14 Analisi dati entro il mese 24	Formazione leadership in High Management nel PFA.
2.3. Formazione su Allyship	Formazione inserita negli eventi istituzionali approvati nel Piano di Formazione Annuale (PFA) e riportata nel capitolo GEP del PFA	Ufficio Formazione	Realizzazione entro il mese 21 Erogazione a partire dal mese 24 Analisi dati entro il mese 34	Formazione Allyship nel PFA
2.4. Programma di Mentorship	Elaborazione ed erogazione	Ufficio Formazione, Dir. Sanitaria	Entro il mese 12	Realizzazione programma Target: almeno 10 mentor e 10 mentees
2.5. Formazione Linguaggio Ampio	Formazione inserita negli eventi istituzionali approvati nel PFA e riportata nel capitolo GEP del PFA	Ufficio Formazione	Realizzazione entro il mese 21 Erogazione a partire dal mese 24. Analisi dati entro il mese 34	Formazione Linguaggio nel PFA
2.6. Inclusività e relazione tra personale sanitario e paziente	Formazione inserita negli eventi istituzionali approvati nel PFA e riportata nel capitolo GEP del PFA	Ufficio Formazione, Dir. Sanitaria	Entro il mese 14	Programma nel PFA
2.7 Formazione sulla comunicazione inclusiva	Realizzazione di un corso di formazione per il personale della Direzione Comunicazione per realizzare attività di comunicazione DEI	Comunicazione GSD	Entro mese 2	Formazione e supporto a tutto il personale coinvolto nella comunicazione
2.8. Accoglienza inclusiva negli spazi di Ospedale	Elaborazione e implementazione di soluzioni per rendere gli spazi più accessibili a persone con disabilità e creare uno spazio interconfessionale e stazioni per l'allattamento	Dir. Area Tecnica, Dir. Operativa	Entro il mese 24	<ul style="list-style-type: none"> - 2 baby pit stop - sale di attesa attrezzate per bambine/i - spazio interconfessionale -Miglioramento accoglienza per pazienti con disabilità o pazienti oncologici - incremento di parcheggi interni per persone con disabilità - percorso tattile
2.9 Comunicazione dei percorsi sanitari inclusivi	Diffusione di informazioni sui percorsi sanitari inclusivi	Direzione Operativa, Comunicazione GSD	Entro mese 24	Generazione di attività di comunicazione di percorsi sanitari inclusivi

Obiettivi specifici	Azioni	Responsabilità	Timeline	Indicatore
2.10. Traduzione delle Carte dei Servizi	Traduzione in diverse lingue delle Carte dei servizi	Comunicazione GSD, Dir. Operativa	Traduzioni entro il mese 18 Diffusione entro il mese 24	Traduzione delle Carte dei servizi in diverse lingue (es. EN, ES, AR) Diffusione delle Carte dei servizi
2.11 Statement Inclusività nei documenti aziendali	Inserimento nei documenti aziendali dello statement di inclusività	Ufficio Formazione, Dir. Sanitaria, Dir. Personale	Entro il mese 6	Inserimento statement nei documenti aziendali
2.12 Inclusività nei Job Advertisement	Inserimento nelle posizioni di lavoro aperte lo statement di inclusività	Dir. Personale	Approvazione al mese 6 Inserimento subito dopo l'approvazione	Inserimento statement nei job advertisement
2.13. Comunicazione interna sul GEP	Elaborazione e diffusione del "GEP in pillole"	Direzioni	Durante tutta la durata del GEP	Target: 20 pillole/anno
2.14. Impaginazione e traduzione del GEP 2025-2027	Impaginazione, layout e traduzione in inglese del GEP 2025-27	Comunicazione GSD	All'approvazione del GEP	Impaginazione e traduzione del Piano
2.15. Sensibilizzazione sul GEP in giornate internazionali su temi rilevanti	Valorizzazione giornate sui temi del GEP	Comunicazione GSD	Durante tutta la durata del GEP	3 post sui social per le 3 giornate internazionali
2.16. Valorizzazione eccellenze femminili	Azioni di comunicazione sulle eccellenze femminili OSR	Comunicazione GSD	Durante tutta la durata del GEP	10 eccellenze femminili/anno
2.17. Comunicazione esterna sul GEP	Pubblicazione sul sito OSR, social OSR, News OSR e articoli di stampa	Comunicazione GSD, Ufficio Stampa	Durante tutta la durata del GEP	4 articoli di stampa/anno di DEI + 6 post/anno di DEI e/o news
2.18 DEI in ambito sanitario Europeo	Partecipazione alla CoP WISE del Progetto Europeo INSPIRE	Team GEDI	Durante tutta la durata del GEP	Partecipazione al progetto INSPIRE
2.19 Finanziamenti per DEI	Finanziamento attività DEI nei Grants di Ricerca	Dir. Scientifica, Team GEDI	Entro il mese 18	Identificazione grant con spese ammissibili per DEI ed implementazione

