

# **GENDER EQUALITY PLAN**

## **2023 - 2025**

**IRCCS San Raffaele**



## INDICE

### 1 **Presentazione**

- 1.1 Introduzione
- 1.2 Il Gruppo San Raffaele

### 2 **Parità di genere all'IRCCS San Raffaele: i dati ad oggi**

- 2.1 Analisi del personale dirigenziale suddiviso per genere ed età
- 2.2 Analisi del personale suddiviso per genere e tipologia contrattuale
- 2.3 Analisi del personale suddiviso per famiglia professionale e genere
- 2.4 Analisi del personale della ricerca suddiviso per genere

### 3 **Gli obiettivi e il piano d'azione dell'IRCCS San Raffaele**

- 3.1 Obiettivo 1: adottare misure specifiche per contrastare il pregiudizio di genere, le molestie sessuali e la violenza sulle donne
- 3.2 Obiettivo 2: migliorare l'equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- 3.3 Obiettivo 3: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- 3.4 Obiettivo 4: migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- 3.5 Obiettivo 5: migliorare l'equilibrio di genere nelle progressioni di carriera e/o reclutamento

### 4 **Conclusioni**

- 4.1 Budget & Gruppo di lavoro



## 1. Presentazione

### 1.1. Introduzione

Il Piano per la Parità di Genere o Gender Equality Plan è un documento strategico in cui vengono pianificate le azioni da attuare al fine di rendere l'IRCCS San Raffaele un luogo di lavoro sicuro e inclusivo per tutte le persone coinvolte, riducendo le asimmetrie di genere e promuovendo la valorizzazione delle diversità.

La parità di genere è uno dei principi fondamentali dell'Unione Europea, che ribadisce da tempo nei suoi documenti la necessità di realizzare azioni concrete per renderla non solo un'affermazione di principio ma una realtà. La posizione dell'Italia nel 2023 rispetto all'uguaglianza di genere all'interno dell'Unione Europea è importante per valutare il progresso, nel raggiungimento degli obiettivi di parità di genere. Un punteggio di 63,8 su 100 suggerisce che c'è ancora molto lavoro da fare per migliorare l'uguaglianza di genere in Italia. L'indice sull'uguaglianza di genere calcolato dall'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE) tiene conto di diversi indicatori, tra cui l'uguaglianza salariale, la partecipazione politica delle donne, l'accesso all'istruzione e molto altro. Un punteggio di 100 rappresenterebbe la piena parità di genere, mentre un punteggio inferiore indica una disparità di genere.

Al fine di raggiungere tale obiettivo, la strategia per la parità di genere 2020 – 2025 indica la necessità di lavorare sia all'introduzione di misure per la parità di genere, sia di favorire una maggiore integrazione della prospettiva di genere in tutte le fasi dell'elaborazione delle politiche negli ambiti di azione dell'UE, dettagliando i vari settori d'intervento.

L'Unione Europea sta chiaramente dimostrando un forte impegno nell'assicurare una maggiore parità di genere nelle aree della ricerca e dell'innovazione. Questo impegno è rivolto a diverse iniziative, tra cui:

- Promozione di donne nelle posizioni apicali: è stata riconosciuta l'importanza di incrementare la rappresentanza delle donne nelle posizioni di leadership nel campo della ricerca e dell'innovazione. Questo obiettivo è cruciale per garantire una maggiore diversità e prospettive nella formulazione delle politiche e nelle decisioni strategiche.
- Ambienti di lavoro family-friendly: la creazione di ambienti di lavoro "family-friendly" è un passo importante per sostenere le carriere scientifiche delle donne. Questo può includere politiche che consentono una migliore conciliazione tra lavoro e vita familiare, come il congedo parentale retribuito, l'accesso a servizi di assistenza all'infanzia e la flessibilità nei programmi di lavoro
- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca: l'UE sta incoraggiando l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca stessa. Questo significa considerare gli aspetti di genere nelle diverse fasi della ricerca, dalla pianificazione e progettazione alla raccolta dati e all'analisi.



