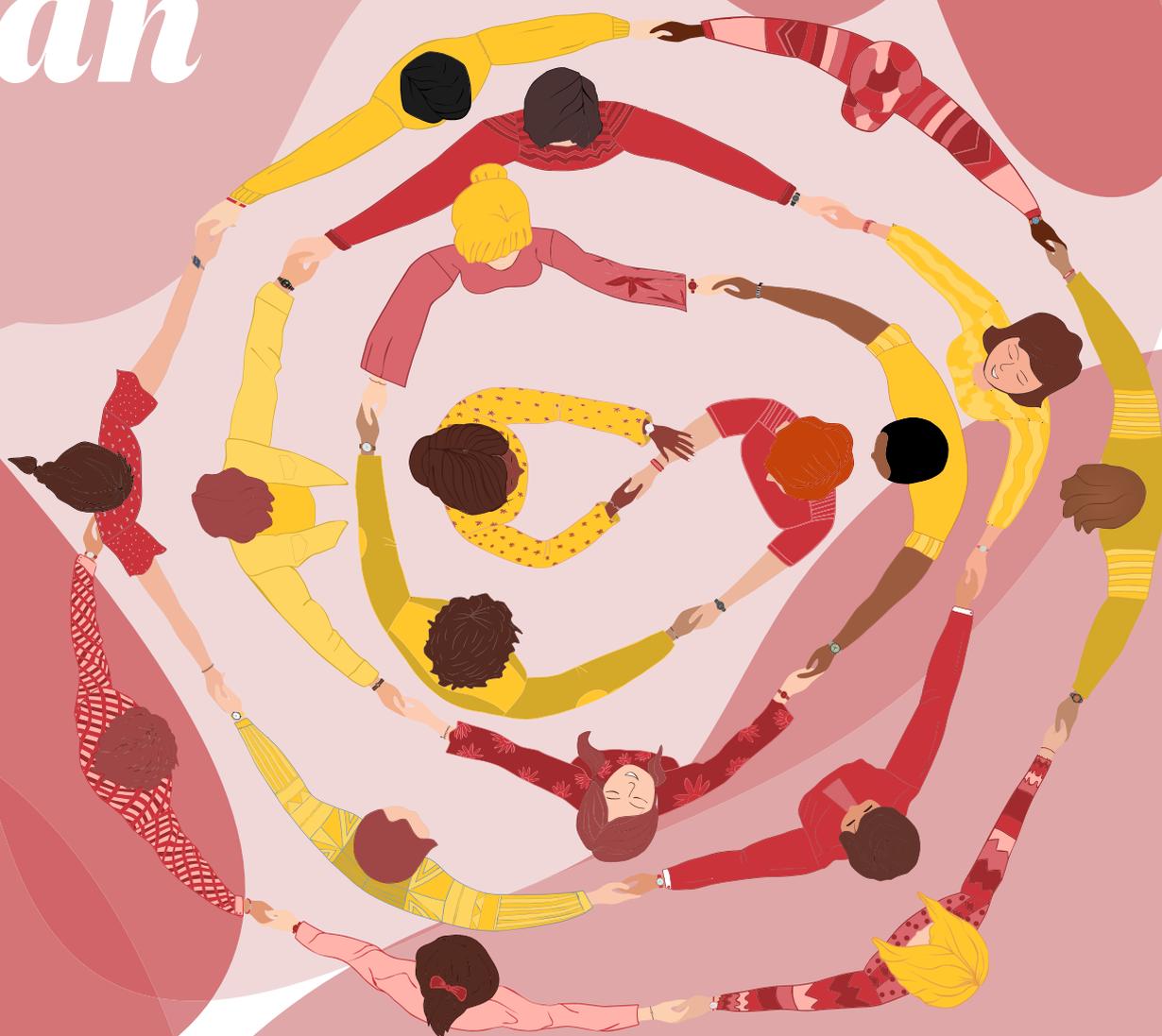


2024-2026

# Gender Equality Plan



I.R.C.C.S. Ospedale  
Galeazzi - Sant'Ambrogio

Gruppo San Donato

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

Il Gender Equality Plan di IRCCS Ospedale Galeazzi Sant'Ambrogio (OGSA) è un documento strategico che promuove le pari opportunità e l'inclusione delle persone che lavorano nell'organizzazione di Ospedale e considera la medicina di genere un necessario strumento di eccellenza scientifica. Esso rispecchia i valori e la mission della nostra istituzione che vede la persona al centro dell'intera organizzazione in particolare in un contesto recente come quello del nuovo Ospedale.

Il nostro obiettivo è 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 sempre maggiore attenzione alla prospettiva di genere nei vari ambiti dell'attività clinica e di ricerca, in coerenza con l'evoluzione normativa nazionale ed europea.

La realizzazione di questo piano, frutto di luogo lavoro collegiale che ha visto la collaborazione di diverse Direzioni e Uffici all'interno della struttura, rappresenta il primo passo di un percorso culturale ed educativo che tutta l'organizzazione di IRCCS Ospedale Galeazzi Sant'Ambrogio è chiamata a portare avanti.

Crediamo in questo progetto e per questo abbiamo scelto di investire al fine di implementare diverse attività concretamente volte a raggiungere un migliore equilibrio nella presenza di uomini e donne; integrare la prospettiva di genere nella medicina e nella ricerca 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 e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione e, infine, misurare tutto questo attraverso un sistema di monitoraggio dell'implementazione del GEP e della raccolta dati.

***Dr. Roberto Crugnola***  
*Amministratore Delegato*  
*IRCCS Ospedale Galeazzi Sant'Ambrogio*

# ***Sommario***

<b>1. Introduzione</b>	<b>4</b>
1.1 La metodologia di lavoro	6
<b>2. Parità di genere in IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant’Ambrogio</b>	<b>7</b>
2.1 IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant’Ambrogio	8
2.2 Composizione di genere del personale	8
2.3 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	12
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	13
2.6 Misure contro la violenza di genere	16
<b>3. Gender Equality Plan</b>	<b>17</b>
<b>4. Conclusioni</b>	<b>27</b>

***1.***

**INTRODUZIONE**

La parità di genere costituisce uno dei principi cardine dell'Unione Europea (UE), un pilastro fondamentale che veicola l'importanza di tradurre ideali in azioni concrete e tangibili. La Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 richiede l'implementazione di misure specifiche e l'integrazione di prospettive di genere nelle organizzazioni, delineando i settori chiave di intervento.

