



OSPEDALE POLICLINICO SAN MARTINO
Sistema Sanitario Regione Liguria
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

IRCCS Ospedale Policlinico San Martino

Gender Equality Plan – Piano per la Parità di Genere 2023-2025

Ringraziamenti

Per la realizzazione di questo documento si ringraziano la dott.ssa Giulia Arena, che ha redatto il documento e coordinato il gruppo di lavoro, la dott.ssa Elisabetta Vitiello, la dott.ssa Martina Mazzoleni, la dott.ssa Elisabetta Rovini, la dott.ssa Laura Podeschi, la dott.ssa Claudia Storace, la dott.ssa Valentina Faravelli, la dott.ssa Gabriella Biffa, il dott. Francesco Copello, la dott.ssa Simona Morganti, l'avv. Susanna Schivo e tutti gli uffici e il personale coinvolto.

Non ultimo, un ringraziamento speciale va al Direttore Scientifico prof. Antonio Uccelli che ha dato avvio a questa iniziativa.

Introduzione al Gender Equality Plan



Un Gender Equality Plan è un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere in un'organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale

- Commissione Europea

Il Piano per la Parità di Genere o Gender Equality Plan (d'ora in avanti, anche GEP) è un documento strategico in cui vengono pianificate le azioni da attuare per rendere l'IRCCS Policlinico San Martino un luogo di lavoro sicuro ed inclusivo per tutte le persone coinvolte, per ridurre le asimmetrie di genere e per valorizzare le diversità.

Con la presentazione di questo documento si intende recepire l'indicazione della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea, che ha stabilito che per partecipare e accedere ai finanziamenti di ricerca all'interno del Programma Quadro Horizon Europe è necessario dotarsi di un Gender Equality Plan. Questa indicazione deriva dall'impegno che Horizon Europe intende realizzare a favore dell'uguaglianza di genere, che viene definito come un principio trasversale. Lo scopo è eliminare le disuguaglianze di genere in tutti i settori della ricerca e dell'innovazione, anche affrontando i *bias* inconsci e le barriere strutturali che al momento rallentano o impediscono questo risultato.

Anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha posto la riduzione delle disuguaglianze di genere come una priorità strategica e trasversale a tutte e sei le missioni che compongono il Piano e gli avvisi che riguardano il PNRR prevedono l'adozione di misure ad hoc per contrastare le disparità di genere, tra cui anche l'adozione di bilanci di genere e di Gender Equality Plan (v. "Pari opportunità, generazionali e di genere, nei contratti pubblici PNRR e PNC" del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 convertito in legge 29 luglio 2021, n. 108).

Inoltre, proprio in ottemperanza all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Policlinico San Martino ha adottato in data 30.6.2022 con la deliberazione n. 1059 il PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, documento che sostituisce alcuni Piani precedentemente adottati tra cui il Piano di Azioni Positive. Il PIAO è stato aggiornato inoltre con la deliberazione n. 96 del 31.01.2023.

Nei progetti di finanziamento appena descritti l'adozione di un GEP è inquadrata come un requisito di ammissibilità (*eligibility criterion*) ed è rivolto a enti pubblici, organizzazioni di ricerca ed istituti di istruzione superiore (anche privati) che intendono partecipare.

A differenza di altri enti, tuttavia, ugualmente interessati dal nuovo requisito del Gender Equality Plan, il Policlinico San Martino si appropria a questo documento con alcune caratteristiche che rendono l'implementazione del GEP una sfida da affrontare con serietà e competenza: con un personale di 4796 unità e 1196 posti letto, il Policlinico San Martino rappresenta una struttura particolarmente complessa; inoltre è Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico per le discipline dell'Oncologia e delle Neuroscienze e grazie alla collaborazione con l'Università di Genova ospita anche il polo didattico della Scuola di Scienze Mediche e Farmaceutiche, unendo in questo modo ricerca scientifica, assistenza e didattica.

Il fine ultimo del processo del Gender Equality Plan è tutelare il benessere di chi lavora all'interno del Policlinico, soprattutto dal punto di vista delle differenze di genere e dell'identità di genere, in un momento in cui la pandemia di Covid-19 ha reso palese come il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici del settore salute sia fondamentale.

Inoltre, l'introduzione del GEP non è l'unica novità prevista dalla Commissione Europea: a questa previsione infatti si aggiungono anche il criterio di assegnazione dei fondi (*award criteria*) che prevede obbligatoriamente l'integrazione della dimensione di genere all'interno del progetto, a meno che non sia diversamente specificato, ed infine il criterio di classificazione (*ranking criteria*) che a parità di punteggio premia i gruppi di ricerca che presentano un equilibrio di genere tra i membri del gruppo.

In definitiva, l'adozione del Gender Equality Plan vuole e deve rappresentare per il Policlinico non solamente un adempimento formale rappresentato dall'adozione del presente documento, ma un'occasione di scambio, di confronto e di crescita: un vero e proprio processo trasformativo che coinvolga il personale del Policlinico e renda il documento del GEP un luogo vivo dove poter definire e ridefinire che cosa sia la parità di genere.

Gli scopi del Gender Equality Plan

Nonostante circa il 70% del personale del Policlinico sia rappresentato da donne, non mancano disequilibri di genere, soprattutto nelle progressioni di carriera.

L'indice di femminilità evidenzia infatti una predominanza femminile ai livelli più bassi di carriera, che viene sostituita da una maggioranza maschile mano a mano che si sale di livello, quantomeno nel settore sanitario e della ricerca (v. sezione Bilancio di genere).

Per questo motivo, gli scopi principali del Gender Equality Plan sono:

- assicurarsi che l'ambiente lavorativo all'interno del Policlinico sia inclusivo e attento alle questioni di genere
- ispirare quel cambiamento istituzionale che è un motore principale del cambiamento sociale
- rapportarsi in maniera proattiva con gli altri documenti strategici adottati dal Policlinico
- gettare le basi per un'adeguata formazione di tutto il personale sui temi della parità di genere

I requisiti del Gender Equality Plan

Le indicazioni della Commissione Europea definiscono anche i quattro **requisiti obbligatori di processo** che il GEP deve possedere:

- essere un documento, pubblicato sul sito web, firmato dai dirigenti apicali e divulgato all'interno dell'istituzione.

➔ Questo requisito è stato ottemperato con la pubblicazione del GEP adeguatamente firmato all'indirizzo: [Home - Ospedale San Martino](#)

- ottenere risorse dedicate, sia attraverso gruppi di lavoro e figure adeguatamente finanziate sia attraverso l'allocazione del tempo del personale già presente.

➔ Per quanto riguarda le risorse umane, il Policlinico ha indetto un'apposita borsa di ricerca di durata semestrale per la redazione del GEP (determinazione n. 1716/22) e sta lavorando per la messa a punto di un gruppo di lavoro eterogeneo che ne curi l'implementazione e il monitoraggio (GEP Team).

- raccogliere e monitorare i dati sulle variabili di sesso o di genere di tutto il personale, da valutare in termini di progresso di anno in anno.

➔ Il Policlinico raccoglie già da anni i dati principali per monitorare i fenomeni di disparità di genere. Questi dati sono serviti come base informativa per elaborare il presente documento e per la costruzione degli indicatori utili al monitoraggio delle azioni.

- prevedere il coinvolgimento di tutta l'organizzazione, anche attraverso azioni di formazione, in modo da aumentare le competenze in tema di genere di tutto il personale.

➔ Il GEP prevede azioni di divulgazione del proprio contenuto che coinvolgano direttamente tutto il personale del Policlinico.

Da un punto di vista contenutistico, il modello proposto dall'Unione Europea si basa su **5 aree ritenute fondamentali** per innescare un cambiamento duraturo nel campo della parità di genere. Ognuna di queste aree rappresenta una macro-categoria in cui è possibile inquadrare le azioni programmate nel Piano e declinare diverse sfaccettature delle disparità di genere e per questo motivo si è deciso, oltre agli indicatori che monitorano il successo o meno nell'implementazione di ogni singola azione, di aggiungere anche un **indicatore di area che monitori l'impatto** dell'insieme delle azioni di ogni area.