- Gender Equality Plan (GEP): un importante passo avanti è l'obbligo di adottare un Gender Equality Plan (GEP) per le organizzazioni che desiderano accedere ai finanziamenti del Programma Horizon Europe. Questo piano dovrebbe delineare le strategie e le azioni specifiche che un'organizzazione intende intraprendere per promuovere la parità di genere in tutti gli aspetti delle sue attività di ricerca e innovazione



## 1.2 Gruppo San Raffaele



Il Gruppo San Raffaele rappresenta da tempo nel campo della tutela della salute, della ricerca scientifica e dell'assistenza una realtà leader in continua evoluzione. La rete di assistenza integrata spazia dalla riabilitazione alla socio-assistenza, dalla lungodegenza agli hospice, con un focus importante sulle malattie cardiovascolari, respiratorie, neurodegenerative (Alzheimer, Parkinson), delle disabilità dello sviluppo con il supporto fondamentale, per quanto concerne l'attività diagnostica, della rete di Poliambulatori Specialistici San Raffaele che si avvalgono delle attrezzature più all'avanguardia. Un network di strutture e competenze professionali che percorre l'intera penisola, dal centro al sud dell'Italia, dal Lazio all'Abruzzo, fino ad arrivare in Puglia e in Sardegna: il paziente può affidarsi con sicurezza e fiducia alle diverse strutture contando su una disponibilità di oltre 4.000 posti letto e sull'assistenza di 4.000 professionisti della salute. Tra le strutture del Gruppo San Raffaele l'IRCCS San Raffaele è punto di riferimento nazionale nel campo della riabilitazione motoria e sensoriale. All'interno delle nostre strutture l'assistenza al paziente è supportata dalle migliori conoscenze specialistiche e integrata da un approccio multidisciplinare, oltre ad essere sostenuta da un'attività di ricerca continua volta al miglioramento e alla personalizzazione delle cure.

L'integrazione tra cura e ricerca è il punto di forza dell'organizzazione che trova la sua massima espressione nei 14 laboratori di ricerca del San Raffaele Research Institute.

La mission del gruppo è garantire una rete di assistenza integrata di elevata qualità e specializzazione.



## IRCCS San Raffaele

L'attività quotidiana è orientata, di conseguenza, al miglioramento continuo di:

- efficacia ed efficienza delle cure
- umanizzazione dell'assistenza innovazione
- formazione continua di professionisti e collaboratori

Ed è proprio per queste caratteristiche e diverse peculiarità, che l'implementazione del GEP è per l'IRCCS San Raffaele una sfida da affrontare con impegno, serietà e competenza



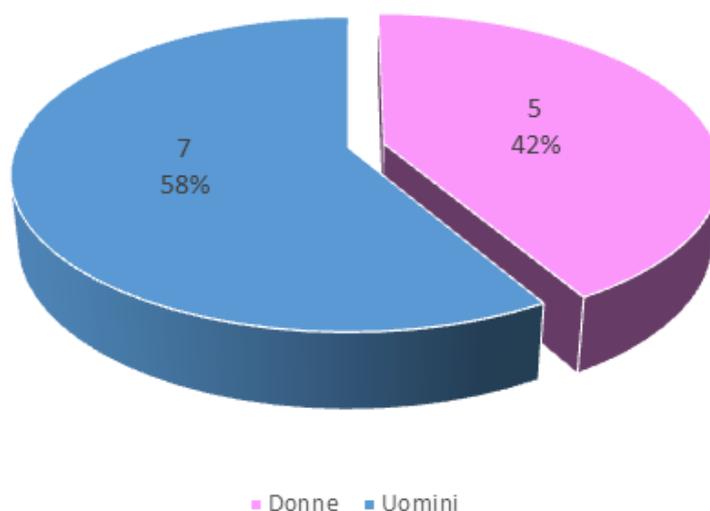
## 2. Parità di Genere all'IRCCS San Raffaele: i dati ad oggi

### 2.1 *Analisi del personale dirigenziale suddiviso per genere ed età*

All'interno dell'IRCCS San Raffaele è interessante notare come il personale dirigente, che include il personale medico di alto livello come i Primari e la Direzione Sanitaria, conta una buona percentuale di donne in posizioni di leadership. Questo rappresenta un passo significativo verso una maggiore rappresentanza femminile in ruoli di autorità all'interno del settore sanitario.

