

# Gender Equity Plan

## Ospedale Pediatrico Bambino Gesù

Analisi della dimensione di genere in OPBG  
Piano Azioni OPBG in materia di equità di genere



2025



<b>ANALISI DELLA DIMENSIONE DI GENERE IN OPBG</b>	<b>5</b>
<b>Introduzione generale ai dati del personale</b>	<b>6</b>
<b>Le professioni in sanità</b>	<b>7</b>
<b>Panoramica sulle apicalità</b> <i>Link obiettivo 3 Piano Azioni 2022-2024</i>	<b>8</b>
<b>Formazione</b> <i>Inclusi crediti ECM</i>	<b>10</b>
<b>Astensione dal lavoro</b> <i>Link obiettivo 4 Piano Azioni 2022-2024</i>	<b>11</b>
<b>Modalità di lavoro alternative</b> <i>Link obiettivo 4 Piano Azioni 2022-2024</i>	<b>15</b>
<b>Part time</b> <i>Link obiettivo 2 Piano Azioni 2022-2024</i>	<b>16</b>
<b>Professioni scientifiche e indicatori di produzione scientifica</b>	<b>17</b>
<b>Conclusioni</b>	<b>19</b>
<b>PIANO AZIONI OPBG IN MATERIA DI EQUITÀ DI GENERE</b>	<b>21</b>
<b>Monitoraggio del Piano Azioni OPBG 2022-2024 in materia di equità di genere</b>	<b>22</b>
<b>Conclusioni</b>	<b>26</b>
<b>Aree di miglioramento</b>	<b>27</b>
<b>Piano Azioni OPBG 2025-2027 in materia di equità di genere</b>	<b>28</b>

# SOMMARIO



# ANALISI DELLA DIMENSIONE DI GENERE IN OPBG

Aggiornamento al 31/12/2024.

Si precisa che, salvo quando diversamente esplicitato, i dati riportati nel documento fotografano la situazione al 31 dicembre dell'anno di riferimento, senza tenere conto della dinamica nei 12 mesi precedenti.



# 1. Introduzione generale ai dati del personale

Rispetto alla rilevazione del 2021, non si individuano significativi cambiamenti circa numero e composizione per genere dell'organico OPBG. Si registra un progressivo lieve incremento delle risorse umane ma risulta grossomodo invariata la composizione al **70% femminile** e al **30% maschile** (Figura 1).

Si esplicita che con l'espressione *organico OPBG* ci riferiamo, salvo poche eccezioni, al personale che ha un rapporto diretto con l'Ospedale:

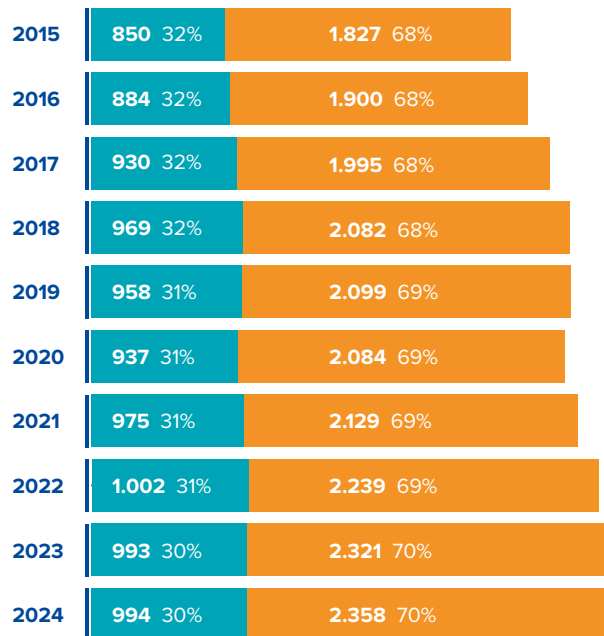
- dipendenti a tempo determinato/indeterminato, che nel periodo di riferimento rappresentano piuttosto stabilmente ca. il 90% del totale;
- collaboratori libero professionali/consulenti (CLP), che nel periodo di riferimento rappresentano piuttosto stabilmente ca. il 10% del totale.

In continuità con il criterio adottato per il GEP pubblicato nel 2022, vengono accorpati ai collaboratori/consulenti:

- gli "universitari", cioè i dipendenti di Università che prestano servizio in OPBG in forza di una convenzione tra gli enti. La loro consistenza numerica non è rilevante - nel periodo di riferimento non si raggiungono mai le 20 unità - ma alcuni di loro ricoprono in Ospedale posizioni di primo piano;
- il Presidente dell'Ospedale;
- alcune categorie residuali (vigilanti, suore, cappellani) - complessivamente 80 unità nel 2021 che diventano 50 nel 2024. Per quanto riguarda la presenza di personale religioso, si ricorda che l'Ospedale è proprietà della Santa Sede.

