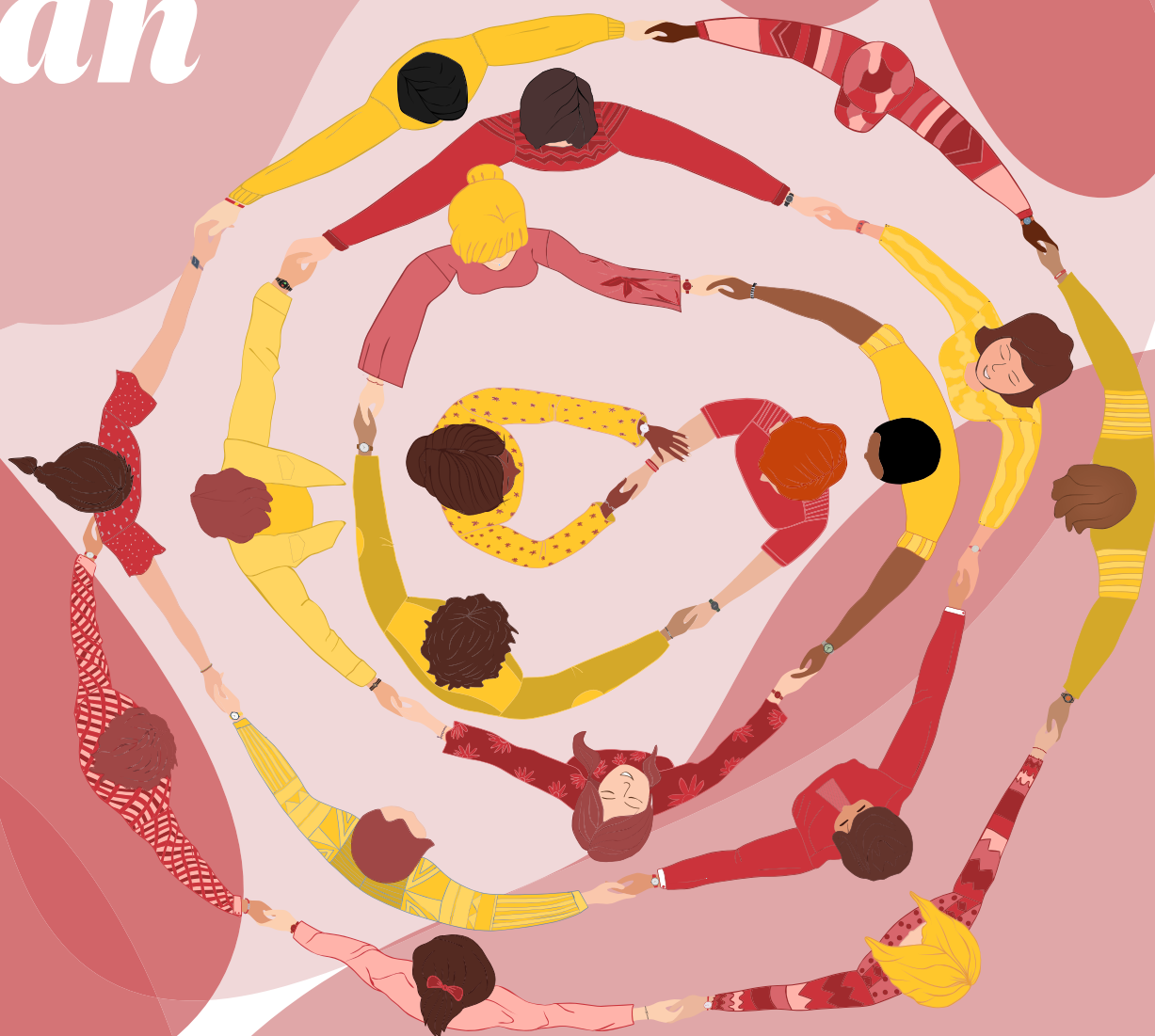


2024-2026

# Gender Equality Plan



I.R.C.C.S. Policlinico  
San Donato

Gruppo San Donato

# ***Lettera dell'Amministratore Delegato***

Siamo orgogliosi di presentarvi il Gender Equality Plan (GEP) dell'IRCCS Policlinico San Donato, un documento programmatico e progettuale che si propone di promuovere la parità di genere e la piena inclusione di chi lavora nel nostro Ospedale e contestualmente valorizzare la medicina di genere come strumento indispensabile per raggiungere l'eccellenza scientifica e clinica.

Risultato di un approfondito lavoro che ha visto la partecipazione e collaborazione di diverse Direzioni e Uffici dell'ospedale, questo documento rappresenta un traguardo importante ma allo stesso tempo un punto di partenza per sostenere e diffondere un cambiamento culturale sistematico che ci vedrà coinvolti a tutti i livelli a partire dalla Direzione che – mi fa piacere ricordare – vede già tre donne in ruoli chiave, l'amministratore delegato, il direttore sanitario e il direttore operativo della ricerca.

In linea con la nostra mission aziendale di porre “la persona al centro”, l'obiettivo primario del Gender Equality Plan è favorire le “pari opportunità” e la piena partecipazione e valorizzazione di tutte le persone che lavorano al Policlinico attraverso la realizzazione di una serie di progetti concreti volti a migliorarne il benessere individuale. Nel dettaglio, le azioni che intraprenderemo per il triennio 2024-2026 saranno volte a perseguire un maggior equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, a rafforzare le misure di contrasto alla violenza di genere, a garantire una maggiore uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

Inoltre, il piano richiama l'attenzione e ribadisce, coerentemente con le linee guida delle normative nazionali ed europee, la centralità della prospettiva di genere in ambito medico sia nella ricerca scientifica sia nella pratica clinica.

Con questo documento vogliamo ribadire ufficialmente il nostro impegno nel favorire un ambiente di lavoro che sostenga davvero l'uguaglianza e valorizzi le diversità.

***Dott.ssa Sara Mariani***  
*Amministratore Delegato*  
*IRCCS Policlinico San Donato*

# ***Team di Lavoro***

*Dott. Giulio Aligata*

*Dott.ssa Maria Erika Bevacqua*

*Dott.ssa Ambra Cerri*

*Dott.ssa Debora Ghietti*

*Ing. Andrea Marchesini*

*Dott.ssa Tiziana Varrese*

## ***Sommario***

<b>1. Introduzione</b>	<b>4</b>
1.1 La metodologia di lavoro	6
<b>2. Parità di genere in IRCCS Policlinico San Donato</b>	<b>7</b>
2.1 IRCCS Policlinico San Donato	8
2.2 Composizione di genere del personale	8
2.3 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	11
2.4 Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	13
2.5 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici	14
2.6 Iniziative e riconoscimenti Gender Equality	16
2.7 Misure contro la violenza di genere	18
<b>3. Gender Equality Plan</b>	<b>19</b>
<b>4. Conclusioni</b>	<b>30</b>



***1.***

**INTRODUZIONE**



# 1.1

## METODOLOGIA DI LAVORO

La metodologia di lavoro adottata per la redazione del Gender Equality Plan (GEP) ha come principali obiettivi la valutazione del contesto di genere all'interno dell'organizzazione e la definizione di azioni concrete per ridurre progressivamente eventuali disuguaglianze identificate.

La redazione del Gender Equality Plan dell'IRCCS Policlinico San Donato si basa su precise direttive stabilite dalla Commissione Europea nel programma Horizon Europe. I dati a supporto dell'indagine sono stati categorizzati in base alle cinque macroaree di indagine del programma, offrendo una struttura chiara e organizzata per l'analisi e lo sviluppo del piano suddivisa in:

1. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
2. Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
3. Equilibrio tra vita privata e lavorativa e cultura organizzativa;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca;
5. Contrasto alla violenza di genere, inclusa la prevenzione delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Per garantire lo sviluppo corretto del GEP, è stato essenziale coinvolgere attivamente gli stakeholder dell'Istituto in ogni fase di sviluppo del piano. A questo proposito è stato individuato, come riportato in precedenza, un gruppo di lavoro ad hoc, con il compito di promuovere un cambiamento organizzativo volto a ridurre le disuguaglianze di genere.

Il processo che ha caratterizzato la redazione del Gender Equality Plan si articola in due fasi principali, che costituiscono anche la struttura del documento:

- La prima fase riguarda l'**analisi dello stato dell'arte** riguardo le tematiche di genere, che è stata condotta attraverso una raccolta qualitativa e quantitativa di dati sulle diverse aree di indagine di Horizon. I dati afferiscono all'anno fiscale 2022 e, ove necessario, vengono presentati dei confronti con i dati raccolti per il 2021 nel caso in cui emergano dei forti contrasti tra le due annualità. Inoltre, sono state indagate le iniziative e le politiche interne finalizzate a promuovere la parità di genere all'interno dell'ospedale. In tal senso, sono state condotte delle interviste con i responsabili delle aree di indagine, in particolare il Direttore Scientifico, il Direttore Operativo di Ricerca, il Direttore SITRA, il Direttore Operativo, il Responsabile della Formazione, il Responsabile del Personale, il Responsabile dell'Ufficio Convegni, il Procuratore Salute e Sicurezza e l'Internal Audit. Tale analisi ha permesso di ottenere una chiara overview della struttura organizzativa, dei processi decisionali, delle politiche interne e della cultura aziendale, rilevando il livello di integrazione delle tematiche relative alla parità di genere all'interno dell'IRCCS Policlinico San Donato e le eventuali aree di miglioramento.
- A valle dell'analisi della situazione attuale e sulla base delle aree di miglioramento identificate, sono stati definiti **obiettivi specifici** per ciascuna area tematica di Horizon. Per ogni obiettivo sono state individuate una o più linee di intervento che l'IRCCS Policlinico San Donato si impegna ad implementare, le tempistiche di riferimento ed il relativo Key Performance Indicator (KPI) da utilizzare per il monitoraggio negli anni successivi.

L'orizzonte temporale del Piano, in linea con le best practice, è stato sviluppato su base triennale **tra il 2024 e il 2026**. In particolare, ogni obiettivo identificato nel GEP possiede tempistiche specifiche rispetto alle proprie azioni e prospettive di realizzazione.