Obiettivo generale 3: Applicare la medicina di genere nella ricerca biomedica e nella pratica clinica

L'obiettivo 3 è dedicato all'implementazione della Medicina di Genere nelle attività di ricerca, nei servizi sanitari, nella formazione del personale sanitario e nella comunicazione verso il pubblico come richiesto dal Piano Nazionale per la Medicina di Genere ed accolto dalla Regione Lombardia. L'obiettivo si inserisce in un percorso di continuità rispetto al GEP 2022-2024, volendone enfatizzare e continuare le azioni di successo, e migliorare gli aspetti e gli ambiti critici individuati dal processo di auditing e valutazione del precedente piano. In particolare, manterremo attivo il network de* referenti di area sulla Medicina di Genere (MdG) al fine di portare la MdG in ogni ambito della ricerca e della clinica in conformità alle indicazioni del Piano nazionale, cureremo la formazione della comunità scientifica sulla MdG attraverso la diffusione della Newsletter "News MdG", l'organizzazione di seminari interni in presenza e di Open Lecture, ovvero webinar aperti anche ad enti esterni (rete Ministero della Salute- IRCCS, ISS e Regione Lombardia), la generazione ed erogazione di moduli per la formazione a distanza relativi all'applicazione della MdG in diverse aree scientifiche e la programmazione di un Convegno di MdG.

Al fine di incentivare l'applicazione della prospettiva di genere nella ricerca, verranno stanziati fondi specifici per progetti di ricerca pilota di Medicina di Genere. Al contempo, con il Piano 2025-2027 prosegue l'implementazione della mappatura dei progetti di ricerca, delle pubblicazioni e degli Eventi Scientifici con contenuti di genere. Inoltre, Ospedale parteciperà alla CoP WISE del network europeo INSPIRE per discutere l'implementazione della MdG usando l'approccio intersezionale.

In Area Sanitaria, si intende proseguire un lavoro già avviato con successo dal precedente piano di messa a punto di Nuovi Protocolli Clinici (PDT) che integrino la prospettiva di genere. Inoltre, si continuerà la raccolta dati per il questionario regionale MdG in Area Sanitaria ai fini di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione. La Medicina di Genere secondo OSR verrà valorizzata dalla Referente istituzionale per la MdG tramite la partecipazione a tavoli ed eventi regionali e nazionali e promossa con attività di comunicazione verso il pubblico tramite articoli di stampa, comunicati stampa, pagina Web, post sui social.