A livello internazionale, il concetto di gender equality è integrato anche nei Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite, ossia nel SDG 5 – Parità di genere, e influenza indirettamente ulteriori obiettivi quali l'SDG 4 – Istruzione di qualità, e SDG 10 – Ridurre le disuguaglianze. Questa serie di 17 obiettivi si propone di promuovere lo sviluppo sostenibile, affrontando sfide cruciali come la povertà, la fame, la salute, l'istruzione e la sostenibilità ambientale. La gender equality costituisce quindi un elemento fondamentale nella ricerca di un progresso equo e inclusivo a livello globale.



Nel contesto della Ricerca e dell'Innovazione, l'UE ha evidenziato la necessità di incrementare la presenza femminile nei ruoli di leadership, sostenere le carriere scientifiche promuovendo ambienti di lavoro che favoriscano un sano equilibrio tra vita professionale e personale, ed integrare la dimensione di genere in tutti gli ambiti della ricerca.



All'interno del programma Horizon Europe, il Gender Equality Plan assume un ruolo cruciale. Horizon Europe, quale programma principale dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione, si impegna attivamente a promuovere l'integrazione della prospettiva di genere in tutti i settori della ricerca e dell'innovazione. Pertanto, richiede agli enti partecipanti di sviluppare e attuare piani specifici per l'uguaglianza di genere, ottemperando ai requisiti necessari per ottenere finanziamenti o supporto all'interno del programma.

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'IRCCS Ospedale Galeazzi – Sant'Ambrogio costituisce un documento mirato a promuovere una cultura aziendale inclusiva e a favorire l'uguaglianza di opportunità per l'intera popolazione aziendale. Tale piano non solo aspira a creare un ambiente lavorativo equo, ma si impegna anche a favorire l'innovazione nel campo della ricerca e della medicina di genere attraverso la definizione, il raggiungimento ed il monitoraggio di obiettivi specifici sulla gender equality.

La redazione del Gender Equality Plan (GEP) è stata frutto della sinergia tra diverse figure interne appartenenti a varie aree della struttura ospedaliera, che, tramite la creazione di un team dedicato, hanno collaborato attivamente per la stesura e la pubblicazione del piano.

Questo documento presenta, in primo luogo, i risultati derivanti dall'analisi dei dati disaggregati per genere, illustrando la situazione attuale dell'Istituto. A valle dell'analisi, vengono proposti 14 obiettivi specifici e 23 linee d'intervento corrispondenti, finalizzati a migliorare l'equilibrio di genere all'interno delle aree analizzate.

# 1.1

## METODOLOGIA DI LAVORO

La metodologia di lavoro adottata per la redazione del Gender Equality Plan (GEP) ha come principali obiettivi la valutazione della situazione 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 Ospedale Galeazzi – Sant'Ambrogio 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 tematiche 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.

Per garantire l'efficacia del GEP, è essenziale coinvolgere attivamente gli stakeholder dell'IRCCS 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 caratterizza 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 as-is riguardo le tematiche di genere dell'Istituto, che è stata condotta attraverso una raccolta qualitativa e quantitativa di dati sulle diverse aree di indagine di Horizon. I dati afferiscono al periodo compreso tra il 1° settembre 2022 e il 31 agosto 2023, al fine di fornire un quadro aggiornato della situazione attuale dell'Istituto. Inoltre, sono state indagate le iniziative e le politiche interne finalizzate a promuovere la parità di genere all'interno dell'ospedale. 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 Ospedale Galeazzi – Sant'Ambrogio 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 si impegna ad implementare, le tempistiche di riferimento ed il relativo indicatore (KPI) da utilizzare per il monitoraggio negli anni successivi.

L'orizzonte temporale del Piano, in linea con le best practice di mercato, 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  
OSPEDALE GALEAZZI  
SANT'AMBROGIO**

## 2.1

### IRCCS OSPEDALE GALEAZZI-SANT'AMBROGIO

L'IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio, è un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) di rilievo nazionale localizzato nell'area MIND, l'ospedale rappresenta un'eccellenza nel panorama sanitario italiano e si è affermato come punto di riferimento per la sua ampia gamma di servizi medici specializzati e di assistenza sanitaria di alta qualità.

L'IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio fa parte del Gruppo San Donato, fondato nel 1957, che rappresenta il primo gruppo ospedaliero in Italia e uno dei più rilevanti a livello europeo. Con una rete di 56 strutture, oltre 7 mila 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 e un simbolo d'eccellenza sia nell'assistenza clinica che nella ricerca scientifica.

La struttura ospedaliera è all'avanguardia nella dotazione di strumentazioni e tecnologie, essenziali per la diagnosi e il trattamento di molteplici patologie. L'Ortopedia e la Traumatologia rappresentano uno dei fiori all'occhiello dell'Ospedale, al punto da aver ottenuto nel 2006 il riconoscimento di IRCCS (Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico). Attraverso le più moderne tecniche mininvasive, vengono trattate le principali patologie ortopediche dell'adulto e del bambino di spalla, mano, anca, ginocchio, caviglia e piede. Particolare attenzione è dedicata all'approccio protesico, alla traumatologia di Pronto Soccorso e alla traumatologia sportiva.

La Salute del cuore è un altro dei punti cardine dell'Ospedale. Il Centro Cardiotoracico e la Cardiologia interventistica rappresentano una realtà d'eccellenza negli interventi di Cardiocirurgia mininvasiva e dalla Cardiologia strutturale. L'Ospedale è punto di riferimento per la diagnosi e cura delle aritmie cardiache.

L'Istituto Nazionale per la Cura dell'Obesità (INCO) di Ospedale è centro di riferimento nazionale SICOB e si rivolge a tutti i pazienti che intendono intraprendere un percorso di diagnosi e cura del trattamento multidisciplinare dell'obesità. Si effettuano interventi chirurgici con le più innovative tecniche video-laparoscopiche e mininvasive e trattamenti dietologici e psico-comportamentali.

Il suo impegno non si limita solo all'aspetto clinico, ma abbraccia anche l'ambito formativo e della ricerca medica, grazie alla collaborazione con istituzioni accademiche e centri di ricerca sia a livello nazionale che internazionale.

La promozione dell'uguaglianza di genere è un valore centrale per l'IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio, e si traduce nell'impegno della struttura nella redazione del Gender Equality Plan (GEP). Di seguito, viene dettagliata l'analisi alla base della stesura del GEP, partendo dalla rappresentazione della composizione di genere del personale, che offre dati significativi per valutare l'inclusione del tema della gender equality nelle aree di indagine.