Separatamente rispetto all'organico, osserviamo la categoria dei contrattisti di ricerca (CdR). Nel periodo di riferimento, non si individuano variazioni significative né della consistenza numerica né della composizione per genere (Figura 2).

Si precisa che resta escluso dall'analisi il personale che, pur svolgendo attività in Ospedale, non ha un rapporto di lavoro diretto con OPBG, né rientra nelle particolari categorie di cui sopra.



Uomini Donne

Figura 1. Organico OPBG - composizione per genere. Periodo 2015 - 2024

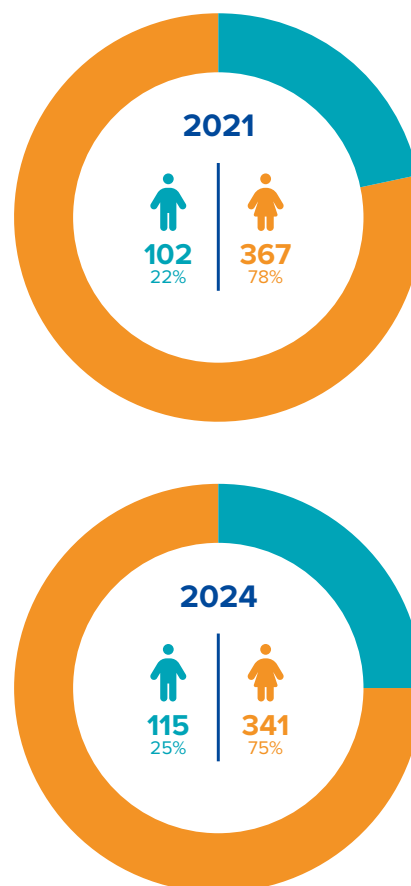


Figura 2. Contrattisti di ricerca - composizione per genere. 2021 e 2024

## 2. Le professioni in sanità

Guardiamo al personale sanitario:

- dirigenti medici e non medici,
- tecnici sanitari,
- assistenza diretta (con questa espressione si fa riferimento al personale infermieristico),
- CLP sanitari (“universitari” compresi).

Nel 2021 la componente femminile rappresentava il 73% del totale, con il 56% delle donne impegnato nell’assistenza diretta. Al 2024 l’oscillazione può dirsi di poco conto e il rapporto tra generi orientativamente confermato in ciascuna categoria. Come si evince dalla Figura 3, **le donne rappresentano la percentuale più elevata di personale in tutte le categorie** e, in particolare nell’assistenza diretta, esse continuano a costituire l’84% della forza lavoro.

Per quanto riguarda la distribuzione del personale sanitario per fasce di età, i dati più recenti confermano, seppure con oscillazioni di qualche punto percentuale, la rilevazione del 2021 (Figura 4).

Per entrambi i generi:

- la netta maggioranza del personale ha un’età compresa fra i 30 e i 50 anni,
- il 30% ca. ha più di 50 anni,
- una percentuale residuale ha meno di 30 anni.

Nel 2021, questa distribuzione del personale sanitario per fasce di età, era grossomodo confermata a livello di singolo Dipartimento e nel 2024, dopo i cambiamenti intervenuti nella struttura organizzativa, risulta confermata a livello di singola Area Clinica.

La fascia di età 30/50 costituisce la maggioranza in tutte le Aree Cliniche e per ciascuno dei due generi, anche se in misura variabile per donne e uomini, ed è particolarmente consistente nell’Area Clinica Oncoematologia, Terapia Cellulare, Terapie Geniche e Trapianto Emopoietico, dove raggiunge l’80% ca., in questo caso la percentuale è pressoché la stessa sia per la componente femminile che per quella maschile.

Quella degli under 30 è una componente residuale per entrambi i generi, ma risulta addirittura assente nelle Aree Cliniche Diagnostica di Immagini e Medicina di Laboratorio. Nell’Area Chirurgia e Anestesia non ci sono uomini al di sotto dei 30 anni. Di contro, in queste tre Aree, troviamo le percentuali più alte di over 50.

Nell’Area Clinica Scienze Fetali Neonatali e Cardiologiche, le donne al di sotto dei 30 anni raggiungono la percentuale più alta (9%) rispetto a tutte le altre Aree Cliniche.