Investimento totale: € 1,222,200.00 €

Obiettivi specifici	Azioni	Responsabilità	Timeline	Indicatore
3.1. Tenere attivo il network dei referenti di area sulla Medicina di genere	Attività gruppo interdisciplinare di MdG secondo indicazioni nazionali	Dir Scientifica, Dir Sanitaria	3 incontri/anno	Organizzazione e implementazione di attività di MdG
3.2. Capillare distribuzione di esempi di applicazione di MdG	Elaborare ed erogare internamente le "News MdG"	Dir. Scientifica, Dir Sanitaria	Durante tutta la durata del GEP	Elaborare e distribuire news al personale scientifico e sanitario
3.3. Formare la comunità scientifica sulla medicina di genere	Seminari formativi MdG	Dir. Scientifica, Dir Sanitaria	Durante tutta la durata del GEP	10 seminari in presenza
3.4. Webinar di MdG con stakeholder esterni	Organizzare webinar di MdG aperti anche ad enti esterni	Dir. Scientifica	Durante tutta la durata del GEP	3 webinar/anno
3.5. Formazione a distanza di Medicina di Genere	Inserire nel PFA 2024 i moduli formativi su MdG	Dir. Scientifica, Dir Sanitaria e Ufficio Formazione	Durante tutta la durata del GEP	Formulazione ed erogazione di moduli per formazione a distanza
3.6. Organizzare un Convegno Scientifico su MdG	Organizzazione evento scientifico in presenza su MdG	Dir. Scientifica	Entro il mese 36	1 Convegno
3.7. Finanziare progetti di MdG	Prevedere fondi specifici per progetti di MdG	Dir. Scientifica	Entro il mese 6	Finanziamento di un bando di ricerca per progetti pilota
3.8. Medicina di genere nei progetti scientifici	Mappare i contenuti di MdG nei progetti scientifici sottomessi e finanziati	Dir. Scientifica	Mese 12, 24 e 36	Implementazione e monitoraggio
3.9. Medicina di genere nelle pubblicazioni	Raccolta dati	Dir Scientifica	Mese 12, 24 e 36	Descrizione delle pubblicazioni MdG
3.10. Medicina di Genere negli Eventi Scientifici	Presenza di Medicina di Genere negli Eventi Scientifici	Ufficio Formazione e Comunicazione GSD	Mese 12, 24 e 36	Elenco Eventi Scientifici di OSR con contenuti di MdG
3.11. Promuovere la Medicina di genere a livello europeo	Partecipazione alla CoP WISE del Progetto Europeo INSPIRE per sviluppo e condivisione di best practices e conoscenza scientifica di MdG	Referente MdG OSR	Durante tutta la durata del GEP	Partecipazione al progetto INSPIRE
3.12. Includere la prospettiva di genere nei protocolli clinici	Messa a punto di 2 nuovi protocolli clinici che integrano la prospettiva di genere	Dir. Sanitaria	Entro il mese 36	Realizzazione o aggiornamento di 2 PDT
3.13. MdG in area sanitaria ai fini di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione	Raccolta dati per il questionario regionale di MdG	Dir. Sanitaria	in seguito alla richiesta di Regione Lombardia	Raccolta dati e compilazione
3.14. Attività comunicazione esterna su MdG	Attività di valorizzazione MdG in articoli stampa, news e post	Comunicazione GSD, Dir. Scientifica, Dir Sanitaria, Ufficio Stampa	Durante tutta la durata del GEP	8 post, news e articoli di stampa/anno
3.15. Promuovere la Medicina di genere a livello italiano e regionale	Partecipazione a tavoli regionali e nazionali su MdG	Referente MdG OSR	Durante tutta la durata del GEP	Interventi a tavoli regionali e nazionali

Obiettivo generale 4: Contrastare le molestie sessuali e le violenze di genere

Con questo Obiettivo si vuole ribadire la politica di tolleranza zero di Ospedale San Raffaele verso il fenomeno delle molestie sessuali e di genere. Per prevenire, individuare, vietare e monitorare costantemente fenomeni riconducibili a discriminazioni, molestie, violenza ed a comportamenti sessualmente inappropriati, nonché fornire supporto alle persone che segnalano gli stessi, Ospedale ha definito la Policy Tutela della Dignità delle Persone in Ospedale San Raffaele. Con questo documento si è anche istituita la figura della Consigliera di Fiducia (CdF) e se ne è definito l'ambito di azione.

In aggiunta al servizio di CdF, si continuerà ad erogare la formazione a distanza "Riconoscere e affrontare le molestie di genere sul lavoro" a tutto il personale di OSR, e si implementerà una formazione specifica sull'argomento per l'high management. Per tenere alta l'attenzione sul tema sono previsti un evento annuale in presenza, un webinar aperto a tutto il personale di OSR ed attività di sensibilizzazione eseguite dalla CdF in diverse aree sanitarie e di ricerca, in aggiunta alla diffusione di GEP in pillole dedicati a violenza di genere e molestie.

