



UniSR

Università Vita-Salute
San Raffaele

Gender Equality Plan

2022-2024



UniSR

Università Vita-Salute
San Raffaele

Sommario

INTRODUZIONE	3
IL GRUPPO DI LAVORO	4
LA METODOLOGIA ADOTTATA	4
UNIVERSITÀ VITA-SALUTE SAN RAFFAELE	5
LA PARITÀ DI GENERE IN UNISR.....	7
IL PERSONALE DI UNISR 2022.....	8
POSIZIONI APICALI E DI RAPPRESENTANZA.....	9
LA CONCILIAZIONE VITA PRIVATA-LAVORO	13
IL PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE DI UNIVERSITÀ VITA-SALUTE SAN RAFFAELE	13
OBIETTIVO GENERALE 1: AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA SUL TEMA DELLE PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE.....	14
OBIETTIVO GENERALE 2: RIEQUILIBRARE LA PRESENZA DI UOMINI E DONNE NEL PERSONALE DI UNISR.....	19
OBIETTIVO GENERALE 3. MIGLIORARE LA RACCOLTA DEI DATI DISAGGREGATI PER GENERE, INCLUSI I PROGETTI DI RICERCA E LE PUBBLICAZIONI	21
OBIETTIVO GENERALE 4: INCORPORARE LA PROSPETTIVA DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA.....	23
OBIETTIVO GENERALE 5: MIGLIORARE EQUILIBRIO VITA-LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA	25
OBIETTIVO GENERALE 6: IMPLEMENTARE MISURE DI CONTRASTO ALLE VIOLENZE DI GENERE.....	27
OBIETTIVO GENERALE 7: IMPLEMENTAZIONE E MONITORAGGIO DEL GEP.....	30
VALORE COMPLESSIVO DEL GEP DI UNISR.....	32



UniSR

Università Vita-Salute
San Raffaele

Introduzione

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università Vita-Salute San Raffaele (di seguito anche "UniSR") è un documento strategico per la promozione delle pari opportunità e dell'inclusione delle persone che lavorano in Università.

L'adozione di un GEP, a livello di Ateneo, è indispensabile per l'accesso a risorse destinate alla ricerca scientifica di tipo europeo e nazionale. È richiesto, infatti, agli enti di ricerca e agli istituti di educazione superiore come requisito di ammissibilità per l'accesso ai bandi "Horizon Europe" a partire da gennaio 2022 e anni successivi.

Inoltre, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)¹ prevede una strategia nazionale per il contrasto alle discriminazioni di genere. Nello specifico, il PNRR richiede l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione, anche in applicazione delle Linee guida approvate nel 2021 dal Ministero dell'Università e della Ricerca.

Il piano, in linea con quanto previsto dalla più recente normativa nazionale ed europea, intende promuovere la piena partecipazione, il benessere individuale e collettivo e una migliore valorizzazione di tutte le persone che lavorano in Ateneo.

Il GEP è stato messo a punto attraverso un lavoro collegiale che ha visto la collaborazione di un Team GEP UniSR, costituitosi per l'occasione, con organi preesistenti all'interno dell'Università, tra cui Direzione Amministrazione e Finanza, Research Development, Comitato Unico di Garanzia (CUG), Direzione Affari Generali e Legali ed esponenti del corpo accademico appartenenti alle tre facoltà dell'Ateneo. La definizione del GEP ha inoltre tenuto conto del rapporto convenzionale con Ospedale San Raffaele, al fine di favorire possibili sinergie, momenti di condivisione e verifica degli sviluppi tra i due piani.

L'assessment di genere ha consentito di raccogliere dati quantitativi e qualitativi per ricostruire lo stato dell'arte della parità di genere e dell'inclusione in Ateneo. Tali dati hanno guidato il processo di identificazione dei gap di genere e la conseguente declinazione di obiettivi e azioni volte al miglioramento del bilanciamento di genere, della qualità dei servizi e del contributo alla ricerca scientifica attraverso un maggiore e più trasparente riconoscimento delle competenze di tutte le risorse umane impiegate in UniSR.

Il piano, infatti, è costituito da 7 obiettivi generali e 22 obiettivi specifici, con relative azioni da realizzare attraverso la messa a disposizione di risorse dedicate nell'arco di due anni - da maggio 2022 ad aprile 2024.

¹ Il testo è reperibile al [link https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf](https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf)



Nell'arco del suo periodo di implementazione, i progressivi risultati saranno valutati internamente ogni sei mesi attraverso la misurazione di alcuni indicatori propedeutici alla valutazione *in itinere* ed *ex post*, anche a vantaggio della costruzione di un approccio sostenibile per gli anni successivi.

Il gruppo di lavoro

Il lavoro di costruzione del presente Gender Equality Plan – avviato a ottobre 2021 – è stato possibile grazie alla costituzione di un gruppo di lavoro dedicato – il Team GEP – che raccoglie le diverse competenze necessarie e provenienti dai differenti ambiti dell'Ateneo: la Direzione Amministrazione e Finanza, il Servizio Research Development, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) la Direzione Affari Generali e Legali ed esponenti del corpo accademico appartenenti alle tre facoltà dell'Ateneo.

La metodologia adottata

Il GEP di UniSR si ispira alla metodologia e agli strumenti messi a punto nell'ambito di numerose esperienze che si sono susseguite negli ultimi anni nelle organizzazioni che svolgono ricerca scientifica in Europa e in Italia.

In particolare, sono stati fonte di ispirazione il toolkit Gender Equality in Academia and Research (GEAR) dell'Istituto Europeo per la Parità di Genere (EIGE)², l'approccio sviluppato nell'ambito del progetto TARGET³ e il Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani realizzato dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere⁴.

In tutti questi casi l'identificazione degli obiettivi del piano giunge a seguito di una fase preliminare di *gender auditing* in cui sono stati raccolti e analizzati i dati disaggregati per genere per individuare le aree in cui il *gender gap* è più evidente e le misure di intervento più urgenti.

Le metodologie di riferimento dimostrano l'importanza, non soltanto di individuare una figura di *Gender Agent* o *Gender and Diversity Agent* ma anche di costituire un gruppo di alto livello che accompagni il GEP sin dalla sua origine, contribuendo alla lettura dell'organizzazione, alla messa a fuoco degli obiettivi e alla successiva realizzazione delle azioni previste.

² Lo strumento Gender Equality in Academia and Research (GEAR), pubblicato a ottobre del 2016 dall'Istituto europeo per la Parità di genere (EIGE), è disponibile nelle 23 lingue dell'Unione europea, ha lo scopo di fornire alle università e alle organizzazioni di ricerca strumenti pratici per la raggiungimento di differenti obiettivi di parità di genere in tutte le fasi di implementazione del cambiamento organizzativo, dalla creazione di un Gender equality Plan alla valutazione del suo impatto reale. Ulteriori informazioni sono disponibili a questo link: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-academia-and-research-gear-tool>

³ TARGET è un progetto finanziato da Horizon 2020 che contribuisce all'avanzamento della parità di genere nella ricerca e nell'innovazione in sette istituzioni innovative per la parità di genere nel bacino del Mediterraneo - incluse organizzazioni che sviluppano ricerca, che finanziano ricerca e una rete di università. Ulteriori informazioni sul progetto sono disponibili a questo link: <http://www.gendertarget.eu/>

⁴ https://www.cru.it/documenti/54/New-category/854/VademecumGEP_CRUI.pdf



UniSR

Università Vita-Salute
San Raffaele

In coerenza con questo approccio UniSR ha costituito il team GEP che, in collaborazione con gli organi preesistenti e un gruppo di consulenti esperti di parità di genere e *Gender Equality Plans* (*Fondazione Giacomo Brodolini*) ha animato la definizione del GEP.

Nelle pagine seguenti, a una breve ricostruzione della fotografia di Università Vita-Salute San Raffaele in ottica di genere aggiornata al 1° febbraio 2022, segue una presentazione di dettaglio degli obiettivi e delle azioni del piano.

Università Vita-Salute San Raffaele

Università Vita-Salute San Raffaele è un ateneo non statale con sede a Milano. L'Ateneo si caratterizza fin dalla sua origine per una forte integrazione tra la ricerca in ambito biomedico e quella in ambito socio-psicologico e filosofico, nella convinzione che il miglioramento della condizione umana non possa prescindere da nessuna di queste tre dimensioni. Con oltre 4.000 studenti iscritti, UniSR offre corsi di laurea triennale e magistrale, scuole di specializzazione, master post-laurea e programmi di dottorato. UniSR condivide il campus con l'IRCCS Ospedale San Raffaele (di seguito anche "OSR" e/o "Ospedale") formando una struttura complessa, con più di 100 laboratori e 1.200 tra ricercatori e ricercatrici.

La sinergia tra UniSR e OSR ha contribuito a farne un'eccellenza riconosciuta a livello internazionale: il Campus, infatti, è membro della European University Hospital Alliance (EUHA) la quale raccoglie i nove migliori ospedali universitari e di ricerca a livello europeo. Nel contesto italiano, come riportato dalle classifiche Censis 2021⁵ degli atenei non statali, UniSR è prima in classifica per le lauree magistrali a ciclo unico con i corsi di laurea in Medicina e Chirurgia e Odontoiatria e Protesi dentaria, e primeggia nel settore delle discipline letterario-umanistiche sia per le lauree triennali sia per quelle magistrali.