Le cinque aree vengono spiegate nel dettaglio all'interno di questo documento, ma a scopo introduttivo si possono riassumere così:

Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione: dal momento che molte disparità di genere originano ancora da un eccessivo carico di lavoro di cura che pesa sulle donne e da ruoli di genere stereotipati e rigidi, una delle aree riguarda proprio il modo in cui si può migliorare l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, favorendo una redistribuzione del lavoro di cura da una parte e incentivando cambiamenti culturali ampi dall'altra.

Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali: nonostante le donne siano presenti in maniera anche preponderante in alcuni settori (e il settore Salute è sicuramente uno di questi), non è affatto scontato che la percentuale di presenze si traduca automaticamente in un equilibrio di genere nelle posizioni apicali e negli organi decisionali. In quest'area vengono ricondotte le azioni che hanno come scopo migliorare la parità e l'inclusività degli organi decisionali.

Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera: i numerosi studi sul tema, poi recepiti dalle indicazioni della Commissione Europea, dimostrano che i *bias* inconsci svolgono un ruolo ancora molto forte nei processi di selezione del personale e di progressione di carriera. Quest'area ha lo scopo di affrontare questo particolare aspetto, per rendere il reclutamento più inclusivo e trasparente.

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'attività scientifica: una ricerca inclusiva non lo è solamente quando assicura equilibrio di genere tra i suoi componenti, ma

anche quando si occupa di inserire la dimensione di genere nei contenuti e nelle priorità dell'attività scientifica, garantendo che l'analisi del sesso o del genere venga sempre presa in considerazione.

Area 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali: in quest'area sono ricomprese le azioni che hanno come obiettivo di combattere la violenza di genere, come per esempio tutti quei comportamenti che, sfruttando le percepite differenze di genere e gli stereotipi sulle identità di genere, risultino essere violenti, intimidatori, ostili, degradanti, umilianti o offensivi.

Le azioni contenute nel Gender Equality Plan

Dal momento che si tratta per il Policlinico San Martino della prima esperienza con un Gender Equality Plan, le azioni proposte partono dalla raccolta di dati ed informazioni con lo scopo di mappare il più possibile le situazioni esistenti, nei loro aspetti positivi come in quelli negativi. Senza un'adeguata base informativa sarebbe infatti inutile proseguire con azioni complesse di durata pluriennale.

In sintesi, le azioni che vengono presentate in questo documento si propongono di:

- poter essere integrate nei processi decisionali ed esecutivi del Policlinico in maniera efficace
- essere sostenibili, sia dal punto di vista finanziario che sociale
- individuare le situazioni di criticità eventualmente presenti all'interno del Policlinico
- costruire un vero e proprio percorso verso l'implementazione della parità di genere come principio da tenere sempre in considerazione

Alle cinque aree tematiche volute dalla Commissione Europea si è deciso di aggiungere un'ulteriore area propedeutica, definita Area 0, dedicata all'implementazione, monitoraggio e divulgazione del Gender Equality Plan. Si tratta di azioni che hanno lo scopo di costruire e mantenere nel tempo l'architettura del GEP, in modo tale che si tratti di un documento sempre vivo e vicino agli obiettivi e al personale del Policlinico, anche grazie alla costituzione del GEP Team.

Bilancio di genere

Questa sezione ha lo scopo di fornire una fotografia statistica delle disparità di genere all'interno del Policlinico. Inoltre, ha anche la finalità di raccogliere ed analizzare i dati che saranno fondamentali per mappare l'implementazione e il successo delle azioni previste dal GEP.

Il personale in generale

Il Policlinico è costituito al 31/12/21 per il 69% da donne e per il 31% da uomini, come riportato nel grafico seguente. Il dato appare in linea con il trend del settore sanitario, fortemente femminilizzato.

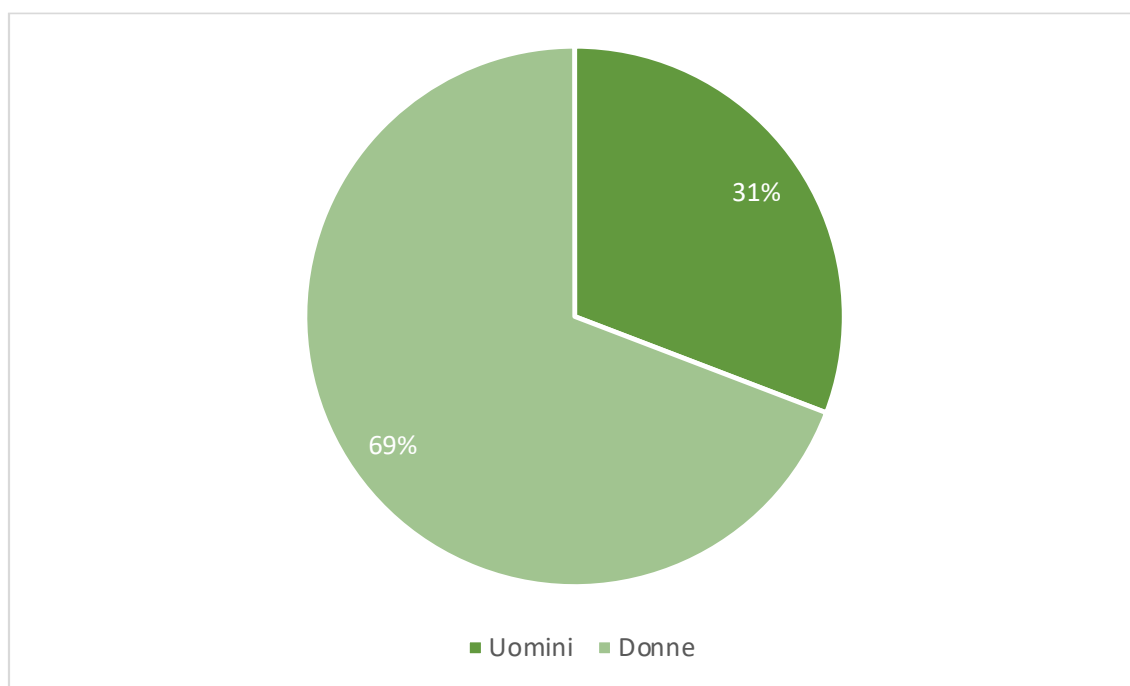


Figura 1 - Ripartizione del personale per sesso

Per quanto riguarda invece la divisione del personale in classi d'età, il dato più rilevante sembra essere che nella classe d'età 51-60 anni si trova ben il 49% dei dipendenti (40% nel 2019). Inoltre i dipendenti con età maggiore di 50 anni sono il 61% (2924 su 4796), contro il 50% del 2019. Non sembrano esserci particolari differenze di genere, tuttavia il dato importante da considerare è proprio la prevalenza di personale in età matura, che comporta particolari bisogni anche nel caso delle politiche di genere. Per esempio, il lavoro di cura che può essere svolto dalle donne cambia con l'età, riguardando figli in età scolare e parenti non autosufficienti: l'invecchiamento del personale del Policlinico suggerisce di prestare particolare attenzione a questo aspetto nel disegnare le politiche di genere più opportune.