Verrà quindi elaborata e somministrata a tutto il personale di OSR una survey sulle molestie e violenza di genere. Si ritiene che l'analisi dei dati raccolti a seguito di un percorso di sensibilizzazione, così come descritto sopra, possa restituire una fotografia più fedele del fenomeno mettendo l'organizzazione stessa nella posizione di elaborare strategie e azioni mirate di contrasto a questi comportamenti e di sostegno ai e alle dipendenti.

Inoltre, considerate le dimensioni dell'organizzazione e la frequenza del fenomeno della violenza domestica, Ospedale si impegna ad offrire ascolto e supporto concreto a dipendenti vittime di violenza.

Un'ultima azione prevede l'installazione di Panchine Rosse nelle zone esterne della sede centrale e di Villa Turro a simbolo del coinvolgimento quotidiano dell'organizzazione nel contrasto alla violenza di genere.

Investimento totale: € 652.280

Obiettivi specifici	Azioni	Responsabilità	Timeline	Indicatore
4.1. Servizio di supporto per casi di violenze di genere	Figura della Consigliera di Fiducia	Team GEDI	Durante tutta la durata del GEP	Disponibilità e fruizione del servizio per i/le dipendenti
4.2. Formazione a distanza sulle molestie di genere	Erogazione e Monitoraggio della Formazione a Distanza sulle molestie	Ufficio Formazione	Monitoraggio al mese 6, 12, 18, 24,30 e 36	Erogazione della FAD durante tutto l'anno e monitoraggio
4.3. Formazione dell'High Management sulle molestie di genere	Formazione inserita negli eventi istituzionali approvati nel Piano di Formazione Annuale (PFA) e riportata nel capitolo GEP del PFA	Ufficio Formazione	Elaborazione entro il mese 18 Erogazione entro il mese 20 Monitoraggio della fruizione al mese 24 e 36	Formazione sulle molestie di genere nel PFA
4.4. Formazione in presenza e webinar su molestie	Evento annuale diretto a tutto il personale OSR con CdF	Consigliera di Fiducia	Entro il mese 12, 24 ,36	1 evento annuale
4.5. Attività di sensibilizzazione in Area Ricerca e Sanitaria	Sensibilizzazione contro le molestie in Area di Ricerca e Sanitaria	Consigliera di Fiducia, Dir. Scientifica, Dir. Sanitaria	Durante tutta la durata del GEP	Incontri con la CdF in area ricerca e sanitaria
4.6. Cultura aziendale e molestie	Elaborazione e diffusione del "GEP in Pillole" su molestie	Consigliera di Fiducia; Direzione del Personale	Realizzazione ad ogni novembre durante tutta la durata del GEP	Realizzazione e diffusione di Pillole sul tema
4.7. Survey Molestie di Genere in OSR	Elaborazione, erogazione e analisi dati	Team GEDI, Dir. Personale	Progettazione entro il mese 12 Somministrazione entro il mese 14 Analisi dei risultati entro il mese 18	Progettazione della survey Somministrazione della survey almeno al 70% del personale OSR Analisi dei risultati
4.8. Sostenere dipendenti OSR vittime di violenza domestica	Sostegno dipendenti vittime di violenza domestica	Dir. Personale	implementazione azioni entro 12 mesi e durante tutta la durata del GEP	Implementazione di azioni sul tema
4.9. Simboli per la lotta contro le molestie	Panchina Rossa	Dir. Area Tecnica / Dir Comunicazione	entro novembre 2024 OSR + entro novembre 2025 SRT	Posa delle panchine rosse presso OSR e SRT. Creazione di due eventi ad hoc

Obiettivo generale 5: Contribuire al benessere individuale mediante misure di work-life balance

Le prime azioni dell'Obiettivo generale 5 sono dedicate alla raccolta dei dati su personale OSR, remunerazione e accesso a benefit aziendali o contrattuali in ottica di genere, al fine di avere un quadro chiaro della situazione e programmare misure di intervento mirate.

Si prevede di verificare ed eventualmente aggiornare alcune policy sviluppate con il GEP precedente, quali la Policy:

- Gestione dei turni di Lavoro svolti nelle 24 ore che ha lo scopo di ottimizzare e programmare i tempi delle turnazioni agevolando un migliore bilanciamento tra vita personale - vita lavorativa e favorendo anche un meccanismo di turnazione inclusivo.
- Gestione del Tempo e delle Riunioni, dedicata al miglioramento della gestione del tempo del lavoro, incluso quello dedicato alle riunioni, per favorire la capacità ed efficacia di partecipazione di persone con differenti esigenze e punti di vista.

