

GENDER EQUALITY PLAN

1° edizione settembre 2022



Gruppo
MultiMedica
Passione, ricerca e innovazione per la salute

Sommario

Prefazione..... 3

Capitolo 1 - Introduzione..... 5

Capitolo 2 – Il Gruppo MultiMedica..... 8

 2.1 Il GEP in MultiMedica.....11

Capitolo 3 – Parità di genere in MultiMedica.....12

 3.1 Indicatori.....12

 3.1.1 Area Ricerca..... 17

 3.2 Politiche attuali/ Azioni messe in campo..... 18

Capitolo 4 – Piano per la parità di Genere in MultiMedica: Obiettivi..... 22

 Obiettivo 1. Raggiungere l’equilibrio di genere..... 24

 Obiettivo 2. Favorire l’equilibrio tra vita privata e lavorativa..... 30

 Obiettivo 3. Contrastare le discriminazioni e la violenza di genere..... 33

Bibliografia e sitografia..... 37

Prefazione

Prefazione

MultiMedica promuove da anni le pari opportunità e l'inclusione di tutte le persone che lavorano all'interno della propria organizzazione. Stessi livelli retributivi degli uomini, forte presenza femminile nelle posizioni di top management, possibilità di lavoro agile, medesimi strumenti formativi dei colleghi maschi. Sono alcune delle azioni concrete che contraddistinguono MultiMedica nella gestione delle risorse umane.

Come in gran parte delle aziende ospedaliere, le donne in MultiMedica sono parte dello staff medico e infermieristico e sono ampiamente presenti in funzioni amministrative. Ma quello che più ci contraddistingue è la forte presenza femminile nelle posizioni del top management. Su 8 riporti diretti alla Direzione Generale, 6 sono donne, nello specifico: Direzione Sanitaria Aziendale, Direzione Acquisti, Direzione Amministrazione e Finanza, Direzione Pianificazione e Controllo di Gestione, Direzioni Sistemi Informativi Aziendali, e Direzione Marketing e Comunicazione. Tutti ruoli apicali che in MultiMedica vengono ricoperti da colleghe donne.

Un altro aspetto rilevante nell'empowerment della componente femminile all'interno del nostro Gruppo, è l'impegno che MultiMedica ormai da anni sta dedicando al contrasto del "glass ceiling", il tristemente noto soffitto di cristallo invisibile fatto di barriere culturali che ostacola la carriera delle donne e le loro opportunità. Nella nostra azienda le lavoratrici hanno accesso ai medesimi strumenti formativi dei colleghi maschi potendo così intraprendere reali ed efficaci percorsi di crescita lavorativa. Questa impostazione culturale si concretizza nel fatto che in MultiMedica le donne ricoprono gran parte dei ruoli apicali e nel superamento del gender pay gap: le nostre lavoratrici, a parità di mansione, hanno infatti accesso agli stessi livelli retributivi degli uomini.

Tutto questo si riflette sui numeri - su un totale di 2.230 collaboratori del Gruppo MultiMedica, il 67% sono donne - ed emerge dall'indagine "Italy's best employers for women" condotta dall'Istituto Tedesco Qualità Finanza, in partnership con La Repubblica-Affari&-Finanza, dove MultiMedica svetta nella classifica sulla qualità dell'occupazione femminile. (www.multimedica.it/press-review/donne-i-migliori-datori-di-lavoro-per-settore)

La realizzazione del Gender Equality Plan, che ha visto la piena collaborazione di diverse direzioni e uffici del nostro Gruppo, rappresenta un ulteriore percorso di crescita culturale ed organizzativa che MultiMedica si appresta a portare avanti nell'ottica del miglioramento continuo, per rispondere in modo dinamico al mutare delle esigenze della propria popolazione lavorativa.

*Daniele Schwarz
Amministratore Delegato
Gruppo MultiMedica*

Capitolo 1

Introduzione



Capitolo 1 - Introduzione

Metodologia di redazione del GEP e criteri di analisi dati

La valorizzazione della parità di genere è un pilastro fondamentale dell'Unione Europea (UE) ed è parte integrante della strategia della Commissione europea per l'uguaglianza di genere per il periodo 2020-2025.

<<The goal is a Union where women and men, girls and boys, in all their diversity, are free to pursue their chosen path in life, have equal opportunities to thrive, and can equally participate in and lead our European society. The key objectives are ending gender-based violence; challenging gender stereotypes; closing gender gaps in the labour market; achieving equal participation across different sectors of the economy; addressing the gender pay and pension gaps; closing the gender care gap and achieving gender balance in decision-making and in politics>>.

I Gender Equality Plans (GEP) sono i documenti che permettono il concepimento e l'attuazione della parità di genere poiché consentono di definire non solo il quadro legale, organizzativo, economico e sociale, ma anche le condizioni operative per implementarla. Sono gli strumenti strategici, operativi e su misura indispensabili per determinare un cambiamento istituzionale sistematico attraverso l'individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane, della governance istituzionale, della leadership istituzionale e dei programmi di decision-making e di ricerca.

Il Gender Equality Plan redatto dal Gruppo MultiMedica intende definire uno specifico quadro di obiettivi, azioni strategiche e strumenti da attuare al suo interno, in un arco temporale definito, per l'integrazione nell'organizzazione della dimensione di genere al fine di raggiungere concretamente i risultati attesi in termini di parità e uguaglianza di genere, tenendo in conto anche le interrelazioni con altre dimensioni che possono dare luogo a potenziali discriminazioni quali disabilità, età, orientamento sessuale, religione ed etnia.

In particolare, per la stesura del presente documento sono stati fonte di ispirazione i metodi e i suggerimenti adottati dall'Istituto Europeo per la Parità di genere (EIGE):

«GEP is a systematic and strategic instrument that establishes priorities and concrete objectives (based on a thorough status quo assessment), and the specific measures that will be implemented to improve gender equality within organisations and in the field of R & I. The timelines of the measures to be implemented and for measuring progress and success should be included in your GEP. You should also take into account that GEPs are to be designed as tools promoting reflexivity and learning by encompassing monitoring and evaluation activities. Finally, a GEP needs to establish clear responsibilities for different activities and to specify the general governance and leadership accountability for steering the GEP implementation and for the GEP's progress and results».

Capitolo 1 - Introduzione

Metodologia di redazione del GEP e criteri di analisi dati

La Commissione Europea definisce i seguenti 4 requisiti ritenuti elementi costitutivi e obbligatori di un GEP:

1. Il GEP deve essere un documento pubblico, approvato e firmato dagli organi di vertice dell'istituzione, pubblicato sul sito istituzionale e condiviso in tutti gli ambiti aziendali.
2. Al GEP devono essere dedicate specifiche risorse umane e finanziarie per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio dei GEP.
3. Il GEP deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati che devono fornire indicazioni per la definizione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione del GEP.
4. Il GEP deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle capacità, le azioni possono includere lo sviluppo di competenze di genere e il superamento dei pregiudizi di genere tra personale, leader e decisori; la creazione e la valorizzazione di gruppi di lavoro dedicati a temi specifici; la sensibilizzazione attraverso workshop e attività di comunicazione dedicati a tutti gli stakeholder.

La Commissione Europea ha inoltre indicato le seguenti 5 aree minime prioritarie di intervento a cui dedicare misure specifiche:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura organizzativa.
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi d'insegnamento.
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Nello sviluppo del GEP di MultiMedica, si è tenuto in debito conto dei principi sopra enunciati e dei requisiti espressi dalla Comunità Europea. L'identificazione degli obiettivi nella fase di pianificazione giunge a valle di una fase preliminare di audit in cui vengono raccolti e analizzati i principali dati di espressione e testimonianza della parità di genere per individuare le aree in cui il divario è più evidente. Accanto agli obiettivi, si definiscono le azioni e le misure da adottare per raggiungerli. Segue una fase attuativa delle azioni individuate, il monitoraggio alle tempistiche definite e le necessarie successive azioni.