**2.**

**PARITÀ DI GENERE IN  
IRCCS POLICLINICO  
SAN DONATO**

## 2.1

### IRCCS POLICLINICO SAN DONATO

L'IRCCS Policlinico San Donato, è un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) di rilievo nazionale situato a San Donato Milanese, in provincia di Milano. Dotato di moderne tecnologie e infrastrutture all'avanguardia, l'IRCCS Policlinico San Donato è noto per la sua eccellenza clinica e la sua attenzione alla ricerca e all'innovazione nel campo della medicina, con area di riconoscimento nell'MDC Cardiologia-Pneumologia "Malattie del cuore e dei grandi vasi nell'adulto e nel bambino".

L'IRCCS Policlinico San Donato fa parte del **Gruppo San Donato**, fondato nel 1957. Esso si posiziona come il primo gruppo ospedaliero in Italia e uno dei più rilevanti a livello europeo con una rete di 56 strutture, oltre settemila medici altamente specializzati e oltre 4 milioni di pazienti all'anno. Il Gruppo San Donato rappresenta un punto di riferimento nel sistema ospedaliero privato italiano, simbolo dell'eccellenza sia nell'assistenza clinica che nella ricerca scientifica.

L'IRCCS Policlinico San Donato è un'eccellenza nel campo cardiovascolare in Italia ed uno dei centri più specializzati in Europa nella diagnosi e nel trattamento delle cardiopatie congenite, con le tecniche più evolute in cardiocirurgia e cardiologia interventistica. Inoltre, il centro di aritmologia ed elettrofisiologia offre le cure più all'avanguardia al mondo per il trattamento delle aritmie cardiache.

Il suo impegno non si limita solo all'aspetto clinico, ma abbraccia anche l'ambito formativo e della ricerca biomedica, collaborando con istituzioni accademiche e centri di ricerca a livello nazionale e internazionale. L'Istituto si distingue per il suo impegno nella ricerca scientifica, con oltre 130 professionisti dedicati a promuovere l'innovazione nel settore.

La promozione dell'uguaglianza di genere è un valore centrale per l'IRCCS Policlinico San Donato, che si riflette nell'impegno dell'Istituto nella redazione del Gender Equality Plan (GEP). Di seguito, si espone l'analisi della composizione di genere del personale, che si focalizza sulla distribuzione dei generi all'interno dell'organizzazione, offrendo dati significativi per valutare l'inclusione del tema della gender equality nelle aree di indagine: Area di Ricerca, Amministrativa e Sanitaria.

## 2.2

### COMPOSIZIONE DI GENERE DEL PERSONALE

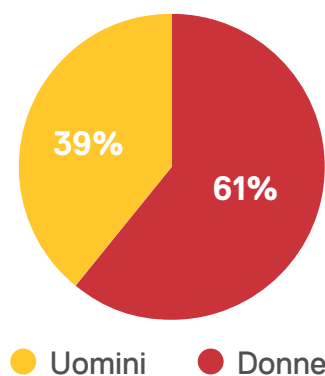
Al fine di una più accurata rappresentazione dei dati sulla composizione di genere del personale dell'Istituto, è opportuno considerare le caratteristiche intrinseche del settore in cui l'IRCCS Policlinico San Donato opera. Il settore sanitario, infatti, come attestato dalla letteratura in materia, manifesta una marcata "segregazione orizzontale di genere".<sup>1</sup>

In particolare, si osserva che le donne sono impiegate in misura maggiore rispetto agli uomini in incarichi considerati tradizionalmente più connessi al caregiving e all'assistenza, come ad esempio i ruoli in ambito sanitario e igienico-sanitario. Tale divisione occupazionale si rispecchia sul mercato del lavoro, dove le mansioni in questi settori tendono ad essere occupate principalmente dalle donne. Nel corso dell'analisi sulla situazione attuale interna all'Istituto è emersa una coerenza tra i dati raccolti nelle due annualità prese in esame, e non si sono dunque registrati particolari discostamenti tra il 2021 e il 2022.

Come evidenziato in uno studio condotto dall'Organizzazione Mondiale della Sanità nel 2019<sup>2</sup>, a livello mondiale si evidenziano dei trend nel settore sanitario che vedono una prevalenza di donne nella percentuale di composizione del personale, ma una segregazione occupazionale verticale di genere, che vede una netta maggioranza di uomini nei ruoli direttivi e dirigenziali. Tale retaggio storico risulta essere diffuso in numerose istituzioni sanitarie, incluso l'IRCCS Policlinico San Donato.



**Figura 1** *Composizione di genere del personale dell'IRCCS Policlinico San Donato nel 2022*

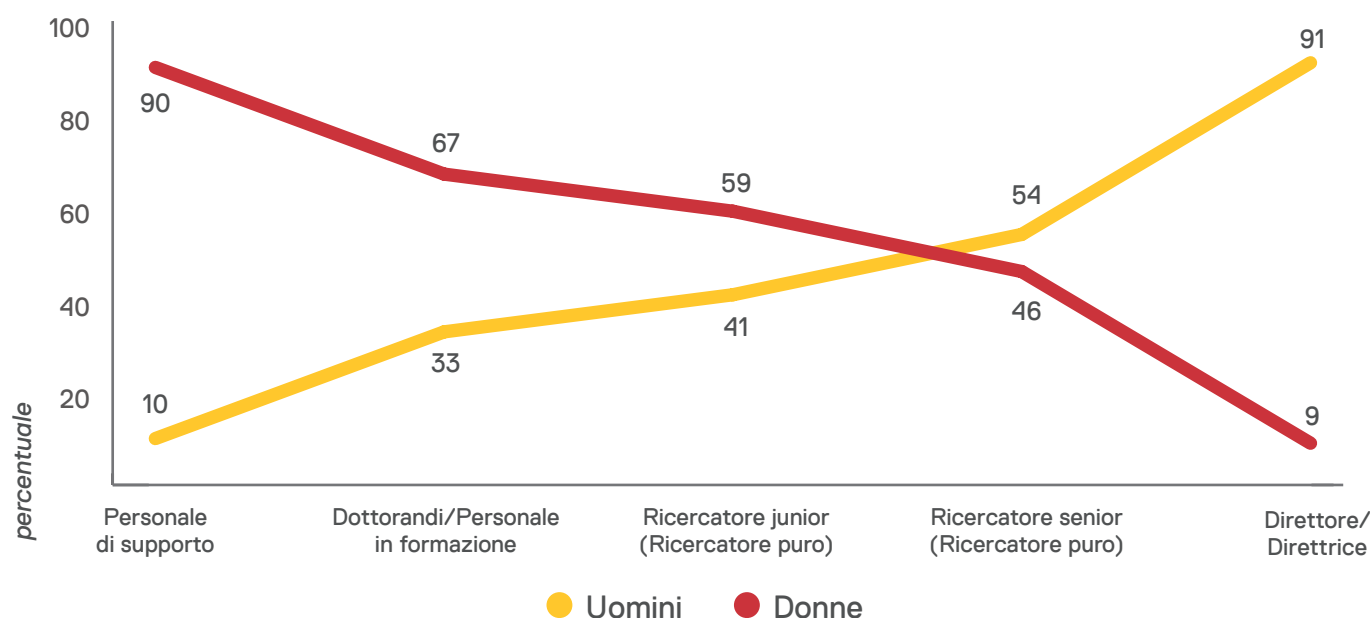


Nel 2022, considerando un perimetro di analisi di un totale di 1.342 lavoratori (1.373 nel 2021) di cui 813 donne e 529 uomini impiegati nelle tre aree di indagine (Area di Ricerca, Amministrativa e Sanitaria), il grafico presenta la distribuzione di genere del personale dell'IRCCS Policlinico San Donato, evidenziando che il 61% del personale è costituito da donne, mentre il restante 39% è rappresentato dagli uomini.

Questo dato suggerisce una presenza relativamente equilibrata tra i generi nel personale dell'Istituto. Tuttavia, per ottenere una comprensione più approfondita della distribuzione di genere, verrà presentata un'analisi dettagliata della suddivisione nelle diverse aree del Policlinico e i relativi livelli di responsabilità.

## AREA DI RICERCA

**Figura 2** *Composizione del Personale nell'Area di Ricerca nel 2022*



Il personale nell'Area di Ricerca è stato classificato nelle categorie rappresentate in Figura 2, e al 2022 contava un totale di 128 lavoratori (129 nel 2021). Il grafico mostra un andamento negativo della presenza femminile all'aumentare delle responsabilità dei ruoli. La percentuale di donne raggiunge il 59% nel ruolo di Ricercatori Junior e un relativo equilibrio tra i due generi nella posizione di Ricercatori Senior. Nel ruolo di Direttore si evidenzia un maggior divario, dato dalla presenza del 91% di uomini e solo del 9% di donne; rientrano nel ruolo di Direttore anche i responsabili di unità operative cliniche a cui sono attribuite responsabilità anche nelle attività di ricerca.

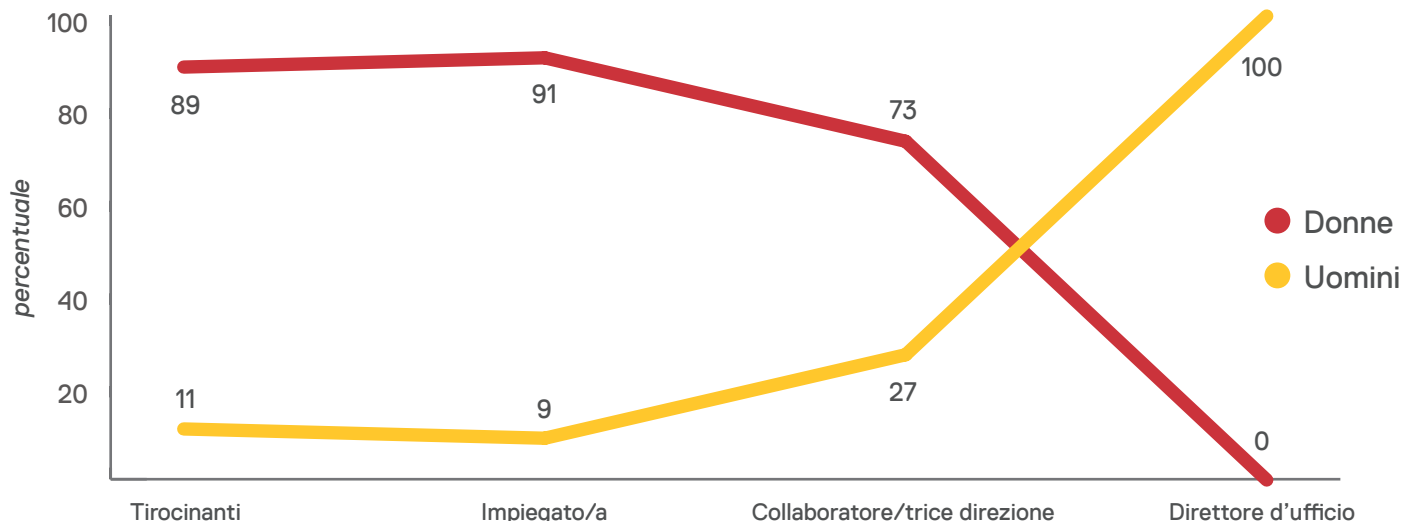
Come successivamente evidenziato nel focus dedicato alla composizione di genere della Direzione Scientifica (Figure 9 e 10, pag. 16), sia il personale impiegato (3 donne e 3 uomini) sia i Direttori d'Ufficio (1 donna e 1 uomo) sono rappresentati da un equo numero di membri di entrambi i generi nelle rispettive posizioni.