Inoltre anche il fatto che le attività di coordinamento intermedie, come i ruoli di Capo sala e i coordinatori della riabilitazione, siano principalmente ricoperti da donne suggerisce una tendenza positiva verso la promozione delle donne in ruoli di responsabilità e gestione anche a livello intermedio. Questi sviluppi sono coerenti con gli sforzi per promuovere la parità di genere nelle organizzazioni sanitarie, migliorando l'accesso delle donne a posizioni di leadership. La diversità di genere può portare a una maggiore inclusione delle prospettive di genere nei processi decisionali e contribuire a una migliore gestione delle organizzazioni sanitarie.

**Personale Dirigente suddiviso per genere**



L'analisi dei dati evidenzia un aumento delle assunzioni di donne rispetto agli uomini, in particolare tra gli under 30, questo è un indicatore positivo di progresso verso una maggiore parità di genere nelle assunzioni. Il dato suggerisce che le donne stanno avendo più opportunità di ingresso nel mondo del lavoro e, in questo caso, nel settore dell'istituto in questione.

Inoltre, il fatto che circa un quarto del personale dirigente dell'istituto abbia meno di 50 anni è un segnale di rinnovamento generazionale nella leadership dell'organizzazione.

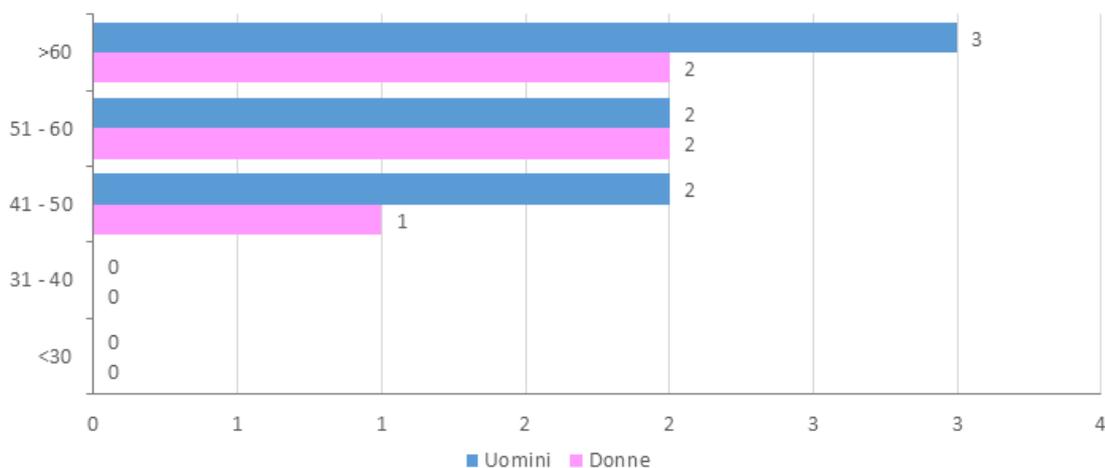


## IRCCS San Raffaele

Questo può contribuire a portare nuove prospettive e idee nella gestione e nella pianificazione strategica. Tuttavia, è importante continuare a monitorare l'andamento nel tempo per assicurarsi che questi miglioramenti siano sostenibili e che non vi sia una regressione verso disuguaglianze di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera. La promozione dell'uguaglianza di genere e dell'opportunità per tutti i dipendenti dovrebbe rimanere una priorità per l'istituto e per il settore in generale

CLASSE_ETA	DONNE	UOMINI	% DONNE	% UOMINI
<30	0	0	0,00%	0,00%
31 - 40	0	0	0,00%	0,00%
41 - 50	1	2	20,00%	28,57%
51 - 60	2	2	40,00%	28,57%
>60	2	3	40,00%	42,86%