Capitolo 2

Il Gruppo MultiMedica



Gruppo
MultiMedica
Passione, ricerca e innovazione per la salute

Capitolo 2 - Il Gruppo MultiMedica

MultiMedica è un Gruppo Ospedaliero presente in Lombardia con 30 anni di esperienza in ambito sanitario. Si compone di un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) a indirizzo cardiovascolare, un Ospedale classificato e Polo didattico dell'Università degli Studi di Milano, due Ospedali polispecialistici, un centro ambulatoriale, un centro di Medicina di Laboratorio ed un Polo Scientifico e Tecnologico dedicato alla ricerca nell'area life-science. Infine, a completare l'attività del Gruppo, la Fondazione MultiMedica ONLUS, che si occupa di promuovere e sostenere la ricerca scientifica e la formazione professionale e culturale in ambito sanitario.

Organizzazione

Il modello organizzativo si articola in Presidi:

- IRCCS MultiMedica rappresentato da:
- Presidio Ospedaliero di Via Milanese, 300, Sesto S. Giovanni (MI);
- PST- Polo Scientifico e Tecnologico di Via Fantoli 16/15 – Milano, presso cui hanno sede il MultiLab - Centro di Medicina di Laboratorio e di Anatomia Patologica, i Laboratori di Ricerca di base, applicata e traslazionale ed il MARC Institute – Cadaver Laboratory;
- Ospedale San Giuseppe - Via S. Vittore 12, Milano;
- Ospedale MultiMedica Castellanza - V.le Piemonte 70, Castellanza (VA);
- Ospedale MultiMedica Limbiate - via Fratelli Bandiera 3, Limbiate (MB);
- Centro ambulatoriale multispecialistico MultiMedica - Via San Barnaba, 29- Milano

ed in Linee di Ricerca:

- **Linea di ricerca n.1:** Malattie Cardiovascolari e Soggetto Pluripatologico: Fisiopatologia, Ricerca Traslazionale e Assistenza.
- **Linea di ricerca n.2:** Studio dei Fattori di Rischio per la Prevenzione delle Malattie Cardiovascolari: Fisiopatologia, Ricerca Traslazionale e Applicazioni Sperimentali.
- **Linea di ricerca n.3:** Ricerca collaborativa di rete e transazionale: Progetti ERANET e Rete Cardiologica.

Vision

Fornire non solo la miglior cura possibile, ma prendersi cura della persona in tutti i suoi aspetti: fisici, psichici, emotivi e socio-relazionali. Ovvero anteporre l'essere umano e il suo benessere a qualsiasi altra considerazione, ponendo l'Utente, le famiglie dei pazienti e i medici curanti al centro dell'attività di assistenza, cura e ricerca.

Capitolo 2 - Il Gruppo MultiMedica

Mission

Assicurare non solo servizi sanitari ma salute, intesa come miglioramento complessivo della qualità di vita della popolazione; implementare percorsi di assistenza e cura innovativi e personalizzati; sviluppare networking secondo un modello di clinica, ricerca e formazione inclusivo: aperto al territorio, ai medici, alle famiglie, alle istituzioni.

Organi Aziendali e assetto organizzativo

Il Gruppo MultiMedica adotta un modello di gestione aziendale certificato da ente indipendente esterno (Bureau Veritas), secondo la norma di riferimento internazionale UNI EN ISO 9001:2015, quale strumento integrato di management aziendale e di governance clinica.

Il macro-assetto organizzativo di MultiMedica Spa è composto dai seguenti organi:

- Organi di gestione: Consiglio di Amministrazione
- Organi di controllo: Collegio Sindacale, Società di Revisione
- Organi di Vigilanza/Comitati consultivi: Organismo di Vigilanza, Comitato Etico IRCCS, Task Force.

Capitolo 2 - Il Gruppo MultiMedica

2.1 - Il GEP in MultiMedica

Team di sviluppo e attuazione GEP

Per la costruzione del Piano per l'uguaglianza di genere, è stato istituito in MultiMedica nel corso del 2022 un team di lavoro dedicato e denominato Gender Equality Team (GET), composto da rappresentanti della Direzione Scientifica, Grant Office, Direzione Sanitaria, Direzione del Personale, Ufficio Formazione, Ufficio Marketing e Comunicazione, Ufficio Qualità.

Al fine di implementare gli obiettivi individuati dal GEP il Responsabile aziendale Sviluppo HR è stato designato come GEP Agent. Il GEP Agent svolge la funzione di raccordo e monitoraggio delle differenti aree e uffici coinvolti nell'implementazione e monitoraggio del GEP e reportistica. Tale figura ha un incarico della durata di almeno due anni.

Monitoraggio dell'attuazione GEP

Il Gender Equality Plan verrà monitorato e valutato periodicamente, attraverso la rilevazione degli indicatori predisposti che permettano di misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi prestabiliti e porre le eventuali necessarie azioni correttive. A tale scopo ogni macro obiettivo è declinato in obiettivi specifici e azioni, per ogni azione sono stati individuati le funzioni e le figure responsabili dell'attuazione, la tempistica necessaria e gli indicatori per il monitoraggio dello stato di implementazione dell'azione stessa.

Il Gender Equality Plan di MultiMedica è costituito da obiettivi e azioni da realizzarsi nel biennio 2023-2025. Il monitoraggio prevede la possibilità di produrre degli interim report con cadenza semestrale per la valutazione della fattibilità degli obiettivi e sul reale raggiungimento delle azioni proposte e un report conclusivo che porrà le basi per la nuova formulazione del Piano 2025-2027.

Il GEP Agent individuato sarà responsabile del monitoraggio continuo e della preparazione dei report intermedi che saranno valutati dal Gender Equality Team. Le azioni messe in campo saranno vagliate in concerto con le Direzioni Sanitaria, Scientifica, Marketing e Comunicazione e Direzione del Personale.

Capitolo 3

La parità di genere in MultiMedica



Capitolo 3 - Parità di genere in MultiMedica

Il lavoro di costruzione del Gender Equality Plan 2023-2025 di MultiMedica è partito da una approfondita indagine dell'organizzazione in ottica di genere, tenendo conto della complessità di un Gruppo Ospedaliero che conduce attività sia clinica che di ricerca.

È stato preso in esame il seguente Dataset

- **Entity:** MultiMedica Spa (tutti i presidi)
- **Anni:** 2017 – 2022
- **Personale:** con contratto di lavoro Dipendente (tempo indeterminato e tempo determinato) e non Dipendente (*CoCoCo, Borse di Ricerca, Libero Professionisti, etc.*) e *Personale Convenzionato, esclusi frequentatori e studenti.*
- **Area:** Tutte (Medica, Comparto e Ricerca)
- **Macro indicatori sviluppati:** Distribuzione di genere nel personale nello spazio; Distribuzione di genere nel personale nel tempo.

3.1 - Indicatori

Nella lettura dei dati è importante tenere conto della realtà in cui si opera, ossia un settore ospedaliero in cui la presenza femminile è preponderante rispetto a quella maschile. In linea le altre realtà sanitarie italiane [Report Ministero della Salute – Dipartimento di Statistica “*Le Donne nel Sistema Sanitario Nazionale anno 2019*”], la fotografia del personale relativa all’anno 2021 (Fig. 1) mostrava la seguente compagine: N. 1493 (67 %) donne e N. 737 (33%) uomini.



Fig. 1: Analisi di genere per il personale con contratto al 31/12/2021

Capitolo 3 - Parità di genere in MultiMedica

3.1 - Indicatori

Tale divario tra componente maschile e femminile non ha subito modificazioni negli anni, come risulta dal grafico riportato il Fig.2, che riporta l'andamento del personale dall'anno 2017 all'anno 2021.