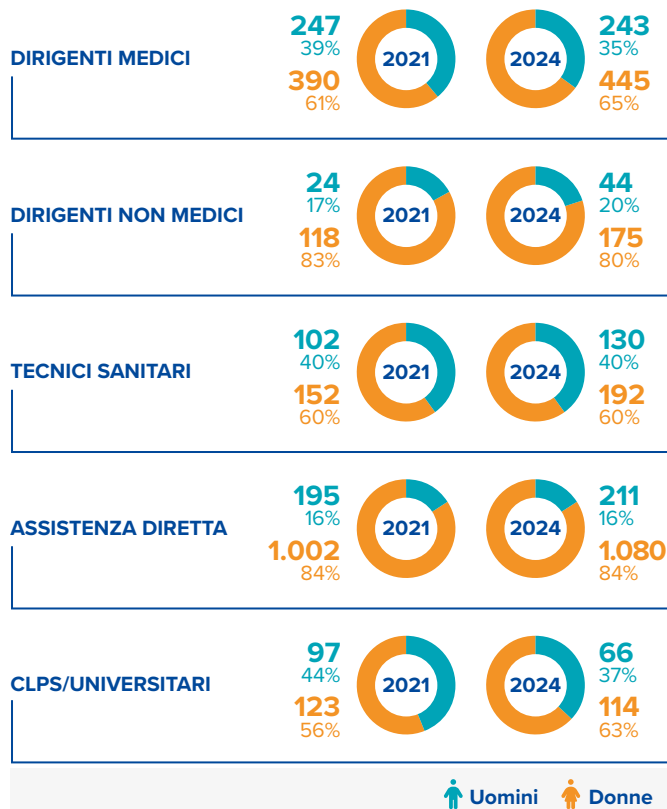


Figura 3. Personale sanitario - composizione per genere di ciascuna categoria professionale. 2021 e 2024

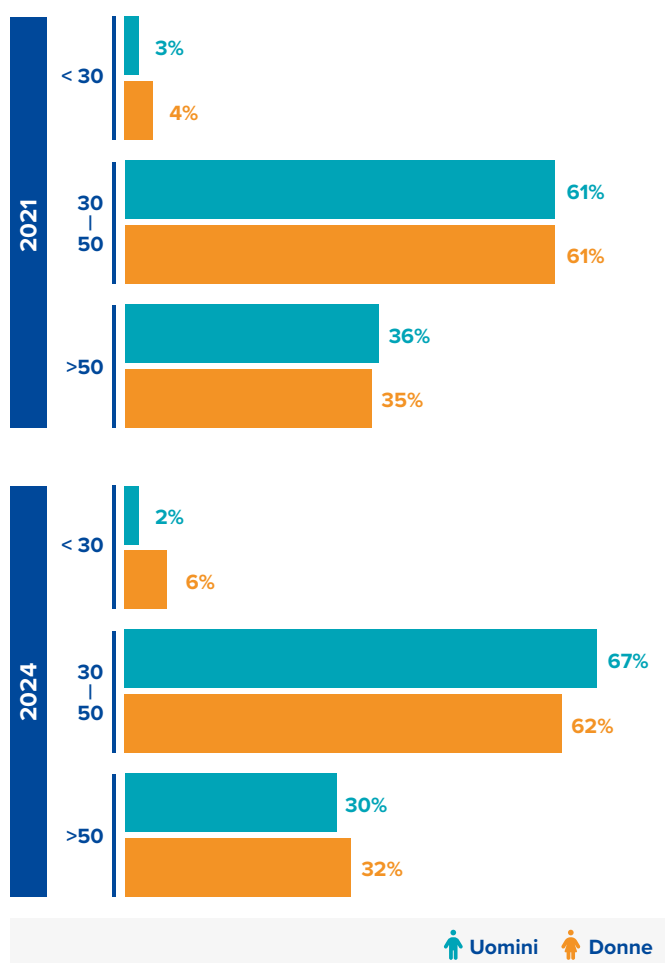


Figura 4. Personale sanitario - distribuzione per fasce di età. 2021 e 2024

Chiusa la parentesi sulla distribuzione per fasce di età, riprendiamo il discorso sulla composizione per genere del personale sanitario. Ci soffermiamo sulle categorie dei **dirigenti medici e non medici**, accorpandole ed estendendo l'osservazione a un periodo più lungo. La **componente femminile** supera il 50% già nel 2015 e diventa di anno in anno **sempre più consistente**, raggiungendo il 68% nel 2024 (Figura 5).