<sup>1</sup> EIGE (2020), Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, p. 28.  
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

<sup>2</sup> WHO (2019), Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce. (Human Resources for Health Observer Series No. 24).  
<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/311322/9789241515467-eng.pdf?sequence=1>

## AREA AMMINISTRATIVA

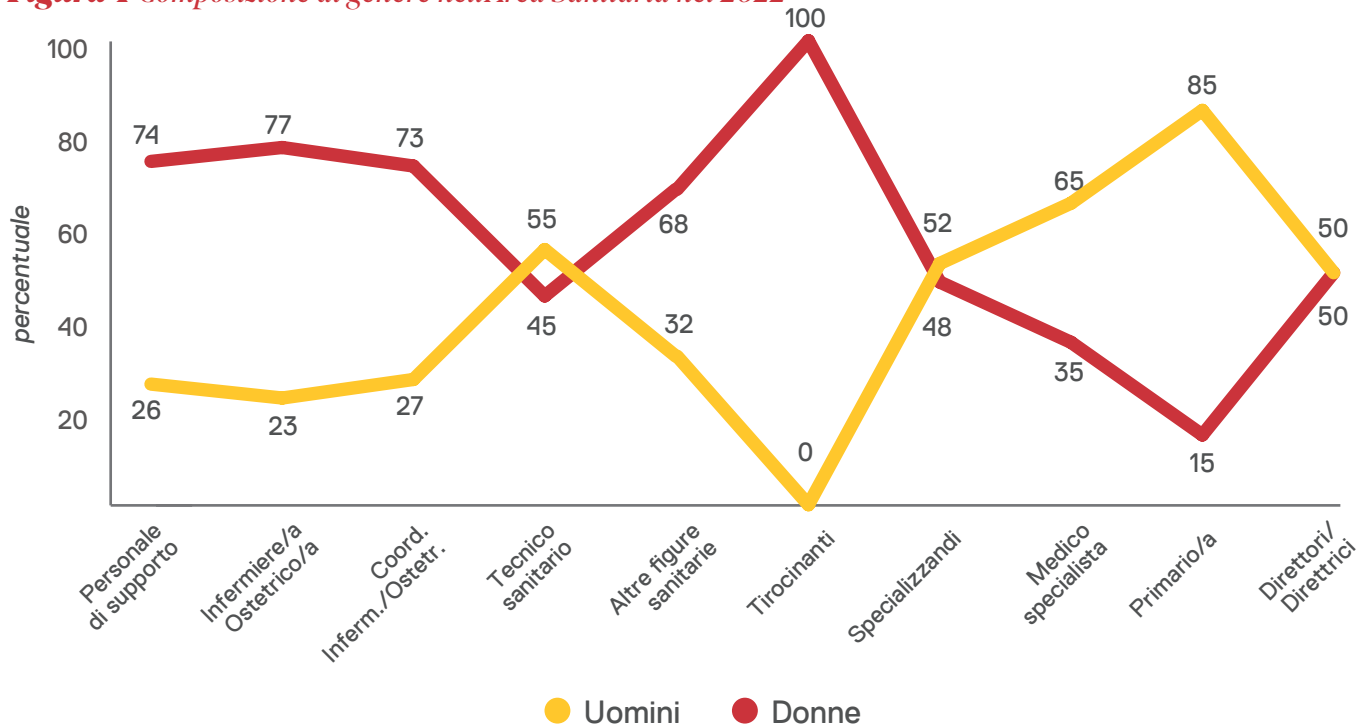
**Figura 3** Composizione di Genere nell'Area Amministrativa nel 2022



La Figura 3 mostra la composizione di genere all'interno dell'Area Amministrativa, che al 2022 contava un totale di 129 lavoratori (128 nel 2021), evidenziando una prevalenza femminile nei ruoli di impiegato e di collaboratore di direzione. Nei ruoli di maggiore responsabilità, come quello di Direttore d'Ufficio, la rappresentanza è esclusivamente maschile, in quanto il dato si basa esclusivamente su tre risorse che ricoprono questo ruolo. Tuttavia, si evidenzia che anche i collaboratori della direzione hanno un ruolo di responsabilità in termini di deleghe e poteri di spesa e in questi ruoli, si vede una prevalenza femminile, in particolare 8 donne a fronte di 3 uomini.

## AREA SANITARIA

**Figura 4** Composizione di genere nell'Area Sanitaria nel 2022



Dalla rappresentazione grafica (Figura 4) che mostra la distribuzione di genere all'interno dell'Area Sanitaria, composta da 1.085 lavoratori nel 2022 (1.116 nel 2021), e nelle rispettive categorie professionali, emerge una preponderanza femminile nelle posizioni di personale di supporto, infermieri e nei coordinatori di tali ruoli, nelle altre figure sanitarie e nei tirocinanti.

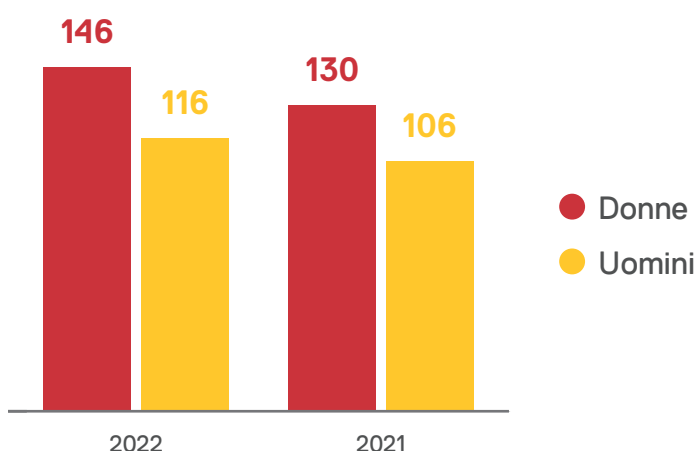
Tuttavia, si nota un divario significativo nei ruoli di leadership: il 35% delle donne ricopre il ruolo di medico specialista, mentre solamente il 15% riveste la posizione di Responsabile di Unità Operativa o Servizio. La maggioranza di tali ruoli è attualmente occupata da uomini; questo dato è la conseguenza di un retaggio culturale e generazionale che risulta in una maggiore presenza di uomini nelle posizioni di primariato del settore sanitario<sup>3</sup>.

È comunque significativa la presenza femminile nel ruolo di Direzione Sanitaria e Servizi Sanitari, che viene equamente ricoperto da 3 donne e 3 uomini, come evidenziato nel focus sulla composizione di genere in tali aree (vedi Figure 11 e 12).

A testimonianza di un inizio di inversione della tendenza sopradescritta vi è la presenza paritaria dei generi nel ruolo di studenti specializzandi, i quali in futuro ricopriranno ruoli di responsabilità all'interno dell'Area Sanitaria, e il gap di genere più moderato tra i medici specialisti.

## NUOVE ASSUNZIONI

**Figura 5** Distribuzione di genere delle assunzioni nel biennio 2021-2022



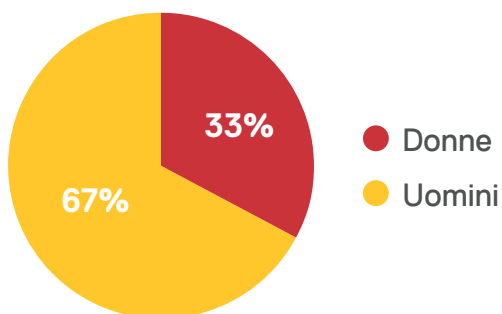
Considerando le 262 (236 nel 2021) nuove assunzioni distribuite tra varie categorie lavorative, quali impiegati, liberi professionisti e ricercatori, emerge una prevalenza femminile tra i nuovi assunti. All'interno di questo gruppo, il 56% (55% nel 2021) delle nuove assunzioni è rappresentato da donne, mentre il restante 44% (45% nel 2021) è costituito da uomini, come evidenziato nel grafico in Figura 5.

## 2.3

### EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE

#### CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (CDA)

**Figura 6** Composizione di genere all'interno del CDA nel 2022



In merito alla composizione di genere all'interno del Consiglio di Amministrazione (CDA) dell'IRCCS Policlinico San Donato, nel 2022, come emerge nella Figura 6, si evidenzia una leggera prevalenza maschile all'interno del CDA. Di fatto, su un totale di sei membri che compongono il Consiglio di Amministrazione, quattro sono uomini e due le rappresentanti femminili. Si tiene comunque a precisare che l'Amministratore Delegato dell'Istituto in carica dal 2021 è una donna.

<sup>3</sup> WHO (2019), Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce. (Human Resources for Health Observer Series No. 24).