## 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 Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio opera. Il settore sanitario, infatti, come attestato dalla letteratura in materia, manifesta una marcata "segregazione orizzontale di genere".<sup>1</sup>

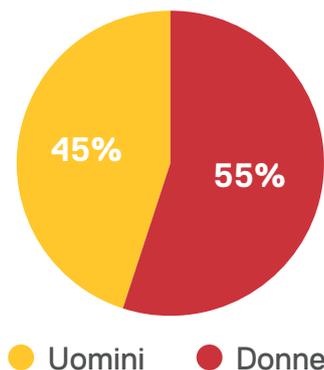
---

<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>

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 i ruoli dell'ambito sanitario e igienico-sanitario. Tale divisione di genere si rispecchia sul mercato del lavoro, dove le mansioni in questi settori tendono ad essere occupate principalmente dalle donne.

Negli ultimi anni, si è osservata una tendenza a livello europeo che evidenzia un aumento della presenza maschile nei ruoli dirigenziali nel settore sanitario. Tale andamento sembra essere diffuso in numerose istituzioni sanitarie, incluso l'IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio.

**Figura 1** *Composizione di Genere del Personale di Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio*



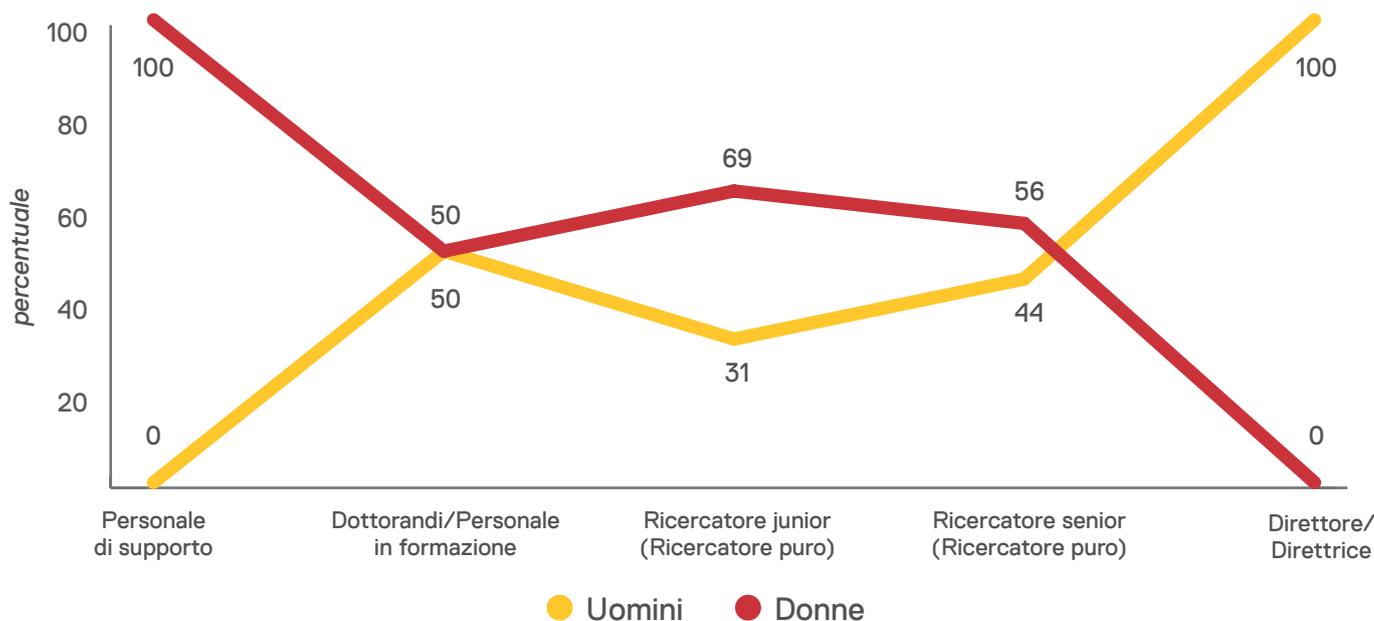
Considerando un perimetro di analisi di un totale di 2.129 lavoratori di cui 1.181 donne e 948 uomini impiegati nelle tre aree di indagine, il grafico (Figura 1) presenta la distribuzione di genere del personale dell'IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio, evidenziando che il 55% del personale è costituito da donne, mentre il restante 45% è rappresentato dagli uomini.

Questo dato suggerisce una presenza relativamente equilibrata tra i generi all'interno della struttura ospedaliera. Tuttavia, per ottenere una comprensione più approfondita della distribuzione di genere, verrà presentata un'analisi dettagliata della suddivisione nelle diverse aree dell'ospedale (Area di Ricerca, Area Amministrativa e Area Sanitaria).

## AREA DI RICERCA

Il grafico sottostante aiuta a comprendere se simili disparità siano presenti anche all'interno dell'IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio, offrendo così un quadro più dettagliato della distribuzione di genere nelle diverse posizioni gerarchiche all'interno dell'Istituto.

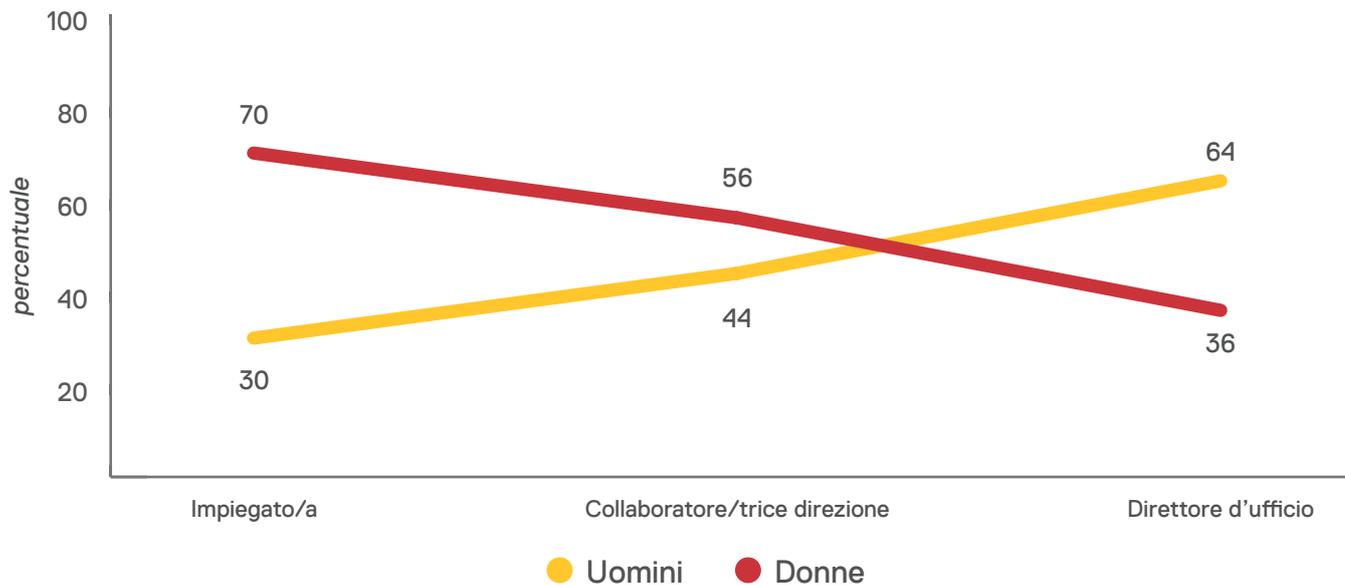
**Figura 2** *Composizione del Personale nell'Area di Ricerca*



Il personale nell'Area di Ricerca è stato classificato nelle categorie rappresentate in Figura 2. Il grafico mostra come tra le risorse aventi la posizione di Dottorandi e Personale in formazione vi sia una completa parità di genere (1 uomo e 1 donna). La percentuale di donne raggiunge il 69% 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, ma il dato si riferisce a un singolo individuo che occupa il ruolo dirigenziale all'interno dell'Area di Ricerca.