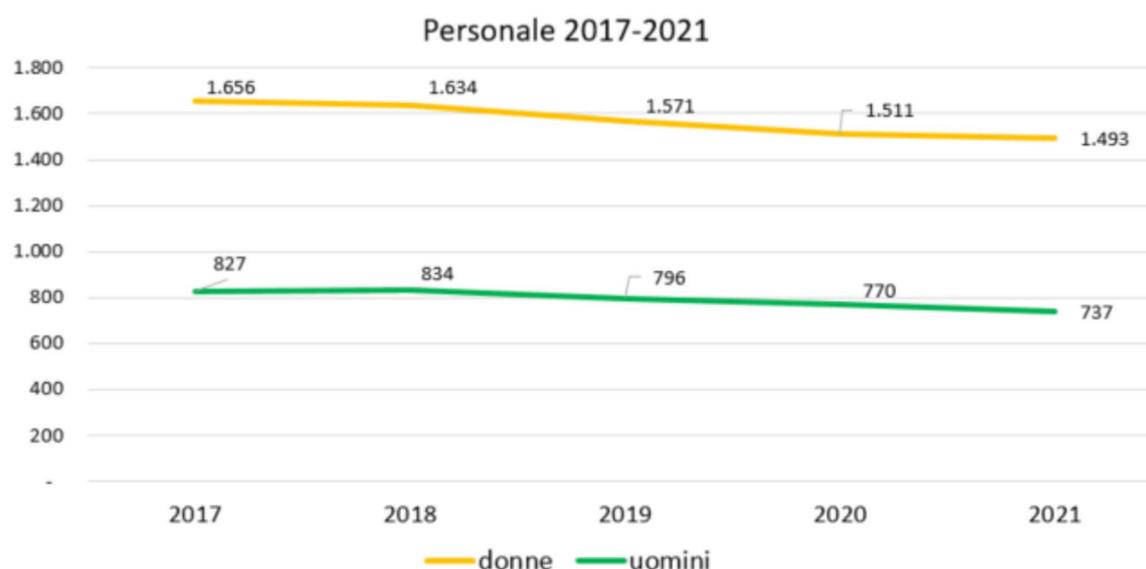


Fig. 2: Distribuzione di genere per il personale con contratto quinquennio 2017-2021

Anche per quanto riguarda la percentuale di neo-assunti relativa al primo semestre del 2022 (Fig.3), non si osservano variazioni al trend: a fronte di 170 nuove assunzioni, si continua ad osservare una prevalenza del personale femminile (115 unità, 68 % del totale) rispetto al personale di genere maschile (55 unità, 32 %).

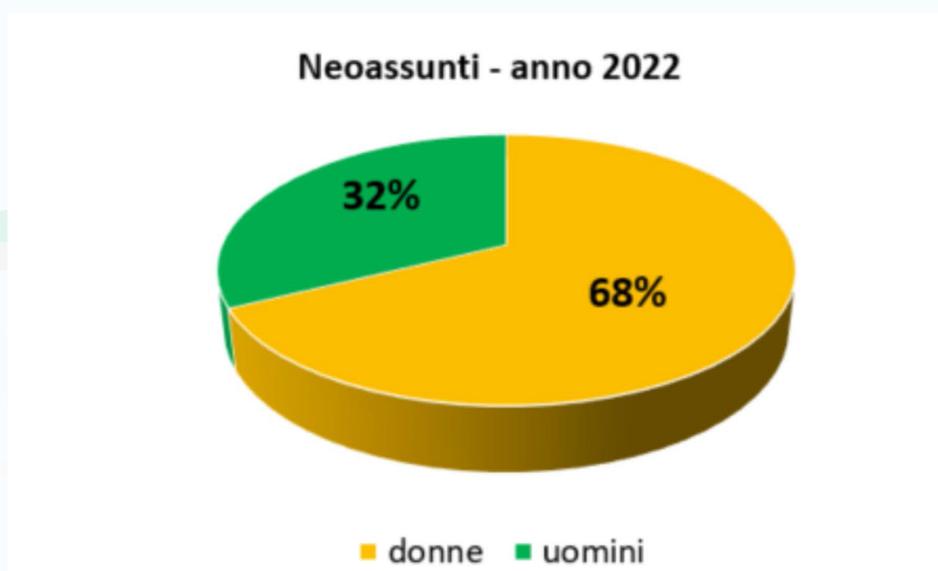


Fig. 3: Analisi di genere per il personale neoassunto nel primo semestre dell'anno 2022

Capitolo 3 - Parità di genere in MultiMedica

3.1 - Indicatori

L'analisi della distribuzione del personale in base al genere è stata condotta considerando sia la tipologia contrattuale (Fig.4) e la mansione (Fig.5) relativamente all'anno 2021