Con l'affermarsi della «società della conoscenza⁶», le istituzioni universitarie devono sempre più confrontarsi con nuove sfide, tra cui la sostenibilità ambientale, la cultura dell'innovazione, l'inclusione e il multiculturalismo. A tal fine, nel Piano Strategico 2019-2022 di UniSR, sono stati individuati 3 macro-obiettivi di carattere trasversale, che riguardano tutta la popolazione dell'Ateneo (studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo, ecc.) e che coinvolgono tutti gli ambiti (politiche di reclutamento, infrastrutture, comunicazione, ecc.):

- Benessere degli studenti;
- Internazionalizzazione;
- Trasformazione digitale.

⁵ Centro Studi Investimenti Sociali, è un istituto di ricerca socio-economica che ogni anno produce una classifica delle università italiane attraverso un'analisi e valutazione delle strutture disponibili, dei servizi erogati, del livello di internazionalizzazione, della capacità di comunicazione 2.0 e della occupabilità.

⁶ Segue la «società dell'informazione», guidata dalla rivoluzione tecnologica; con «società della conoscenza» ci si riferisce alle trasformazioni etiche, sociali e politiche che hanno conferito al sapere una centralità fondamentale nei processi economici e di vita.



L'attenzione alla dimensione di genere in UniSR nasce già prima della pubblicazione, da parte della Direzione Generale per la ricerca e l'innovazione della Commissione Europea, della Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans⁷, con riferimento alla programmazione del settennato 2021-2027.

Sono, infatti, presenti in UniSR figure professionali di riferimento come la Delegata Rettorale per le disabilità e le pari opportunità e organi istituzionali come il Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità (CUG). Quest'ultimo è stato istituito nel 2019 con lo scopo di implementare "attività funzionali alla realizzazione delle pari opportunità all'interno dell'Università Vita-Salute San Raffaele"⁸, sviluppando attività di prevenzione, contrasto alla discriminazione e promozione dell'uguaglianza di genere, come i seminari di formazione su stereotipi di genere e implicit bias rivolti a tutta la popolazione UniSR svoltisi nel corso del 2021.

Gli impegni sopracitati trovano supporto nei principi già riconosciuti di eguaglianza e non discriminazione, insieme a quelli di valorizzazione delle risorse umane e condanna degli abusi morali e sessuali presenti nel Codice Etico⁹ di Università.

Nel 2016, inoltre, è stato inaugurato l'*Interfaculty Centre for Gender Studies* (di seguito anche "Centro"), con il fine di promuovere, sviluppare e integrare una prospettiva di genere negli studi e nelle ricerche di UniSR, riconoscendo la necessità e la rilevanza della dimensione di genere per le ricerche filosofiche, psicologiche e bio-mediche. Il Centro ha individuato le seguenti linee di ricerca:

- Persone e corpi;
- Salute e cura;
- Diritti, politiche e giustizia;
- Linguaggio, identità di genere e realtà sociale;
- Carriera, potere e autorità;
- Donne nelle scienze e in filosofia.

Nell'ambito di queste linee di ricerca si trovano nodi e temi cruciali come i discorsi di incitamento all'odio, la medicina di genere, ma anche una revisione della storia della scienza e della filosofia o i diversi stili di leadership, divulgati attraverso la serie dei *Gender lunch seminar*, lanciata nel 2016 con l'inaugurazione del Centro e riproposta per tutti gli anni seguenti.

Il Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia in lingua inglese, l'*International Medical Doctor Program* (IMDP), ha recentemente modificato il proprio ordinamento, aggiornandolo inserendo all'interno del Piano degli Studi specifici insegnamenti dedicati alla medicina di genere. In tal senso, a partire

⁷ Commissione Europea (2021), Horizon Europe guidance on gender equality plans. Reperibile a questo link: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

⁸ Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità (D.R. n. 5995/2019)

⁹ Codice Etico UniSR <https://www.unisr.it/attachments/Codice-Etico/9a4d2b52-5bb3-4545-b41d-d0ac94e80dd9/17ecf82a-28e4-4c97-be86-1c29546f2f67.pdf>



dal I e fino al V anno di corso, ben 15 crediti formativi declineranno tematiche relative alla medicina di genere, sviluppando contenuti nei seguenti insegnamenti: *Medicine as a Human Endeavour; Endocrine and kidney diseases; Psychiatry and Clinical Psychology; Womens' health; Children's health; Medical approach to the patient: chronic care.*

Nella sua offerta formativa IMDP si avvale di un percorso didattico omogeneo, vocazionale, selettivo e caratterizzante, completamente dedicato al tema della Global Health – *Global health track* – dove vengono esaminate e discusse problematiche relative tanto alla medicina di genere quanto alle politiche sanitarie e al rapporto tra diritto alla salute ed effettiva disponibilità di risorse, il tutto con un approccio sociologico, economico e culturale di ampio respiro, particolarmente attento agli ambiti di linguaggio e inclusione.

Il Corso di Laurea Magistrale in Filosofia del Mondo Contemporaneo offre il corso *Gender studies: filosofia e metodologia*, il quale mette a fuoco non solo la rilevanza teorica, ma anche metodologica che l'adozione di una prospettiva di genere assume, occupandosi dei risvolti sociali, politici, etici, fenomenologici e linguistici relativi all'appartenenza di genere. Dall'A.A. 2020/2021 il corso è erogato anche agli/alte studenti/studentesse del Corso di Laurea Triennale in Psicologia. Inoltre, i Corsi di laurea delle Facoltà di Medicina e Chirurgia, Psicologia e Filosofia offrono il corso *Il genere nella medicina: aspetti fisiopatologici e socio-culturali.*

La parità di genere in UniSR

Nell'arco di tempo tra ottobre 2021 e marzo 2022 è stata svolta un'attività di raccolta e analisi dati che ha avuto una funzione propedeutica e diagnostica rispetto alla costruzione del Gender Equality Plan di UniSR.

Una sintesi della tipologia dei dati raccolti è riportata nella tabella sottostante, con relativi riferimenti temporali. Tutti i dati relativi alla popolazione UniSR elencata in tabella sono da intendersi analizzati in forma disaggregata per genere.

Tabella 1: Dati UniSR analizzati per la costruzione del GEP, per genere

DATI RACCOLTI	Anno	DATI RACCOLTI	Anno
Totale personale UniSR	2022	Studenti corsi di laurea	2021-2022
Personale UniSR (dettaglio aree)	2022	Studenti Dottorati	2021-2022
Personale UniSR (Dettaglio Fasce Docenti)	2022	Studenti Master	2021-2022



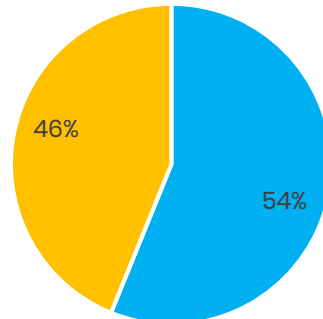
Personale UniSR (Posizioni di responsabilità)	2022	Studenti Scuole specializzazione	2020-2021
Personale UniSR (Posizioni apicali)	2022	Rappresentanti degli studenti	2021-2022
Part-time (Personale Tecn-Amministrativo)	2022	Personale che usufruisce di Smart-working	2022
Personale che usufruisce di 104	2022	Componenti comitati (dettaglio per comitati)	2022
Personale che usufruisce di Congedo parentale	2022		

Quanto segue è un resoconto di questa indagine preliminare, che ha lo scopo di fornire una fotografia dello stato dell'arte di UniSR in tema di parità di genere e integrazione della dimensione di genere nei prodotti didattici e della ricerca.

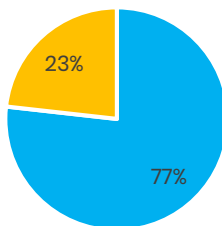
Il personale di UniSR 2022

Con riferimento al mese di febbraio 2022 si osserva che la presenza di dipendenti di sesso femminile in UniSR è prossima al 50%, con alcune rilevazioni differenti a seconda delle aree di UniSR analizzate. Per esempio, il personale coinvolto nelle attività di Ricerca è prevalentemente maschile, così come il personale Docente, mentre l'area Tecnico-Administrativa registra una maggior presenza femminile (69%).