## AREA AMMINISTRATIVA

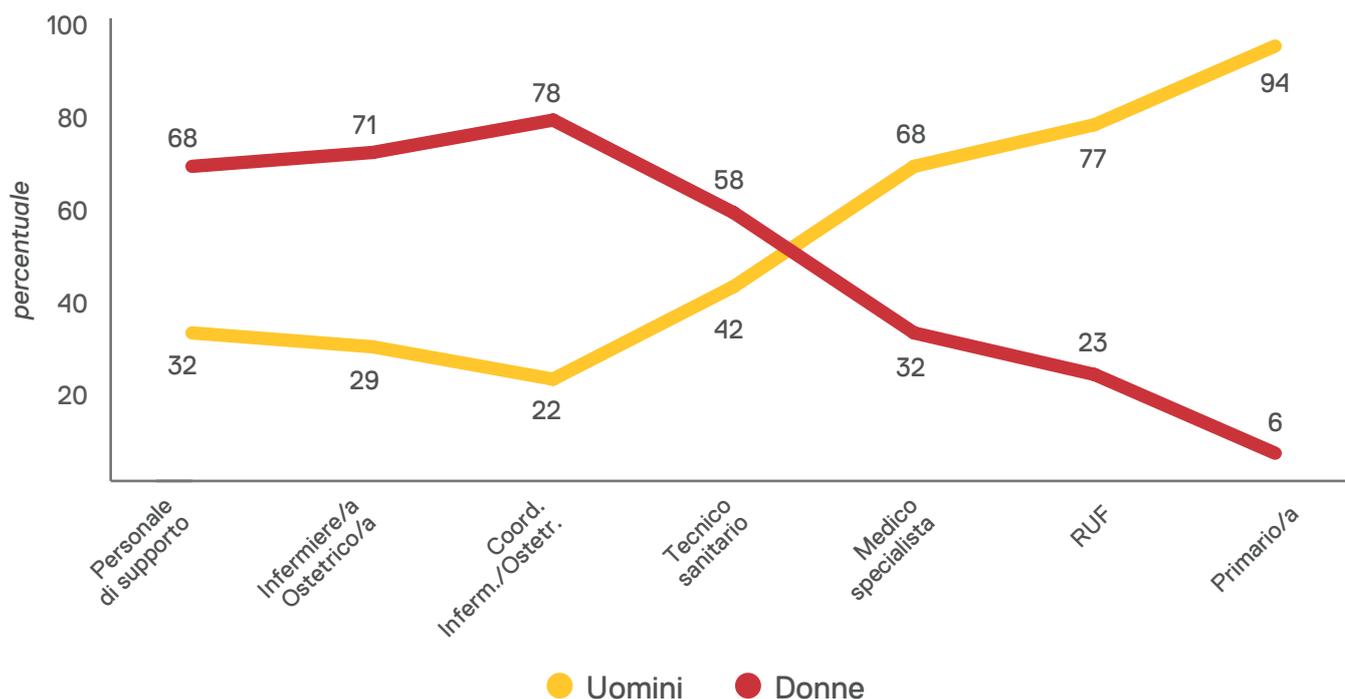
**Figura 3** Composizione di Genere nell'Area Amministrativa



Dalla Figura 3, che mostra la composizione di genere all'interno dell'Area Amministrativa e le relative categorie analizzate, emerge una prevalenza femminile nei ruoli di impiegato e di collaboratore di direzione. Tuttavia, in posizioni di maggiore responsabilità, come quella del Direttore d'Ufficio, si osserva una discrepanza, con una percentuale di donne che raggiunge il 36% rispetto al 64% degli uomini.

## AREA SANITARIA

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



Dalla rappresentazione grafica (Figura 4) che mostra la distribuzione di genere all'interno dell'Area Sanitaria e nelle rispettive categorie professionali, emerge una preponderanza femminile nelle posizioni di personale di supporto, infermieri e ostetriche, oltre che nei coordinatori di tali ruoli.

Tuttavia, si nota un divario significativo nei ruoli di leadership: solo il 23% delle donne ricopre il ruolo di responsabile dell'unità funzionale, mentre solamente il 6% riveste la posizione di Primario. La maggioranza di tali ruoli è attualmente occupata da uomini; tuttavia, questo dato è la conseguenza di un retaggio generazionale che risulta in una maggiore presenza di uomini nelle posizioni di responsabilità nel settore sanitario.

## RETRIBUZIONE

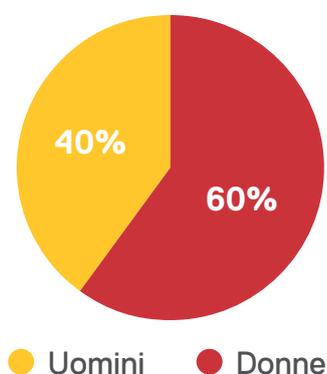
Con l'intento di assicurare maggiore trasparenza nella redazione del Report, l'IRCCS Ospedale Galeazzi – Sant'Ambrogio ha deciso di rendere pubblici i dati salariali relativi alle posizioni di responsabilità e ai dipendenti delle Aree di Ricerca, Amministrativa e Sanitaria. Questi dati indicano la Retribuzione Annu Lorda (RAL) media per ciascuna figura esaminata nel periodo compreso tra settembre 2022 e agosto 2023.

Dai dati emersi, si nota l'assenza di una disparità retributiva sostanziale tra i generi nel personale impiegato nelle sfere della Ricerca, dell'Amministrazione e dell'ambito Sanitario. Tuttavia, analizzando i ruoli con responsabilità nelle aree di Ricerca e Amministrazione, emerge che le donne presentano una Retribuzione Annu Lorda (RAL) media superiore rispetto agli uomini.