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/311322/9789241515467-eng.pdf?sequence=1>

## TOP MANAGEMENT

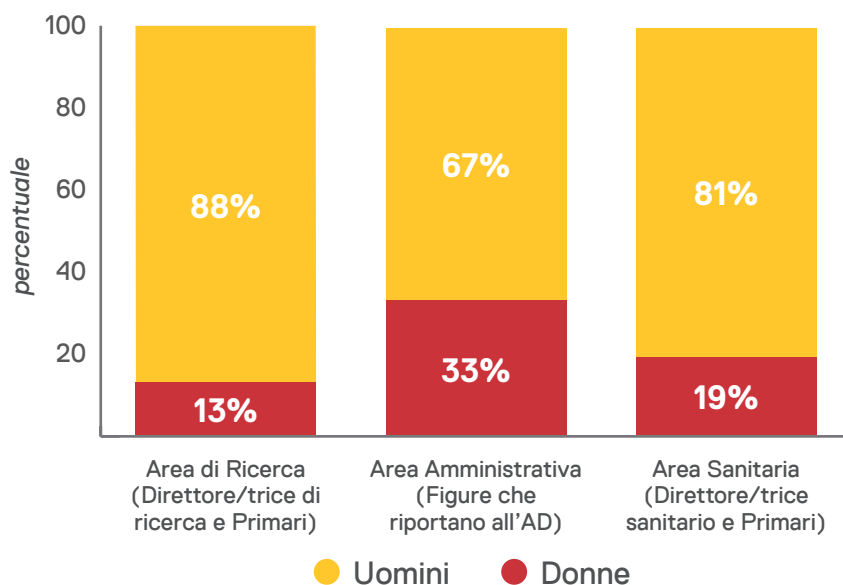
Approfondendo l'indagine per il contesto del Top Management, viene presentata di seguito l'analisi delle figure responsabili in ciascuna area di indagine (Area di Ricerca, Amministrativa e Sanitaria). L'analisi prende in considerazione le seguenti figure professionali:

- all'interno del settore della ricerca sono state esaminate le figure apicali della Direzione Scientifica e dei Responsabili di Unità Operative cliniche con responsabilità anche in attività di ricerca;
- nell'ambito amministrativo sono stati presi in considerazione i primi riporti dell'Amministratore Delegato e le posizioni a cui sono stati attribuiti deleghe e poteri di spesa. Tale dato si discosta da quanto riportato in Figura 3 in quanto sono stati considerati solo i collaboratori di direzione con deleghe di responsabilità;
- infine, per quanto riguarda l'Area Sanitaria, il focus è stato rivolto ai Primari, alla Direzione sanitaria, alla Direzione SITRA e alla Farmacia Ospedaliera.

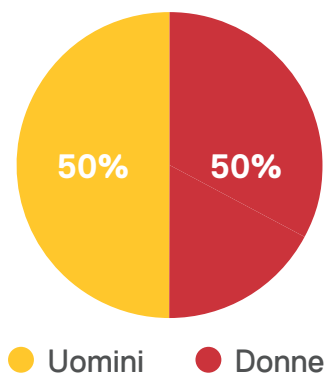
Dall'analisi del grafico presentato in Figura 7 emerge un marcato divario tra uomini e donne nelle diverse aree di competenza. Questi dati evidenziano una disparità più accentuata nelle aree di Ricerca e Sanitaria, come attestato dai grafici precedenti (Figure da 2 a 4), mentre nell'ambito Amministrativo tale differenza è più contenuta.

Risulta particolarmente significativa invece la differenza relativa al Top Management nell'Area Sanitaria, dove le donne occupano solamente il 18% delle posizioni di rilievo, mentre gli uomini ricoprono l'81%. Tale dato riflette un trend generale che evidenzia una minoranza di donne nelle posizioni di maggiore responsabilità a livello primario. In linea con quanto riportato in precedenza, la prevalenza di uomini in ruoli di responsabilità è espressione di un contesto culturale e generazionale consolidato nel panorama nazionale ed internazionale, destinato ad evolversi a favore di una maggiore parità di genere.

**Figura 7** *Composizione di genere nel Top Management nel 2022*



**Figura 8** *Composizione di genere per i ruoli strategici per la conduzione dell'organizzazione nel 2022*

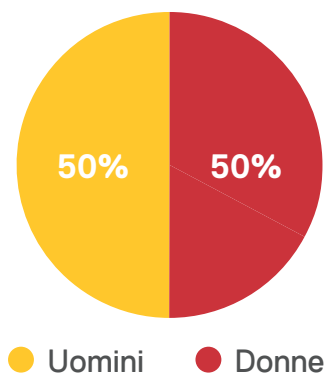


Nonostante ciò, considerando i **ruoli strategici e apicali** all'interno dell'Organizzazione (Figura 8), l'IRCCS Policlinico San Donato vede una sostanziale parità tra i generi, in particolare sono presenti 7 donne, tra cui l'Amministratore Delegato, Direttore Sanitario, Vice Direttore Sanitario, Direttore Operativo di Ricerca, Direttore SITRA, Responsabile contabilità e Responsabile del personale, e 7 uomini (Direttore Scientifico, Direttore Operativo, Direttore Operativo Ambulatoriale, Direttore Farmacia, Vice Direttore Sanitaria, Procuratore SSL, Responsabile Formazione).

## FOCUS DIREZIONE SCIENTIFICA E DIREZIONE SANITARIA E SERVIZI SANITARI

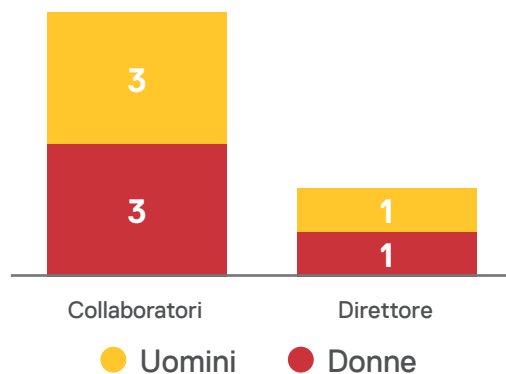
**Figura 9**

Overview composizione di genere nella Direzione Scientifica nel 2022



**Figura 10**

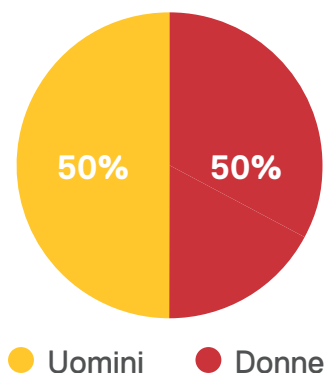
Dettaglio composizione di genere nella Direzione Scientifica nel 2022



Nei grafici (Figura 9 e 10) invece viene dettagliata la composizione di genere della Direzione Scientifica dell'IRCCS Policlinico San Donato. In particolare, si evidenzia la parità di genere tra i componenti dell'area nel sia nel complesso, che nei ruoli di collaboratori e di Direttore.

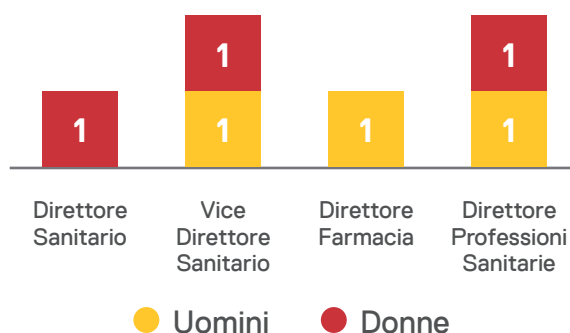
**Figura 11**

Overview composizione di genere nella Direzione Sanitaria nel 2022



**Figura 12**

Dettaglio composizione di genere nella Direzione Sanitaria nel 2022



Le Figure 11 e 12 mostrano la composizione di genere della Direzione dell'Area Sanitaria. In particolare, emerge la totale parità di genere tra i componenti del comparto analizzato. Nel dettaglio, si evidenzia la presenza di una donna nel ruolo di Direttore Sanitario e nel ruolo di uno dei due Vicedirettori Sanitari.

## 2.4

### EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA

#### IMPIEGO DEGLI STRUMENTI DI DIRITTO DEI LAVORATORI

Il processo di valutazione relativo alla parità di genere ha riguardato anche un'analisi approfondita degli strumenti aziendali in materia di diritto del lavoro, con particolare attenzione a politiche supplementari adottate dalla struttura per consentire una maggiore conciliazione tra vita privata e professionale.

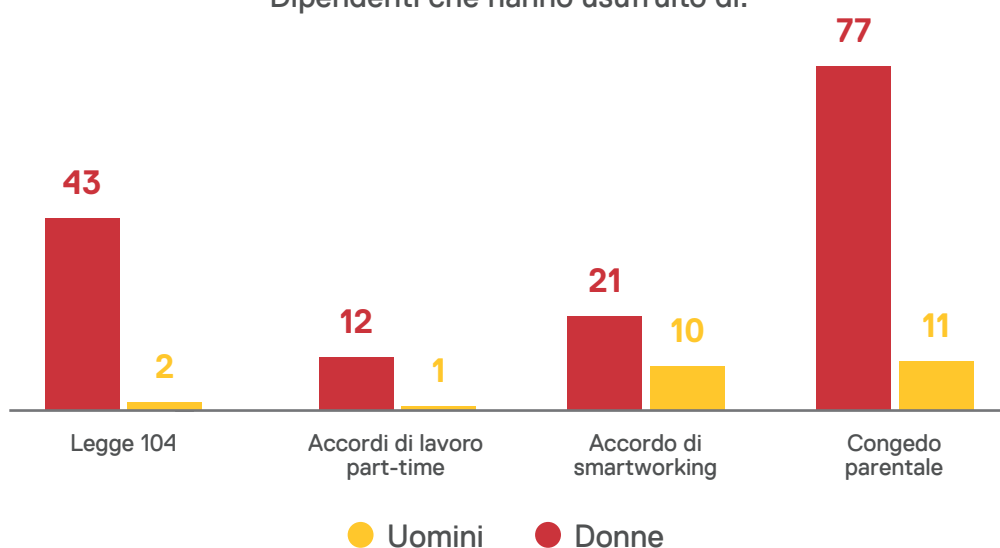
A tal proposito, si è condotta un'indagine preliminare delle misure messe a disposizione dal Policlinico, seguita da una valutazione dei dati riguardanti l'utilizzo degli strumenti di diritto dei lavoratori da parte di uomini e donne dipendenti (723 nel 2022) all'interno dell'organizzazione. Tra questi strumenti, figurano il congedo parentale, le disposizioni della legge 104 destinate ai soggetti con disabilità e la modalità di lavoro part-time. Il grafico in Figura 13 evidenzia una leggera differenza nell'utilizzo di tali strumenti da parte di uomini e donne.