Per continuare a favorire una esperienza lavorativa inclusiva, OSR intende rinnovare l'accordo già in corso per il lavoro agile, si prefigge di garantire alcuni benefit aziendali che provengono da convenzioni con attività commerciali, e prevede di erogare un'attività di comunicazione rivolta a tutto il personale di OSR per facilitare l'accesso alle informazioni utili a usufruire di tali possibilità. Si favorirà e monitorerà anche lo scambio di ferie solidali tra dipendenti.

Al fine di creare una cultura aziendale pienamente condivisa saranno erogate delle Pillole formative e informative sulla corretta gestione del personale e sarà definito un documento di raccordo con il codice etico e le policy sviluppate con il GEP che fornisca la visione globale sui processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione e della parità di genere.

Sono, inoltre, previste numerose offerte formative quali la Formazione del personale con ruolo di selezione delle nuove risorse perché i colloqui non siano condizionati da bias e stereotipi, e la formazione sul valore delle attività di cura e delle soft skills in ambito professionale.

Con la Policy Workload dedicata al personale con ruoli di responsabilità OSR intende mettere in evidenza le attività interne ed esterne, il numero di incarichi attribuiti, l'influenza, il riconoscimento professionale ed economico e il carico di lavoro che queste mansioni rappresentano. In particolare, si mira a garantire una più trasparente organizzazione aziendale ed una più equa distribuzione degli incarichi e a favorire il benessere del personale.

Un percorso formativo di self-coaching sarà invece erogato a tutto il personale di OSR per valorizzare la cura della famiglia, riconoscendo in tal senso l'importanza della sensibilizzazione culturale e sociale sul tema della conciliazione vita personale e lavoro, con il fine anche di chiarire che l'organizzazione è sostenitrice di un buon bilanciamento per tutti e tutte i/le suoi/e dipendenti. Questa azione sarà correlata anche da ulteriori due azioni di comunicazione per diffondere consapevolezza su obblighi e opportunità per la genitorialità stabiliti dalla legislazione corrente e indicare come valore comune l'esperienza della genitorialità. Per concretizzare il supporto alla genitorialità verrà rinnovata la convenzione con il nido per le/i dipendenti di OSR con carichi genitoriali, verrà ampliata la copertura economica erogata dall'organizzazione a sostegno della genitorialità rispetto a quanto previsto per legge e si lavorerà per tutelare il lavoro e la salute delle donne in gravidanza in area ricerca.

Infine, per elaborare risposte efficaci ai reali bisogni del personale di OSR, l'organizzazione si dota in questo piano di una Survey sul Benessere Organizzativo da somministrare a tutto il personale la cui analisi dei dati restituirà un quadro più chiaro ed esaustivo sulla percezione del personale rispetto alle agevolazioni esistenti, sulla loro efficacia e sui bisogni non ancora ascoltati.