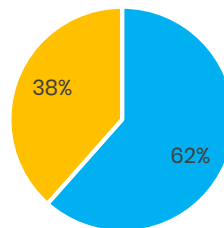
% totale dipendenti UniSR
2022, per genere



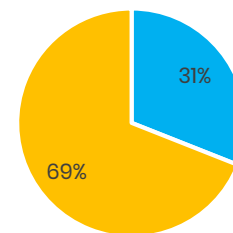
% Docenti dipendenti
UniSR, 2022, per genere



% Dipendenti Ricercatori/trici
UniSR, 2022, per genere



% Dipendenti Tecnico-
Amministrativi UniSR, 2022,
per genere



■ Uomini ■ Donne

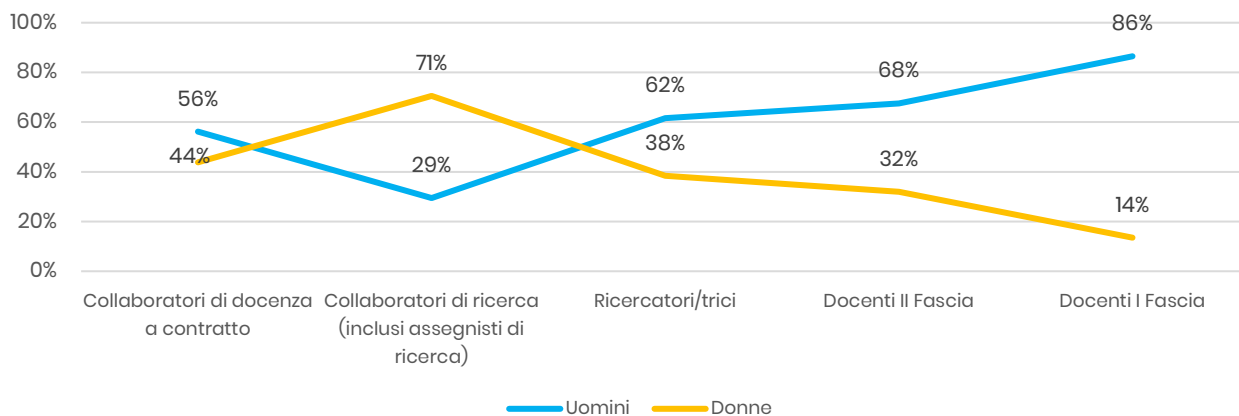
Posizioni apicali e di rappresentanza

La valutazione avvenuta a seguito dei dati sopra riportati, ha fatto emergere l'esigenza di approfondire il dettaglio delle differenti fasce Docenti per studiare più a fondo la proporzione di uomini e donne.

Dal grafico sottostante si evince che la fascia dei collaboratori di docenza a contratto mantiene un buon bilanciamento (44% di donne e 56% di uomini). I collaboratori e le collaboratrici di ricerca mostrano una prevalenza femminile (71%), che tende ad invertirsi a partire dalla posizione di Ricercatore dipendente (uomini 62% e donne 38%). I Docenti di ruolo di II fascia sono il doppio rispetto alle colleghe (rispettivamente 68% e 32%), mentre i Docenti di ruolo di I fascia sono prevalentemente uomini. In generale i dati evidenziano un maggiore equilibrio nelle prime fasi di carriera per Ricercatori e Docenti, rispetto alle progressioni più avanzate.

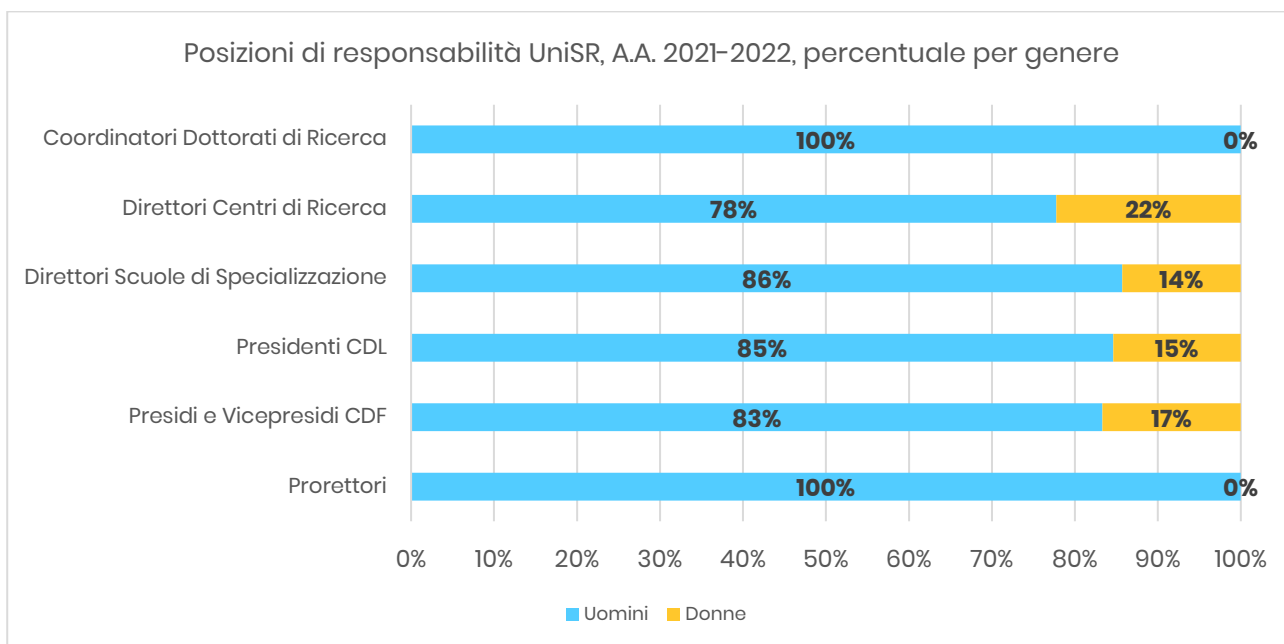


% Personale UniSR per genere nella progressione di carriera Didattica e Ricerca, 2022

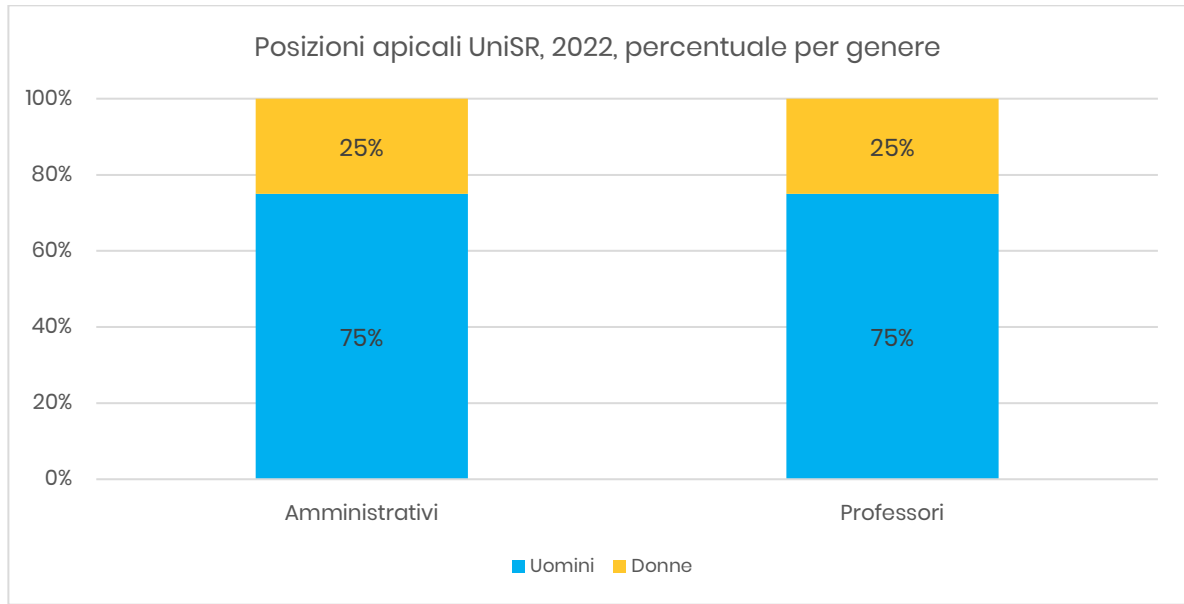


Nelle posizioni di responsabilità dell'Ateneo si registra una minor presenza femminile (circa 15%). Andando nel dettaglio, le donne ricoprono alcune posizioni di direzione di Consigli di Facoltà, Consigli di Corso di Studio, Consigli di Scuola di Specializzazione e Centri di Ricerca, e sono assenti nei Prorettorati.

Posizioni di responsabilità UniSR, A.A. 2021-2022, percentuale per genere

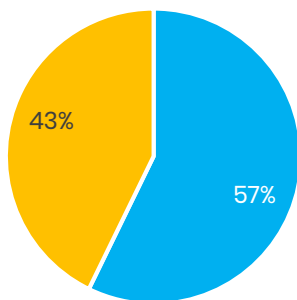


Anche nelle le posizioni apicali di UniSR – Didattica, Ricerca e Amministrazione – si riscontra una presenza prevalentemente maschile. Il ruolo di Consigliere Delegato è ricoperto da una donna.