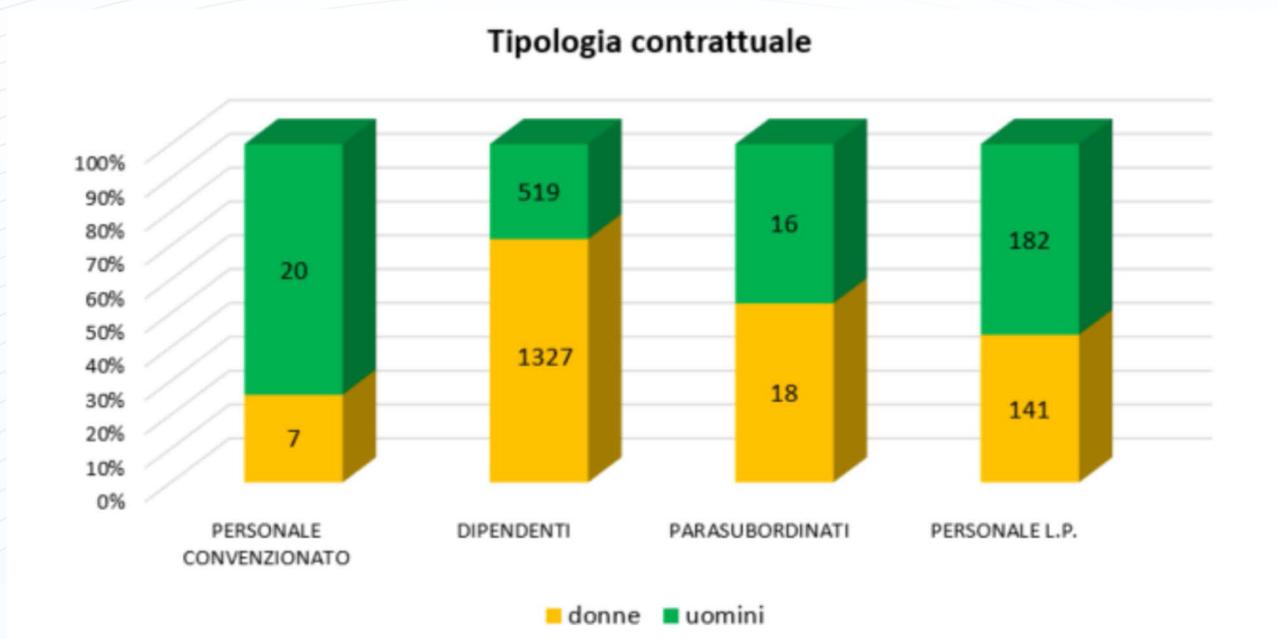


Fig. 4: Distribuzione di genere in base alla tipologia contrattuale

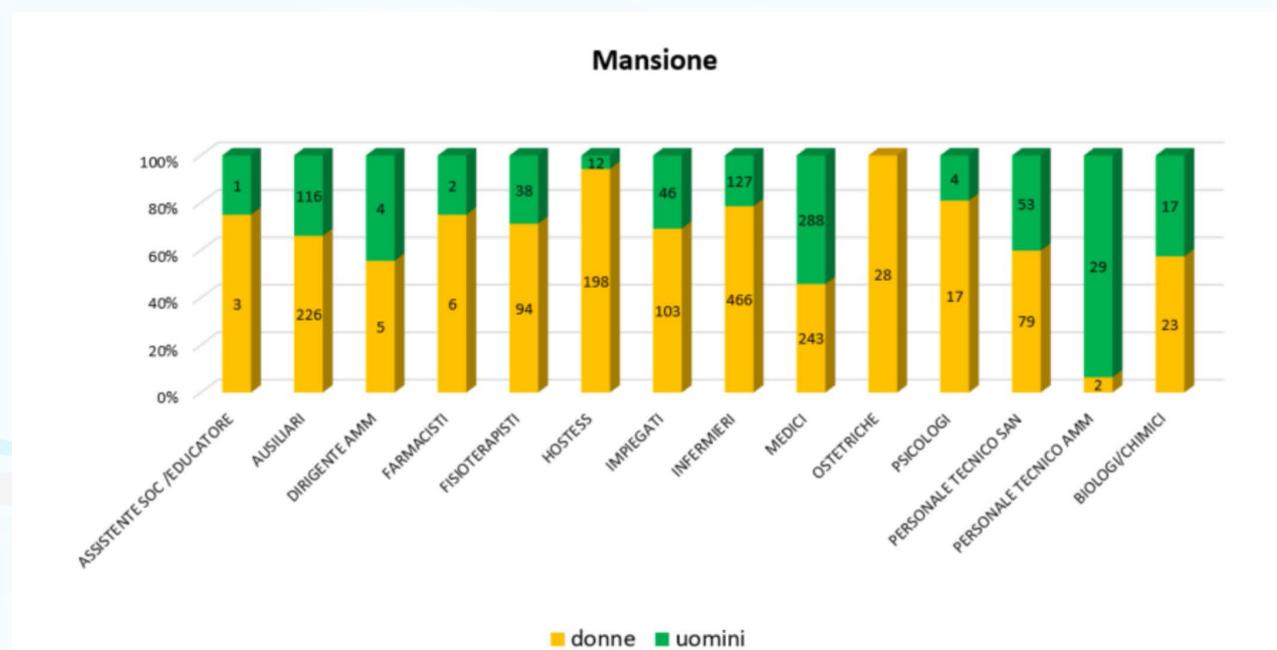


Fig. 5: Distribuzione di genere in base alla mansione

Capitolo 3 - Parità di genere in MultiMedica

3.1 - Indicatori

Al momento della rilevazione (anno 2021) l'organico risultava composto da 1846 dipendenti a tempo indeterminato e determinato, (72% donne), 34 parasubordinati (53% donne), 323 liberi professionisti (44% donne) e 27 lavoratori e lavoratrici convenzionati (26% donne). Nel dettaglio considerando la mansione, la fotografia del personale relativa all'anno 2021 mostra una prevalenza del personale femminile in tutte le categorie, ad eccezione della categoria dei medici e del personale tecnico/amministrativo.

È interessante sottolineare che, per quanto riguarda le cariche apicali (Fig. 6), si evidenzia una maggior rappresentanza femminile tra la dirigenza amministrativa (56 % donne) e sanitaria (75 % donne). La distribuzione cambia invece considerando i dirigenti di struttura complessa (Dipartimenti, Unità Operative Complesse) in cui il 21% è rappresentato da donne, e dirigenti di struttura semplice (Unità Operative, Servizi) in cui il 43% sono donne.

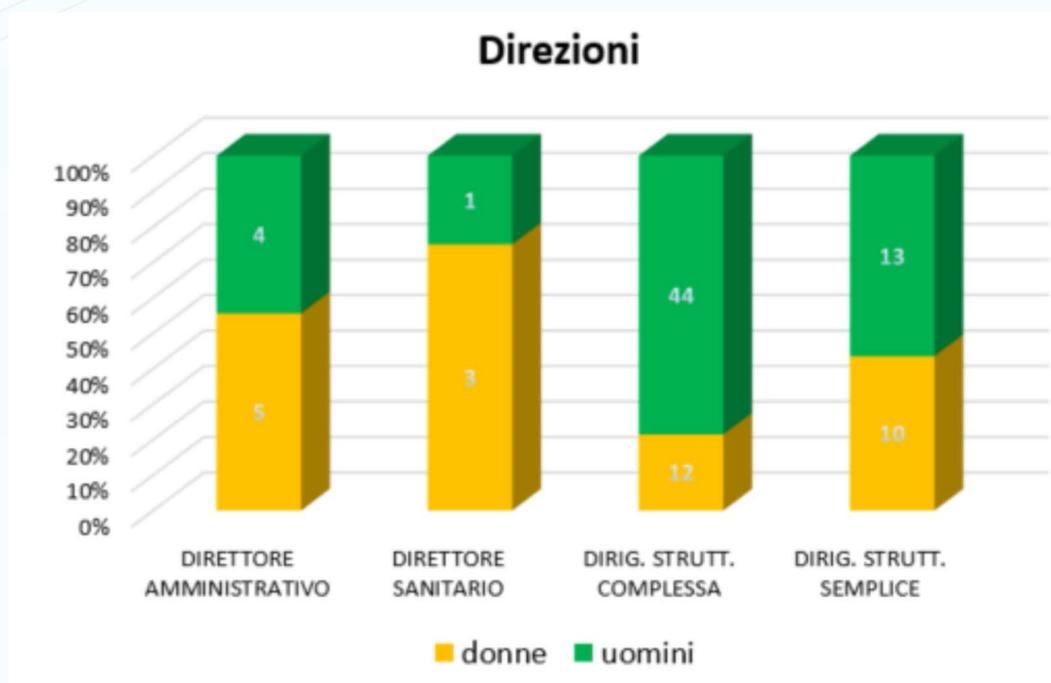


Fig. 6: Composizione di genere nelle posizioni dirigenziali

Capitolo 3 - Parità di genere in MultiMedica

3.1.1 - Area Ricerca

L'area ricerca del Gruppo MultiMedica contava, al 31/12/2021, 201 unità di cui il 48.8% rappresentato da donne. Il dettaglio delle posizioni come riportato in Fig.7 mostra l'analisi della progressione di carriera

L'analisi della progressione di carriera riportata in Fig.7 mostra la composizione percentuale nei diversi ruoli (ricercatore junior, ricercatore senior, coordinatore, responsabile struttura, direttore scientifico), suddivisi per genere. Come si può notare, tra i ricercatori junior il genere più rappresentato è quello femminile e tale numerosità di mantiene superiore o uguale fino al grado di coordinatore. Il numero di uomini diventa invece nettamente superiore considerando i Responsabili di Struttura. La figura apicale, quella del Direttore Scientifico, è infine ricoperta da un uomo.

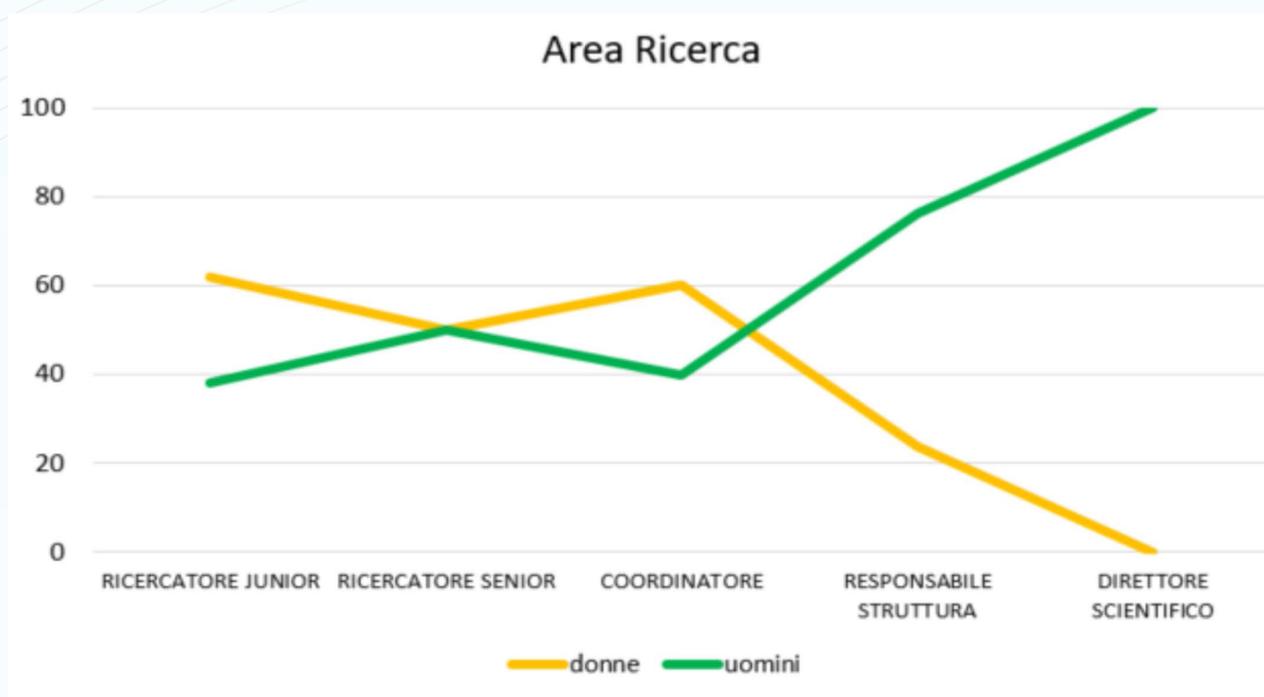


Fig. 7: Composizione di genere, in percentuale, nei diversi ruoli

Capitolo 3 - Parità di genere in MultiMedica

3.2 - Politiche attuali/Azioni messe in campo

Le politiche attuali e le azioni già messe in campo all'interno di MultiMedica sono di diversa natura e mirano già da alcuni anni a costruire e implementare una chiara strategia aziendale in tema di pari opportunità.