### 3. Panoramica sulle apicalità

*Link obiettivo 3 Piano Azioni 2022 - 2024*

Come osservato, in Ospedale prevale il personale femminile, in misura anche netta per diverse categorie professionali. Il panorama cambia però significativamente quando si prendono in considerazione le cariche apicali. **La prevalenza femminile si fa meno marcata al crescere del ruolo e della responsabilità e, con il ridursi delle possibilità di accesso per numerosità di incarichi, il rapporto tra generi si inverte.** Le donne diventano minoranza in misura via via più consistente.

L'equilibrio di genere nella leadership è uno degli obiettivi indicati dalla Commissione Europea e, nel nostro Piano Azioni 2022-2024, la proporzione donne/uomini nel low, middle e top management ne è l'indicatore. Andiamo quindi a monitorarla.

Restando in ambito sanitario, dalla Figura 6 si evince che, nel 2021, i dodici Direttori di Dipartimento previsti in organigramma erano tutti uomini e che la componente femminile dei Responsabili di Unità Operativa Complessa (UOC) era del 20%. Con la Disposizione Organizzativa del 01/01/2023, le Unità Operative Complesse (e le rispettive articolazioni sottostanti) non sono più raggruppate in Dipartimenti (in quanto riportano direttamente al Direttore Sanitario) ma, salvo quelle in staff, in macro Aree Cliniche, cui afferiscono funzionalmente per percorsi clinici in un rapporto non gerarchico con il coordinatore di ciascuna Area. **Una delle sette Aree Cliniche è affidata a una donna.** Continuando nel raffronto tra 2024 e 2021, si nota che **il numero delle Responsabili di Unità Operativa Complessa è in crescita, benché lo squilibrio di genere persista in questa posizione.**

La stessa Disposizione Organizzativa porta anche al superamento dell'Unità Operativa Semplice Dipartimentale, mentre l'Area Funzionale passa a configurarsi come UOC in staff.

Già nel 2021, **Responsabili di Unità Operativa Semplice (UOS) e di Alta Specializzazione (AS)** erano in **maggioranza donne** e i dati del 2024 indicano che, in questi ruoli, la componente femminile è cresciuta di diversi punti percentuali.

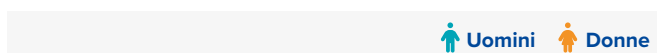
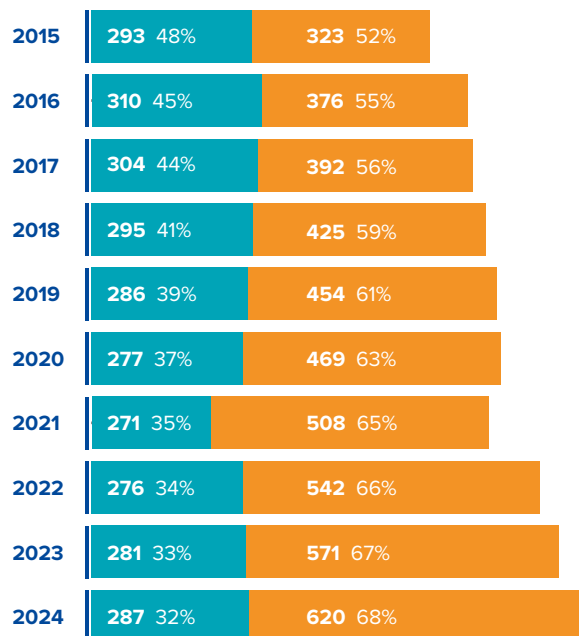


Figura 5. Dirigenti medici e non medici - composizione per genere. Periodo 2015 - 2024