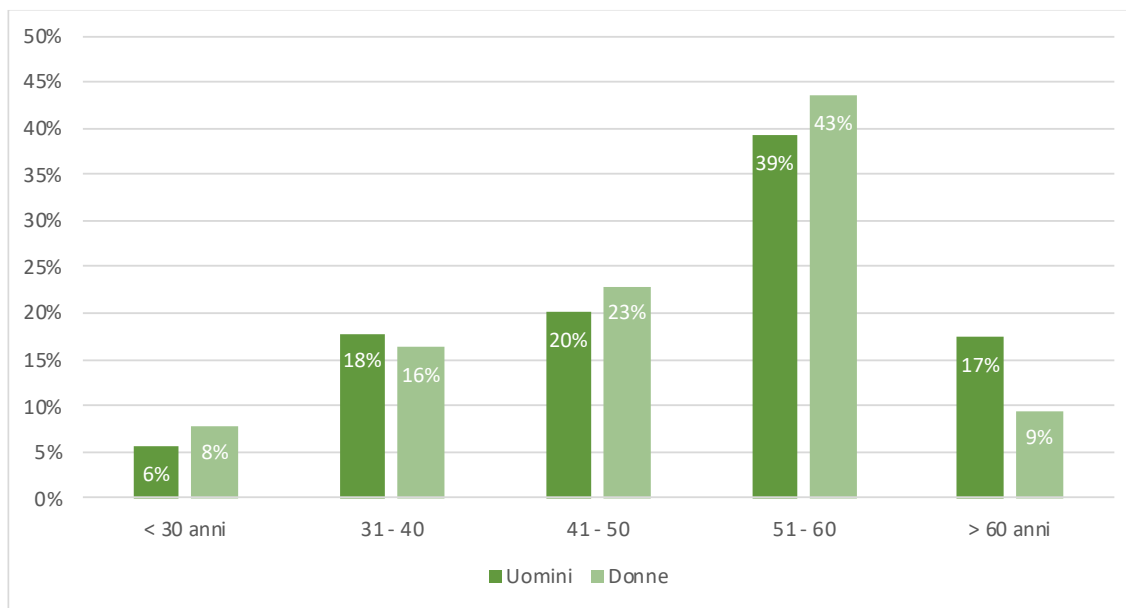


Figura 2 - Ripartizione del personale per classi d'età e sesso

La dirigenza

La dirigenza è rappresentata da uomini nel 45% dei casi, in particolare 39% di uomini per i dipendenti <60 anni e 63% nella fascia >60 anni. Questo fattore legato all'età giustifica almeno in parte la declinazione prevalentemente al maschile dell'inquadramento delle figure apicali e dei Direttori, tuttavia rimane da sottolineare anche nella fascia <60 anni gli uomini, che in generale sono appena il 30% del personale, sono tuttavia il 40% della dirigenza.

Nel 2021 è cresciuta dell'8% la percentuale di direttrici di Struttura Complessa e contestualmente sono cambiati i vertici aziendali, dai quali è sparita la rappresentanza di genere femminile:

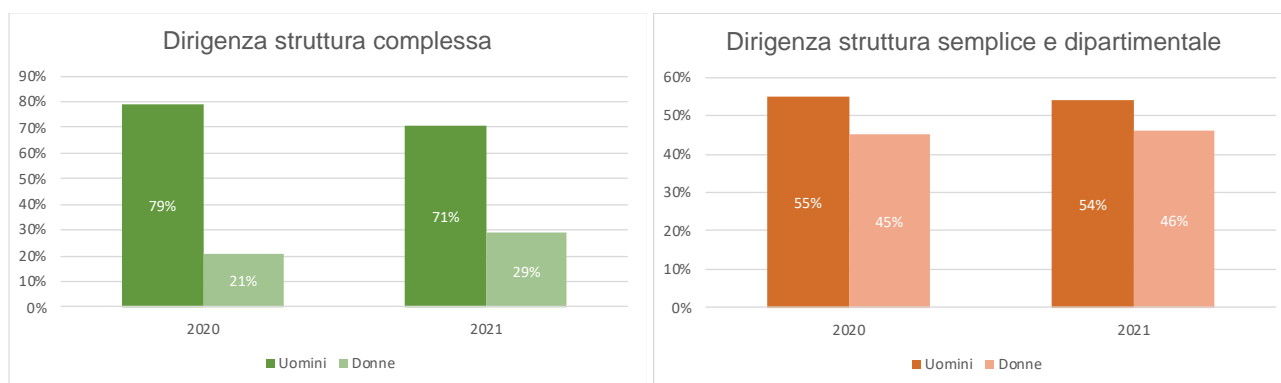


Figura 3 - Confronto composizione di genere della dirigenza tra 2020 e 2021

La dirigenza complessivamente è costituita per il 55% da donne e per il 45% da uomini. L'età della dirigenza è sempre superiore ai 30 anni e nel 24% dei casi è superiore a 60 anni (23% nel 2019).

Il "soffitto di cristallo" è la metafora che indica la difficoltà per le donne (o per altre minoranze) di raggiungere i gradi apicali di un'organizzazione, e sembra essere presente nel caso del Policlinico: la direzione apicale è al 100% maschile, i Direttori di Dipartimento ad Azione Integrata sono uomini

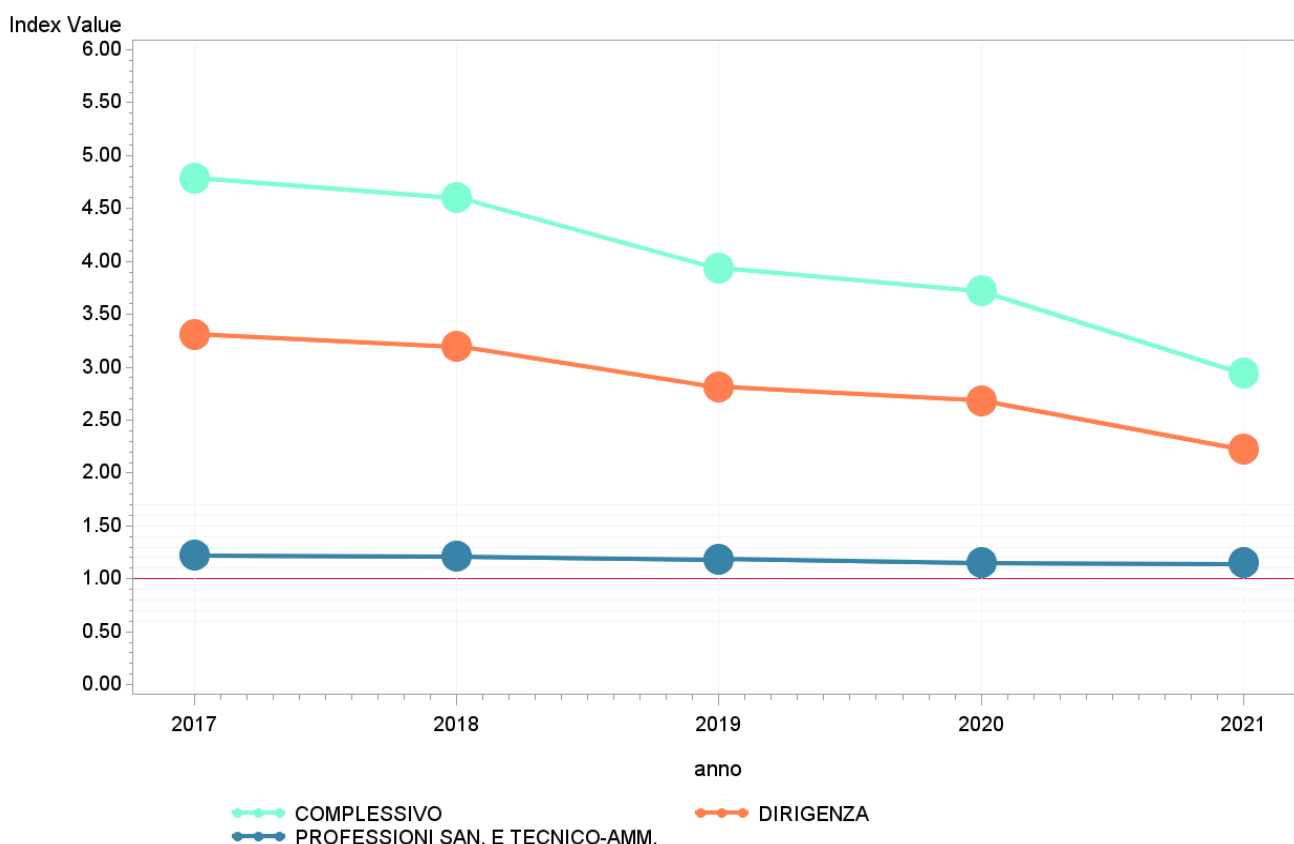
al 91%, i Direttori di Strutture Complesse sono uomini al 71%, mentre la direzione delle Strutture Semplici e Dipartimentali è affidata a uomini nel 54% dei casi.



Figura 4 - Confronto vertici della dirigenza tra 2020 e 2021

Il **glass ceiling index** misura, per l'appunto, la difficoltà delle donne di fare carriera e raggiungere i vertici dell'organizzazione (che, si ricorda, è in realtà fortemente femminilizzata). La difficoltà maggiore sembra essere incentrata proprio nei ruoli dirigenziali. Tuttavia, questo dato appare anche in leggero miglioramento negli ultimi 5 anni:

Trend Glass Ceiling Index



>1 = sovrarappresentazione di uomini nei ruoli apicali
 1 = parità di accesso ai ruoli apicali
 <1 = sovrarappresentazione di donne nei ruoli apicali

Figura 5 - Trend del Glass Ceiling Index dal 2017

Il comparto

Sempre al 31/12/2021, dalla distribuzione per genere si evince che la popolazione femminile del comparto è prevalente (72%), dato stabile rispetto al 2020.