Di seguito una breve rassegna:

- **Parità salariale uguaglianza di retribuzione**

MultiMedica ha ad oggi stipulato accordi con le Rappresentanze Sindacali su specifici moduli di trattamento economico finalizzati all'armonizzazione dei trattamenti retributivi all'interno delle varie categorie di lavoro, senza distinzioni di genere. Tali accordi sanciscono che, a parità di ruolo, responsabilità, delega e posizione organizzativa, le valutazioni di livello retributivo conseguente vengono compiute sulla sola base di policy interne indistinte per genere, sulla base del peso delle posizioni e di logiche di benchmarking salariale rispetto al mercato.

- **Recruiting e selezione del personale**

Analogamente a quanto affermato al punto precedente le politiche di ricerca e selezione adottate nelle operazioni di recruiting prevedono di tenere in considerazione le sole caratteristiche professionali, di esperienza e di contenuto nella individuazione dei profili coerenti con le ricerche aperte per far fronte alle necessità di inserimento.

- **Misure di welfare**

MultiMedica, tramite il sistema di Welfare Aziendale entrato in vigore in data 02/05/2022, offre ai propri dipendenti un'offerta molto ampia che si articola su diversi ambiti di interesse del lavoratore. Il dipendente può decidere come utilizzare il proprio credito utilizzando liberamente benefit e servizi, oltre 200, suddivisi in diverse categorie, secondo le proprie esigenze (dalla salute alla cultura e tempo libero, alla famiglia, alla previdenza complementare etc.). L'offerta prescinde nella definizione delle politiche attuate da qualsiasi distinzione di genere nell'individuare le categorie professionali o popolazioni beneficiarie dei provvedimenti di sostegno salariale.

Il sistema attivo di Welfare di MultiMedica prevede per il 2022 l'assegnazione del credito Welfare con frequenza mensile, accreditando la quota mensile sul conto individuale del dipendente in forza e non dimissionario nel mese di competenza ed è rivolto a:

- Infermieri: importo mensile € 222,22 per singolo lavoratore;
- Strumentisti: importo mensile € 266,66 per singolo lavoratore;
- Personale O.S.S.: importo mensile € 64,44 per singolo lavoratore;
- Personale non appartenente alle precedenti categorie: importo mensile € 55,55 per singolo lavoratore.

Capitolo 3 - Parità di genere in MultiMedica

3.2 - Politiche attuali/Azioni messe in campo

Tali misure verranno riproposte e rinnovate a valori da definirsi annualmente pur sempre nell'intendimento di evitare qualunque distinzione di genere rispetto alla fruizione del presente beneficio.

- **Inquadramenti contrattuali**

Per la definizione del corretto inquadramento contrattuale MultiMedica applica le declaratorie previste dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e i contenuti tecnico professionali che individuano i vari e diversi livelli di inquadramento, vengono applicate le variazioni necessarie sulla base delle competenze professionali specifiche e delle responsabilità assegnate, senza distinzione di genere.

- **Smart working/lavoro agile e part-time**

Con riferimento all'equilibrio tra la vita lavorativa e quella personale e familiare, in fase pandemica il Gruppo MultiMedica ha adattato alla propria organizzazione aziendale il modello di smart-working introdotto in via sperimentale nella pubblica amministrazione e poi ampiamente diffuso nel settore privato nel biennio 2020-2022.

Questo ha previsto la possibilità di lavorare anche da remoto, presso la propria abitazione, sulla base delle esigenze organizzative e individuali sino al 31.12.2022. L'implementazione di tale misura è stata possibile anche grazie a strumenti e programmi messi a disposizione dall'azienda che hanno consentito l'accesso alla rete aziendale e la partecipazione a seminari e riunioni da remoto. Al termine dello stato di emergenza, riconoscendo i vantaggi resi evidenti dalla sperimentazione dello smart-working, il Gruppo MultiMedica si è attivato anche con le Organizzazioni Sindacali per introdurre e regolamentare un nuovo modello di Lavoro Agile.

Da settembre 2022, infatti, MultiMedica si è dotata di un regolamento aziendale in esito alla sottoscrizione di un accordo sindacale di secondo livello valido sino al 31.12.2023. Tale accordo disciplina modalità, accesso e termini del lavoro agile, autorizzato in ragione della praticabilità e compatibilità con l'attività svolta, favorendone ove possibile la concessione quale elemento di benessere e gratificazione personale. Il Regolamento prevede l'adesione su base volontaria da parte del dipendente e, previo accoglimento della richiesta da parte dell'azienda, viene siglato un Accordo che costituisce, per tutta la durata del Progetto Agile, parte integrante del contratto individuale in essere tra Azienda e lavoratore.

Il Regolamento sul Lavoro Agile prevede la possibilità di prestare attività lavorativa da remoto per un massimo di 3 giorni a settimana, previa messa a disposizione di un computer portatile per lo svolgimento della prestazione medesima e la massima flessibilità nella gestione del proprio tempo lavoro all'interno di una fascia oraria definita di comune accordo con il proprio responsabile.

Altresì, MultiMedica sulla base dei criteri di praticabilità, organizzazione aziendale, benessere e gratificazione personale valuta con particolare attenzione le richieste di part-time presentate dai lavoratori, quale elemento conciliativo tra la vita lavorativa e privata.

Capitolo 3 - Parità di genere in MultiMedica

3.2 - Politiche attuali/Azioni messe in campo

- **Formazione**

MultiMedica già da tempo è impegnata nel garantire a tutti i propri dipendenti uguale trattamento nella progettazione dei contenuti formativi obbligatori e facoltativi, nel rispetto dei criteri di legge e di dettato normativo, piuttosto che le necessità di rafforzamento delle competenze e skills, valutando le priorità e i fabbisogni con riferimento ai ruoli e mansioni ricoperte.

L'uguaglianza di genere è tema di attività formative specifiche definite in condivisione con le Direzioni Aziendali e le figure deputate al governo delle attività inerenti, con lo scopo di contrastare e sensibilizzare il personale sulla parità di genere, la violenza di genere e la maggiore consapevolezza di una comunicazione efficace al fine di evitare malintesi e situazioni di disagio, ricorrendo ad interventi formativi e informativi circa procedure, azioni e strumenti messi in atto all'interno dell'Azienda.

In particolare, negli ultimi anni sono stati proposti corsi relativi al contrasto della violenza di genere, mobbing, e burnout, violenza verbale in pubblico e in privato e molestie sessuali, corsi teatrali con gruppi psico-sociali per superare il pregiudizio nei confronti della diversità. L'Ufficio Formazione è impegnato inoltre ad organizzare corsi di formazione con cadenza annuale per personale già assunto e per ogni neo assunto in merito agli strumenti aziendali attivi.

Sono attivi board interni organizzati da equipe multidisciplinari relativi al contrasto della violenza di genere e nei confronti degli operatori sanitari (tipologia di violenza; istruzione operativa per la gestione dei casi di violenza di genere in pronto soccorso; atti di violenza nei confronti degli operatori internamente all'azienda e da parte degli utenti/pazienti nei confronti degli operatori sanitari).

Tali iniziative sono oggetto di condivisione e in continuo aggiornamento grazie alla formazione continua degli organi preposti attraverso la partecipazione a corsi dedicati al tema e ai tavoli tecnici tra referenti aziendali e rete territoriale (ATS e ASST).

- **Violenza di genere e molestie**

MultiMedica, al fine di prevenire e contrastare il sorgere di fenomeni di violenza e aggressione al personale dipendente, oltre alla formazione specifica esplicitata al punto precedente, promuove la conoscenza della violenza di genere anche negli ambulatori e nei punti di pronto soccorso tramite la diffusione di brochure e volantini redatti da ATS città metropolitana di Milano.