Nello specifico, nell'ambito della Ricerca, si osserva una RAL media tra le donne in posizioni di responsabilità di 50.860 euro, a fronte di una media di 42.863 euro tra gli uomini. Per quanto riguarda l'ambito Amministrativo, le donne in ruoli di responsabilità presentano una RAL media di 47.548 euro, in confronto a una media di 41.049 euro per gli uomini con ruoli simili. Al contrario, nell'Area Sanitaria, si rileva una RAL media superiore tra gli uomini, pari a 48.883 euro, rispetto a una media di 32.631 euro tra le donne.

## NUOVE ASSUNZIONI

**Figura 5**  
*Distribuzione di genere delle assunzioni*



Analizzando un campione di 369 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 60% delle nuove assunzioni è rappresentato da donne, mentre il restante 40% è costituito da uomini, come evidenziato chiaramente nel grafico in Figura 5.

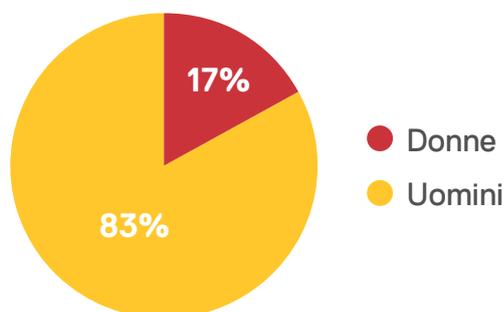
In particolare, si osserva una prevalenza femminile nelle nuove assunzioni di dipendenti e ricercatori. Tale situazione evidenzia la presenza di un maggior numero di donne in queste posizioni, che contribuisce in modo significativo alla diversificazione di genere all'interno dell'organizzazione.

## 2.3

# EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE

## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (CDA)

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



In merito alla composizione di genere all'interno del Consiglio di Amministrazione (CDA) dell'IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio, come emerge nella Figura 6, si evidenzia una marcata prevalenza maschile all'interno del CDA. Di fatto, su un totale di sei membri che compongono il Consiglio di Amministrazione, cinque sono uomini e una sola rappresentante femminile.

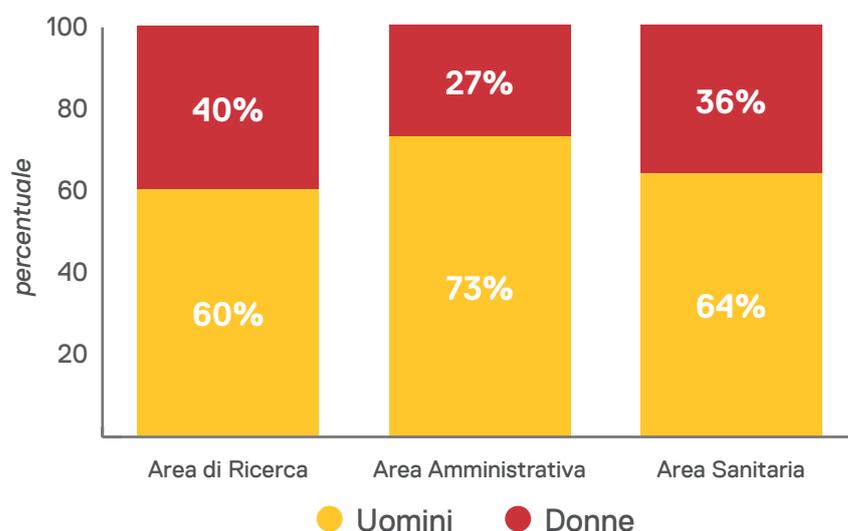
## TOP MANAGEMENT

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

- all'interno del settore della Ricerca è stata esaminata la figura del Direttore di Ricerca;
- nell'ambito amministrativo sono state prese in considerazione sia la figura dell'Amministratore Delegato che le posizioni gerarchiche a esso collegate;
- infine, per quanto riguarda l'Area Sanitaria, il focus è stato rivolto ai Primari e al Direttore Sanitario.

Dall'analisi del grafico emerge una chiara disparità di genere nelle diverse aree di competenza considerate. Nel settore della Ricerca, le donne costituiscono il 40% del campione, mentre gli uomini rappresentano il 60%. In modo simile, nell'area Amministrativa, il 73% dei ruoli di responsabilità è occupato dagli uomini, mentre il 27% è rappresentato dalle donne. Per quanto riguarda il Top Management nell'ambito Sanitario, le donne ricoprono il 36% delle posizioni di rilievo, mentre gli uomini dominano con il 64%.

**Figura 7** Composizione di genere all'interno del Top Management



I dati appena presentati riflettono un trend generale che evidenzia una minoranza di donne nelle posizioni di maggiore responsabilità all'interno dell'IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio. Come affermato in precedenza, la prevalenza di uomini in ruoli di responsabilità può essere vista anche come espressione di un contesto generazionale consolidato.

## 2.4

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

#### IMPIEGO DEGLI STRUMENTI DI DIRITTO DEI LAVORATORI

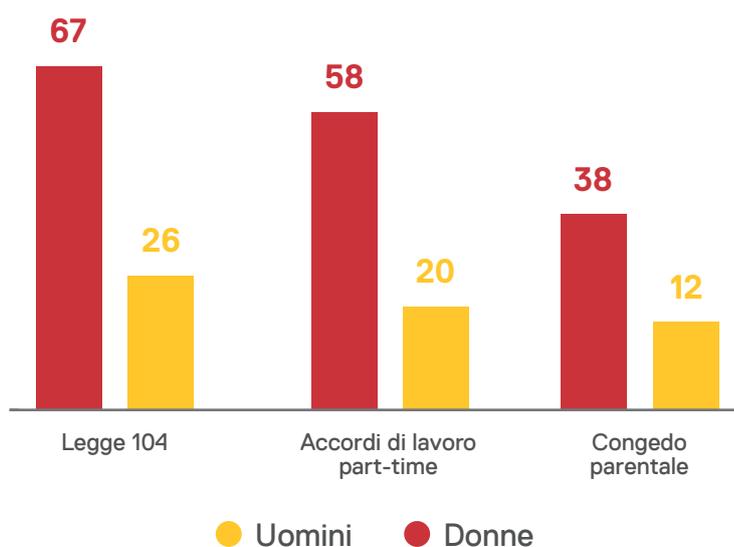
Il processo di valutazione relativo alla parità di genere ha coinvolto anche un'analisi approfondita degli strumenti aziendali in materia di diritto del lavoro, con particolare attenzione a politiche supplementari adottate dall'Istituto per consentire una maggiore conciliazione tra vita privata e professionale.