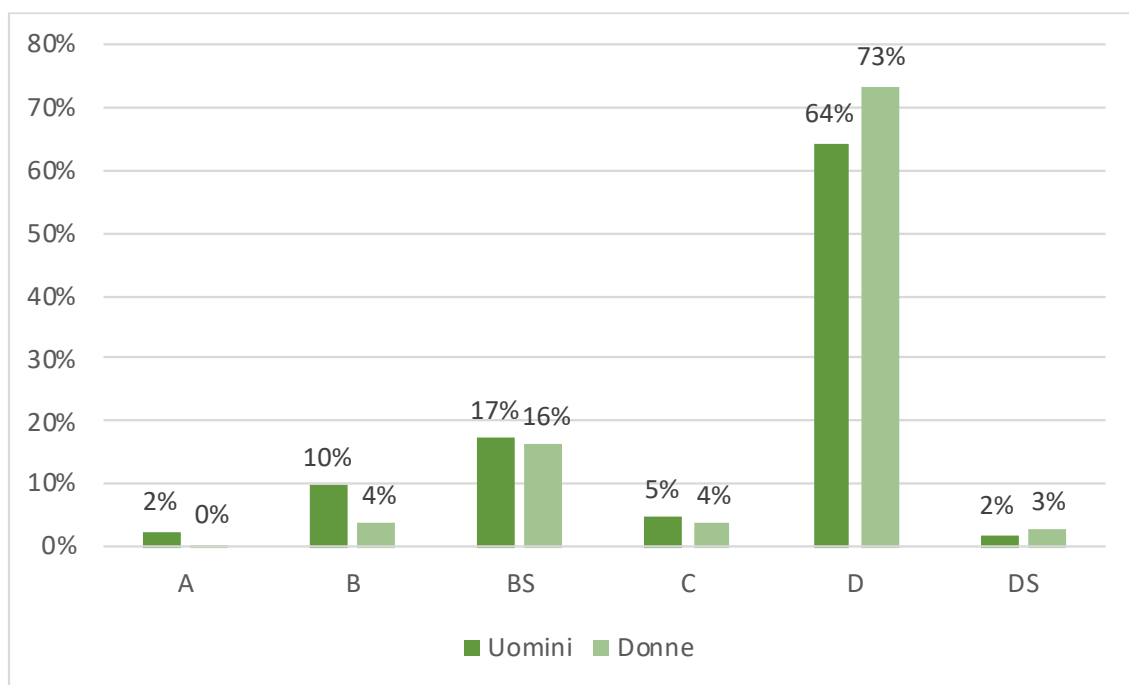


Figura 6 - Composizione per sesso del personale di comparto

In particolare, gli uomini lavorano a **tempo pieno** nel 98,45% dei casi, mentre le donne nel 90,35% dei casi. Pertanto, complessivamente il 93% dei dipendenti lavora a tempo pieno. Il **part-time verticale** è fruito dall'1,42% dei dipendenti uomini nella fascia di età 31-60anni, mentre ne usufruiscono il 7,97% delle donne, in tutte le fasce d'età. Il **part-time orizzontale** riguarda in tutto 2 uomini (0,14%) e 56 donne (1,68%), dimostrandosi di scarso interesse per il personale del Policlinico.

Per quanto riguarda gli **incarichi**, invece, l'incarico di funzione è svolto da un totale di 127 dipendenti, di cui il 20% uomini (13% nel 2020 e 18% nel 2019) e 80% donne (87% nel 2020 e 78% nel 2019). Il dato sembra essere lievemente a favore della popolazione femminile che costituisce il 72% dei dipendenti del comparto. Gli incarichi di organizzazione nel 2021 vedono coinvolti 179 persone, di cui il 23% di genere maschile e il 77% di genere femminile. Il dato più significativo è l'aumento del numero dei dipendenti incaricati: +70% rispetto al 2020 e +72% rispetto al 2019, inoltre la percentuale di incarichi affidata a donne salita dell'11% rispetto al 2020.

Conciliazione

Nel 2020 si aggiunge alle misure di conciliazione il lavoro agile, mentre nel 2019 l'unica misura di conciliazione adottata era il part-time a richiesta (v. sopra). Fruttori del lavoro agile sono 77 uomini e 221 donne (nel 2020: 77 uomini e 230 donne).

I congedi parentali sono fruiti nel 17% dei casi dagli uomini e nell'83% dei casi dalle donne, dimostrando nuovamente uno sbilanciamento del lavoro di cura sulle donne, come si evince anche dai dati relativi alla richiesta di permessi, congedi parentali e Legge 104. Per le dipendenti, inoltre, il trend di richiesta di congedi è crescente nel tempo e quindi probabilmente amplificato dalla pandemia (+6% in 3 anni).

Anno	n. giorni di permesso fruiti da uomini	n. giorni di permesso fruiti da donne	% dei permessi fruiti da donne sul totale dei permessi
2019	7801	25935	77%
2020	6715	25613	79%
2021	5789	28933	83%

Tabella 1- Fruizione dei giorni di permesso per congedo parentale, allattamento e l. 104/1992

Commissioni di concorso

La composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale mostra che per il comparto il rapporto è di 38% uomini e 61% donne, mentre per la dirigenza e Struttura Complessa le donne sono rappresentate rispettivamente al 47%-25%.

Per quanto riguarda i Presidenti di Commissione nel 2021 le donne sono 14 su un totale di 39 (36%): si conferma il trend crescente poiché nel 2020 ci sono state 12 Presidenti donna su un totale di 43 (28%), nel 2019 erano 5 su 23 (22%).

Ricerca

Analizzando i dati relativi al settore della ricerca scientifica e delle pubblicazioni¹, si nota che anche in questo caso c'è una sproporzione di genere. In merito ai partecipanti ai progetti di ricerca (finanziati e non finanziati) si sottolinea, oltre ad un'ovvia contrazione dell'attività di ricerca del 2020 a causa della pandemia, che i progetti appaiono sbilanciati a favore dei ricercatori:

¹ Si noti però che i dati di questa sezione, aggiornati a maggio 2022, vengono raccolti soltanto per alcune discipline, in particolare: Neuroscienze, Oncologia, Cardiocirurgia e il tema del Covid-19.