Un'equipe dedicata composta da medico specialista (primario), direttore sanitario, responsabile area infermieristica, coordinatore infermieristico, referente di direzione sanitaria (assistente sociale), responsabile sicurezza, risk manager, psicologo) è istituita e si riunisce in seguito alla ricezione di eventuali segnalazioni di rischio.

Capitolo 3 - Parità di genere in MultiMedica

3.2 - Politiche attuali/Azioni messe in campo

- **Medicina di genere**

La Medicina di Genere è considerata un pilastro fondamentale nella costruzione di sistemi sanitari innovativi, fondati sull'appropriatezza delle cure e su percorsi dedicati per l'uomo e la donna. In tale contesto, il Gruppo MultiMedica ha da sempre dimostrato un approccio all'avanguardia nell'implementazione della Medicina di Genere nelle diverse specialità cliniche e nelle attività di ricerca e formazione.

L'Ospedale San Giuseppe del Gruppo MultiMedica ha ottenuto, per il biennio 2018-2019, due Bollini Rosa, su una valutazione massima di 3. I Bollini Rosa vengono assegnati da "ONDA – Osservatorio Nazionale sulla Salute della Donna" agli ospedali che si impegnano quotidianamente nella promozione della "medicina di genere", e nel caso specifico per l'attenzione ai servizi dedicati alla prevenzione, diagnosi e cura delle principali malattie delle donne.

MultiMedica è inoltre impegnata a fornire a tutti gli utenti percorsi di check-up personalizzati con appositi pacchetti di esami e visite di screening da eseguire con una cadenza fissa, a seconda dell'età, delle condizioni di salute, delle abitudini di vita e della predisposizione familiare verso alcune malattie, anche nel rispetto delle differenze di genere che tanto possono impattare sulle scelte diagnostiche e terapeutiche. In particolare, sono attivi pacchetti e percorsi di salute personalizzati dedicati alle donne. Tali pacchetti vengono forniti ad un prezzo agevolato a tutto il personale di MultiMedica.

In ambito di ricerca scientifica, il gruppo MultiMedica è in prima linea nello studio delle cosiddette "patologie di genere" e dei fattori di rischio genere-specifici, con l'obiettivo di esplorare sempre più le frontiere della medicina personalizzata, sia con specialisti dei settori Endocrinologico/Malattie Metaboliche che dei Settori Cardiovascolare e Oncologico.

L'impegno di MultiMedica nell'ambito della medicina di genere si manifesta anche con la partecipazione di referenti aziendali al Gruppo di Approfondimento Tecnico Regionale sulla Medicina di Genere.

Capitolo 4

Piano per la parità di genere in MultiMedica: gli Obiettivi

Capitolo 4 - Piano per la parità di genere in MultiMedica: Obiettivi

Alla luce delle azioni già messe in campo e del lavoro di analisi svolto (Capitolo 3, Paragrafo 3.1) sono stati individuati una serie di obiettivi, discussi e approvati dalla Direzione Generale, Direzione Sanitaria, Direzione del Personale e dalla Direzione Scientifica.

I tre obiettivi generali principali previsti dal Piano e suddivisi in sotto obiettivi sono:

1. Raggiungere l'equilibrio di genere
2. Favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa
3. Contrastare le discriminazioni e la violenza di genere

Ciascuno degli obiettivi è stato declinato nelle pagine successive in:

- Obiettivi Specifici
- Azioni
- Responsabilità
- Tempi ed Indicatori di monitoraggio

Capitolo 4 - Piano per la parità di genere in MultiMedica: Obiettivi

Obiettivo 1 - Raggiungere l'equilibrio di genere

Le azioni previste nell'ambito di questo obiettivo generale si propongono di contribuire a un maggiore equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi ed in particolare nelle posizioni apicali; sono indirizzate all'intera popolazione aziendale, in quanto intendono mirare a un reale cambiamento culturale.

L'obiettivo generale 1 si compone di 5 obiettivi specifici a loro volta declinati in azioni.

Obiettivo 1.1 - Garantire Percorsi di Carriera paritari

L'intento di questo obiettivo è promuovere e valorizzare le donne nell'assegnazione di ruoli dirigenziali favorendo la progressione di carriera monitorando costantemente il rispetto dell'equilibrio di genere.

Azione 1.1.1 - Rilevazione e monitoraggio dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nella composizione degli organismi decisionali-consultivi aziendali

Si procederà ad un monitoraggio costante del rispetto di un equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nella composizione degli organismi decisionali-consultivi aziendali, tenendo in considerazione le specifiche competenze tecnico-professionali, e l'individuazione di eventuali "barriere" e la formulazione/adozione di successive azioni correttive.

Responsabilità: Direzione del Personale

Indicatori di monitoraggio:

- Individuare le aree di vertice e gli organismi decisionali-consultivi aziendali in cui vi è maggior disparità di genere e rimuovere le eventuali barriere intangibili all'accesso a tali organismi anche attraverso la somministrazione di questionari in forma anonima

Timing: 12 mesi

- Rilevare e monitorare nel tempo la variazione della percentuale del genere meno rappresentato nelle aree individuate.

Timing: 12 mesi

Capitolo 4 - Piano per la parità di genere in MultiMedica: Obiettivi

Obiettivo 1 - Raggiungere l'equilibrio di genere

Obiettivo 1.1 - Garantire Percorsi di Carriera paritari

Azione 1.1.2 - Promozione di strategie per la progressione retributiva e di carriera senza disparità di genere

Definizione e applicazione di un sistema di valutazione per ruolo degli obiettivi raggiunti e delle competenze acquisite in caso si prospettino condizioni favorevoli di avanzamento di carriera/rivalutazioni salariali.

Responsabilità: Direzione del Personale

Indicatori di monitoraggio:

- Sviluppo, approvazione ed adozione del sistema di valutazione aziendale

Timing: 12 mesi

Azione 1.1.3 - Promozione di un'equa distribuzione di genere nella formazione delle commissioni, comitati e consigli

Definizione e diffusione di vademecum per la promozione di un'equa distribuzione di genere nella formazione di commissioni, comitati e consigli. Si procederà quindi a rilevazioni nel tempo dell'istituzione di nuove commissioni, comitati e consigli ad un monitoraggio costante del rispetto di tali norme.

Responsabilità: Direzione del Personale

Indicatori di monitoraggio:

- Variazione della percentuale del genere meno rappresentato nelle aree individuate

Timing: 12 mesi

Capitolo 4 - Piano per la parità di genere in MultiMedica: Obiettivi

Obiettivo 1 - Raggiungere l'equilibrio di genere

Obiettivo 1.2 - Garantire l'equilibrio di genere in convegni e seminari

L'intento di questo obiettivo è promuovere la parità di genere nei convegni e nei seminari dando a tutti le stesse opportunità di partecipazione sia in termini di accesso alla formazione/divulgazione che in termini di un'adeguata rappresentanza tra i relatori, speaker, chairman, moderatori invitati.

Azione 1.2.1 - Equilibrio di genere nella scelta della faculty e/o partecipanti a eventi formativi

Redazione e divulgazione di raccomandazioni al fine di favorire l'equilibrio di genere nella scelta di *faculty* e partecipanti negli eventi formativi.

Responsabilità: Direzione del Personale – Ufficio Formazione

Indicatori di monitoraggio:

- Rilevazione del numero di eventi formativi interni e della distribuzione di genere nei diversi ruoli (*faculty*, partecipanti, etc.)

Timing: 12 mesi

- Rilevazione della distribuzione di genere nel personale autorizzato alla partecipazione ad eventi formativi interni ed esterni

Timing: 12 mesi

Capitolo 4 - Piano per la parità di genere in MultiMedica: Obiettivi

Obiettivo 1 - Raggiungere l'equilibrio di genere

Obiettivo 1.3 - Creare cultura aziendale attraverso iniziative di sensibilizzazione e di formazione

Le azioni previste nell'ambito di questo obiettivo specifico si propongono di aumentare la consapevolezza e combattere gli stereotipi di genere in tutte le posizioni professionali. Le iniziative di formazione e comunicazione saranno volte sia a sensibilizzare sulla parità di genere che a rafforzare le capacità individuali e professionali.