Si è condotta un'indagine preliminare delle misure messe a disposizione dalla struttura, seguita da una valutazione dei dati riguardanti l'utilizzo degli strumenti di diritto dei lavoratori da parte di uomini e donne 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. I grafici in Figura 8 evidenziano una leggera differenza nell'utilizzo di tali strumenti da parte di uomini e donne.

L'IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio implementa ulteriori misure in aggiunta a quelle standard previste dalla normativa nazionale. In particolare, integra la retribuzione del congedo di maternità obbligatorio del 20%, non coperto dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), garantendo così al personale femminile il 100% dello stipendio per l'intera durata del congedo. Ulteriori agevolazioni vanno incontro a una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, tra queste vi sono la banca ore individuale e il parcheggio gratuito multipiano da circa 900 posti auto in via Risorgimento a Rho. Quest'ultimo è collegato all'ospedale con un servizio continuativo di navette gratuite, attivo da lunedì a domenica dalle 6.00 alle 23.00, con partenza ogni 20 minuti e ogni 10 minuti nelle fasce orarie di maggior affluenza.

**Figura 8** Utilizzo di misure di diritto del lavoro da parte di donne e uomini

Dipendenti che hanno usufruito di:



## 2.5

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

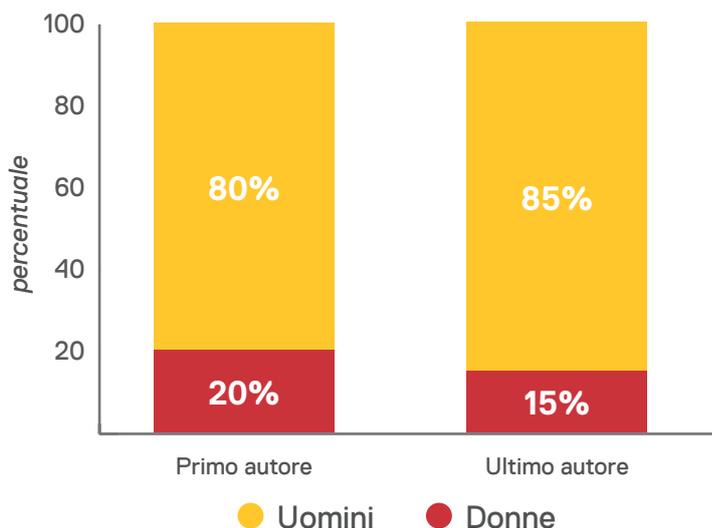
#### PUBBLICAZIONI SCIENTIFICHE

Nell'ambito delle pubblicazioni scientifiche, le analisi condotte hanno esaminato la partecipazione di uomini e donne nelle diverse produzioni scientifiche dell'IRCCS. 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.

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.

Analizzando la Figura 9 relativa alle posizioni di primo e ultimo autore nelle pubblicazioni dell'IRCCS Ospedale Galeazzi – Sant'Ambrogio, emergono evidenti disparità di genere. Nel ruolo di primo autore, le donne rappresentano il 20% della popolazione d'indagine, mentre gli uomini costituiscono il restante 80%. Allo stesso modo, nel ruolo di ultimo autore, le donne occupano il 15% della campione considerato, rispetto all'85% rappresentato da uomini. Tale disuguaglianza suggerisce una significativa disparità di genere nella rappresentanza di autori nelle posizioni più rilevanti all'interno delle pubblicazioni scientifiche.

**Figura 9** *Composizione di genere nelle Pubblicazioni Scientifiche*

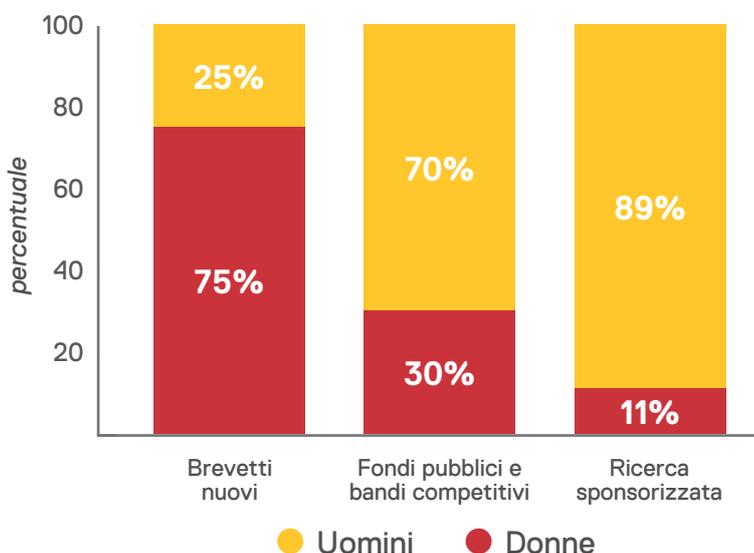


## PRODOTTI DI TRASFERIMENTO TECNOLOGICO

Nella fase di analisi riguardo la parità di genere nella struttura 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 periodo tra settembre 2022 e agosto 2023. Le registrazioni di nuovi brevetti nel periodo di indagine si attestano a un totale di 3, i cui inventori sono in totale 14, di cui 9 donne e 3 uomini (Figura 10). 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 alla struttura. In particolare, per quanto riguarda i fondi pubblici e i bandi competitivi, nel periodo di analisi 3 sono stati vinti da donne, mentre 7 da uomini. Per quanto riguarda la ricerca sponsorizzata, i progetti finanziati guidati da uomini sono stati 25, mentre quelli guidati da donne sono stati 3 (Figura 10).

**Figura 10** *Composizione di genere nei Prodotti di Trasferimento Tecnologico*

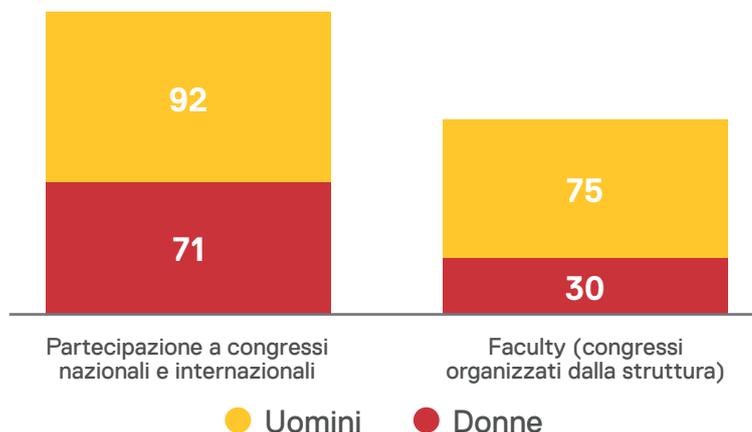


## PARTECIPAZIONE AI CONGRESSI

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 alla struttura ospedaliera, nonché i congressi interni condotti dai membri della Faculty.