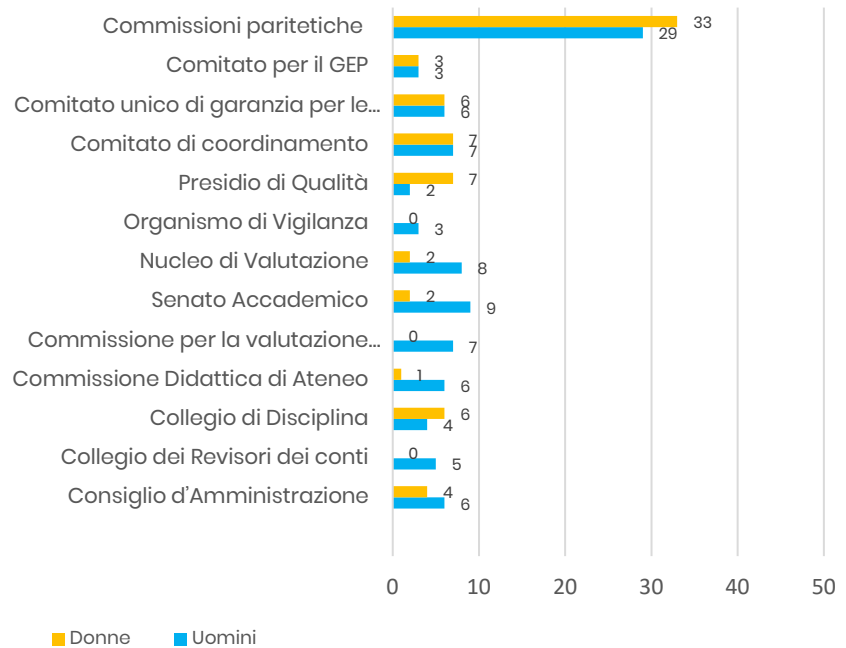


Allo stesso modo, osservando la composizione dei Comitati, emerge una presenza femminile intorno al 40%, a fronte di una maggioranza maschile.

Componenti Comitati
UniSR, 2022, %
personale per genere



Dettaglio Componenti Comitati UniSR, 2022, unità,
per genere





Diversi studi dimostrano che i fattori che facilitano o impediscono il progresso di carriera nelle organizzazioni possono essere molteplici, quali a titolo esemplificativo ambienti di lavoro poco sicuri, pregiudizi e stereotipi di genere su desideri e competenze, procedure di selezione poco trasparenti, iniqua distribuzione del lavoro di cura non pagato.

Per esempio, il progetto *GARCIA - Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries*, che ha coinvolto 7 università e centri di ricerca in Europa¹⁰, ha individuato i problemi di avanzamento di carriera nell'ambito delle materie STEM (Scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e ha previsto alcune aree di intervento tra cui 1) l'opacità nel decision-making; 2) le implicazioni di genere delle pratiche istituzionali; 3) la scarsa presenza di una prospettiva di genere nella ricerca e nei curricula; 4) l'influenza dei pregiudizi di genere nella valutazione dell'eccellenza; 5) la mancanza di politiche di gestione delle risorse umane attente al genere, come l'organizzazione del lavoro in termini di conciliazione tra vita privata e lavoro¹¹.

Anche sulla scorta dei risultati del progetto GARCIA e degli studi dell'agenzia europea per la parità di genere (EIGE)¹² e della Commissione Europea¹³, UniSR ha calibrato gli obiettivi e le azioni del presente GEP.



¹⁰ Università di Trento (Italia); Università di Lovanio (Belgio); Radboud University (Olanda); University of Iceland; Università di Losanna (Svizzera); ZRCASU Research Centre of the Slovenian Academy of Science and Arts Italy (Slovenia); Joanneum Research (Austria). Per approfondimenti: <http://garciaproject.eu/>

¹¹ Annalisa Murgia e Barbara Poggio (2015), Il progetto GARCIA – Università e Ricerca in ottica di Genere: superare le asimmetrie e l'instabilità lavorativa The GARCIA project – Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries, in *Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una società che si evolve* (a cura di Sveva Avveduto, M. Luigia Paciello, Tatiana Arrigoni, Cristina Mangia, Lucia Martinelli), IRPPPS Monografie – e-publishing, pp. 247–252.

¹² EIGE (2019), Gender equality Index. Thematic Focus on Work-life balance. Disponibile a questo link: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/work-life-balance>

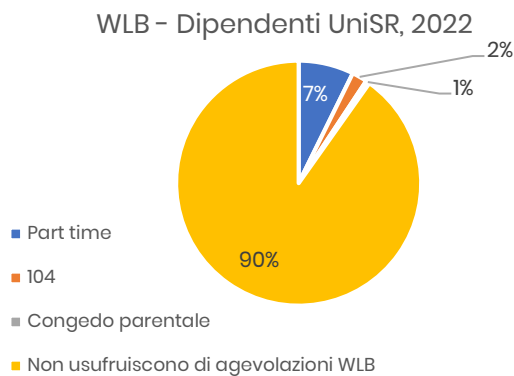
EIGE (2022). Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic. Disponibile a questo link: <https://eige.europa.eu/about-eige/director-speeches/gender-equality-and-socio-economic-impact-covid-19-pandemic>

¹³ European Commission (2020). The impact of sex and gender in the current Covid-19 pandemic. Disponibile a questo link: https://ec.europa.eu/info/news/impact-sex-and-gender-current-covid-19-pandemic-2020-may-28_en

European Commission (2021). She figures 2021. Disponibile a questo link: <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

La conciliazione vita privata-lavoro

Le politiche che favoriscono un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata sono molto importanti per favorire un maggiore bilanciamento della presenza di donne all'interno di alcune aree di UniSR, anche in considerazione di un disequilibrio negli impegni domestici che vede le donne, a tutt'oggi, coinvolte in via prevalente. A tal proposito l'analisi



disaggregata per genere dimostra come tra tutti i dipendenti siano solo donne a ricoprire posizioni in regime di part-time e ad usufruire del congedo parentale. Inoltre, il 75% dei dipendenti che usufruiscono di quanto previsto dalla Legge 104 sono donne. Tuttavia, va specificato che si tratta di numeri contenuti. Come mostrato dal grafico a torta, infatti, soltanto il 10% del totale dei dipendenti di Università Vita-Salute San Raffaele usufruisce di una qualche agevolazione per la

conciliazione tra vita privata e lavoro. In particolare, il 7% è impiegato in un regime di part-time, il 2% ha usufruito nel 2022 delle agevolazioni previste dalla Legge 104, e l'1% del congedo parentale.

I dati disaggregati per genere appena analizzati costituiscono il primo passo verso la costruzione del presente Gender Equality Plan (GEP) con cui UniSR si impegna ad affrontare le disuguaglianze e gli squilibri di genere, attraverso lo sviluppo e l'attuazione di una serie di azioni che favoriscano una trasformazione dei processi, delle culture e delle strutture organizzative in un'ottica intersezionale di genere, ovvero capace di prendere in considerazione possibili discriminazioni derivanti anche da altri fattori quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: etnia, disabilità, identità di genere, orientamento sessuale.

Dall'analisi qualitativa svolta emerge infine il bisogno di: i) organizzare percorsi di formazione e sensibilizzazione sul tema delle pari opportunità e della leadership inclusiva; ii) formulare guide per una comunicazione inclusiva e non ostile; iii) intervenire sulle politiche di reclutamento; iv) migliorare l'equilibrio vita-lavoro e prevedere misure di contrasto alle violenze di genere.

Il piano per la parità di genere di Università Vita-Salute San Raffaele

Il processo di Gender Auditing di Università Vita-Salute San Raffaele ha avuto una durata di circa otto mesi e ha contato 9 riunioni a cadenza mensile, online e in presenza presso la sede di UniSR a Milano, e ha coinvolto il Team GEP e le consulenti di Fondazione Giacomo Brodolini.



Sulla base della raccolta dei dati illustrati nella sezione precedente del GEP e dall'analisi di questi, sono stati individuati gli obiettivi del Gender Equality Plan di Università Vita-Salute San Raffaele.

La Direzione Amministrazione e Finanza, insieme ad altri attori responsabili per le differenti aree, ha preso parte al lavoro di auditing, fornendo i dati richiesti, e assistendo a tutte le tappe della costruzione del presente piano. Successivamente gli obiettivi e le azioni sono stati presentati, discussi ed approvati dal CdA di UniSR.

Come già anticipato, UniSR, oltre a condividere il campus con Ospedale San Raffaele, condivide anche momenti di sinergia e confronto. Per questa ragione, durante l'elaborazione del GEP, le due organizzazioni hanno individuato aree di collaborazione e azioni da realizzare congiuntamente, per favorire una maggiore capacità di impatto delle reciproche iniziative.

I sette obiettivi generali previsti dal piano sono:

Obiettivi Generali	
1	Aumentare la consapevolezza sul tema delle pari opportunità di genere
2	Riequilibrare la presenza di uomini e donne nel personale di UniSR
3	Migliorare la raccolta dei dati disaggregati per genere, inclusi i progetti di ricerca e le pubblicazioni
4	Incorporare la prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica
5	Migliorare equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa
6	Implementare misure di contrasto alle violenze di genere
7	Implementare e monitorare il GEP

La descrizione degli obiettivi generali si articolerà nei successivi paragrafi mostrando la composizione degli obiettivi specifici, le azioni, i responsabili dell'implementazione del piano, i tempi di implementazione degli obiettivi (generali e specifici) attraverso le azioni di cui si corredano e gli indicatori di monitoraggio.

Obiettivo generale 1: Aumentare la consapevolezza sul tema delle pari opportunità di genere

Le azioni previste nell'ambito di questo obiettivo generale si prefiggono di aumentare la consapevolezza sul tema delle pari opportunità di genere. Per fare ciò, l'obiettivo generale 1 è stato declinato in 6 obiettivi specifici.



L'obiettivo specifico 1.1 prevede l'istituzione di una figura di raccordo, il *Gender Agent*, che resta in carico per l'intera durata dell'implementazione del GEP (2 anni), con lo scopo di monitorare l'attivazione e la realizzazione di tutti gli obiettivi del piano e le relative azioni, nei tempi prestabiliti.