Azione 1.3.1 - Pubblicazione e diffusione del GEP

Pubblicazione e diffusione dei contenuti del GEP esternamente, attraverso il sito aziendale, i social network e la Newsletter, e internamente, tramite mailing list e intranet.

Responsabilità: Direzione del Personale - Marketing e Comunicazione

Indicatori di monitoraggio:

- Numero di visualizzazioni della pagina web; Numero di visualizzazioni del post relativo sui social; Numero di utenti raggiunto attraverso la Newsletter; numero di dipendenti/ collaboratori raggiunti tramite la mailing list interna e la intranet

Timing: 12 mesi

Azione 1.3.2 - Organizzazione periodica di interviste a donne eccellenti

Organizzazione periodica di interviste a: donne interne che hanno fatto un percorso di crescita in MultiMedica raggiungendo posizioni apicali, donne esterne che collaborano/ hanno collaborato con MultiMedica, e di trasmetterle tramite i canali di comunicazione esterna.

Responsabilità: Direzione del Personale - Marketing e Comunicazione

Indicatori di monitoraggio:

- Numero di interviste

Timing: 24 mesi

Capitolo 4 - Piano per la parità di genere in MultiMedica: Obiettivi

Obiettivo 1 - Raggiungere l'equilibrio di genere

Obiettivo 1.3 - Creare cultura aziendale attraverso iniziative di sensibilizzazione e di formazione

Azione 1.3.3 - Organizzazione eventi e occasioni di formazione

Organizzazione di eventi formativi aziendali con relatori che abbiano un ruolo apicale all'interno di MultiMedica ovvero consulenti esterni e argomento che promuova l'inclusività di genere, il riconoscimento delle diversità, l'abbattimento delle discriminazioni a favore di un clima aziendale accogliente e protettivo.

Responsabilità: Direzione del Personale – Ufficio Formazione - Marketing e Comunicazione

Indicatori di monitoraggio:

- Numero di eventi erogati

Timing: 12 mesi

Azione 1.3.4 - Organizzazione webinar e convegni sulla medicina di genere

Promozione e organizzazione di webinar e convegni sul tema della medicina di genere, al fine di promuovere e valorizzare lo studio della diversità di genere e della medicina personalizzata nella ricerca medico-scientifica.

Responsabilità: Direzione del Personale – Ufficio Formazione – Direzione Sanitaria

Indicatori di monitoraggio:

- Numero di eventi erogati

Timing: 24 mesi

Capitolo 4 - Piano per la parità di genere in MultiMedica: Obiettivi

Obiettivo 1 - Raggiungere l'equilibrio di genere

Obiettivo 1.4 - Integrare le attività previste dal GEP nei documenti strategici aziendali

Assicurare la sostenibilità delle azioni previste dal GEP inserendo azioni relative all'uguaglianza di genere nei documenti strategici aziendali.

Azione 1.4.1 - Uguaglianza di genere nei documenti aziendali

Definizione e inclusione delle tematiche di genere e del rispetto dei principi cardine all'interno dei documenti programmatici e strategici aziendali.

Responsabilità: Direzione del Personale, Direzione Sanitaria-Ufficio Qualità

Indicatori di monitoraggio:

- Adeguamento delle procedure aziendali – contratti – convenzioni – etc.

Timing: 12 mesi

Capitolo 4 - Piano per la parità di genere in MultiMedica: Obiettivi

Obiettivo 2 - Favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa

L'intento dell'Obiettivo generale 2 è mettere in campo azioni e strategie volte a favorire l'equilibrio vita-lavoro e il benessere organizzativo. Verranno studiati e implementati strumenti di flessibilità spazio-temporale del lavoro al fine di agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita ed esigenze organizzative.

L'obiettivo generale 2 si compone di 3 obiettivi specifici a loro volta declinati in azioni specifiche.

Obiettivo 2.1 - Promuovere forme di lavoro agile

Promuovere la conciliazione vita privata-lavoro e il benessere organizzativo attraverso la concessione ove possibile di forme di lavoro agile.

Azione 2.1.1 - Implementazione "a regime" del lavoro agile

Redazione e diffusione di un regolamento che disciplini e consenta il lavoro agile. Valutazione e individuazione delle categorie di personale idoneo. Definizione di procedure per la fruizione. Messa a disposizione di strumenti informatici.

Responsabilità: Direzione del Personale

Indicatori di monitoraggio:

- Numero di lavoratori che hanno presentato la richiesta, distribuzione di genere e numero di lavoratori autorizzati e loro distribuzione di genere

Timing: 6 mesi

Capitolo 4 - Piano per la parità di genere in MultiMedica: Obiettivi

Obiettivo 2 - Favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa

Obiettivo 2.2 - Supportare la gestione dei figli e dei famigliari non autosufficienti

Promuovere la conciliazione vita privata-lavoro attraverso l'erogazione di servizi di welfare a supporto dell'educazione dei figli e la cura dei familiari non autosufficienti.

Azione 2.2.1 - Valutazione del bisogno attraverso un'indagine dettagliata del fabbisogno del personale.

Studio di fattibilità, analisi del bisogno e individuazione delle modalità operative più adatte al supporto del personale.

Responsabilità: Direzione del Personale – Area Sviluppo Risorse Umane

Indicatori di monitoraggio:

- Individuazione del numero di lavoratori che usufruiranno dei servizi di welfare

Timing: 12 mesi

Azione 2.2.2 - Promuovere misure a sostegno della conciliazione tra vita privata/vita lavorativa in rete con il territorio (familiari anziani non autosufficienti)

Offerta di agevolazioni e convenzioni per la fruizione di servizi sul territorio.

Responsabilità: Direzione del Personale

Indicatori di monitoraggio:

- Numero di convenzioni attivate

Timing: 24 mesi

- Numero di richieste pervenute vs reale utilizzo dei servizi proposti

Timing: 24 mesi

Azione 2.2.3 - Implementazione di strumenti a sostegno alla genitorialità

Convenzioni e agevolazioni con asili nido e scuole per l'infanzia e/o campi estivi, ludoteche, e tate a chiamata. Messa a disposizione di un servizio a chiamata o di consulto telefonico di pediatra convenzionato.

Responsabilità: Direzione del Personale

Indicatori di monitoraggio:

- Numero di richieste pervenute vs reale utilizzo dei servizi proposti

Timing: 24 mesi

Capitolo 4 - Piano per la parità di genere in MultiMedica: Obiettivi

Obiettivo 2 - Favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa

Obiettivo 2.3 - Promozione di iniziative volte a superare le difficoltà di rientrare full time dopo la maternità e riprendere il proprio ruolo lavorativo

Promuovere la conciliazione vita privata-lavoro e il benessere organizzativo a seguito del rientro in servizio dopo maternità/paternità.

Azione 2.3.1 - Promozione di servizio di supporto psicologico

Presenza di uno sportello dedicato che offra un servizio di supporto psicologico per fronteggiare momenti di stress e disagio legati al rientro in azienda e alla gestione del malessere emotivo. Servizio di counseling, ascolto e supporto alle difficoltà familiari.

Responsabilità: Direzione Personale

Indicatori di monitoraggio:

- Numero di utenti dello sportello

Timing: 12 mesi

Azione 2.3.2 - Incentivare congedo parentale maschile

Diffusione delle informazioni circa il congedo parentale e tutte le misure e tutele garantite dalla legge.

Responsabilità: Direzione del Personale

Indicatori di monitoraggio:

- Numero di lavoratori suddivisi per genere e tipologia di misure usufruite

Timing: 6 mesi

Obiettivo 2.4 Banca delle Ore Aziendale

Valutare e promuovere la creazione di una Banca delle Ore Aziendale, strumento per donare una parte o la totalità delle proprie ore accantonate a favore di uno o più colleghi in necessità.

Azione 2.4.1 Valutare la creazione di una banca ore aziendale

Studio di fattibilità, analisi del bisogno e individuazione delle modalità operative più adatte al supporto del personale

Responsabilità: Responsabile Sviluppo Risorse Umane, Ufficio Marketing e Comunicazione.