DISTRIBUZIONE PARTECIPANTI A PROGETTI DI RICERCA PER STATO DEL PROGETTO, ANNO E SESSO

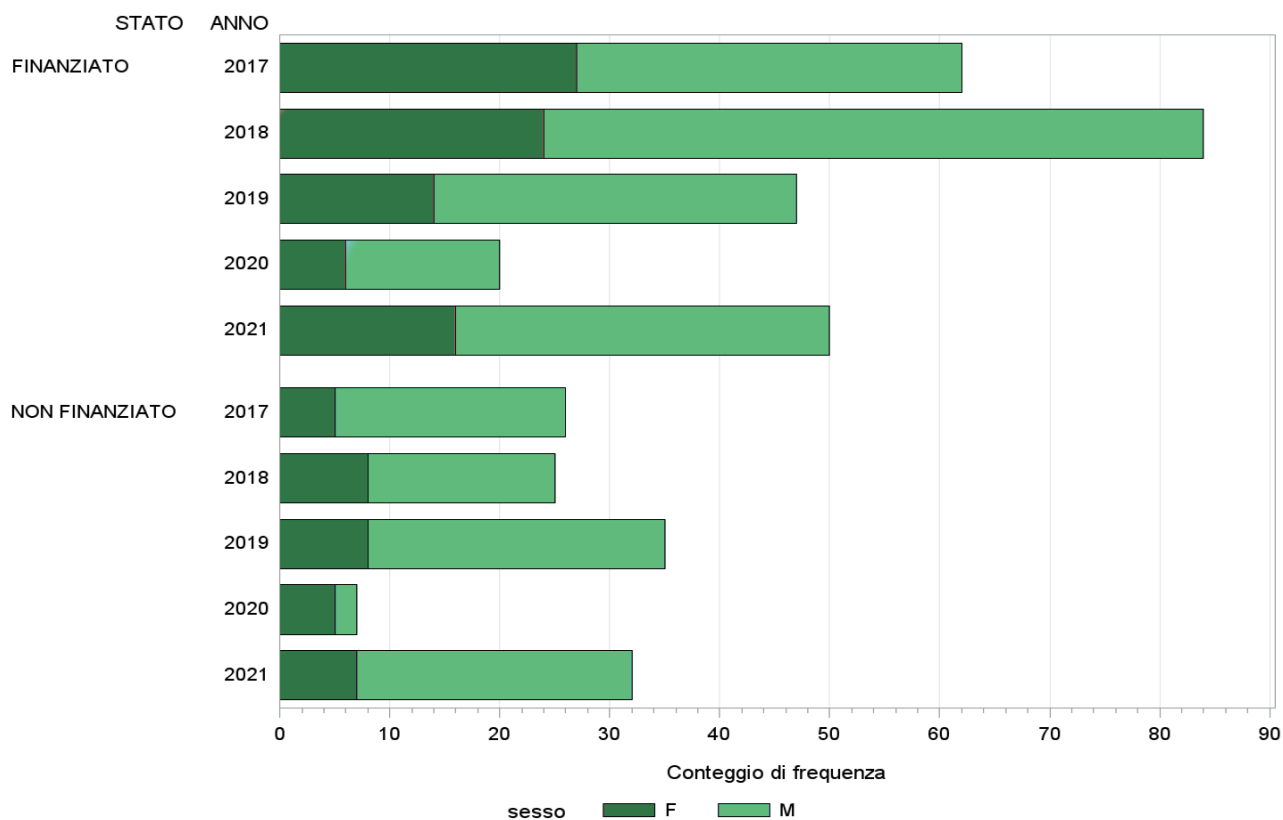


Figura 7 - Distribuzione per sesso della composizione progetti di ricerca

La stessa differenza di genere si ripercuote quindi sulla produttività scientifica e sulle pubblicazioni, sia che si tratti del ruolo di primo autore, sia che si tratti semplicemente di aver partecipato alla pubblicazione scientifica.

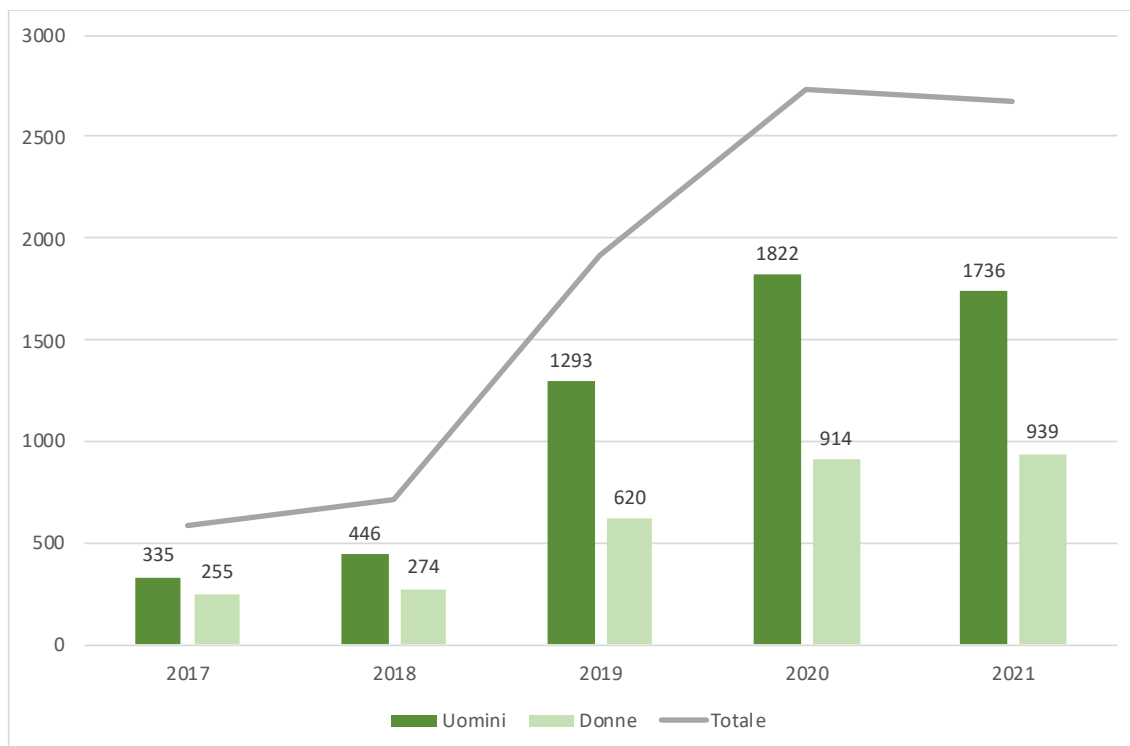


Figura 8 - Distribuzione autorship per sesso e anno, numeri assoluti

La produttività in sé appare aumentare di anno in anno ed in particolare si assiste ad un picco nel 2017, anno nel quale il Policlinico ottiene il riconoscimento come IRCCS anche per la disciplina delle Neuroscienze, e nel 2020, sotto la spinta della pandemia di Covid-19, ma sempre mantenendo un disequilibrio di genere a favore degli autori uomini:

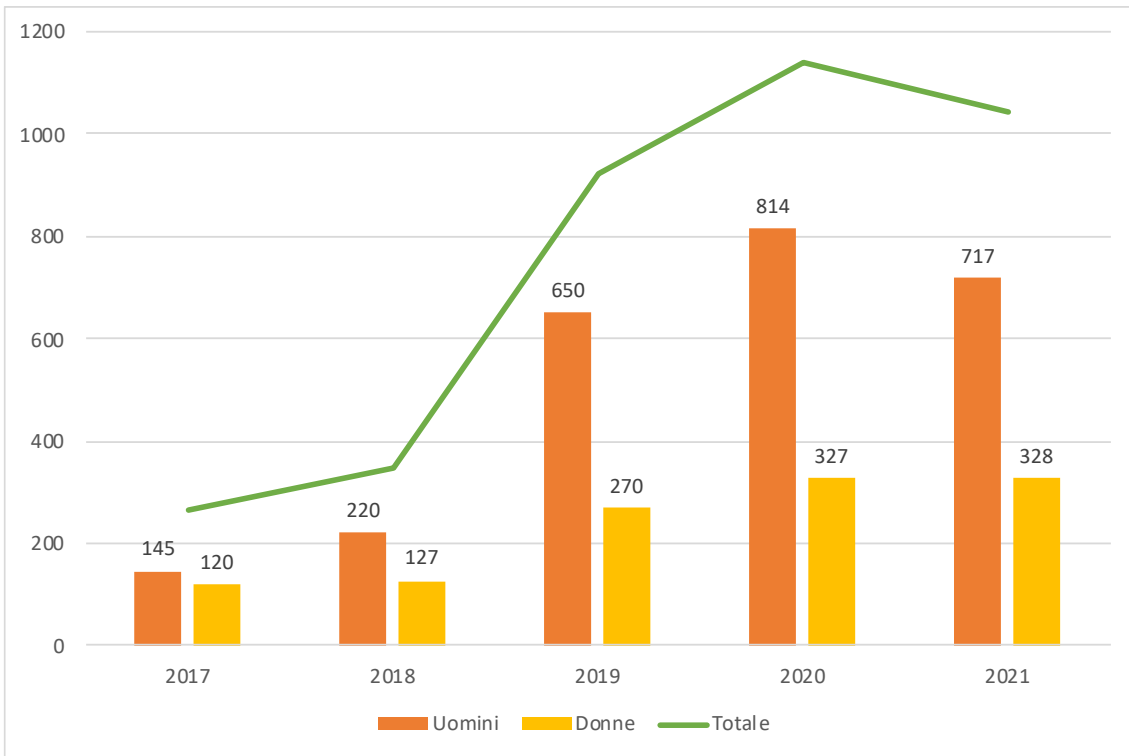



Figura 9 - Distribuzione first autorship per sesso e anno, numeri assoluti

Area 0 - Implementazione, monitoraggio e divulgazione del Gender Equality Plan:


In questa sezione, denominata 0 anche in quanto propedeutica alle altre, sono raccolte le azioni che hanno lo scopo di mantenere il GEP come un documento efficace e sempre attuale, nonché di curare lo svolgimento di tutto il processo che segue l'adozione del GEP stesso, tramite azioni di implementazione, monitoraggio e divulgazione.