L'IRCCS Policlinico San Donato, nel perseguire l'equilibrio tra vita professionale e privata del personale, concede lo smart working al fine di favorire un ambiente lavorativo più flessibile e adeguato alle esigenze dei suoi collaboratori nel rispetto delle normative vigenti in materia.

L'IRCCS Policlinico San Donato implementa ulteriori misure in aggiunta a quelle standard previste dalla normativa nazionale. In particolare, oltre alla retribuzione del congedo di maternità obbligatorio, l'Istituto integra il 20% non coperto dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), garantendo così alle lavoratrici e i lavoratori del policlinico l'intero stipendio per la durata del congedo.

**Figura 13** Utilizzo di strumenti di diritto dei lavoratori da parte di uomini e donne nel 2022

Dipendenti che hanno usufruito di:



## 2.5

### INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI CONTENUTI DIDATTICI

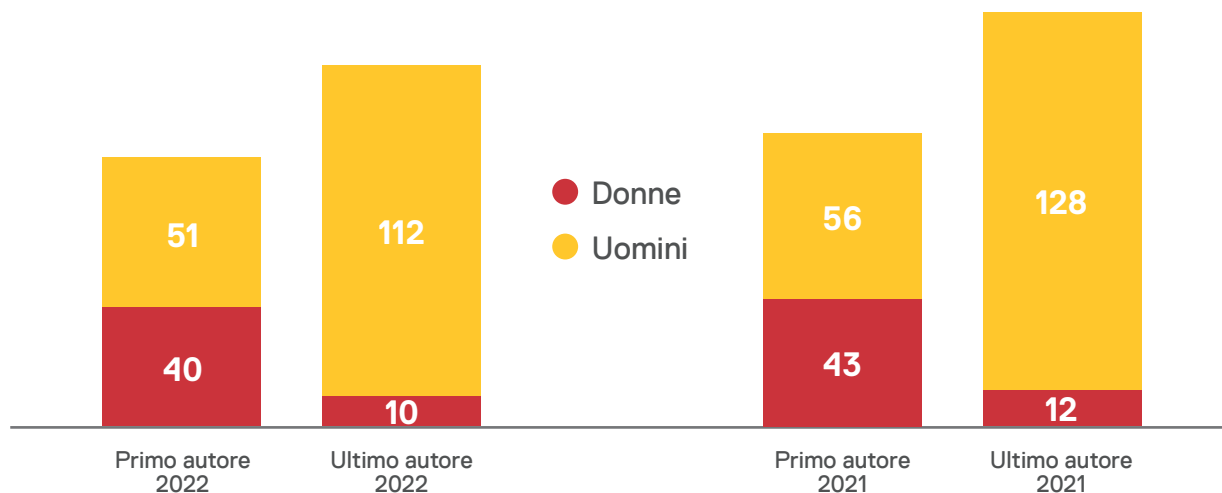
#### PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE

Nell'ambito delle pubblicazioni scientifiche, le analisi condotte hanno esaminato la partecipazione di uomini e donne nelle diverse attività di produzione scientifica dell'Istituto. Nel corso di queste analisi è stato osservato il numero di autrici e autori, con particolare attenzione alla loro collocazione nell'ordine degli stessi. La posizione degli autori all'interno della lista di coloro che hanno contribuito alla redazione del documento riflette il tipo di contributo fornito da ciascun individuo, ed in particolare le posizioni ritenute rilevanti sono la prima, l'ultima e quella del *corresponding author*.

In particolare, il primo autore di una pubblicazione è la figura principale coinvolta nella maggior parte del lavoro, partecipando direttamente alla raccolta dei dati, alla fase sperimentale e alla stesura del testo. L'ultimo autore o autrice invece assume la responsabilità del gruppo di ricerca che ha concepito e sviluppato il progetto, spesso ricoprendo il ruolo di Group Leader. Gli autori collocati tra il primo e l'ultimo assumono ruoli di minore rilevanza nel contesto dello studio, apportando comunque un contributo significativo.

I grafici in Figura 14 e 15 descrivono il numero di pubblicazioni scientifiche che riportano come primo o ultimo autore una donna o un uomo, con affiliazione all'IRCCS Policlinico San Donato. Nel 2022, 40 pubblicazioni scientifiche presentano un primo autore donna (43 nel 2021), 51 (56 nel 2021) presentano un primo autore uomo. Per gli ultimi autori invece, 10 delle pubblicazioni scientifiche presentano un ultimo autore donna (12 nel 2021) e 112 (128 nel 2021) presentano un ultimo autore uomo.

**Figura 14 e 15** Numero di pubblicazioni scientifiche per genere divise in primo e ultimo autore nel biennio 2021-2022



Inoltre, si presenta la divisione del numero di autori coinvolti nelle pubblicazioni dell'IRCCS divisi per genere e categorizzati tra primo e ultimo autore. Nel ruolo di primo autore le donne rappresentano il 44% della popolazione d'indagine, mentre gli uomini costituiscono il restante 56%. Allo stesso modo, nel ruolo di ultimo autore, le donne occupano il 18% del campione considerato, rispetto all'82% rappresentato da uomini. Tale disparità si manifesta principalmente poiché l'ultimo autore è comunemente un ricercatore che ricopre il ruolo di Primario o Direttore, posizioni che, come precedentemente sottolineato, sono prevalentemente occupate da uomini.

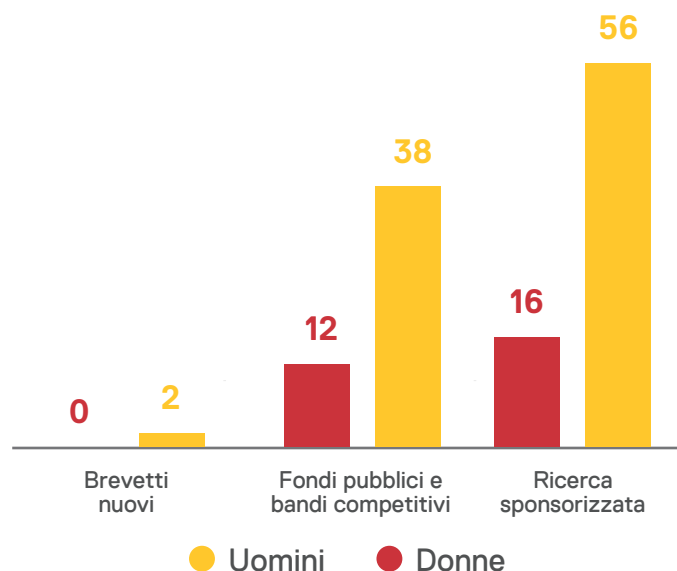
## PRODOTTI DI TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

Nella fase di analisi riguardo la parità di genere nell'Istituto è stata indagata la composizione di genere relativa ai prodotti di trasferimento tecnologico, quali nuovi brevetti, ricerche sponsorizzate e fondi pubblici o bandi competitivi

Il primo prodotto di trasferimento tecnologico preso in esame sono stati i brevetti registrati. Nel corso del 2022 sono stati registrati 2 nuovi brevetti, entrambi da uomini. (Figura 16).

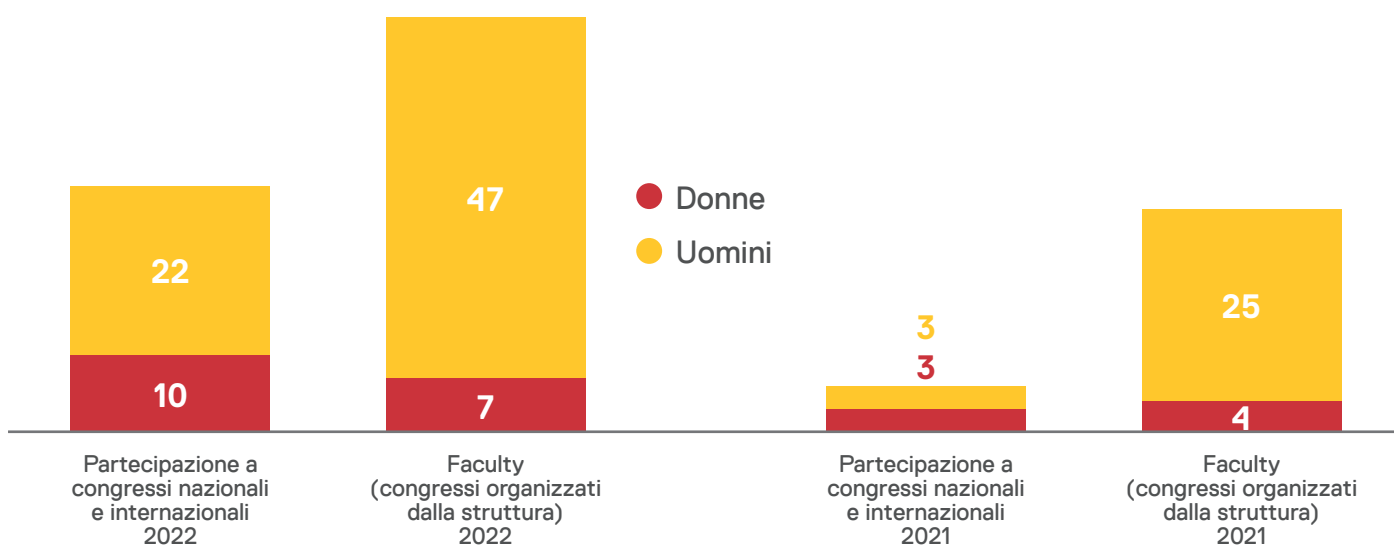
Oltre ai brevetti, sono stati presi in considerazione le ricerche sponsorizzate e i fondi pubblici o bandi competitivi quali principali strumenti di finanziamento dei progetti di ricerca interni all'Istituto. In particolare, per quanto riguarda i fondi pubblici e i bandi competitivi, nel 2022, 12 sono stati vinti da parte di donne (9 nel 2021), mentre 38 da parte di uomini (33 nel 2021). Per quanto riguarda la ricerca sponsorizzata, i progetti finanziati con responsabili uomini sono stati 56 (68 nel 2021), mentre quelli diretti da donne sono stati 16 (23 nel 2021) (Figura 16).