La decisione di avere una figura di riferimento incaricata del monitoraggio del GEP è una scelta che si pone in linea con le indicazioni del toolkit GEAR di EIGE e del progetto Target a cui il GEP di UniSR si ispira.

Il *Gender Agent* sarà una persona interna alla struttura amministrativa di UniSR e costituirà il riferimento per tutti gli attori dell'implementazione del piano, il nodo di convergenza delle attività di raccolta dati e insieme il punto di diffusione delle informazioni di monitoraggio del GEP che saranno tradotte nelle differenti aree di Università secondo le competenze (comunicative, informative, formative ecc.) e le esigenze dello sviluppo del piano. Al *Gender Agent* è infatti demandata l'attività di reporting dello stato dell'arte del GEP di UniSR con cadenza semestrale.

Per contribuire a un aumento di consapevolezza sulla parità di genere, **l'obiettivo 1.2** prevede la realizzazione di un percorso di formazione che metta in luce le caratteristiche degli stereotipi di genere e aiuti a contrastarli. Il percorso, studiato per le specificità di UniSR sarà realizzato da un'organizzazione esperta di parità di genere. Il percorso formativo avrà la forma di una pillola di formazione fruibile a distanza (FAD).

La formazione contro gli stereotipi di genere sarà costruita in modo accessibile, conforme alle esigenze riscontrate e pensata per un pubblico ampio, con il pregio di distribuire delle linee culturali condivise e potenzialmente ampliabili nei movimenti anche spontanei della popolazione di UniSR. Progressivamente, tutto il personale sarà coinvolto nell'iniziativa di formazione.

L'obiettivo specifico 1.3 prevede ancora un'azione di formazione e riguarderà la costruzione e l'erogazione di una prima formazione sperimentale, in presenza, sul tema della Leadership inclusiva per il personale impiegato nelle posizioni apicali.

Quest'intervento ha l'obiettivo di contribuire all'elaborazione di nuovi modelli di leadership che superino stereotipi, decostruiscano i pregiudizi inconsci e favoriscano non soltanto il riequilibrio della presenza di donne nei ruoli apicali ma anche una gestione dei team più inclusiva per tutte e tutti.

L'obiettivo specifico 1.4, prevede la formulazione e distribuzione di linee guida per una comunicazione inclusiva. Con il supporto di una consulenza esterna, la collaborazione del lavoro di ricerca della Facoltà di Filosofia e del supporto del CUG, UniSR metterà a punto delle linee guida sulla comunicazione inclusiva da utilizzarsi nello sviluppo di prodotti di comunicazione esterna, e nella comunicazione interna all'organizzazione.

L'obiettivo specifico 1.5 prevede un intervento di comunicazione interna per informare il personale dell'esistenza del GEP e dei suoi contenuti.



La prima azione a breve termine è la pubblicazione del GEP sul sito istituzionale di Università, e la diffusione a mezzo mailing list interna a tutto il personale dipendente di UniSR afferente alle differenti aree che compongono l'organizzazione e ai differenti livelli di carriera e responsabilità. L'azione di comunicazione mirerà a valorizzare il contenuto del GEP e il lavoro alla base della sua realizzazione, così da trasmettere l'investimento culturale nell'operazione del Gender Equality Plan.

Infine, **l'obiettivo specifico 1.6** prevede la creazione di uno spazio di archiviazione intranet, dove depositare e consultare i contenuti di genere prodotti e selezionati da altre iniziative, in Italia e in Europa. Lo spazio sarà messo a disposizione del personale UniSR con differenti modalità di fruizione: in modalità volontaria per chiunque volesse approfondire il tema e in modalità obbligatoria per quanto riguarda le formazioni in FAD, non appena disponibili già nell'arco temporale dell'implementazione del presente piano, e a tutto il personale UniSR e studenti.

Obiettivo Generale 1 Aumentare la consapevolezza sul tema delle pari opportunità di genere

Investimento totale

€ 142.650,00

Obiettivo specifico 1.1	Istituire la figura del Gender Agent
Azione 1.1.1	<i>Selezionare e incaricare una risorsa come Gender Agent, almeno per la durata dell'implementazione del GEP</i> UniSR procederà alla nomina di una risorsa qualificata interna responsabile dell'implementazione e del monitoraggio del GEP. La figura svolgerà un ruolo strategico per il raggiungimento degli obiettivi e rappresenterà il punto di riferimento interno ed esterno per la parità di genere.
Responsabilità	Direzione Amministrazione e Finanza
Timeline	Entro i primi due mesi di avvio del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Assegnazione del ruolo di Gender Agent con incarico di due anni, con il 50% del tempo di impiego dedicato al monitoraggio (costante per tutta la durata del GEP); • Implementazione delle attività previste nell'ambito del GEP; • reporting (ogni sei mesi per un totale di 4 Report di cui 1 finale e 3 intermedi) dell'implementazione del GEP di UniSR.



Obiettivo specifico 1.2	Organizzare percorso di formazione e sensibilizzazione
Azione 1.2.1	<p><i>Realizzazione ed erogazione di pillole formative su genere e stereotipi da inserire in formazione obbligatoria per il personale interno, il personale in reclutamento, studenti al momento dell'immatricolazione e già immatricolati (FAD).</i></p> <p>UniSR procederà alla predisposizione di una pillola formativa su parità di genere, stereotipi e pregiudizi di genere inconsapevoli e violenza di genere, da somministrare in modalità di formazione a distanza (FAD) a tutto il personale interno ed agli studenti. La formazione ha lo scopo di fornire consapevolezza sulla diversità e l'inclusione, migliorare le capacità di comunicazione di queste conoscenze e prevenire comportamenti discriminatori.</p>
Responsabilità	Polo Studenti, Direzione Amministrazione e Finanza
Timeline	A partire dai primi 9 mesi dall'avvio del GEP e per tutta la durata del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Realizzazione della pillola formativa FAD;• Fruizione della pillola formativa da parte di tutta la popolazione UniSR: target intermedi: 25% popolazione primi 6 mesi; 50% 12 mesi; 75% 18 mesi; 90% 24 mesi.

Obiettivo specifico 1.3	Prevedere interventi di formazione su inclusive leadership e gender equality
Azione 1.3.1	<p><i>Partecipazione da parte di una selezione dei dipendenti al percorso costruito ad hoc (inclusive leadership per posizioni apicali, di ecc.)</i></p> <p>UniSR procederà alla progettazione di un percorso di formazione nella forma di workshop in presenza, rivolto a team leader e persone in ruoli di leadership, indicati dalla Direzione Amministrazione e Finanza, per fornire metodi e strumenti di gestione quotidiana del proprio lavoro e del proprio team che migliorino le relazioni con colleghi e utenti.</p>
Responsabilità	Ufficio Amministrazione del Personale
Timeline	Entro il mese 21 di avvio del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Identificazione del gruppo per la formazione;• Erogazione della formazione in presenza.



Obiettivo specifico 1.4	Formulare linee guida per una comunicazione inclusiva
Azione 1.4.1	<i>Predisposizione linee guida</i> UniSR formulerà, approverà e diffonderà precise linee guida sul linguaggio inclusivo sia per quanto concerne la comunicazione interna che la comunicazione esterna.
Responsabilità	Servizio Marketing e Comunicazione, Ufficio Research Policy in collaborazione con il CUG e la Facoltà filosofia
Timeline	Entro i primi 12 mesi di avvio del GEP
Indicatore	<ul style="list-style-type: none">• Invio delle linee guida a tutto il personale UniSR a mezzo posta elettronica e pubblicate su intranet.

Obiettivo specifico 1.5	Comunicare l'esistenza del GEP e dei suoi contenuti
Azione 1.5.1	<i>Pubblicazione del GEP e comunicazione della sua esistenza</i> Il Piano per la parità di genere, approvato dal CdA, sarà formalmente pubblicato sul sito web di UniSR e condiviso con tutta la popolazione del Campus.
Responsabilità	Servizio Marketing e Comunicazione
Timeline	Entro i primi due mesi dall'approvazione del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Pubblicazione del GEP sul sito di UniSR e invio mail informativa a tutto il personale UniSR sulla pubblicazione del Piano, sui contenuti, e sul personale coinvolto e responsabile dell'implementazione del GEP;• Numero di persone che consultano il documento – almeno 40% della popolazione.

Obiettivo specifico 1.6	Creare uno spazio intranet dove archiviare e consultare i contenuti di genere
Azione 1.6.1	<i>Creazione di uno spazio dedicato, comunicazione della sua esistenza, progressivo aggiornamento con documenti selezionati</i> UniSR si impegna a creare uno spazio intranet dove archiviare i contenuti di genere per favorirne la consultazione, conoscenza e diffusione. A tale scopo si impegna a darne opportunità visibilità.
Responsabilità	Servizio Marketing e Comunicazione; Direzione Sistemi informativi



Timeline	Entro il primo anno di avvio del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Creazione di uno spazio intranet accessibile a tutto il personale UniSR;• invio comunicazione informativa sull'esistenza dello spazio e sul suo funzionamento;• numero accessi all'intranet (almeno il 30% della popolazione UniSR).