Personale Dirigente suddiviso per età e per genere



## 2.2 *Analisi del personale suddiviso per genere e tipologia contrattuale*

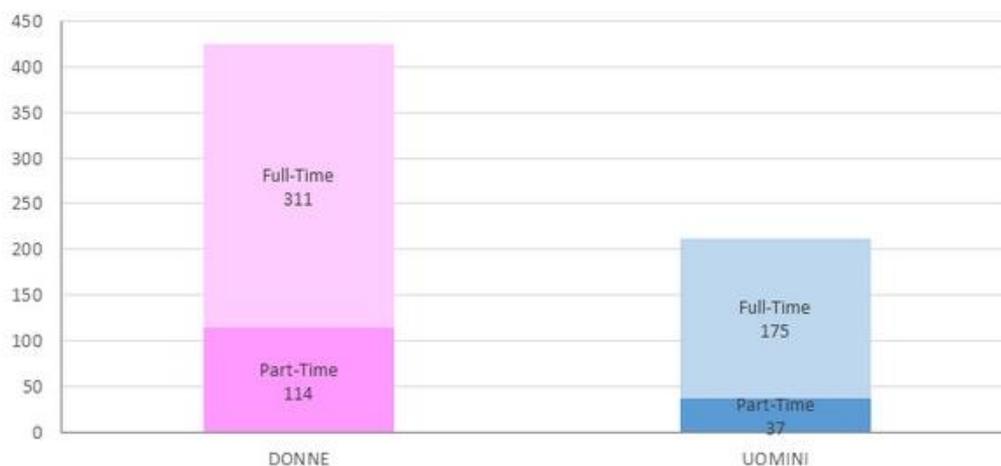
La maggioranza delle donne sia nei contratti a tempo parziale che a tempo pieno è un importante elemento di analisi per quanto riguarda la partecipazione delle donne al mondo del lavoro. Tuttavia, è importante interpretare questi dati considerando diversi fattori:

1. Scelte lavorative: la maggioranza delle donne nei contratti a tempo parziale potrebbe essere il risultato di scelte personali, come la gestione del lavoro e delle responsabilità familiari. Alcune donne possono preferire orari di lavoro flessibili per conciliare meglio lavoro e famiglia.

2. Politiche aziendali: le politiche dell'istituto o dell'azienda in questione possono influenzare la presenza di donne nei diversi tipi di contratti. Ad esempio, politiche di flessibilità lavorativa possono favorire l'occupazione a tempo parziale.

CLASSE_ETA	DONNE	UOMINI	PERC_DONNE	PERC_UOMINI
<30	36	10	31,58%	27,03%
31 - 40	29	13	25,44%	35,14%
41 - 50	27	6	23,68%	16,22%
51 - 60	21	5	18,42%	13,51%
>60	1	3	0,88%	8,11%

Personale suddiviso per genere e tipologia orario di lavoro



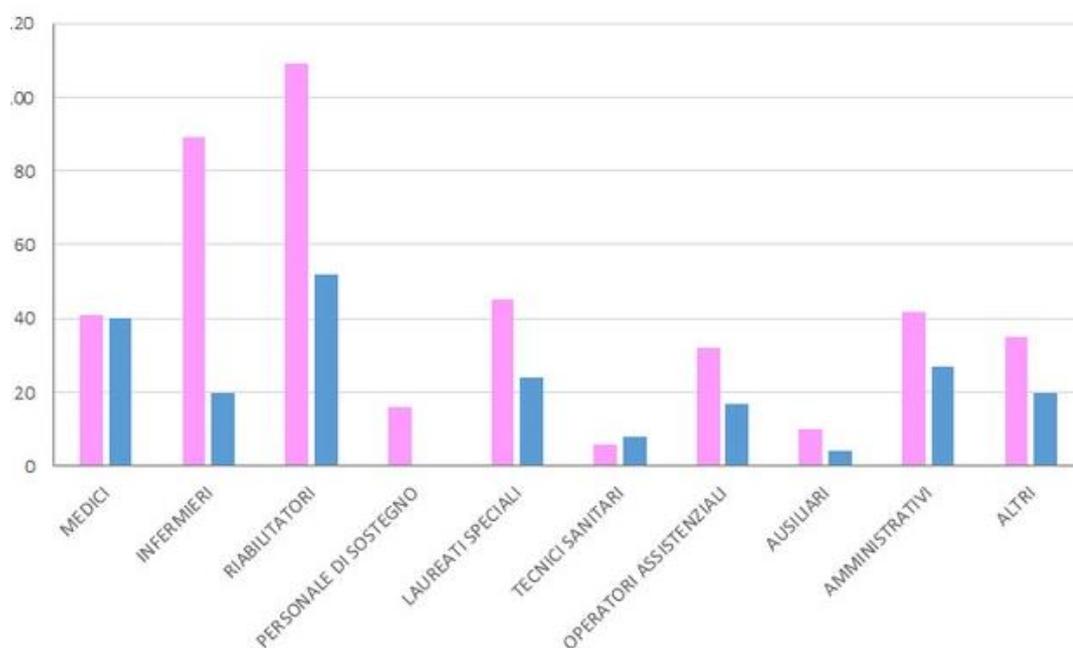
## 2.3 Analisi del personale suddiviso per famiglia professionale e genere

Il fatto che la prevalenza del personale femminile sia marcata in tutte le famiglie professionali, tranne che nella famiglia dei medici, indica una tendenza interessante. Nella famiglia dei medici, la distribuzione percentuale tra uomini e donne è paritaria, questo può essere dovuto a una maggiore apertura alle carriere mediche o a politiche e iniziative specifiche per promuovere l'uguaglianza di genere in questo settore.