**Figura 16** Composizione di genere nei prodotti di trasferimento tecnologico e ricerca finanziata nel 2022



## PARTECIPAZIONE AI CONGRESSI

**Figura 17** Partecipazione ai congressi esterni e ai congressi organizzati dall'Istituto nel biennio 2021-2022



La parità di genere è stata oggetto di esame anche in relazione alla partecipazione ai congressi da parte del personale di ricerca interno all'Istituto. In particolare, sono stati considerati i congressi sia nazionali che internazionali esterni al policlinico, nonché i congressi interni condotti dai professionisti appartenenti all'Istituto.

Dai risultati emersi dall'analisi emerge una prevalenza maschile nella partecipazione ai congressi esterni, registrando un numero di partecipanti uomini pari a 22 (3 nel 2021), in confronto alle 10 partecipanti donne (3 nel 2021). Per quanto concerne i congressi interni all'IRCCS, l'analisi ha evidenziato un maggiore numero di partecipanti maschili, 47 in totale nel 2022 (25 nel 2021), rispetto alle partecipanti femminili, attestatesi a 7 (4 nel 2021) (Figura 17). Nell'analisi dei dati del 2021 si evidenzia che i partecipanti totali sono stati decisamente inferiori a causa della limitazione dell'attività dei Congressi dovuta all'emergenza Covid-19.

## 2.6

### INIZIATIVE E RICONOSCIMENTI GENDER EQUALITY

L'IRCCS Policlinico San Donato ha inoltre intrapreso diverse iniziative e attività di sensibilizzazione, con lo scopo di promuovere una migliore comprensione delle specificità di salute legate al tema della gender equality. Di fatto, i riconoscimenti e le iniziative nell'ambito di ricerca e della clinica ottenuti sono:

- Premio Donne e Covid-19 promosso da Fondazione Onda (2020): l'IRCCS Policlinico San Donato è stato insignito del "Premio Donne e Covid-19" promosso dalla Fondazione Onda nel 2020. Questo riconoscimento sottolinea il ruolo significativo e l'eccezionale impegno delle donne all'interno dell'Istituto sanitario durante la pandemia di COVID-19. La Fondazione Onda ha premiato l'IRCCS Policlinico San Donato per l'importante contributo fornito dalle donne nell'affrontare le sfide e nell'offrire assistenza medica e supporto durante questo periodo critico, evidenziando così l'eccezionale impegno e la dedizione del personale femminile nella gestione della crisi sanitaria.



- Premio Industria Felix (2022 e 2023): Il “Premio Industria Felix” attesta l’eccellenza delle imprese italiane in termini di risultati economici, innovazione, responsabilità sociale e sostenibilità. L’IRCCS Policlinico San Donato è stato insignito di questo riconoscimento per due anni consecutivi: nel 2022 come una delle 15 Top imprese con sede legale in Italia per performance gestionale e affidabilità finanziaria a conduzione femminile secondo Cerved, e nel 2023 come Miglior impresa nel settore sanitario e tra le migliori a conduzione femminile per performance gestionale e affidabilità finanziaria a livello regionale (Lombardia) sempre secondo Cerved. Questo prestigioso premio promuove la competitività e sottolinea l’importanza dell’approccio aziendale nel contesto economico e sociale odierno.
- Premio Bollini Rosa promosso da Fondazione Onda (2020/2021 e 2022/2023): dal 2007 Fondazione ONDA (l’Osservatorio Nazionale sulla Salute della donna e di genere) premia, con l’assegnazione dei Bollini Rosa, gli ospedali italiani che offrono servizi dedicati alla prevenzione, diagnosi e cura delle principali patologie femminili, ponendo le donne al centro dei processi di cura. L’IRCCS Policlinico San Donato prende parte regolarmente all’iniziativa, ottenendo tale riconoscimento per due anni consecutivi. Il premio in questione rappresenta l’impegno dell’Istituto nella ricerca legata alle tematiche di genere.

Oltre ai riconoscimenti sopranominati, l’IRCCS Policlinico San Donato ha promosso diverse iniziative sul gender equality quali:

- Progetto “**A Call For Women**” relativo alla prevenzione cardiovascolare femminile, avviato dall’Istituto nel 2021 e sostenuto dalla Fondazione di Gruppo San Donato con l’intento di preservare la salute cardiaca delle donne. Il progetto ha avuto inizio con un’indagine online, anonimizzata, rivolta inizialmente alla popolazione femminile in Lombardia al fine di sensibilizzare sul tema della salute cardiovascolare. La ricerca è coordinata da un team multidisciplinare di professioniste esperte nei settori clinico, gestionale e della ricerca. L’obiettivo principale dell’iniziativa è incrementare la consapevolezza sui fattori di rischio, compresi quelli meno conosciuti, elaborare strategie personalizzate di prevenzione e migliorare la salute cardiovascolare delle donne.
- L’IRCCS Policlinico San Donato partecipa attivamente all’**H-Open Week** sulle Malattie Cardiovascolari, promossa dalla Fondazione ONDA, l’Osservatorio Nazionale sulla Salute della donna e di genere, in concomitanza con la Giornata Mondiale del Cuore, che si è tenuta dal 26 settembre al 2 ottobre del 2023. L’Istituto, specializzato in ambito cardiocirurgico e cardiovascolare, è parte del network composto da 354 ospedali “Bollini Rosa” distribuiti su tutto il territorio italiano, ha prontamente risposto alla chiamata, coinvolgendo i suoi specialisti in questa edizione dedicata alle patologie quali aneurisma aortico addominale, infarto cardiaco e patologie valvolari.
- In concomitanza con la **Giornata Internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne**, celebrata il 25 novembre, l’IRCCS Policlinico San Donato ha attivato un servizio di colloqui telefonici gratuiti con il Servizio di Psicologia Clinica, reso disponibile alle donne dal 22 al 28 novembre 2023.

Considerando il successo di queste iniziative e il loro impatto positivo sulle dinamiche di genere all’interno dell’Istituto ospedaliero, saranno programmati ulteriori eventi simili. L’obiettivo di questi prossimi eventi sarà quello di promuovere l’uguaglianza di genere, sostenere le iniziative di medicina di genere e sensibilizzare ulteriormente sull’importanza di una partecipazione attiva e paritaria alle attività promosse dall’IRCCS.

## 2.7

### MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

L'IRCCS Policlinico San Donato ha implementato un protocollo dedicato alla gestione delle pazienti vittime di violenza di genere che si presentano al Pronto Soccorso. Questo protocollo è progettato per identificare prontamente situazioni di violenza, garantendo un ambiente sicuro e fornendo assistenza immediata alle pazienti coinvolte. Il personale medico e infermieristico è opportunamente formato per affrontare casi di violenza di genere, assicurando cure sanitarie e fornendo supporto psicologico ed emotivo. Inoltre, l'Istituto collabora attivamente con centri antiviolenza esterni e servizi specialistici, assicurando alle pazienti l'accesso a supporti specifici e garantendo loro l'assistenza necessaria durante e dopo il loro passaggio al Pronto Soccorso.

L'Istituto, insieme ad altre realtà sociosanitarie del territorio, fa parte della **Rete antiviolenza** coordinata dal Comune di San Donato. È un progetto che promuove azioni per la prevenzione, il sostegno e il contrasto della violenza nei confronti delle donne. Vi fanno parte Comuni del distretto sud est di Milano e del distretto Pallese, insieme ad altre realtà sanitarie del territorio, forze dell'ordine locali e altri operatori del terzo settore. La rete promuove il Centro Violenza San Donato: un servizio, in cui operano avvocati, assistenti sociali, educatrici e psicologhe, dedicato alle donne che vivono situazioni di disagio e si sentono in pericolo. Inoltre, è attivo 24 ore su 24 un servizio di Pronto Soccorso DEA (Dipartimento di Emergenza Urgenza e Accettazione) che crea il contatto con il Centro Antiviolenza.

La **Policy di Whistleblowing** del Gruppo San Donato, indirizzata a tutte le strutture che ne fanno parte, si propone di disciplinare il processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni di condotte illecite, da chiunque trasmesse, anche in forma anonima. La policy disciplina diverse forme di comportamenti scorretti o inappropriati, inclusi casi di molestie e mobbing sul luogo di lavoro. Il segnalante può essere un dipendente, un collaboratore dell'ospedale o un soggetto esterno come un fornitore, un consulente, un cliente o altre parti con relazioni contrattuali. Le segnalazioni possono essere trasmesse tramite posta elettronica e ordinaria e tramite il portale Whistleblowing del Gruppo San Donato. Nel dettaglio, quest'ultimo è fornito di un sistema "no-log", al fine di impedire l'identificazione del segnalante che preferisca rimanere anonimo. Il sistema Whistleblowing garantisce, quindi, un canale sicuro e confidenziale per segnalare qualsiasi comportamento illecito o non conforme.

L'IRCCS Policlinico San Donato mette a disposizione del personale lo **Sportello Well-Being At Work**, un servizio di supporto psicologico avviato nel 2016. Gestito dall'area di psicologia clinica, questo servizio si propone di affrontare una vasta gamma di tematiche connesse al benessere sul posto di lavoro, tra cui anche quella legata alla violenza di genere. Tale iniziativa riflette l'impegno dell'IRCCS Policlinico San Donato nel fornire sostegno e risorse al personale che potrebbero trovarsi coinvolti in situazioni di difficoltà legate alla violenza di genere nell'ambiente lavorativo.

L'IRCCS Policlinico San Donato prevede un **protocollo** denominato "**Prevenzione degli Atti di Violenza ai danni degli Operatori Sanitari**". Tale protocollo è finalizzato a definire le misure tecniche, organizzative e comportamentali adottate all'interno dell'Istituto al fine di prevenire atti di violenza diretti verso gli operatori sanitari. Il suddetto protocollo si propone di implementare misure atte all'eliminazione o alla riduzione delle condizioni di rischio presenti, nonché a favorire l'acquisizione di competenze specifiche da parte degli operatori al fine di valutare e gestire tali eventi nel momento in cui si verificano. Nello specifico, il protocollo prevede la costituzione di un apposito Comitato che, oltre a coinvolgere il Servizio di Prevenzione e Protezione, include la partecipazione di diverse professionalità interne. Queste figure professionali forniscono supporto organizzativo differenziato in base alle specifiche competenze, contribuendo così in maniera congiunta alla realizzazione degli obiettivi di prevenzione stabiliti.