In base ai dati ottenuti dall'analisi condotta, risulta una maggior prevalenza di partecipazione maschile nei congressi esterni, con un totale di 92 partecipanti uomini in confronto ai 71 partecipanti donne. Per quanto riguarda i congressi interni all'Istituto, l'analisi ha mostrato una disparità simile, evidenziando una maggiore partecipazione maschile con 75 uomini rispetto alle 30 partecipanti donne. (Figura 11).

**Figura 11** Partecipazione ai congressi esterni e ai congressi organizzati dall'Istituto



Con riferimento al tema del genere, l'IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio ha 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 seguito vengono riportate le informazioni più rilevanti sulla tematica.

## INIZIATIVE NELL'AMBITO DELLA RICERCA

L'analisi si è concentrata sull'indagine delle iniziative relative alla parità di genere nell'ambito della ricerca promosse dall'IRCCS Ospedale Galeazzi – Sant'Ambrogio. La struttura ha già messo in atto attività di questo tipo in passato, non soltanto nel contesto della ricerca e dell'organizzazione di congressi, ma anche nell'ambito della formazione.

Infatti, l'IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio, in collaborazione con AIFI (Associazione Italiana Fisioterapisti), ha finanziato nel corso del 2023 il bando denominato "Woman in Physiotherapy Science". Quest'iniziativa congiunta rappresenta un'opportunità di rilevanza per promuovere la ricerca scientifica e l'equità di genere nel settore della fisioterapia. Il bando, sviluppato in collaborazione tra AIFI e l'IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio, è stato progettato per coinvolgere le fisioterapiste socie dell'Associazione in possesso di laurea magistrale, invitandole a formulare e presentare progetti innovativi focalizzati sulla parità di genere nell'ambito della scienza fisioterapica.

Nonostante l'IRCCS Ospedale Galeazzi – Sant'Ambrogio non disponga di una linea di ricerca specificamente dedicata alla medicina di genere, ha condotto attivamente diverse indagini e studi pertinenti a questo ambito. Uno di questi studi ha riguardato l'analisi delle fratture del femore, offrendo un contributo significativo nell'esplorare le differenze legate al genere nel contesto medico.

All'interno del piano editoriale dell'ospedale, è stata istituita una sezione dedicata esclusivamente alla ricerca, evidenziando i risultati conseguiti in questo campo, spesso associabili ai contributi e alle competenze femminili. Ciò rappresenta un riconoscimento esplicito del ruolo fondamentale svolto dalle donne nella ricerca medica.

Inoltre, l’Ospedale ha promosso un evento formativo nel marzo 2023, un workshop condotto da professionisti medici specializzati nell’ambito della “Medicina di genere nella scienza della fisioterapia”. Tale evento ha offerto un’importante opportunità di approfondimento e condivisione di conoscenze nel campo della medicina di genere, sottolineando l’impegno dell’ospedale nel migliorare la comprensione e la pratica di questa disciplina.

Considerando il successo di tali iniziative e il loro impatto positivo sulle dinamiche di genere all’interno della struttura ospedaliera, è prevista l’organizzazione di ulteriori eventi simili. L’obiettivo di queste future iniziative sarà quello di promuovere il tema della gender equality, sostenere le iniziative di medicina di genere e sensibilizzare ulteriormente sull’importanza di una partecipazione attiva e paritaria a tali attività.

## 2.6

### MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

L’IRCCS Ospedale Galeazzi – Sant’Ambrogio 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.

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 un’ulteriore parte con relazioni contrattuali. Le segnalazioni possono essere trasmesse tramite posta elettronica e ordinaria e tramite il portale Whistleblowing del Gruppo San Donato, presente nella sezione trasparenza del sito web del gruppo. 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.



**3.**

**GENDER  
EQUALITY  
PLAN**

In seguito all'analisi sulla situazione attuale all'interno dell'IRCCS Ospedale Galeazzi – Sant'Ambrogio è stato possibile redigere un Gender Equality Plan contenente gli obiettivi specifici e le azioni che l'Istituto intende raggiungere negli anni di scope del piano. Gli obiettivi del Gender Equality Plan sono stati suddivisi nelle cinque aree tematiche individuate dal programma Horizon, 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 vengono presentati degli obiettivi specifici, all'interno del quale sono indicate le azioni (o linee di intervento), l'arco temporale e scadenza per la realizzazione delle azioni e gli indicatori di monitoraggio.

In particolare, le linee di intervento rappresentano le attività progettuali necessarie al raggiungimento del relativo obiettivo specifico. L'arco temporale e scadenza, invece, si riferisce al periodo di tempo entro cui si prospetta il raggiungimento dell'obiettivo, e i key performance indicator (KPI) di monitoraggio definiscono gli indicatori quali-quantitativi identificati per monitorare il progresso dell'obiettivo di riferimento.

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



<b>Obiettivo specifico 1.1</b>	<b>Monitoraggio del delta di genere nelle aree di ricerca, amministrativa e sanitaria e confronto con i trend di settore</b>
<b>Azione 1.1.1</b>  <b>Arco Temporale e Scadenza</b>  <b>KPI di monitoraggio</b>	Monitoraggio di dati disaggregati per genere, riguardanti la composizione percentuale di genere del personale  Il monitoraggio sarà condotto entro la fine del fiscal year 2026  Monitoraggio dei dati disaggregati di genere del personale
<b>Azione 1.1.2</b>  <b>Arco Temporale e Scadenza</b>  <b>KPI di monitoraggio</b>	Analisi sul delta di genere nella composizione del personale del settore di riferimento e confronto con la situazione interna all'Istituto  L'analisi sarà condotta entro il fiscal year 2026  Realizzazione dell'analisi sul delta nella composizione di genere nelle aree di indagine (ricerca, amministrativa e sanitaria)



## Area Tematica 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE

<b>Obiettivo specifico 2.1</b>	<b>Monitoraggio e progressivo miglioramento del delta di genere nei ruoli di responsabilità</b>
<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 fino alla fine del fiscal year 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 sul delta di composizione di genere nelle aree di riferimento (Ricerca, Amministrativa e Sanitaria) e progressiva diminuzione del dato</p> <p>Il dato verrà registrato entro il fiscal year 2026</p> <p>Riduzione del delta tra le % di rappresentanza dei generi</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>
<p><b>Azione 2.2.1</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Progettazione e organizzazione di corsi di formazione orientati a sviluppare inclusività nei processi decisionali</p> <p>La formazione sarà erogata entro la fine del fiscal year 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di ore di formazione erogata</li> <li>• Numero di eventi di formazione</li> <li>• % delle figure di responsabilità coinvolte nella formazione</li> </ul>