In ogni caso, il monitoraggio delle tendenze di genere nei vari settori professionali è un passo importante per garantire che siano implementate politiche e iniziative atte a promuovere l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro.

FP_COD	FP_DESCR	DONNE	UOMINI
010	MEDICI	41	40
020	INFERMIERI	89	20
030	RIABILITATORI	109	52
040	PERSONALE DI SOSTEGNO	16	0
050	LAUREATI SPECIALI	45	24
060	TECNICI SANITARI	6	8
070	OPERATORI ASSISTENZIALI	32	17
080	AUSILIARI	10	4
090	AMMINISTRATIVI	42	27
100	ALTRI	35	20

Personale suddiviso per Famiglia Professionale e genere

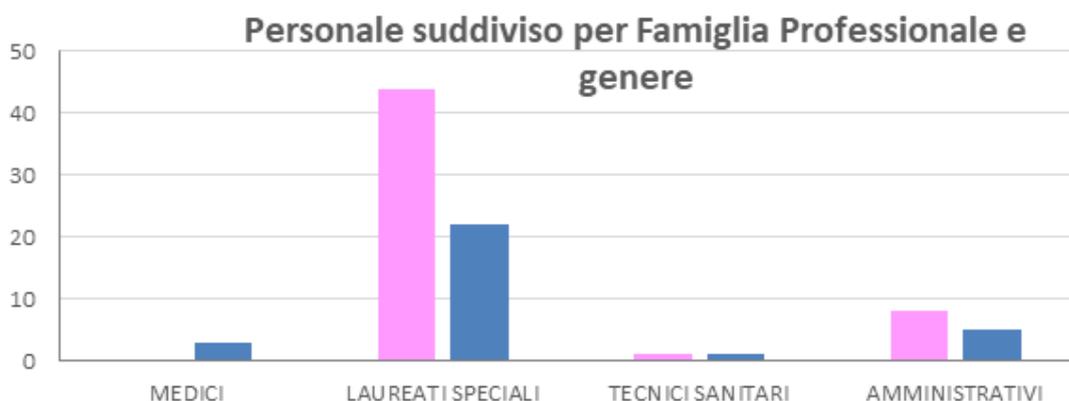


## 2.4 *Analisi personale della ricerca suddivisa per genere*

I dati del grafico suggeriscono che c'è un numero elevato di donne laureate in diversi settori (psicologia, biologia ecc..) che attualmente svolgono attività di ricerca. La percentuale di donne (nell'ambito medico) è leggermente inferiore rispetto agli uomini. Questo potrebbe indicare che le donne laureate in altre discipline sono più inclini a intraprendere carriere nella ricerca rispetto alle professioni mediche.

È importante notare che questa osservazione potrebbe dipendere da vari fattori, tra cui l'interesse personale, le opportunità di carriera, le barriere di genere e le dinamiche del settore.

FP_COD	FP_DESCR	DONNE	UOMINI
010	MEDICI	0	3
050	LAUREATI SPECIALI	44	22
060	TECNICI SANITARI	1	1
090	AMMINISTRATIVI	8	5



## 3. Gli obiettivi e il piano d'azione dell'IRCCS San Raffaele

### 3.1 Obiettivo 1: adottare misure specifiche per contrastare il pregiudizio di genere, le molestie sessuali e la violenza sulle donne

Le azioni volte a rendere l'IRCCS San Raffaele un luogo più sicuro per tutto il personale dipendente attraverso il miglioramento delle procedure esistenti per contrastare e prevenire la violenza di genere di qualsiasi grado e tipo, sia da parte dei colleghi che dei pazienti, sono di estrema importanza per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti i dipendenti.