Azione 1

descrizione dell'azione	evento per divulgare il GEP presso tutto il personale		
tipologia azione	sensibilizzazione e formazione		
obiettivo	informare il personale del Policlinico che il GEP è stato approvato e divulgare i contenuti in maniera accessibile e chiara		
destinatari diretti e indiretti	dirigenza, tutto il personale		
responsabile attuazione	GEP Team, S.S.D. Formazione e Comunicazione		
cronoprogramma	2023 a seguito delibera approvazione GEP	2024	2025
indicatore	200 partecipanti raggiunti		
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030			


Azione 2

descrizione dell'azione	formazione del GEP team
--------------------------------	-------------------------

tipologia azione	cambiamento organizzativo		
obiettivo	formalizzazione di un gruppo di lavoro che coinvolga le principali aree e le principali competenze coinvolte nella redazione e nell'implementazione del GEP		
destinatari diretti e indiretti	dirigenza		
responsabile attuazione	alta dirigenza		
cronoprogramma	2023	2024	2025
indicatore	GEP Team formalizzato		
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030			

Azione 3

descrizione dell'azione	creazione di una pagina web apposita per il GEP
tipologia azione	sensibilizzazione e formazione
obiettivo	avere un luogo riconoscibile dove poter pubblicare il GEP (uno dei requisiti richiesti dal Horizon Europe, tra l'altro), ma anche dove raccogliere ed inserire tutti i materiali e le informazioni utili, relativi alla parità di genere, come finalità e contatti del CUG, informazioni sullo svolgimento delle varie azioni contenute nel GEP, finalità e contatti del/la Consigliere/a di fiducia e così via
destinatari diretti e indiretti	tutto il personale
responsabile attuazione	U.O. ICT

cronoprogramma	2023	2024	2025
indicatore	pagina creata		
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030			

Azione 4

descrizione dell'azione	formazione obbligatoria in modalità a distanza sul Gender Equality Plan		
tipologia azione	sensibilizzazione e formazione		
obiettivo	dal momento che l'evento di cui all'azione 1 non può raggiungere tutto il personale, creare anche una pillola video da poter fruire in modalità FAD per divulgare i contenuti del GEP		
destinatari diretti e indiretti	tutto il personale		
responsabile attuazione	GEP Team, S.S.D. Formazione e Comunicazione		
cronoprogramma	2023	2024 da ripetere per i neoassunti	2025 da ripetere per i neoassunti
indicatore	almeno 25% del personale ad un anno dalla pubblicazione		
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030	Piano Formativo Aziendale (PFA)		

	
--	---

Azione 5

descrizione dell'azione	monitoraggio degli indicatori e dell'implementazione del GEP e redazione di un report annuale		
sotto-azioni	a) redazione di un report che rendiconta le attività di quell'anno, evidenziando anche eventuali ostacoli e criticità b) eventuali modifiche al GEP, da proporre alla dirigenza		
tipologia azione	raccolta dati e monitoraggio		
obiettivo	tenere costantemente aggiornato il GEP rendendolo un documento attuale, monitorando sull'implementazione delle azioni (tramite i relativi indicatori) e sull'andamento degli indicatori macro; inoltre, l'azione ha lo scopo di introdurre modifiche al GEP se necessarie		
destinatari diretti e indiretti	dirigenza, tutto il personale		
responsabile attuazione	GEP Team		
cronoprogramma	2023	2024	2025
indicatore	report realizzato		
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030	Piano Formativo Aziendale (PFA) Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)		



Area 1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Lo scopo delle azioni inserite in questa sezione è creare quel cambiamento culturale ed organizzativo che gli studi sul tema hanno dimostrato essere la chiave di volta per un'implementazione effettiva della parità di genere e del principio di non discriminazione. Per questo motivo si sono predilette azioni ampie, che si rivolgono alla totalità del personale del Policlinico, e che vanno ad agire soprattutto sul tema dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, che, come si è visto nella sezione Bilancio di genere, è uno snodo centrale nel creare un ambiente di lavoro paritario.

INDICATORE DELL'AREA: livello di benessere percepito nella conciliazione, rilevato dal questionario sul benessere lavorativo (CUG)

Azione 6

descrizione dell'azione	analisi in ottica di genere dei risultati del progetto sul rientro al lavoro dopo lunga assenza, già messo in atto negli anni precedenti		
tipologia azione	raccolta dati e monitoraggio		
obiettivo	raccogliere informazioni utili al fine di migliorare le azioni proposte nel GEP e di mappare i principali disagi legati al rientro al lavoro dopo lunga assenza, con particolare attenzione alle tematiche di genere come genitorialità, elevato carico di lavoro di cura dei caregiver etc.		
destinatari diretti e indiretti	tutto il personale		
responsabile attuazione	U.O. Medicina del Lavoro e U.O. Psicologia clinica e psicoterapia		
cronoprogramma	2023	2024	2025
indicatore	tutti i questionari analizzati		

collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030	 
---	--



Azione 7

descrizione dell'azione	creazione di un Vademecum sul linguaggio rispettoso delle differenze di genere e sua diffusione tra il personale		
tipologia azione	cambiamento organizzativo		
sotto-azioni	<p>a) creazione di un Vademecum sul linguaggio rispettoso delle differenze di genere</p> <p>b) invito rivolto ai Direttori a revisionare gli atti e ad adottare le indicazioni del Vademecum</p> <p>c) divulgazione sul tema, per far conoscere il Vademecum</p>		
obiettivo	diffondere una cultura rispettosa delle differenze di genere attraverso l'utilizzo di un linguaggio inclusivo		
destinatari diretti e indiretti	tutto il personale		
responsabile attuazione	CUG e Consigliere/a di Fiducia, S.S.D. Formazione e Comunicazione, U.O. Gestione Rischio clinico, qualità, accreditamento e URP		
cronoprogramma	2023 a, b	2024 b, c	2025 c (ripetuta)
indicatore	<p>a) Vademecum redatto</p> <p>b) Vademecum inviato a Direttori/trici</p> <p>c) 25% di personale raggiunto con la formazione a distanza 2024 - 2025</p>		

collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030	Piano annuale azioni positive (PAP) 
---	--

Azione 8

descrizione dell'azione	informare e sensibilizzare i dipendenti sui servizi welfare esistenti
tipologia azione	sensibilizzazione e formazione
sotto-azioni	<p>a) creazione di un Vademecum informativo su tutti i servizi di welfare previsti dalla normativa e dal Policlinico in tema di conciliazione vita privata e vita lavorativa e genitorialità, anche riunendo tutti i documenti che al momento sono presenti in maniera frammentaria nel Portale del Dipendente</p> <p>b) rendere il Vademecum una lettura obbligatoria per il personale neoassunto</p> <p>c) creazione di una video pillola informativa da diffondere tramite FAD</p>
obiettivo	informare tutto il personale dipendente, ma in particolare quello neoassunto, delle misure di conciliazione previste sia dalla normativa nazionale che dal Policlinico per supportare la conciliazione vita privata-vita lavorativa
destinatari diretti e indiretti	personale caregiver, indirettamente tutto il personale
responsabile attuazione	U.O. Sviluppo e gestione risorse umane e S.S.D. Formazione e Comunicazione

cronoprogramma	2023 a, b	2024 c	2025
indicatore	a) creazione del Vademecum b) 100% lettura c) raggiungere almeno 25% dei dipendenti		
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030	Piano formativo aziendale (PFA)		
	 		