Investimento totale: € 629.105

Obiettivi specifici	Azioni	Responsabilità	Timeline	Indicatore
5.1. Bilancio di Genere per personale OSR	Raccolta dati	Dir. Personale	Raccolta dati al mese 12, 24 e 36	Incremento della presenza del genere sottorappresentato
5.2. Bilancio di genere nella remunerazione	Raccolta dati	Dir. Personale	Raccolta dati al mese 12, 24 e 36	Riduzione del GAP di genere nella remunerazione
5.3. Bilancio di genere nel welfare	Raccolta dati	Dir. Personale	Raccolta dati al mese 12, 24 e 36	Riduzione del GAP di genere nelle aree individuate
5.4. Rilettura ed eventuale aggiornamento della Policy "Gestione dei turni di lavoro svolti sulle 24 ore" e della Policy "Gestione del Tempo e delle Riunioni"	Rilettura ed eventuale aggiornamento delle Policy con le Direzioni coinvolte nell'elaborazione dei documenti.	Dir. Personale, Dir Sanitaria	Entro il mese 30	Rilettura ed eventuale aggiornamento delle Policy
5.5. Lavoro agile	Rinnovo accordo per il lavoro agile per il personale	Dir. Personale	Durante tutta la durata del GEP	Rinnovo dell'accordo per il Lavoro Agile
5.6. Convenzioni con attività commerciali e comunicazione al personale	Rinnovo convenzioni con attività commerciali e comunicazione di aggiornamento al personale	Dir. Personale	Entro il mese 6, 12, 24, 36	Comunicazione a tutto il personale OSR delle Convenzioni e dei benefit attivi
5.7. Favorire lo scambio delle ferie solidali	Raccolta dati	Dir. Personale	Raccolta dati al mese 12, 24 e 36	Monitoraggio della prassi
5.8. Cultura aziendale e gestione delle risorse umane	Elaborazione e diffusione del "GEP in pillole" sulla gestione delle risorse umane	Dir. Personale	Realizzazione entro il mese 24 Visualizzazione entro la fine del GEP	Realizzazione delle pillole Visualizzazione delle pillole
5.9. Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere	Definizione di un documento di raccordo con il cod. etico, policies e altri statement nei documenti aziendali	Dir. Personale	Entro il mese 36	Definizione del documento di raccordo
5.10. Formazione del personale con ruolo di selezionare le risorse	Formazione/linee guida per i colloqui di assunzione	Dir. Personale	Erogazione della formazione entro il mese 24 Pubblicazione delle linee guida entro il mese 36	Realizzazione della formazione Realizzazione delle linee guida

Obiettivi specifici	Azioni	Responsabilità	Timeline	Indicatore
5.11. Formazione sulle soft skills	Elaborazione ed erogazione della formazione e raccolta dati	Ufficio Formazione, Direzione Personale	Elaborazione entro il mese 18 Erogazione a partire dal mese 20 Monitoraggio della fruizione entro la fine del GEP	Elaborazione della formazione Erogazione della formazione Fruizione della formazione
5.12. Policy Workload	Attuazione e monitoraggio	Direzioni	Elaborazione entro il mese 6 Approvazione entro il mese 8 Pubblicazione entro il mese 10	Elaborazione, approvazione, pubblicazione ed implementazione della policy
5.13. Valorizzazione della cura nella famiglia	Percorso formativo e di self-coaching rivolto al personale di OSR per valorizzare la cura della famiglia	Team GEDI, Dir. Personale	Al mese 1	Percorso formativo e di self-coaching all'interno nel PFA.
5.14. Comunicazioni interne su obblighi e opportunità per la genitorialità stabiliti per legge	Elaborazione ed erogazione delle comunicazioni su obblighi e opportunità stabiliti per legge a favore del personale	Dir. Personale	Elaborazione entro il mese 8 Diffusione entro il mese 10	Elaborazione della comunicazione Diffusione della comunicazione via e-mail
5.15. Comunicazione sul valore della genitorialità	Elaborazione e diffusione del "GEP in pillole" sul valore della genitorialità	Dir. Personale	Elaborazione entro il mese 4 Diffusione entro il mese 6	Elaborazione delle pillole Diffusione per e-mail e social network
5.16. Convenzione Nido	Rinnovo Convenzione nido e comunicazione al personale	Dir. Personale	Rinnovo entro il mese 1 Comunicazione entro il mese 3	Rinnovo della convenzione Comunicazione a mezzo intranet
5.17. Supporto economico congedo parentale	Ampliamento della copertura economica a favore della genitorialità	Dir. Personale	Entro il mese 12	Implementazione di soluzioni di ampliamento della copertura economica per dipendenti con figli
5.18. Tutela delle donne in gravidanza in Area Ricerca	Tutelare la sicurezza e il lavoro delle donne in gravidanza in area ricerca	Dir. del Personale, Servizio di Prevenzione e Protezione, Dir. Scientifica, Dir. Ricerca	Durante tutta la durata del GEP	Soluzioni per gravidanza in ricerca
5.19 Survey Benessere organizzativo	Elaborazione, erogazione e analisi survey	Team GEDI, Dir. Personale	Elaborazione entro il mese 24 Erogazione entro il mese 26 Analisi dei dati entro il mese 34	Elaborazione della survey Erogazione della survey a tutta la popolazione OSR Analisi dei risultati