Obiettivo generale 2: Riequilibrare la presenza di uomini e donne nel personale di UniSR

L'obiettivo generale è riequilibrare la presenza di uomini e donne nelle differenti posizioni di UniSR. Secondo la Commissione Europea il divario di genere è sintomo di mancata valorizzazione dei talenti¹⁴. Ispirata dai principi dell'Unione europea, UniSR ha messo a punto due obiettivi specifici corredati di attività che hanno lo scopo di contrastare tendenze discriminatorie dal punto di vista del genere.

L'obiettivo specifico 2.1 vede l'elaborazione di linee guida per i processi di selezione e reclutamento che possano rendere trasparenti e verificabili le procedure di assunzione. L'azione vedrà nello specifico la realizzazione di una policy interna per la selezione e assunzione del personale tecnico-amministrativo, che abbia come obiettivo quello di mettere in luce e contrastare le più note situazioni di discriminazione inconscia di genere. A tale scopo UniSR si doterà di una consulenza esterna esperta di parità di genere e di implementazione di misure a sostegno della parità di genere in organizzazioni di ricerca.

Le linee guida saranno pubblicate e diffuse internamente dal Servizio Marketing e Comunicazione.

L'obiettivo specifico 2.2 vedrà la realizzazione di un lavoro di sensibilizzazione del personale incaricato alla selezione e assunzione del personale tecnico-amministrativo su stereotipi di genere, ma anche su pregiudizi legati all'etnia, la religione, l'orientamento sessuale e la disabilità. L'azione prevede che il materiale di sensibilizzazione venga distribuito anche ai membri delle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale docente e ricercatore. Il percorso di formazione sarà erogato in presenza, con l'assistenza di una consulenza specializzata esterna.

Il monitoraggio dei dati permetterà di rilevare in entrambi gli obiettivi il miglioramento del gap di genere, la cui analisi costituirà il punto di partenza della progettazione del GEP successivo.

¹⁴ Commissione Europea (2020), COM (2020) 152 final - COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI, Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025. Disponibile al seguente link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>



Obiettivo Generale 2:

Riequilibrare la presenza di uomini e donne nel personale di UniSR

Investimento totale

€ 18.500,00

Obiettivo specifico 2.1	Elaborare linee guida per i processi di recruiting
Azione 2.1.1	<i>Pubblicazione delle linee guida</i> Elaborazione e adozione di linee guida concernenti metodi e criteri di recruitment in modo da rendere trasparente e inclusivo il processo e ridurre il rischio di bias. Le linee guida saranno rese pubbliche e promosse.
Responsabilità	Ufficio Amministrazione del personale e Servizio Marketing e Comunicazione
Timeline	Entro i primi 12 mesi di avvio del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Pubblicazione delle linee guida;• Messa a terra di attività di promozione e comunicazione interna ed esterna sull'esistenza delle linee guida;• Monitoraggio del gap del genere sottorappresentato in seguito all'adozione delle linee guida;• Rilevazione del dato sulla riduzione del gap di genere entro i 24 mesi di implementazione del GEP.

Obiettivo specifico 2.2	Realizzare un percorso di formazione ad hoc per il personale coinvolto nel recruitment
Azione 2.2.1	<i>Messa a punto ed erogazione di formazione su pregiudizi inconsapevoli e recruitment</i> UniSR progetterà una formazione elaborata ad hoc su pregiudizi e stereotipi legati al genere, l'etnia, la religione, l'orientamento sessuale, la disabilità e la erogherà al personale coinvolto nel recruitment.
Responsabilità	Ufficio Amministrazione del Personale
Timeline	Entro i primi 18 mesi di avvio del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Elaborazione del progetto di formazione specifica;• Erogazione delle due formazioni in presenza;• Monitoraggio del gap di genere in seguito all'adozione delle linee guida;



- Rilevazione del dato sulla riduzione del gap di genere entro i 24 mesi di implementazione del GEP.

Obiettivo generale 3. Migliorare la raccolta dei dati disaggregati per genere, inclusi i progetti di ricerca e le pubblicazioni

L'obiettivo generale 3 si prefigge lo scopo di istituzionalizzare la raccolta di dati disaggregati per genere per integrare e completare il dataset preesistente. Un particolare sforzo verrà fatto per raccogliere dati in merito ai progetti di ricerca e alle pubblicazioni che contengano un focus sulla prospettiva di genere, in accordo anche con le disposizioni del Piano ministeriale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (in attuazione dell'articolo 3, comma 1, Legge 3/2018) e delle linee guida di Horizon Europe che individuano, nell'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca, un approccio necessario per incrementare la qualità¹⁵ della ricerca stessa.

L'obiettivo specifico 3.1, infatti, ha lo scopo di implementare una metodologia per la raccolta dei dati sui progetti di ricerca, concepita per le esigenze di UniSR ma anche in grado di raccogliere dati comparabili con altre istituzioni a livello nazionale ed europeo. Il fine specifico dell'azione correlata a questo obiettivo è quello di creare un database che renda immediatamente evidenti quanti, quali e in che modo i progetti di ricerca abbiano integrato la prospettiva di genere al loro interno.

Il database sarà uno strumento non solo di monitoraggio ma anche di formazione e di ricerca per l'implementazione di ulteriori progetti che integrino la prospettiva di genere, e che possano beneficiare di esperienze interne pregresse in un circolo virtuoso di scambio.

Con la medesima intenzione verrà costruita come azione dell'**obiettivo specifico 3.2** una metodologia per la raccolta dati delle pubblicazioni, che abbia al suo interno anche la possibilità di recepire e registrare se e in che misura le pubblicazioni abbiano integrato una prospettiva di genere. La maschera dovrà consentire di segnalare anche se l'argomento affrontato dalla pubblicazione non evidenzia alcuna rilevanza sul tema al fine di procedere all'integrazione di una prospettiva di genere in futuri sviluppi.

Una terza e ultima azione di questo obiettivo generale 3 si occuperà di mettere a punto una metodologia per la raccolta dati di percorsi di formazione erogati di Università Vita-Salute San Raffaele, con la possibilità di segnalare quelli che adottano una prospettiva di genere, in modo da agevolare gli studenti nella scelta del loro percorso formativo (obiettivo specifico 3.3).

¹⁵ Press release, 15 marzo 2021, Horizon Europe's first strategic plan 2021-2024: Commission sets research and innovation priorities for a sustainable future. Disponibile a questo link: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_1122



Obiettivo Generale 3:

Migliorare la raccolta dei dati disaggregati per genere, inclusi i progetti di ricerca e le pubblicazioni

Investimento totale	€ 148.800,00
---------------------	--------------

Obiettivo specifico 3.1	Raccogliere dati su progetti di ricerca che contengano una prospettiva di genere
Azione 3.1.1	<i>Costruzione di un database su genere e ricerca</i> UniSR costruirà una banca dati sui progetti di ricerca che includono una prospettiva di genere allo scopo di avere un archivio sempre aggiornato.
Responsabilità	Ufficio Ricerca e Research Development
Timeline	Messa a regime entro i primi 12 mesi di avvio del GEP e aggiornamento per tutta la durata del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione del meccanismo (metodologia per la raccolta dati) entro i primi 6 mesi di avvio del GEP; • Mappatura e primo aggiornamento entro i primi 12 mesi; • Aggiornamento e monitoraggio ogni 21 mesi; • Aumento del 20% delle pubblicazioni con focus di genere entro i 24 mesi di implementazione del GEP.

Obiettivo specifico 3.2	Raccogliere dati su pubblicazioni che contengano riferimento a prospettiva di genere
Azione 3.2.1	<i>Costruzione di un database su pubblicazioni UniSR con prospettiva di genere</i> In modo simile, UniSR costruirà una banca dati sulle pubblicazioni che includono una prospettiva di genere allo scopo di avere un archivio sempre aggiornato.
Responsabilità	Ufficio Ricerca /Research Development
Timeline	Entro i primi 12 mesi di avvio del GEP e aggiornamento per tutta la durata del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Implementazione della metodologia per la raccolta dati entro i primi 6 mesi di avvio del GEP; • Mappatura e primo aggiornamento entro i primi 12 mesi; • Aggiornamento e monitoraggio ogni 21 mesi;



	<ul style="list-style-type: none">• Aumento del 20% delle pubblicazioni con focus di genere entro i 24 mesi di implementazione del GEP.
--	---

Obiettivo specifico 3.3	Raccogliere dati sulla prospettiva di genere nei percorsi formativi
Azione 3.3.1	<i>Costruzione di un database sui percorsi formativi UniSR che includano la prospettiva di genere</i> UniSR costruirà un database sui percorsi formativi che includono una prospettiva di genere al fine di informare della loro esistenza ed incrementare la partecipazione di studenti e studentesse.
Responsabilità	Polo Didattico
Timeline	Entro i primi 12 mesi di avvio del GEP e aggiornamento per tutta la durata del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Implementazione della metodologia per la raccolta dati entro i primi 6 mesi di avvio del GEP;• Mappatura e primo aggiornamento entro i primi 12 mesi;• Aggiornamento e monitoraggio ogni 21 mesi;• Incremento del 20% della partecipazione entro i 24 mesi di implementazione del GEP.

Obiettivo generale 4: Incorporare la prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica

L'obiettivo generale 4 ha l'ambizione di aumentare la quantità di prodotti di ricerca e didattica che incorporino la prospettiva di genere.