**3.**

**GENDER  
EQUALITY  
PLAN**

In seguito all'analisi sulla situazione attuale all'interno dell'IRCCS Policlinico San Donato, è stato possibile redigere un Gender Equality Plan contenente gli obiettivi specifici e le azioni che l'Istituto intende raggiungere nel periodo di riferimento del piano. Gli obiettivi del Gender Equality Plan sono stati suddivisi nelle cinque aree tematiche individuate, che sono:

1. Parità di genere nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera
2. Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
3. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici
5. Misure contro la violenza di genere

Per ogni area di riferimento vengono presentati di seguito degli obiettivi specifici identificati con il team di lavoro, le relative azioni per il raggiungimento dello stesso, l'arco temporale di svolgimento delle attività e gli indicatori di monitoraggio che verranno annualmente aggiornati al fine di indicare il progresso sulle attività.

## **Area Tematica 1:** **PARITÀ DI GENERE NELLE ASSUNZIONI E NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA**



<b>Obiettivo specifico 1.1</b>	<b><i>Analisi di fattibilità per la futura implementazione di un sistema di valutazione delle performance del personale</i></b>
<b><i>Azione 1.1.1</i></b>	Analisi di fattibilità per lo sviluppo di un sistema di valutazione delle performance del personale per tutte le aree di riferimento
<b><i>Arco Temporale e Scadenza</i></b>	Svolgimento dell'analisi entro la fine del fiscal year 2025
<b><i>KPI di monitoraggio</i></b>	Realizzazione dell'analisi di fattibilità del sistema di valutazione

<b>Obiettivo specifico 1.2</b>	<b><i>Monitoraggio del delta di genere nelle Aree di Ricerca, Amministrativa e Sanitaria e confronto con i trend di settore</i></b>
<b><i>Azione 1.2.1</i></b>	Analisi sul delta di genere nella composizione del personale del settore di riferimento e confronto con la situazione interna all'Istituto
<b><i>Arco Temporale e Scadenza</i></b>	L'analisi sarà condotta entro la fine del fiscal year 2026
<b><i>KPI di monitoraggio</i></b>	Realizzazione dell'analisi sul delta nella composizione di genere nelle Aree di indagine (Ricerca, Amministrativa e Sanitaria)

<p><b>Obiettivo specifico 1.2</b></p>	<p><b>Monitoraggio del delta di genere nelle Aree di Ricerca, Amministrativa e Sanitaria e confronto con i trend di settore</b></p>
<p><b>Azione 1.2.2</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Monitoraggio di dati disaggregati per genere, riguardanti la composizione percentuale di genere del personale</p> <p>Il monitoraggio sarà effettuato annualmente durante tutta la durata del Piano (2024; 2025; 2026)</p> <p>Monitoraggio dei dati disaggregati di genere del personale</p>



## **Area Tematica 2:**

### **EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE**

<p><b>Obiettivo specifico 2.1</b></p>	<p><b>Monitoraggio e progressivo miglioramento del delta di genere nei ruoli di responsabilità</b></p>
<p><b>Azione 2.1.1</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Monitoraggio su base annuale dei dati disaggregati per genere, riguardanti la composizione percentuale di genere del personale</p> <p>Il monitoraggio sarà effettuato annualmente durante tutta la durata del Piano (2024; 2025; 2026)</p> <p>Monitoraggio dei dati disaggregati di genere nei ruoli di responsabilità</p>
<p><b>Azione 2.1.2</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Analisi dei dati sottoposti a monitoraggio e individuazione delle aree di indagine sulle quali valutare un intervento volto alla riduzione del delta di genere</p> <p>L'analisi verrà condotta entro la fine del fiscal year 2026</p> <p>Realizzazione dell'analisi e individuazione delle aree di miglioramento</p>

<b>Obiettivo specifico 2.2</b>	<b>Formazione ad hoc sui temi di gender equality a tutte le figure con ruoli di responsabilità</b>
<b>Azione 2.2.1</b>	Progettazione e organizzazione di corsi di formazione orientati a sviluppare inclusività nei processi decisionali
<b>Arco Temporale e Scadenza</b>	La formazione sarà erogata entro la fine del fiscal year 2024
<b>KPI di monitoraggio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di ore di formazione erogata</li> <li>• Numero di eventi di formazione organizzati</li> <li>• % delle figure di responsabilità coinvolte nella formazione</li> </ul>



## **Area Tematica 3:** **EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA** **E CULTURA ORGANIZZATIVA**

<b>Obiettivo specifico 3.1</b>	<b>Pubblicazione del GEP e monitoraggio periodico</b>
<b>Azione 3.1.1</b>	Redazione e pubblicazione sul sito web del Gender Equality Plan dell'IRCCS Policlinico San Donato
<b>Arco Temporale e Scadenza</b>	Si prevede la pubblicazione del documento entro il 31.12.2023
<b>KPI di monitoraggio</b>	Pubblicazione sul sito web del documento
<b>Azione 3.1.2</b>	Monitoraggio su base annuale dello stato di avanzamento degli obiettivi prefissati nel GEP e aggiornamento del Report pubblicato sul sito web
<b>Arco Temporale e Scadenza</b>	Il monitoraggio sarà effettuato annualmente durante tutta la durata del Piano (2024; 2025; 2026)
<b>KPI di monitoraggio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aggiornamento framework di monitoraggio del GEP</li> <li>• Pubblicazione su base annuale di un'appendice al report contenente gli aggiornamenti relativi agli obiettivi definiti</li> </ul>

<b>Obiettivo specifico 3.2</b>	<b>Costituzione di un Team dedicato alle tematiche di parità di genere</b>
<b>Azione 3.2.1</b>  <b>Arco Temporale e Scadenza</b>  <b>KPI di monitoraggio</b>	<p>Individuazione e nomina dei componenti del team dedicato e delle loro responsabilità</p> <p>Si prevede di costituire un team dedicato entro il 31.12.2023</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Istituzione del team</li> <li>• Formalizzazione della composizione e dei ruoli del team</li> </ul>

<b>Obiettivo specifico 3.3</b>	<b>Realizzazione di un evento incentrato sulla parità di genere</b>
<b>Azione 3.3.1</b>  <b>Arco Temporale e Scadenza</b>  <b>KPI di monitoraggio</b>	<p>Creazione di un evento dedicato al tema della gender equality</p> <p>Realizzazione di un evento sul gender equality entro la fine del fiscal year 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero eventi organizzati durante l'anno legati al tema della gender equality</li> <li>• Numero di partecipanti all'evento</li> <li>• Numero di feedback positivi ricevuti sull'evento</li> <li>• Numero di speaker donne</li> </ul>
<b>Azione 3.3.2</b>  <b>Arco Temporale e Scadenza</b>  <b>KPI di monitoraggio</b>	<p>Comunicazione presso il personale e la comunità esterna delle iniziative programmate</p> <p>La comunicazione delle iniziative sarà effettuata entro la fine del fiscal year 2025</p> <p>Numero di post/comunicati stampa/pubblicità prodotti sull'evento</p>

<b>Obiettivo specifico 3.4</b>	<b>Erogazione di una survey interna sulle tematiche di genere</b>
<b>Azione 3.4.1</b>  <b>Arco Temporale e Scadenza</b>  <b>KPI di monitoraggio</b>	<p>Elaborazione e distribuzione di una survey riguardo la percezione del personale su tematiche di parità di genere</p> <p>La survey sarà erogata entro la fine del fiscal year 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di rispondenti alla survey</li> <li>• Numero di partecipanti aventi una percezione positiva sul tema della gender equality nella struttura</li> </ul>

<p><b>Obiettivo specifico 3.5</b></p>	<p><b><i>Formazione ad hoc sui temi di gender equality per il personale dell'Istituto</i></b></p>
<p><b><i>Azione 3.5.1</i></b></p> <p><b><i>Arco Temporale e Scadenza</i></b></p> <p><b><i>KPI di monitoraggio</i></b></p>	<p>Somministrazione di un corso di formazione sul tema della parità di genere a tutto il personale</p> <p>La formazione sarà erogata entro la fine del fiscal year 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero eventi di formazione</li> <li>• Numero di ore di formazione erogata</li> <li>• % del personale coinvolto nella formazione rispetto al totale della popolazione dell'Istituto</li> <li>• Numero di feedback positivi ricevuti sulla formazione</li> </ul>
<p><b>Obiettivo specifico 3.6</b></p>	<p><b><i>Analisi delle attuali pratiche di lavoro flessibile e possibile miglioramento delle stesse</i></b></p>
<p><b><i>Azione 3.6.1</i></b></p> <p><b><i>Arco Temporale e Scadenza</i></b></p> <p><b><i>e Scadenza</i></b></p>	<p>Analisi delle pratiche di lavoro flessibile in essere e verifica delle potenziali aree di miglioramento e potenziale ampliamento ad altre aree</p> <p>L'analisi sarà condotta entro la fine del fiscal year 2026</p> <p>Realizzazione dell'analisi riguardo le pratiche in essere</p>
<p><b>Obiettivo specifico 3.7</b></p>	<p><b><i>Integrazione o formalizzazione di un documento ad hoc che disciplini il tema del gender equality all'interno dell'Istituto</i></b></p>
<p><b><i>Azione 3.7.1</i></b></p> <p><b><i>Arco Temporale e Scadenza</i></b></p> <p><b><i>KPI di monitoraggio</i></b></p>	<p>Stesura di un documento ad hoc sulla parità di genere o integrazione della tematica all'interno delle procedure già in essere</p> <p>Il documento sarà predisposto entro la fine del fiscal year 2024</p> <p>Elaborazione del documento o integrazione del tema nelle procedure esistenti</p>