Obiettivo generale 6: Definizione GEP e monitoraggio della sua implementazione

L'obiettivo generale 6 si completa di 3 obiettivi specifici, il primo dei quali formalizza il rinnovo della figura della GEDI Agent, istituita dal precedente Piano a garanzia e monitoraggio dell'implementazione di tutte le sue azioni. Un ulteriore obiettivo ha lo scopo di garantire il monitoraggio costante dell'implementazione e avanzamento del presente Piano, secondo i tempi e gli indicatori stabiliti, consentendo di intervenire prontamente in caso di ostacoli. L'ultimo obiettivo specifico mira all'elaborazione e implementazione degli obiettivi del GEP in armonia con i KPI ed il sistema di qualità della Certificazione Parità di Genere UNI/PdR 125:2022.

Investimento totale: € 205.400

Obiettivi specifici	Azioni	Responsabilità	Timeline	Indicatore
6.1. Rinnovo dell'Agent	Rinnovo della figura dell'Agent per l'implementazione del GEP	Team GEDI, Dir. Personale	Durante tutta la durata del GEP	Mantenimento della figura dell'Agent
6.2. Monitoraggio avanzamento e verifica del GEP	Monitoraggio e raccolta dati	Team GEDI	Progettazione e scrittura del GEP Monitoraggio per tutta la durata del GEP; realizzazione dei report intermedi al mese 12 e 24 e del report finale al mese 36.	Completamento degli obiettivi e delle azioni del GEP Realizzazione di 2 report annuali intermedi e 1 report finale sul monitoraggio dell'implementazione del GEP. Assesment dei dati disponibili al mese 30 per eventuale riprogettazione del GEP
6.3. Armonizzazione GEP con la Certificazione Parità di Genere UNI/PdR 125:2022	Elaborazione e implementazione degli obiettivi del GEP in armonia con i KPI della Certificazione Parità di Genere UNI/PdR 125:2022	Team GEDI, Dir Sanitaria, Dir Personale, Ufficio formazione	Durante tutta la durata del GEP	Definizione azioni per i KPI e implementazione del sistema di qualità

4.
***Valore
complessivo
del GEP***

4. Valore Complessivo del GEP

Il valore complessivo del Gender Equality Plan 2025-2027 di Ospedale San Raffaele è pari a 3 milioni 558 mila 125 euro. La definizione del finanziamento complessivo include il tempo del personale OSR coinvolto nelle attività previste dal Piano, e le spese vive quali per esempio quelle per la consulenza e la fornitura di formazioni e survey, il costo degli interventi edili, della Consigliera di Fiducia, della formazione e ricerca sulla medicina di genere, delle traduzioni, e del supporto economico al congedo parentale.

Investimento totale: € 3.558.125,00

LISTA DEGLI ACRONIMI

AD: Amministratore Delegato
CAP: Commission for Appointments and Promotions
CAA: Coordinatrice/tore di Aree di Attività di Area
CDA: Consiglio di amministrazione
CDF: Consigliera di Fiducia
CoP: Community of Practice
DEA II: Dipartimento di Emergenza Accettazione di II° livello
EIGE: Gender Equality Index
FAD: Formazione a Distanza
GEAR: Gender Equality in Academia and Research
GEDI: Gender, Diversity, and Inclusion in Medicine, Research and Governance GEP: Gender Equality Plan
GSD: Gruppo San Donato
HR: Human Resources
IRCCS: Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
ISS: Istituto Superiore di Sanità
KPI: Key Performance Indicator
MdG: Medicina di Genere
MinSal: Ministero della Salute
OSR: Ospedale San Raffaele
PNRR: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
PFA: Piano Formativo Aziendale
RAL: Retribuzione Annua Lorda
RUF: Responsabile di Unità funzionale
SRT: San Raffaele Turro
UE: Unione Europea
UNI: Ente Italiano di Normazione
UniSR: Università Vita-Salute San Raffaele
WISE: Working towards Inclusive Strategies for GEPs



I.R.C.C.S. Ospedale
San Raffaele

Gruppo San Donato