A questo scopo l'obiettivo generale 4 si articola in due obiettivi specifici. **L'obiettivo specifico 4.1** si propone di incrementare la quantità di corsi, seminari, workshop, conferenze, che adottino una prospettiva di genere. Università Vita-Salute San Raffaele non è nuova ai processi di integrazione della prospettiva di genere nei prodotti della ricerca e nella didattica. L'obiettivo generale 4, infatti, ha lo scopo di dare visibilità e rendere accessibile quanto più possibile l'offerta esistente al contempo arricchendola con nuove proposte. Facendo leva su questa expertise interna, l'obiettivo specifico 4.1 coinvolgerà il personale interno che già si confronta con questo approccio in seminari periodici di supporto alla costruzione di ulteriori capacità interne (capacity building).

I seminari saranno indirizzati a docenti, dottorandi e studenti per offrire loro gli strumenti per includere la dimensione di genere nella didattica, nello studio e nella ricerca, e aiutarli ad acquisire consapevolezza, in linea con le indicazioni ministeriali e europee, sull'integrazione della prospettiva di genere come uno step di qualità in tutti i progetti di ricerca e in tutti i prodotti della didattica. L'obiettivo si avvarrà di un supporto esterno che coadiuverà il lavoro di valorizzazione e



diffusione comunicativa, portando a evidenza i vantaggi dell'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca, nella didattica e nelle pubblicazioni.

L'obiettivo specifico 4.2 completerà le azioni descritte in precedenza con una operazione di valorizzazione dei corsi di medicina di genere già attivi all'interno di UniSR.

Obiettivo Generale 4:

Incorporare la prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica

Investimento totale

€ 39.750,00

Obiettivo specifico 4.1	Incrementare la quantità di corsi, seminari, workshop, conferenze, pubblicazioni e tesi che includano la prospettiva di genere
Azione 4.1.1	<i>Organizzare seminari di supporto all'integrazione della prospettiva di genere nei corsi</i> UniSR si impegna a organizzare seminari di supporto e capacity-building per docenti e studenti pre e post laurea che vogliono integrare la dimensione di genere in studio, didattica e ricerca.
Responsabilità	Servizio Marketing e Comunicazione e Facoltà in collaborazione con gli uffici amministrativi.
Timeline	Entro i primi 12 mesi di avvio del GEP
Indicatore	<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione delle figure interne da coinvolgere • Erogazione del seminario; • Incremento dei corsi di studio che includano prospettiva di genere, almeno +25% entro i 24 mesi di implementazione del GEP.

Obiettivo specifico 4.2	Corsi medicina di genere e di gender studies
Azione 4.2.1	<i>Valorizzare i corsi già attivi</i> UniSR valorizzerà e promuoverà i corsi di medicina di genere e di gender studies già presenti nell'offerta didattica.
Responsabilità	Facoltà di Medicina e Chirurgia, Facoltà di Filosofia, Facoltà di Psicologia
Timeline	Valorizzazione dei corsi già presenti entro i primi 6 mesi di avvio del GEP; Creazione nuovo curriculum e monitoraggio partecipazione entro i 24 mesi di implementazione del GEP.



Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Diffusione di materiale di valorizzazione e promozione dei corsi;• Aumento della partecipazione a tali corsi +25% entro i 24 mesi di implementazione del GEP.
------------	--

Obiettivo generale 5: Migliorare equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa

L'obiettivo generale numero 5 ha lo scopo di intervenire a favore di un miglioramento dell'equilibrio vita privata-lavoro attraverso 3 obiettivi specifici e altrettante azioni.

L'obiettivo specifico 5.1 si propone di aumentare la consapevolezza delle agevolazioni già previste nella struttura organizzativa di UniSR per facilitare il personale nella scelta del migliore bilanciamento vita privata-lavoro combinando le possibilità disponibili in modo soggettivo.

In particolare, l'azione prevede la realizzazione e diffusione di un vademecum che sintetizzi ed esemplifichi le agevolazioni previste per i dipendenti di UniSR nell'ottica di incentivare anche le misure di cui solitamente, per ragioni culturali, non si usufruisce adeguatamente, come ad esempio il congedo parentale per i padri.

Il carico domestico si avvale molto più del tempo delle donne¹⁶, l'intenzione è quella di incentivarne da parte di Università una più equa distribuzione, sponsorizzando l'accesso a misure di conciliazione eque per uomini e donne. Il monitoraggio del miglioramento del gap di genere permetterà di visualizzare la capacità di reazione del personale UniSR agli incentivi e in questo modo aiuterà a calibrare una successiva progettazione del GEP.

L'obiettivo specifico 5.2 prevede la predisposizione di corsi di formazione, rivolta a parte del personale tecnico-amministrativo, sulla gestione sostenibile del tempo e su come ottimizzare i tempi per raggiungere gli obiettivi. A questo scopo, ci si avvarrà di una consulenza esterna esperta che metterà a punto formazioni appropriate alle esigenze e alle caratteristiche dell'organizzazione.

L'obiettivo specifico 5.3 vuole migliorare il benessere individuale intervenendo sull'ottimizzazione dei processi lavorativi di Università Vita-Salute San Raffaele. Per raggiungere questo scopo si prevede di agire nella direzione della definizione di linee guida che forniscano indicazioni sull'organizzazione del lavoro, con un focus specifico su orari di lavoro, programmazione delle riunioni, delle task e raggiungimento degli obiettivi.

¹⁶ EIGE (2019) Gender equality Index, Focus on work-life balance. Disponibile a questo link: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/work-life-balance>



Obiettivo Generale 5:

Migliorare equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa

Investimento totale

€ 61.000,00

Obiettivo specifico 5.1	Aumentare la consapevolezza delle agevolazioni già previste
Azione 5.1.1	<i>Realizzazione e diffusione di un Vademecum con le agevolazioni già previste (quali ad esempio il paternity leave)</i> UniSR si impegna a realizzare un Vademecum sulle agevolazioni per l'equilibrio tra vita professionale e vita privata - già previste - e diffonderlo a tutto il personale. Nel Vademecum saranno indicati requisiti, procedure e tutte le informazioni rilevanti.
Responsabilità	Direzione Amministrazione e Finanza in sinergia con il CUG
Timeline	Entro i primi 12 mesi di avvio del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Messa a punto del Vademecum;• Diffusione del Vademecum a tutto il personale UniSR;• Monitoraggio e rilevazione del dato sulla riduzione del gap di genere nella richiesta e fruizione di congedo parentale o congedo di paternità da parte di padri entro i 24 mesi di implementazione del GEP.

Obiettivo specifico 5.2	Implementare corsi di formazione finanziata su Gestione del tempo e raggiungimento degli obiettivi
Azione 5.2.1	<i>Erogare corsi di formazione su organizzazione lavorativa</i> Saranno previsti e implementati corsi di formazione finanziata sulla gestione del tempo, il raggiungimento degli obiettivi e l'organizzazione del lavoro da parte del personale tecnico-amministrativo.
Responsabilità	Direzione Amministrazione e Finanza in sinergia con il CUG
Timeline	A partire dai primi 9 mesi dall'avvio del GEP e per tutta la durata del GEP



Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Individuazione dei gruppi destinatari della formazione; • Erogazione della formazione in presenza; • Target al raggiungimento di almeno il 70% della popolazione interessata (parte del personale tecnico-amministrativo).
------------	--

Obiettivo specifico 5.3	Migliorare il benessere individuale intervenendo sull'organizzazione lavorativa
	<p><i>Definire linee guida che forniscano indicazioni su organizzazione del lavoro: orari di lavoro, programmazione delle riunioni, delle task e raggiungimento degli obiettivi</i></p> <p>UniSR definirà delle linee guida riportanti precise indicazioni sul carico di lavoro: programmazione delle riunioni, orari e turni di lavoro, definizione e raggiungimento degli obiettivi e delle responsabilità.</p>
Responsabilità	Direzione Amministrazione e Finanza
Timeline	Entro i primi 24 mesi di avvio del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione delle linee guida; • Diffusione e promozione tra il personale UniSR.

Obiettivo generale 6: Implementare misure di contrasto alle violenze di genere

L'obiettivo generale numero 6 si propone di contribuire a un incremento del benessere del personale e dell'organizzazione attivando misure di contrasto alle violenze di genere.

Anche per quanto riguarda la costruzione e l'implementazione di misure di contrasto alle violenze di genere, è stato deciso di produrre una policy, declinando misure e azioni che tengano conto le specificità dell'Ateneo. **L'obiettivo specifico 6.1** prevede quindi la definizione di una policy che delineerà le procedure di intervento in caso di una situazione di molestie e/o violenze sessuali o di genere. Per realizzare questa attività è stata richiesta la competenza di un ente esterno - identificato ad hoc - che promuove la cultura contro la violenza sulle donne e la discriminazione di genere lavorando a stretto contatto con enti pubblici e privati. L'ente individuato, nello specifico, fornisce assistenza per la costruzione di policy e l'implementazione di azioni di contrasto alla violenza sessuale e di genere e alle molestie, definite con una particolare attenzione alla tipologia e alle caratteristiche dell'organizzazione in cui vengono integrate.