Azione 9

descrizione dell'azione	raccolta e monitoraggio di dati disaggregati per genere in merito alla formazione dei panel nei convegni		
tipologia azione	raccolta dati e monitoraggio		
obiettivo	monitorare i dati sulla presenza di uomini e donne sia in merito a relatori e relatrici che moderatori e moderatrici, nell'ottica di ottenere un'equa rappresentanza in sede di convegni e seminari organizzati dal Policlinico		
destinatari diretti e indiretti	tutto il personale		
responsabile attuazione	S.S.D. Formazione e Comunicazione e U.O. ICT		
cronoprogramma	2023 predisposizione di un sistema per il monitoraggio	2024 inizio del monitoraggio	2025
indicatore	monitoraggio realizzato		

collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030	
---	---

Azione 10

descrizione dell'azione	studio di fattibilità per l'attivazione di convenzioni con servizi per l'infanzia e per i familiari non autosufficienti
tipologia azione	cambiamento organizzativo
	raccolta dati e monitoraggio
sotto-azioni	<p>a) raccolta ed analisi dati sull'uso del servizio di nido aziendale, per capire se copre completamente i bisogni del personale</p> <p>b) indagine tramite questionario al personale per la valutazione di ulteriori bisogni, per esempio convenzioni con scuole dell'infanzia, centri doposcuola, campi estivi, servizi di baby-sitting a richiesta, servizi per le persone non autosufficienti, con particolare attenzione al tema della flessibilità degli orari, considerata la peculiarità del lavoro ospedaliero</p> <p>c) attivazione di ulteriori convenzioni in base ai risultati dell'indagine di cui al punto b)</p>
obiettivo	indagare i bisogni del personale in merito a servizi di welfare esterni (scuola dell'infanzia, servizi flessibili come il doposcuola o ludoteche, servizi per i familiari non autosufficienti etc.), per poter agevolare la partecipazione femminile al lavoro e alleggerire il carico di lavoro di cura, tramite la sottoscrizione di apposite convenzioni

destinatari diretti e indiretti	tutto il personale, in particolare chi è caregiver		
responsabile attuazione	U.O. Affari generali e legali, U.O. Sviluppo e gestione risorse umane e U.O. ICT		
cronoprogramma	2023 a, b	2024 b, c	2025 c
indicatore	a) dati relativi agli anni 2019-2021 analizzati b) tasso di risposta: 30% c) n. di convenzioni sottoscritte (eventuali)		
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030			

Azione 11

descrizione dell'azione	rivedere il Regolamento sullo smartworking con attenzione al tema della conciliazione
tipologia azione	cambiamento organizzativo
obiettivo	dal momento che lo strumento del lavoro agile può supportare nella conciliazione e nella gestione del lavoro di cura tutto il personale, ed in particolare le donne, lo scopo di questa azione è rivedere il relativo regolamento in modo da rendere lo smartworking uno strumento flessibile e capace di adattarsi a diverse situazioni e non uno strumento che crea un doppio binario solo per le donne
destinatari diretti e indiretti	personale amministrativo
responsabile attuazione	U.O. Sviluppo e gestione risorse umane

cronoprogramma	2023	2024	2025
indicatore	regolamento rivisto		
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030	Regolamento per lo smartworking 		


Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

INDICATORE DELL'AREA: % di donne con ruolo di direzione di Struttura Complessa e responsabilità di Struttura Semplice Dipartimentale, trend positivo

Le azioni contenute in questa sezione hanno particolare rilevanza perché riguardano uno degli aspetti più problematici della parità di genere nelle organizzazioni lavorative, cioè la segregazione verticale, in particolar modo nelle posizioni di vertice e di *governance*. La consapevolezza che si tratta di uno degli aspetti più difficili da cambiare, perché riflette distorsioni e stereotipi culturali di lunga data, ha portato alla definizione di poche azioni che si propongono di incidere principalmente sulla consapevolezza di tutti i soggetti coinvolti. Inoltre, il tema della conciliazione sembra essere particolarmente problematico all'interno del Policlinico (v. sezione Bilancio di genere), per cui si crede che le azioni dell'Area 1 in realtà avranno un impatto positivo anche per quanto riguarda le progressioni di carriera (Area 3) e l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice (Area 2).

Azione 12

descrizione dell'azione	aggiornamento dei bandi per posti di responsabilità
tipologia azione	cambiamento organizzativo
sotto-azioni	a) inserire un riepilogo sui servizi di welfare offerti in ogni bando per posizioni di vertice (v. Azione 6) b) redazione dei nuovi bandi utilizzando un linguaggio inclusivo ed inserendo delle formule per incentivare la partecipazione femminile, dove necessario
obiettivo	incentivare la partecipazione femminile ai concorsi che riguardano posizioni di responsabilità
destinatari diretti e indiretti	tutto il personale
responsabile attuazione	U.O. Sviluppo e gestione risorse umane

cronoprogramma	2023	2024 a, b	2025
indicatore	a) 100% dei nuovi bandi che contiene il rimando al documento welfare		
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030			


Area 3 - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

INDICATORE DELL'AREA: parità di genere nelle commissioni, trend positivo

Come visto nella sezione Bilancio di genere, il Policlinico, come tutta l'area sanitaria, appare fortemente femminilizzato. L'area 3 si propone quindi di intervenire sui meccanismi di progressione di carriera, principalmente su aspetti quantitativi e qualitativi della formazione delle commissioni di concorso.

Azione 13

descrizione dell'azione	raccolta dati ed analisi sulla composizione di genere dei concorsi
tipologia azione	raccolta dati e monitoraggio
sotto-azioni	a) analisi dati sulla composizione di genere delle commissioni di concorso, raccolta delle segnalazioni inviate alla Consigliera di parità della Regione Liguria nel caso in cui c'è impossibilità a rispettare l'obbligo di cui all'art. 57 D.lgs. n. 165/2001 b) raccolta ed analisi dati su genere e provenienza sulle persone che si candidano nei concorsi messi a bando dal Policlinico
obiettivo	i dati attualmente disponibili mostrano ancora una difficoltà nel nominare commissioni di concorso che rispettino quanto previsto all'art. 57 D.lgs. n. 165/2001 (c.d. Testo unico sul pubblico impiego), che prevede sia riservato alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. D'altra parte, attualmente non è noto se la platea dei possibili candidati permetta, in tutti i casi, di poter scegliere tra uomini e donne. L'azione si propone quindi di indagare nel dettaglio, tramite

	una raccolta dati, in quali settori e per quali motivi ci sia una mancata parità di genere		
destinatari diretti e indiretti	tutto il personale, persone potenzialmente interessate a lavorare presso il Policlinico		
responsabile attuazione	U.O. Sviluppo e gestione risorse umane		
cronoprogramma	2023 a	2024 b	2025
indicatore	raccolta dati effettuata		
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030			

Azione 14

azione	raccolta dati sul titolo di studio posseduto dal personale		
tipologia azione	raccolta dati e monitoraggio		
obiettivo	dal momento che al momento la raccolta dati sui titoli di studio non è possibile, occorre implementare quanto prima un sistema che permetta di comprendere meglio le progressioni di carriera all'interno del Policlinico in relazione anche al titolo di studio ottenuto dal dipendente.		
destinatari diretti e indiretti	tutto il personale		
responsabile attuazione	U.O. ICT		
cronoprogramma	2023	2024	2025

indicatore	implementazione effettuata
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030	

Azione 15

descrizione dell'azione	specifica formazione sui bias di genere e sugli stereotipi sessisti nei luoghi di lavoro		
tipologia azione	sensibilizzazione e formazione		
obiettivo	con lo scopo di fornire a chi ha incarichi di direzione di Struttura Complessa e responsabilità di Struttura Semplice Dipartimentale e di Coordinamento una formazione adeguata per essere consapevoli dei bias di genere e di come operano nelle valutazioni dei dipendenti e/o nella progressione di carriera e/o nell'assegnazione delle mansioni, incentivando la partecipazione tramite la previsione di ECM		
destinatari diretti e indiretti	chi ha incarichi di direzione di Struttura Complessa e responsabilità di Struttura Semplice Dipartimentale e di Coordinamento		
responsabile attuazione	Consigliera di Fiducia per proposta corsi, S.S.D. Formazione e Comunicazione		
cronoprogramma	2023	2024	2025 (da ripetere)
indicatore	25% di partecipanti		

**collegamento con altri
documenti strategici e con gli
obiettivi sostenibili ONU 2030**

Piano Formativo Aziendale (PAF)



Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'attività scientifica

INDICATORE DELL'AREA: aumento del numero di progetti presentati che rientrino nella Medicina di genere o nella Medicina genere-specifica*

***dopo la realizzazione dell'azione n. 18**

Le azioni contenute nell'area 4 riguardano l'inclusione della variabile di genere (o di sesso) nella ricerca scientifica e nel *design* dei progetti di ricerca che vengono sottoposti alla richiesta di finanziamenti. Il cambiamento culturale ed organizzativo che il GEP intende mettere in moto deve necessariamente considerare anche il modo in cui viene ideata e progettata la ricerca scientifica, dal punto di vista delle persone che lavorano nella ricerca, ma anche dei contenuti considerati e della metodologia impiegata nella produzione scientifica e negli studi clinici. Trattandosi di un Policlinico, assume particolare rilevanza il tema della Medicina di Genere, che non va intesa come una disciplina a sé stante, ma come una dimensione interdisciplinare comune a tutta la ricerca medica, biologica e sanitaria, definita dall'Organizzazione mondiale della sanità come lo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socio-economiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona.