**Descrizione Azione 1:** implementazione all'interno del Codice Etico aziendale di un'apposita area dedicata al divieto delle discriminazioni, alla condanna di molestie sessuali e di violenza sulle donne.

**Cronoprogramma:** 2024 - 2025

**Responsabili istituzionali:** Amministratore delegato

**Responsabili operativi/Risorse umane:** Direzione Risorse Umane - Ufficio Legale

**Destinatari diretti e indiretti:** Dipendenti della struttura

**Indicatori di valutazione outcome:** Analisi delle percentuali di molestie verbali o fisiche da parte di dipendenti e neoassunti. Analisi delle percezioni, mediante apposito questionario

**Descrizione Azione 2:** progettazione e creazione di uno sportello antiviolenza di genere, finalizzato al sostegno psicologico delle donne vittime di violenza.

**Cronoprogramma:** 2024 - 2025

**Responsabili istituzionali:** Direttore generale

**Responsabili operativi/Risorse umane:** Direzione Sanitaria

**Destinatari diretti ed indiretti:** Dipendenti della struttura ed utenti esterni

**Indicatori di valutazione outcome:** Analisi del numero di richieste allo sportello. Questionari di gradimento somministrati al personale e agli utenti esterni (a campione).



## **3.2 Obiettivo 2: Migliorare l'equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**

Migliorare l'equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa e promuovere una cultura dell'organizzazione equilibrata è cruciale per il benessere dei dipendenti e per il successo a lungo termine dell'azienda.

**Descrizione Azione 3:** stipulare convenzioni con centri estivi e asili in prossimità della struttura dove si opera.

**Cronoprogramma:** 2024 - 2025

**Responsabili istituzionali:** Direttore generale

**Responsabili operativi:/Risorse umane:** Ufficio Logistica - Risorse Umane

**Destinatari diretti ed indiretti:** Personale interno e liberi professionisti

**Indicatori di valutazione outcome:** Analisi del numero di convenzioni e di iscritti figli dei dipendenti dell'IRCCS San Raffaele.

**Descrizione Azione 4:** creazione di una banca ore solidale (extra) per i dipendenti dello stesso team. I lavoratori dello stesso team possono cedere i loro riposi o le ore extra lavorate, ai colleghi che devono assistere i figli malati o bisognosi di cure, nel rispetto però della loro fruizione minima.

**Cronoprogramma:** 2024 - 2025

**Responsabili istituzionali:** Direttore generale

**Responsabili operativi/Risorse umane:** Risorse Umane

**Destinatari diretti ed indiretti:** Personale interno

**Indicatori di valutazione outcome:** Numero di ore extra utilizzate dai dipendenti



**Descrizione azione 5:** Supportare l'equilibrio vita lavorativa-privata e familiare attraverso l'utilizzo del lavoro agile (flessibilità oraria)

**Cronoprogramma:** 2024 - 2025

**Responsabili istituzionali:** Direttore generale

**Responsabili operativi/Risorse umane:** Risorse Umane

**Destinatari diretti ed indiretti:** Personale interno amministrativo

**Indicatori di valutazione outcome:** Numero di giorni annuali messi a disposizione per il lavoro agile.



## **3.3 Obiettivo 3: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti**

Integrare la dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento richiede un impegno costante e la cooperazione di docenti, studenti, amministratori e ricercatori. Promuovere una cultura inclusiva e rispettosa del genere nell'IRCCS contribuirà a una maggiore equità di genere e alla produzione di conoscenze più complete e valide.

**Descrizione Azione 6:** Realizzazione di un questionario sull'inclusione della tematica di genere nella ricerca, con la finalità di identificare percezioni ed aree critiche.

**Cronoprogramma:** 2024 - 2025

**Responsabili istituzionali:** Direttore generale

**Responsabili operativi/Risorse umane:** Direzione Scientifica

**Destinatari diretti ed indiretti:** Medici e ricercatori

**Indicatori di valutazione outcome:** Analisi dei risultati emersi dal questionario.

**Descrizione Azione 7:** progettazione e pianificazione di attività di formazione e sensibilizzazione sui temi di genere.