Indicatori di monitoraggio:

- Individuazione dei possibili fruitori
- Analisi studio di fattibilità

Timing: 12 mesi

Capitolo 4 - Piano per la parità di genere in MultiMedica: Obiettivi

Obiettivo 3 - Contrastare le discriminazioni e la violenza di genere

L'obiettivo generale 3 ha lo scopo di contrastare le discriminazioni e la violenza di genere. La violenza di genere e in particolare contro le donne mina alla base i diritti fondamentali delle donne quali dignità, accesso alla giustizia e parità di genere. A tale fine vengono individuate azioni e obiettivi che hanno lo scopo di: ampliare la consapevolezza su quali siano da considerarsi situazioni di molestie e violenza sessuale e di genere, e per rendere l'organizzazione il più possibile capace di contrastare tali violenze e molestie non solo grazie all'attivazione di procedure di contrasto; favorire il cambiamento culturale assicurando parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua.

L'obiettivo generale 3 si compone di 2 obiettivi specifici a loro volta declinati in azioni specifiche.

Obiettivo 3.1 - Contrastare i comportamenti discriminatori e situazioni di violenze di genere e violenze sessuali

Contrastare comportamenti discriminatori e situazioni di violenze di genere e violenze sessuali tramite la promozione, la valorizzazione, e l'attivazione di procedure di prevenzione e contrasto.

Azione 3.1.1 - Contrastare comportamenti discriminatori e situazioni di violenze di genere e violenze sessuali

Stilare un vademecum secondo le raccomandazioni a livello europeo e nazionale valido per tutti i settori aziendali; brochure dedicata alla tipologia di violenza e promuovere la conoscenza della violenza di genere anche negli ambulatori (*DPCM 24.11.17 Linee Guida nazionali per le aziende sanitarie e le aziende ospedaliere in tema di soccorso e assistenza socio-sanitaria alle donne vittime di violenza; Piano quadriennale 2020-2023 di Regione Lombardia per le politiche di parità e prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne*).

Capitolo 4 - Piano per la parità di genere in MultiMedica: Obiettivi

Obiettivo 3 - Contrastare le discriminazioni e la violenza di genere

Obiettivo 3.1 - Contrastare i comportamenti discriminatori e situazioni di violenze di genere e violenze sessuali

Istituzione di una casella di posta alla quale inviare le segnalazioni alla Consigliera di Parità, persona a cui far riferimento per la ricezione delle segnalazioni che si relazionerà con l'equipe dedicata.

Formazione del personale già assunto e per ogni neo assunto in merito agli strumenti aziendali attivi.

Responsabilità: Direzione Sanitaria – Ufficio Formazione, Direzione del Personale

Indicatori di monitoraggio:

- Numero di segnalazioni ricevute
- Numero di eventi organizzati
- Numero di eventi a cui l'azienda ha partecipato

Timing: 24 mesi

Azione 3.1.2 - Valorizzare e rendere visibili all'interno e all'esterno dell'azienda le iniziative che promuovono l'uguaglianza di genere in ogni ambito, contrastando gli stereotipi e i pregiudizi

Iniziative interne - Corsi di formazione

Implementazione di corsi di formazione in FAD e in presenza, che avranno lo scopo di creare la cultura del rispetto, attraverso interventi educativi continui. Questi interventi avranno lo scopo di favorire un clima accettante ed inclusivo, riconoscere le differenze di genere, abbattere le discriminazioni di genere, promuovere lo sviluppo di uno sportello psicologico dedicato ed un ambulatorio fucsia (partendo dall'area materno infantile).

Al fine di sviluppare i corsi di formazione verrà sviluppata una survey anonima, attraverso un test IAT (o altro), da somministrare al personale di MultiMedica per fotografare l'azienda sui costrutti impliciti e quindi comprendere quale sia il reale atteggiamento/comportamento verso la parità di genere all'interno del Gruppo.

Indicatori di monitoraggio:

- Numero di adesioni alla survey
- Numero di accessi allo sportello
- Numero di partecipanti ai corsi

Timing: 12 mesi

Capitolo 4 - Piano per la parità di genere in MultiMedica: Obiettivi

Obiettivo 3 - Contrastare le discriminazioni e la violenza di genere

Obiettivo 3.1 - Contrastare i comportamenti discriminatori e situazioni di violenze di genere e violenze sessuali

Promozione delle iniziative esterne – Giornate di sensibilizzazione

Allo scopo di mantenere alta l'attenzione sulla tematica dell'uguaglianza di genere, tramite sito e social network aziendali verranno inviate delle comunicazioni mirate in occasione delle giornate di sensibilizzazione internazionali (Giornata internazionale delle donne/8 marzo; Giornata internazionale contro la violenza sulle donne/25 novembre; Giornata internazionale delle donne nella scienza/11 febbraio etc.).

Responsabilità: Ufficio Marketing e Comunicazione

Indicatori di monitoraggio:

- Numero di news sul sito e visualizzazioni.
- Numero di post pubblicati sui social e visualizzazioni

Timing: 12 mesi

Capitolo 4 - Piano per la parità di genere in MultiMedica: Obiettivi

Obiettivo 3 - Contrastare le discriminazioni e la violenza di genere

Obiettivo 3.2 - Promuovere l'uso di una lingua rispettosa dell'identità di genere, non discriminatoria e inclusiva

Contrastare comportamenti discriminatori e di violenza verbale tramite la promozione dell'uso di una lingua rispettosa dell'identità di genere, non discriminatoria e inclusiva tramite la redazione e diffusione di linee guida e survey.

Ampliare il codice di comportamento aziendale evidenziando valori di sviluppo delle diversità e dell'inclusività.

Indicatori di monitoraggio:

- Revisione del codice di comportamento aziendale
- Diffusione aziendale

Timing: 12 mesi

Azione 3.2.1 - Adozione di un linguaggio rispettoso della dimensione di genere

Creazione e rimodulazione di alcuni articoli del codice di comportamento aziendale, concertate con le Direzioni Sanitaria e Risorse Umane.

Survey effettuata tramite un'intervista strutturata ai dipendenti a cura del Corso di Laurea in Infermieristica.

Responsabilità: Direzione Sanitaria - Ufficio Marketing e Comunicazione

Indicatori di monitoraggio:

- Numero di intervistati
- Analisi e risultati delle interviste

Timing: 12 mesi

Bibliografia e Sitografia



Gruppo
MultiMedica
Passione, ricerca e innovazione per la salute

Bibliografia e sitografia

- Gender Equality Strategy https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- Gender Equality Plans as an eligibility criterion in Horizon Europe https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe
- Factsheet Gender Equality: a strengthened commitment in Horizon Europe, <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/51704c8d-ca5f-11eb-84ce-01aa75ed71a1>
- Documentazione del Webinar Gender action: Gender Equality Plans in Horizon Europe, 15.6.2021. https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2021/06/GENDERACTION_GEPsWorkshop.pdf
- Guida ai cambiamenti strutturali nel mondo accademico e nelle organizzazioni di ricerca, passo dopo passo. 'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) ISBN 978-92-9493-646-2 © Unione europea, 2017. <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>
- Gender Equality Plan (Piano per l'Uguaglianza di Genere) Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta, Milano
- Gender Equality Plan Ospedale San Raffaele (OSR), Milano
- Gender Equality Plan Humanitas University, Milan
- El Arnaout, N., Chehab, R.F., Rafii, B. et al. Gender equity in planning, development and management of human resources for health: a scoping review. Hum Resour Health 17, 52 (2019). <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0391-3>
- World Health Organization. (2019) . Delivered by women, led by men: a gender and equity analysis of the global health and social workforce. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/311322> License: CC BY-NC-SA 3.0 IGO
- Report Ministero della Salute – Dipartimento di Statistica. Le Donne nel Sistema Sanitario Nazionale anno 2019. https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_3164_2_alleg.pdf

IRCCS MultiMedica - MultiMedica SpA
sedi:
via Fantoli 16/15, 20138 - Milano. tel. 02554061
via Milanese 300, 20099 - Sesto San Giovanni (MI). tel.02242091

Contatti: gep@multimedica.it
www.multimedica.it

seguici anche su



GruppoMultiMedica



Gruppo
MultiMedica
Passione, ricerca e innovazione per la salute