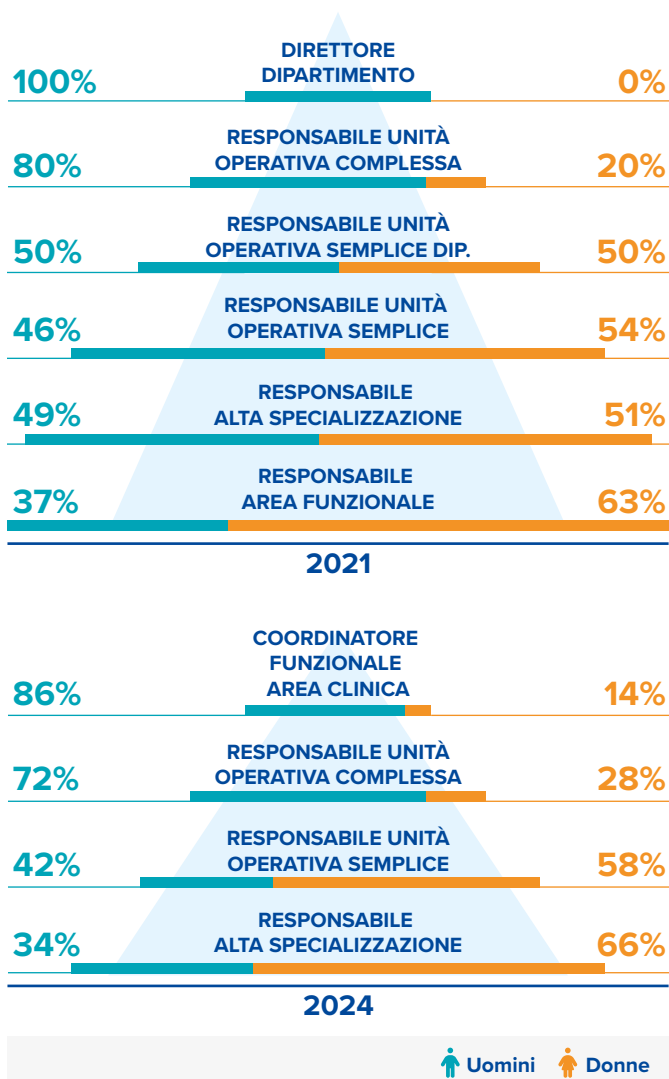


Figura 6. Apicali sanitari - composizione per genere. 2021 e 2024

Gli incarichi nell'ambito della ricerca sono trattati nel paragrafo 8.1.

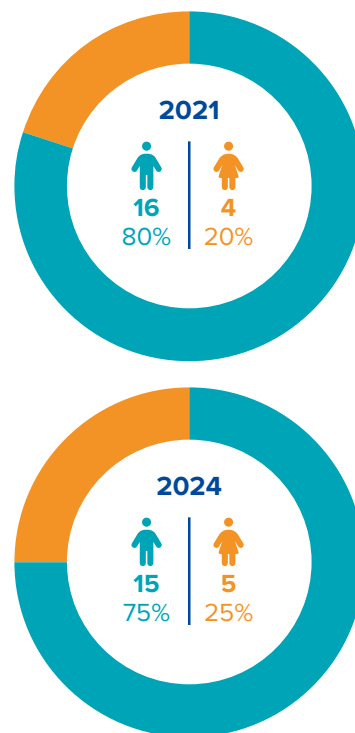
**Le cariche apicali amministrative (Figura 7) sono ricoperte in maggioranza da uomini.** Dal 2021 al 2024 si registra comunque un **lieve incremento della percentuale di donne** tra i responsabili di articolazioni organizzative in staff - in diretto riporto al Presidente, al Direttore Generale e al Direttore Amministrazione (Figura 7).

Concludiamo la panoramica sulle apicalità rilevando l'**assenza di donne nel top management** (Figura 8). Le quattro direzioni in cui si articola l'Ospedale - Generale (non prevista in organigramma nel 2021), Sanitaria, Scientifica, Amministrazione - sono a guida maschile. Si segnala che la figura del Direttore di Medicina Sperimentale e di Precisione, presente nel 2021, è superata. Va ricordato che, nel 2015, l'incarico di Presidente è stato ricoperto per la prima volta da una donna. L'attuale Presidente, nominato nel 2023, è un uomo.