**Cronoprogramma:** 2024 - 2025

**Responsabili istituzionali:** Direttore generale

**Responsabili operativi/Risorse umane:** Direzione sanitaria - Ufficio formazione

**Destinatari diretti ed indiretti:** personale interno e liberi professionisti

**Indicatori di valutazione outcome:** questionario di valutazione sui contenuti al termine della formazione. Analisi del numero di workshop organizzati sulla tematica



## **3.4 Obiettivo 4: migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

Migliorare l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali richiede un impegno costante e sistematico da parte dell'organizzazione. L'uguaglianza di genere non è solo una questione di giustizia sociale, ma può anche portare a una maggiore diversità di prospettive e a una migliore performance aziendale.

**Descrizione azione 8:** Garantire percorsi di mentoring/career coaching su richiesta, al fine di potenziare le soft skills.

**Cronoprogramma:** 2024 - 2025

**Responsabili istituzionali:** Amministratore Delegato

**Responsabili operativi/Risorse umane:** Organi decisionali

**Destinatari diretti ed indiretti:** Donne in posizioni di leadership intermedia (ruoli di coordinamento, ecc..).

**Indicatori di valutazione outcome:** Test valutativo anonimo delle competenze acquisite.

**Descrizione azione 9:** Aumentare il numero di presenze femminili negli organi decisionali.

**Cronoprogramma:** 2024 - 2025

**Responsabili istituzionali:** Amministratore Delegato

**Responsabili operativi/Risorse umane:** Organi decisionali

**Destinatari diretti ed indiretti:** Donne in posizioni di leadership intermedia (Ruoli di coordinamento, ecc).

**Indicatori di valutazione outcome:** quantificare la percentuale in aumento delle presenze femminili negli organi decisionali.



## **3.5 Obiettivo 5: migliorare l'equilibrio di genere nelle progressioni di carriera e/o reclutamento**

Migliorare l'equilibrio di genere nelle progressioni di carriera e nel reclutamento è fondamentale per promuovere l'uguaglianza di genere e garantire opportunità paritarie per tutti. È importante notare come le sfide legate all'equilibrio di genere sono complesse e richiedono un impegno costante e sforzi a lungo termine da parte di tutte le parti interessate.

**Descrizione azione 10:** monitorare i dati sul reclutamento delle nuove risorse, assicurandosi che arrivi nella lista finale 1 candidato donna.

**Cronoprogramma:** 2024 - 2025

**Responsabili istituzionali:** Direttore generale

**Responsabili operativi/Risorse umane:** Risorse umane

**Destinatari diretti ed indiretti:** candidati sottoposti a screening CV e colloqui di selezione.

**Indicatori di valutazione outcome:** analisi del numero di donne neoassunte.

**Descrizione azione 11:** stipulare convenzioni con enti privati di formazione, in modo da accrescere le proprie competenze e progredire negli avanzamenti di carriera.

**Cronoprogramma:** 2024 - 2025

**Responsabili istituzionali:** Direttore generale

**Responsabili operativi/Risorse umane:** Ufficio logistica/Risorse umane

**Destinatari diretti ed indiretti:** Personale interno

**Indicatori di valutazione outcome:** Numero di persone, che hanno usufruito di Master o corsi di formazione inerenti alle aree in cui operano.



## 4 Conclusioni

### *4.1 Budget & Gruppo di lavoro*

L'IRCCS San Raffaele riconosce l'importanza del piano aziendale descritto e si impegna a destinare risorse umane ed economiche per la sua realizzazione. Questa dimostrazione di impegno è fondamentale per il successo del piano e per garantire che le azioni e le iniziative previste siano attuate con successo a beneficio di tutti i membri della popolazione aziendale coinvolta. Questo impegno dimostra una visione strategica e un'attenzione alla crescita e al benessere delle persone coinvolte.

Sarà importante anche monitorare l'attuazione del piano nel corso degli anni 2024/2025 e valutare il suo impatto sulla popolazione aziendale. La trasparenza e la comunicazione efficace all'interno dell'organizzazione saranno chiave per coinvolgere tutti i membri e garantire che il piano abbia successo.

Il budget previsto per l'attuazione di tale piano è pari:

#### **Il gruppo di lavoro che ha redatto il Gender Equality Plan:**

Dott.ssa Ines Citrea (Controllo di Gestione)

Dott. Diego Giorgini (Risorse umane)

Dott.ssa Amalia Allocca e Dott.ssa Serena Violante (Direzione Sanitaria e Formazione aziendale)