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

<b><i>Obiettivo specifico 3.1</i></b>	<b><i>Pubblicazione del GEP e monitoraggio periodico</i></b>
<p><b><i>Azione 3.1.1</i></b></p> <p><b><i>Arco Temporale e Scadenza</i></b></p> <p><b><i>KPI di monitoraggio</i></b></p>	<p>Redazione e pubblicazione sul sito web del Gender Equality Plan dell'IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio</p> <p>Si prevede la pubblicazione del documento entro il 31.12.2023</p> <p>Pubblicazione sul sito web del documento</p>
<p><b><i>Azione 3.1.2</i></b></p> <p><b><i>Arco Temporale e Scadenza</i></b></p> <p><b><i>KPI di monitoraggio</i></b></p>	<p>Monitoraggio su base annuale dello stato di avanzamento degli obiettivi prefissati nel GEP e aggiornamento del Report pubblicato sul sito web</p> <p>Il monitoraggio e l'aggiornamento saranno effettuati con cadenza annuale fino alla fine del fiscal year 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aggiornamento framework di monitoraggio del GEP</li> <li>• Pubblicazione di aggiornamenti annuali sul raggiungimento degli obiettivi preposti</li> </ul>

<b>Obiettivo specifico 3.2</b>	<b>Costituzione di un Team dedicato alle tematiche di parità di genere</b>
<p><b>Azione 3.2.1</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Individuazione e nomina dei componenti del team dedicato e delle loro responsabilità</p> <p>Si prevede di costituire il team dedicato entro il fiscal year 2024</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>Erogazione di una survey interna sulle tematiche di genere</b>
<p><b>Azione 3.3.1</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<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 nell'Istituto</li> </ul>

<b>Obiettivo specifico 3.4</b>	<b>Formazione ad hoc sui temi di gender equality per il personale dipendente dell'Istituto</b>
<p><b>Azione 3.4.1</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</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 2024</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</li> <li>• Numero di feedback positivi ricevuti sulla formazione</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 verrà effettuato annualmente fino alla fine del fiscal year 2026</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Numero di pubblicazioni scientifiche redatte da donne</li> <li>• Numero di ricerche sponsorizzate, fondi pubblici e bandi competitivi dedicati a progetti guidati da 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 da parte di donne sia come primo che come ultimo autore</p> <p>L'aumento del numero di pubblicazioni sarà registrato 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 guidati da donne</p> <p>L'aumento del numero di progetti finanziati sarà verificato entro la fine del fiscal year 2026</p> <p>Incremento % del numero di progetti guidati da donne finanziati attraverso ricerche sponsorizzate, fondi pubblici e bandi competitivi</p>
<p><b>Azione 4.1.4</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Aumento del numero di donne speaker all'interno di Congressi nazionali e internazionali</p> <p>L'aumento del numero di donne speaker nei Congressi sarà registrato 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>Monitoraggio della presenza di dati disaggregati di genere all'interno delle pubblicazioni</b>
<b>Azione 4.2.1</b>	Monitoraggio dei dati relativi alla presenza di dati disaggregati di genere nelle pubblicazioni
<b>Arco Temporale e Scadenza</b>	Il monitoraggio verrà entro la fine del fiscal year 2026
<b>KPI di monitoraggio</b>	Numero di pubblicazioni contenenti dati disaggregati di genere

<b>Obiettivo specifico 4.3</b>	<b>Valutazione per la creazione di un progetto di ricerca dedicato alla medicina di genere</b>
<b>Azione 4.3.1</b>	Valutazione della creazione di un progetto di ricerca nell'ambito della medicina di genere
<b>Arco Temporale e Scadenza</b>	La valutazione verrà effettuata entro la fine del fiscal year 2024
<b>KPI di monitoraggio</b>	Risultato della valutazione riguardo la fattibilità del progetto di ricerca dedicato alla medicina di genere

<b>Obiettivo specifico 4.4</b>	<b>Organizzazione di eventi dedicati al tema della gender equality nella ricerca</b>
<b>Azione 4.4.1</b>	Predisposizione di un seminario dedicato alla tematica della medicina di genere
<b>Arco Temporale e Scadenza</b>	Il seminario sarà organizzato entro la fine del fiscal year 2024
<b>KPI di monitoraggio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizzazione di un seminario 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>
<b>Azione 4.4.2</b>	Organizzazione di un evento dedicato alle donne nella scienza in sanità patrocinato da Donne Leader in sanità
<b>Arco Temporale e Scadenza</b>	L'evento sarà organizzato entro la fine del fiscal year 2026
<b>KPI di monitoraggio</b>	<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



<p><b>Obiettivo specifico 5.1</b></p>	<p><b>Valutazione dell'elaborazione di linee guida interne nel caso in cui si verifichi violenza di genere tra il personale dell'Istituto</b></p>
<p><b>Azione 5.1.1</b></p> <p><b>Arco Temporale e Scadenza</b></p> <p><b>KPI di monitoraggio</b></p>	<p>Valutare la possibile stesura di un documento interno che stabilisca linee guida riguardanti situazioni di mobbing, molestie o violenza di genere tra i dipendenti della struttura</p> <p>La valutazione verrà effettuata entro la fine del fiscal year 2025</p> <p>Risultato della valutazione riguardo l'elaborazione di linee guida interne che regolino episodi di violenza di genere</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>Aggiornamento degli strumenti in essere nell'Istituto con l'inclusione del tema della violenza di genere</p> <p>L'aggiornamento sarà effettuato entro la fine del fiscal year 2025</p> <p>Implementazione dell'aggiornamento agli strumenti 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 verrà effettuato annualmente fino alla fine del fiscal year 2026</p> <p>Numero di segnalazioni di episodi di violenza di genere all'interno dell'Istituto</p>

<b>Obiettivo specifico 5.3</b>	<b><i>Comunicazione al personale interno e al pubblico dell'esistenza dei servizi e delle procedure di assistenza legate ad episodi di violenza di genere</i></b>
<b><i>Azione 5.3.1</i></b>  <b><i>Arco Temporale e Scadenza</i></b>  <b><i>KPI di monitoraggio</i></b>	<p>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>
<b><i>Azione 5.3.2</i></b>  <b><i>Arco Temporale e Scadenza</i></b>  <b><i>KPI di monitoraggio</i></b>	<p>Comunicazione al pubblico sulle 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 sull'evento</p>



# **4.**

## **CONCLUSIONI**

Il tema della gender equality per l'IRCCS Ospedale Galeazzi-Sant'Ambrogio rappresenta 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.



I.R.C.C.S. Ospedale  
Galeazzi - Sant'Ambrogio

---

Gruppo San Donato