La policy avrà particolare attenzione nell'integrare, nella definizione del processo di risoluzione di una situazione di violenza e/o molestia, tutti gli organi e i responsabili interessati, promuovendo



un processo chiaro e fluido che possa prevenire ostacoli burocratici e al contempo assistere la persona che è in un percorso di fuoriuscita da una situazione di molestia e/o violenza subita, in tutte le tappe necessarie: psicologiche, procedurali e legali.

L'obiettivo specifico 6.2 ha lo scopo di implementare la policy definita, attraverso il coinvolgimento di tutti gli attori previsti dalla procedura della policy stessa.

L'obiettivo specifico 6.3 vede l'erogazione di interventi informativi sull'esistenza della policy e sul funzionamento della stessa verso tutto il personale di UniSR. Tale attività ha lo scopo di sensibilizzare il personale, a tutti i livelli di carriera, all'impegno di queste ultime nel contrasto alle molestie e alla violenza contro le donne e di genere. D'altra parte, la violenza contro le donne mina alla base i diritti fondamentali quali dignità, accesso alla giustizia e parità di genere. Studi confermano che tali forme di violenza non sono immediatamente riconoscibili poiché completamente amalgamate con una certa cultura dominante¹⁷.

Con questa azione UniSR intende dotare il personale di strumenti per sollecitare e ampliare la consapevolezza su quali siano le situazioni da considerarsi come molestie e violenza sessuale e di genere, per aumentare la possibilità di emersione ed erosione del problema, e rendere l'organizzazione il più possibile capace di contrastare tali fenomeni anche attraverso un cambiamento culturale che interessi tutta la popolazione. In tale modo, si vuole completare lo spettro di intervento contro le cause dirette e indirette che limitano le donne nell'accesso alla struttura di UniSR e poi negli avanzamenti di carriera.

L'attivazione della consulenza esterna non resterà ancorata alla sola costruzione ed erogazione della formazione, ma è prevista un ulteriore obiettivo (6.4) volto a istituire la Consigliera di fiducia, esterna all'organizzazione, in caso di emersione di una situazione di molestia o violenza. La persona che intraprende un percorso di fuoriuscita da tale situazione potrà essere sostenuta dalla Consigliera di fiducia che avrà l'incarico di tutelare prioritariamente la persona che denuncia la situazione di violenza e/o molestia, e al contempo sostenere proceduralmente e psicologicamente la stessa in tutti i passaggi del processo di denuncia, fino al suo completamento

Obiettivo Generale 6:

Implementare misure di contrasto alle violenze di genere

Investimento totale

€ 40.000,00

¹⁷ European Union Fundamental Rights Agency (2014), Violenza contro le donne: un'indagine a livello di Unione europea Panoramica dei risultati, Disponibile a questo link: <https://fra.europa.eu/it/publication/2020/violenza-contro-le-donne-unindagine-livello-di-unione-europea>



Obiettivo specifico 6.1	Definire una policy comune contro la violenza e le molestie
Azione 6.1.1	UniSR svilupperà una policy congiunta di contrasto alle molestie e alla violenza contro le donne, avvalendosi del supporto di una consulenza esperta esterna
Responsabilità	Ufficio Amministrazione del personale, Team GEP, Gender Agent e CUG
Timeline	Entro i primi 9 mesi di avvio del GEP
Indicatore	<ul style="list-style-type: none">Messa a punto della policy contro la violenza di genere e sessuale e contro le molestie.

Obiettivo specifico 6.2	Implementare la policy contro la violenza e le molestie sulle donne
Azione 6.2.1	Sarà attivato un processo di implementazione della policy che vedrà il coinvolgimento di tutti gli attori responsabili della procedura messa a punto
Responsabilità	Ufficio Amministrazione del personale, Gender Agent; Responsabili delle procedure della policy e CUG
Timeline	Entro i primi 12 mesi di avvio del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">Coinvolgimento degli attori responsabili per l'implementazione della policy;Attivazione della policy;Monitoraggio dell'implementazione.

Obiettivo specifico 6.3	Prevedere interventi formativi e di sensibilizzazione sull'esistenza della policy
Azione 6.3.1	Produzione e diffusione di materiale informativo sull'esistenza della policy e per la sensibilizzazione al tema delle molestie e della violenza contro le donne, indirizzato a tutto il personale
Responsabilità	Servizio Marketing e Comunicazione, Gender Agent e CUG
Timeline	Entro i primi 12 mesi di avvio del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">Messa a punto del materiale informativo;Diffusione del materiale informativo;Monitoraggio del recepimento da parte del personale UniSR.
Obiettivo specifico 6.4	Istituire la figura della Consigliera di fiducia
Azione 6.4.1	UniSR si impegna a individuare e nominare una figura specializzata che faciliti e promuova un ambiente di lavoro sicuro e improntato sul benessere. La Consigliera di fiducia avrà l'incarico di garantire uno spazio di ascolto e presa in carico del personale che vive



	situazioni di disagio sul lavoro, in particolare per i casi di molestie, mobbing, discriminazioni e violenza.
Responsabilità	Direzione Amministrazione e Finanza
Timeline	Entro i primi 6 mesi di avvio del GEP
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Indicazione della persona/organizzazione da incaricare; • Formalizzazione dell'incarico; • Numero di attivazioni dello spazio di ascolto e presa in carico.

Obiettivo generale 7: Implementazione e monitoraggio del GEP

L'obiettivo generale numero 7 è stato inserito con il proposito di rendere trasparenti le attività di implementazione e monitoraggio del GEP.

L'obiettivo specifico 7.1 restituisce la dimensione del lavoro di implementazione e **il 7.2** di monitoraggio e reporting dello stato dell'arte dell'implementazione degli obiettivi e delle azioni, attraverso un set di dati e di indicatori messi a punto per riuscire a misurare gli avanzamenti e riprogettare successivi obiettivi e azioni. I diversi responsabili per l'implementazione degli obiettivi e delle azioni lavoreranno a stretto contatto con il *Gender Agent*, che avrà l'incarico di monitorare costantemente e per tutta la durata del piano l'avanzamento delle azioni attraverso il set di indicato e di dare input agli obiettivi. Inoltre, il *Gender Agent* è incaricato di redigere 4 report, 3 intermedi e 1 finale, a cadenza semestrale a partire dall'avvio del GEP.

Lo sviluppo dei report intermedi e poi finale seguirà una struttura che riporterà:

- l'elenco e la descrizione delle attività svolte;
- un'analisi del risultato delle azioni sulla base del set di indicatori corrispondenti;
- una valutazione di ciò che ha funzionato e ciò che deve essere rivisto;
- indicazioni di svolgimento delle successive attività (solo per report intermedi);
- un capitolo dedicato a conclusioni e raccomandazioni per la costruzione e l'implementazione del successivo Gender Equality Plan di UniSR (solo nel report finale).

Obiettivo Generale 7: Implementazione e monitoraggio del GEP	
Investimento totale	€ 23.800,00

Obiettivo specifico 7.1	Implementazione del GEP
--------------------------------	--------------------------------



Azione 7.1.1	Il GEP viene approvato, pubblicato e implementato attraverso le azioni e nelle modalità indicate.
Responsabilità	Team GEP, Uffici responsabili per le diverse azioni indicate in ogni box descrittivo
Timeline	A partire dal primo mese di avvio e per tutta la durata del GEP secondo le timeline definite per ciascuna azione prevista
Indicatori	<ul style="list-style-type: none">• Approvazione e pubblicazione del GEP;• Inizio e svolgimento delle attività.

Obiettivo specifico 7.2	Monitoraggio del GEP
Azione 7.2.1	<i>Monitorare lo stato di avanzamento delle attività e valutare gli impatti</i> Il Monitoraggio e valutazione dell'attuazione del Piano e dei suoi impatti saranno regolari. La revisione periodica dei risultati costituirà un'occasione di apprendimento e dunque di aggiustamento e miglioramento incrementale.
Responsabilità	<i>Gender Agent</i>
Timeline	Ogni 6 mesi dall'avvio del GEP
Indicatore	<ul style="list-style-type: none">• Pubblicazione di 3 report intermedi e 1 report finale sul monitoraggio dell'implementazione del GEP.



UniSR

Università Vita-Salute
San Raffaele

Valore complessivo del GEP di UniSR

Il valore complessivo del Gender Equality Plan di Università Vita-Salute è di 474.500 euro.

L'investimento complessivo è il risultato della valorizzazione di risorse e strumenti interni e di una quota esternalizzata di risorse esterne. Nello specifico, le risorse esterne sono previste per la consulenza di organizzazioni esperte di differenti settori afferenti al raggiungimento della parità di genere e contrasto alla violenza e alle molestie di genere; l'investimento in risorse interne consiste nella nomina di responsabili per lo svolgimento delle attività previste dal piano, ciascuno per quanto concerne le proprie mansioni e/o supervisioni; infine sono implementati strumenti e metodologie interni per la raccolta dati, e la costruzione di pratiche e servizi per il benessere organizzativo e la conciliazione vita personale-lavoro.

A fronte del lavoro approfondito di analisi organizzativa, si considera l'investimento previsto dal Gender Equality Plan adeguato alla effettiva implementazione di tutte le attività previste e descritte nelle sezioni dedicate.

Il Gender Equality Plan è stato inoltre approvato dal CdA di Università Vita-Salute San Raffaele.

Gender Equality Plan UniSR	
Investimento totale	€ 474.500,00