<b>Obiettivo specifico 3.8</b>	<b>Valutazione dell'ottenimento della certificazione di parità di genere</b>
<p><b>Azione 3.8.1</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>e Scadenza</b></p>	<p>Assessment sul panorama delle certificazioni di genere attraverso una valutazione delle caratteristiche e degli impatti di ogni certificazione, al fine di identificare la certificazione di genere maggiormente adatta alle esigenze dell'Istituto</p> <p>La valutazione sarà completata entro la fine del fiscal year 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione dell'analisi di benchmark relativa alle possibili certificazioni di genere</li> <li>• Selezione di una delle certificazioni per la parità di genere</li> </ul>
<p><b>Azione 3.8.2</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Ottenimento della certificazione di parità di genere individuata tramite l'assessment</p> <p>La certificazione sarà ottenuta entro la fine del fiscal year 2026</p> <p>Ottenimento della certificazione di parità di genere</p>
<b>Obiettivo specifico 3.9</b>	<b>Istituzione di una Banca del Tempo</b>
<p><b>Azione 3.9.1</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>e Scadenza</b></p>	<p>Istituzione della Banca del Tempo per la cessione solidale delle ferie</p> <p>La Banca del tempo sarà istituita entro la fine del fiscal year 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Istituzione della Banca del Tempo</li> <li>• Numero degli aderenti all'iniziativa</li> <li>• Numero delle ore raccolte dalla Banca del Tempo</li> <li>• Numero di ore usufruite</li> </ul>

# Area Tematica 4:

## INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI CONTENUTI DIDATTICI



<p><b>Obiettivo specifico 4.1</b></p>	<p><b>Monitoraggio e progressivo aumento del contributo femminile nelle iniziative dell'Area di Ricerca</b></p>
<p><b>Azione 4.1.1</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Monitoraggio su base annuale del livello di contributo femminile nelle iniziative riguardanti l'Area di Ricerca</p> <p>Il monitoraggio sarà effettuato annualmente durante tutta la durata del Piano (2024; 2025; 2026)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di pubblicazioni scientifiche con autrici donne in posizioni rilevanti</li> <li>• Numero di ricerche sponsorizzate, fondi pubblici e bandi competitivi dedicati a progetti con responsabili donne</li> <li>• Numero di speaker donne in Congressi nazionali e internazionali</li> </ul>
<p><b>Azione 4.1.2</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Progressivo aumento del numero di pubblicazioni scientifiche con donne sia come primo sia come ultimo autore</p> <p>Ci si pone come obiettivo l'aumento del numero di pubblicazioni da parte di donne entro la fine del fiscal year 2026</p> <p>Incremento % del numero di pubblicazioni da parte di primi e ultimi autori donne</p>
<p><b>Azione 4.1.3</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Progressivo aumento del numero di ricerche sponsorizzate, fondi pubblici e bandi competitivi dedicati a progetti diretti da donne</p> <p>Ci si pone come obiettivo il progressivo aumento del numero di progetti finanziati entro la fine del fiscal year 2025</p> <p>Incremento % del numero di progetti diretti da donne finanziati attraverso ricerche sponsorizzate, fondi pubblici e bandi competitivi</p>

<b>Obiettivo specifico 4.1</b>	<b>Monitoraggio e progressivo aumento del contributo femminile nelle iniziative dell'Area di Ricerca</b>
<b>Azione 4.1.4</b>  <b>Arco Temporale e Scadenza</b>  <b>KPI di monitoraggio</b>	<p>Progressivo aumento del numero di donne speaker all'interno di Congressi nazionali e internazionali</p> <p>Ci si pone come obiettivo l'aumento del numero di donne speaker nei Congressi entro la fine del fiscal year 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento % del numero di donne partecipanti a congressi nazionali e internazionali</li> <li>• Incremento % del numero di donne speaker nei congressi organizzati dall'Istituto</li> </ul>

<b>Obiettivo specifico 4.2</b>	<b>Miglioramento degli strumenti di monitoraggio relativi alle pubblicazioni</b>
<b>Azione 4.2.1</b>  <b>Arco Temporale e Scadenza</b>  <b>KPI di monitoraggio</b>	<p>Applicazione del flag per filtrare le pubblicazioni mappate internamente dall'Istituto rispetto alla presenza di dati disaggregati di genere</p> <p>L'applicazione del flag sarà implementata entro la fine del fiscal year 2024</p> <p>Applicazione del flag per filtrare le pubblicazioni</p>
<b>Azione 4.2.2</b>  <b>Arco Temporale e Scadenza</b>  <b>KPI di monitoraggio</b>	<p>Monitoraggio dei dati relativi alla presenza di dati disaggregati di genere nelle pubblicazioni</p> <p>Il monitoraggio sarà effettuato annualmente durante tutta la durata del Piano (2024; 2025; 2026)</p> <p>Numero di pubblicazioni contenenti dati disaggregati di genere</p>

<b>Obiettivo specifico 4.3</b>	<b>Creazione di un programma di ricerca dedicato alla medicina di genere</b>
<b>Azione 4.3.1</b>  <b>Arco Temporale e Scadenza</b>  <b>KPI di monitoraggio</b>	<p>Organizzazione di un team di lavoro e di un rispettivo programma di ricerca dedicato al tema della medicina di genere</p> <p>Il team di lavoro sarà istituito entro la fine del fiscal year 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definizione del programma di ricerca</li> <li>• Ammontare investito nel programma di ricerca</li> <li>• Composizione di genere del team di ricerca</li> </ul>

<b>Obiettivo specifico 4.4</b>	<b>Organizzazione di eventi dedicati al tema della gender equality nella ricerca</b>
<p><b>Azione 4.4.1</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Organizzazione di un Congresso dedicato alla tematica della medicina di genere</p> <p>Il Congresso sarà organizzato entro la fine del fiscal year 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione del Congresso sulla medicina di genere</li> <li>• Numero di partecipanti all'evento</li> <li>• Numero di feedback positivi ricevuti sull'evento</li> <li>• Numero di speaker donne</li> </ul>
<p><b>Azione 4.4.2</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Organizzazione di un evento dedicato alle Donne nella scienza</p> <p>L'evento sarà organizzato entro la fine del fiscal year 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione dell'evento</li> <li>• Numero di partecipanti all'evento</li> <li>• Numero di feedback positivi ricevuti sull'evento</li> <li>• Numero di speaker donne</li> </ul>

## **Area Tematica 5:** **MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE**



<b>Obiettivo specifico 5.1</b>	<b>Aggiornamento delle linee guida interne nel caso in cui si verifichi violenza di genere tra il personale dell'Istituto</b>
<p><b>Azione 5.1.1</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Elaborazione o integrazione delle linee guida interne sul tema della violenza di genere</p> <p>L'aggiornamento sarà effettuato entro la fine del fiscal year 2024</p> <p>Redazione e condivisione dell'aggiornamento alle procedure esistenti</p>

<p><b>Obiettivo specifico 5.2</b></p>	<p><b>Miglioramento degli strumenti di monitoraggio, segnalazione e gestione dei casi di violenza di genere</b></p>
<p><b>Azione 5.2.1</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Miglioramento degli strumenti già in essere nell'Istituto per l'inclusione del tema della violenza di genere</p> <p>Il miglioramento degli strumenti in essere sarà effettuato entro la fine del fiscal year 2025</p> <p>Implementazione dei miglioramenti agli strumenti già in essere</p>
<p><b>Azione 5.2.2</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Monitoraggio dei casi di violenza di genere attraverso gli strumenti predisposti</p> <p>Il monitoraggio sarà effettuato annualmente durante tutta la durata del Piano (2024; 2025; 2026)</p> <p>Numero di segnalazioni di episodi di violenza di genere all'interno dell'Istituto</p>

<p><b>Obiettivo specifico 5.3</b></p>	<p><b>Comunicazione al personale interno e al pubblico dell'esistenza dei servizi e delle procedure di assistenza legate ad episodi di violenza di genere</b></p>
<p><b>Azione 5.3.1</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Sviluppo di un processo di comunicazione al personale interno sulle iniziative contro la violenza di genere</p> <p>La comunicazione sarà effettuata entro la fine del fiscal year 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di post/comunicati stampa/pubblicità prodotti sull'evento</li> <li>• Numero di persone raggiunte tramite mail interna</li> </ul>
<p><b>Azione 5.3.2</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Sviluppo di un processo di comunicazione al pubblico delle iniziative contro la violenza di genere</p> <p>La comunicazione sarà effettuata entro la fine del fiscal year 2024</p> <p>Numero di post/comunicati stampa/pubblicità prodotti sulle iniziative</p>



# **4.**

## **CONCLUSIONI**

Il Gender Equality Plan dell'IRCCS Policlinico San Donato si pone l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere all'interno dell'Istituto. L'elaborazione di questo Piano è stata realizzata grazie al contributo di un team trasversale dedicato, che ha lavorato alla definizione di obiettivi e azioni in linea con le esigenze e le caratteristiche delle varie aree dell'Istituto. Ne deriva la definizione di obiettivi allineati con quelli del programma Horizon Europe, evidenziando l'aspirazione dell'IRCCS Policlinico San Donato a seguire le best practice nel promuovere l'uguaglianza di genere e l'eccellenza nella ricerca scientifica. Gli obiettivi delineati nel piano mirano di fatto a mitigare le disparità di genere presenti, focalizzandosi sulle eque opportunità di carriera, sull'ampliamento delle prospettive di genere nella ricerca e sulla promozione di politiche favorevoli alla conciliazione tra vita professionale e privata.

L'IRCCS Policlinico San Donato riconosce che la realizzazione di questi obiettivi richiederà un impegno costante e coordinato a tutti i livelli dell'organizzazione. Tale Gender Equality Plan vuole infatti rappresentare l'impegno tangibile dell'Istituto nella creazione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Attraverso le azioni proposte l'Istituto si pone l'obiettivo di affrontare le disuguaglianze di genere in modo misurabile e concreto, stabilendo indicatori di performance che verranno monitorati e aggiornati periodicamente, garantendo ai propri stakeholder, quali personale, pazienti e comunità, la trasparenza nella disclosure e nel raggiungimento degli obiettivi per la parità di genere.

A supporto dell'impegno dell'Istituto nel promuovere l'uguaglianza di genere, l'IRCCS Policlinico San Donato si impegna a pubblicare annualmente un'appendice al presente documento, nella quale riporta a tutti i propri stakeholder lo stato di avanzamento relativo agli obiettivi predisposti nel piano.



I.R.C.C.S. Policlinico  
San Donato

---

Gruppo San Donato