Progetti di finanziamento importanti come Horizon Europe già chiedono, nei loro bandi, di tenere in considerazione gli aspetti di sesso e genere, opportunamente dettagliati in ogni call. Le azioni presenti in questa Area prevedono quindi un monitoraggio dei progetti di ricerca, di qualsiasi tipo essi siano, e un supporto al personale che fa ricerca attraverso iniziative di formazione.

Azione 16

descrizione dell'azione	monitoraggio sull'inclusione della variabile di genere o di sesso nei progetti presentati
tipologia azione	raccolta dati e monitoraggio
obiettivo	monitorare quanti progetti considerano la variabile di sesso o di genere, in modo tale da poter successivamente intervenire qualora si rilevino delle lacune importanti
destinatari diretti e indiretti	personale che fa ricerca

responsabile attuazione	Direzione scientifica, GEP Team		
cronoprogramma	2023	2024	2025
indicatore	Incremento della % di progetti presentati sul totale dei progetti che considerano la variabile di sesso o di genere		
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030			

Azione 17

descrizione dell'azione	formazione sulle Linee Guida SAGER della European Association of Science Editors (modulo di 2 ore all'interno della formazione "Dall'idea della ricerca alla pubblicazione e disseminazione dei risultati")		
tipologia azione	sensibilizzazione e formazione		
obiettivo	illustrare attraverso le Linee Guida SAGER in che modo è possibile integrare la variabile di sesso o di genere in tutti gli step della ricerca e soprattutto nella fase di pubblicazione e disseminazione		
destinatari diretti e indiretti	personale che fa ricerca		
responsabile attuazione	Direzione scientifica, RAF in Line alla Direzione Scientifica e S.S.D. Formazione e Comunicazione		
cronoprogramma	2023 eventualmente ripetuto negli anni successivi	2024	2025

indicatore	raggiungere almeno il 30% del personale che fa ricerca
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030	Piano Formativo Aziendale (PFA) 

Azione 18

descrizione dell'azione	formazione sull'inclusione della variabile di genere e/o di sesso nel disegno, nella conduzione e nell'analisi dei risultati degli studi clinici (modulo all'interno della formazione "Dal disegno dello studio alla lettera di chiusura dello studio al CER: aspetti amministrativi e regolatori degli studi clinici")		
tipologia azione	sensibilizzazione e formazione		
obiettivo	illustrare attraverso le Linee Guida SAGER in che modo è possibile integrare la variabile di sesso o di genere in tutti gli step della ricerca e soprattutto nella fase di pubblicazione e disseminazione		
destinatari diretti e indiretti	personale che fa ricerca		
responsabile attuazione	Direzione scientifica, Epidemiologia Clinica, RAF in Line alla Direzione Scientifica e S.S.D. Formazione e comunicazione		
cronoprogramma	2023 eventualmente ripetuto negli anni successivi	2024	2025
indicatore	raggiungere almeno il 30% del personale che fa ricerca		

collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030	Piano Formativo Aziendale (PFA) 
---	--

Azione 19

descrizione dell'azione	creazione e diffusione di Linee Guida sulle novità previste dal programma Horizon Europe sul genere: Gender Equality Plan, award criteria e ranking criteria		
tipologia azione	sensibilizzazione e formazione		
obiettivo	illustrare attraverso delle Linee Guida in che modo il programma Horizon Europe considera l'inserimento della variabile di sesso o di genere, nella prospettiva di rendere consapevoli i ricercatori di adottare le indicazioni europee nella redazione dei loro progetti anche da presentare ad altri Enti Finanziatori		
destinatari diretti e indiretti	personale che fa ricerca		
responsabile attuazione	Direzione scientifica		
cronoprogramma	2023	2024	2025
indicatore	Linee Guida realizzate ed inviate a tutto il personale che fa ricerca		
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030			

Azione 20

descrizione dell'azione	implementazione della Medicina di Genere		
tipologia azione	raccolta dati e monitoraggio		
	cambiamento organizzativo		
sotto azioni	<p>a) monitoraggio dei progetti di ricerca e delle pubblicazioni scientifiche ascrivibili alla Medicina di genere, in particolare nei settori di Oncologia, Neuroscienze e Cardiologia</p> <p>b) adozione di un piano per la Medicina di Genere che recepisca il Piano nazionale emanato dal Ministero della Sanità</p> <p>c) progettazione di attività specifiche e ricerca di finanziamenti per progetti di ricerca esplicitamente dedicati alle differenze di sesso o di genere</p>		
obiettivo	ampliare la rilevanza della Medicina di Genere all'interno del Policlinico in particolare nei settori per i quali c'è il riconoscimento scientifico (Oncologia e Neuroscienze) e per quelli che già portano avanti progetti dedicati alla medicina di genere (Cardiologia)		
destinatari diretti e indiretti	personale che fa ricerca		
responsabile attuazione	Direzione scientifica		
cronoprogramma	2023 a	2024 b	2025 c
indicatore	<p>a) analisi delle pubblicazioni scientifiche ascrivibili alla Medicina di Genere, con un focus particolare sui settori citati</p> <p>b) piano adottato</p> <p>c) progetti presentati</p>		

**collegamento con altri
documenti strategici e con gli
obiettivi sostenibili ONU 2030**



Area 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali



INDICATORE DELL'AREA: aumento delle richieste di supporto per i temi dell'Area 5 (trend positivo)

Le azioni inserite in quest'area hanno lo scopo di rendere il Policlinico San Martino un luogo più sicuro per tutto il personale dipendente, attraverso un miglioramento delle procedure già in essere per il contrasto e la prevenzione della violenza di genere di qualsiasi grado e tipo, sia che provenga dai colleghi sia che provenga dai pazienti.

In questa area la tematica di genere, che può essere rinvenuta in episodi di violenza, di mobbing, di discriminazione e di molestie, si intreccia con altri tipi di discriminazione e di disagio lavorativo.

Azione 21

descrizione dell'azione	creazione di un sistema di monitoraggio che permetta di tracciare gli aspetti di genere nelle richieste di supporto
tipologia azione	raccolta dati e monitoraggio
obiettivo	attualmente le richieste di supporto su temi come lo stress lavorativo, situazioni di disagio di varia gravità e aggressioni da parte dei pazienti, familiari e colleghi hanno diversi canali per essere portati all'attenzione del Policlinico e per offrire il supporto necessario, ma non c'è un modo per tenere conto degli aspetti tipicamente di genere (per es., discriminazioni di genere o molestie sessuali etc.) per poter intervenire con azioni mirate, quindi lo scopo di questa azione è colmare tale lacuna
destinatari diretti e indiretti	tutto il personale
responsabile attuazione	CUG, Consigliere/a di Fiducia, U.O. Psicologia clinica e psicoterapia (Sportello psicologico) e U.O. Medicina del Lavoro

cronoprogramma	2023	2024	2025
indicatore	aumento delle richieste di supporto (trend positivo) + capacità di tracciare la dimensione di genere		
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030	Regolamento del Nucleo d'Ascolto Codice di condotta  		

Azione 22

descrizione dell'azione	aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori, molestie e violenza di genere e divulgazione mediamente attività di informazione e/o formazione sul ruolo e le competenze della Consigliera di Fiducia e del Nucleo di Ascolto		
tipologia azione	cambiamento organizzativo		
obiettivo	aumentare la consapevolezza del personale sui tipi di supporto che possono trovare nel Policlinico se sono vittima di discriminazioni, molestie o violenze, tramite la creazione di un percorso (o più percorsi) accessibile e chiaro, che deve essere fatto conoscere a tutti anche attraverso la pagina web di cui all'Azione 2		
destinatari diretti e indiretti	tutto il personale		
responsabile attuazione	U.O. Psicologia clinica e psicoterapia, U.O. Medicina del Lavoro, CUG, Consigliere/a di Fiducia, S.S.D. Formazione e Comunicazione		
cronoprogramma	2023	2024	2025

		eventualmente da ripetere	eventualmente da ripetere
indicatore	aumento delle richieste di supporto (trend positivo)		
collegamento con altri documenti strategici e con gli obiettivi sostenibili ONU 2030	Regolamento del Nucleo d'Ascolto Codice di condotta 