#### LINK AZIONE 3b PIANO AZIONI 2022-2024

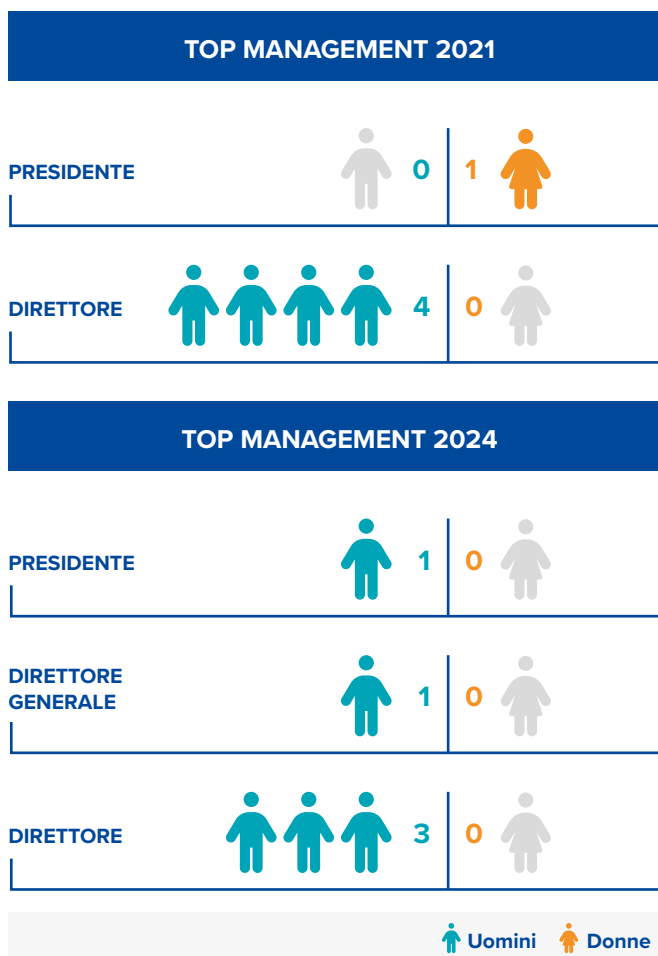
**3b)** Nell'ambito della Campagna di sensibilizzazione sul tema «Diversi, Equivalenti. Gender Equity Style» avviata nel 2023, i responsabili di unità organizzative sono stati coinvolti in un progetto formativo volto a destrutturare, attraverso la consapevolezza, i principali bias di genere nella gestione dei gruppi di lavoro. I momenti di riflessioni dedicati a chi occupa posizioni di rilievo, e quindi incide in misura significativa sullo "stile" dell'organizzazione, contribuiscono a costruire una cultura aziendale evoluta e inclusiva e quindi favoriscono il perseguimento dell'obiettivo indicato della Commissione Europea *"Equità di genere nella leadership e nei processi decisionali"*.

Nell'ambito della stessa Campagna, ed evidentemente orientato al perseguimento dello stesso obiettivo, si segnala anche il percorso di formazione dedicato alla generalità dei dipendenti, volto ad accrescere la consapevolezza rispetto al potenziale che non sviluppiamo e non esprimiamo a causa di distorsioni cognitive.



Uomini Donne

Figura 7. Incarichi amministrativi a diretto riporto di Presidente, Dir. Generale, Dir. Amm.vo - composizione per genere. 2021 e 2024



Uomini Donne

Figura 8. Top management - composizione per genere. 2021 e 2024

## 4. Formazione

### Inclusi crediti ECM

Periodo di osservazione 2021-2024. In questa edizione del GEP si esclude dall'analisi il 2020 perché, in quell'anno, l'attività di formazione ha fortemente risentito della pandemia da COVID-19.

Per ciascuna categoria professionale presa in considerazione, si confrontano le ore medie di formazione annua ripartite per genere (Tabella 1). Nel 2021 siamo vicini all'equilibrio tra i generi, sia per singola categoria professionale che rispetto al dato aggregato. Nel 2022, a livello di singola categoria professionale, prevale ora un genere ora l'altro, in misura più o meno lieve. Questa alternanza fa sì che il dato aggregato risulti comunque in linea con quello dell'anno precedente. Nel 2023, prevalgono gli uomini per tre categorie su quattro, con impatto sul dato aggregato. Solo nel caso della dirigenza amministrativa, le donne fruiscono in media di un numero

maggiore di ore di formazione, come già negli anni precedenti.

Arriviamo al 2024. Per la categoria professionale dirigenti medici/non medici, il rapporto tra le ore medie di formazione annua delle donne e quelle degli uomini passa da 0,7 a 1 nel 2023 a oltre 2 a 1 nel 2024. Quanto ai dirigenti amministrativi, in linea generale essi fruiscono di meno ore di formazione rispetto agli anni precedenti e, all'interno della categoria, continuano comunque a prevalere le donne. Nel comparto sanitario si registra, per entrambi i generi, un aumento delle ore di formazione, con prevalenza degli uomini, come in passato. Nel comparto non sanitario, si conferma sia la tendenziale riduzione delle ore di formazione complessive che la prevalenza degli uomini. Infine, se osserviamo il dato aggregato, nel 2024, a differenza degli anni precedenti, notiamo che, in media, le donne hanno fruito di più ore di formazione degli uomini e che le ore di formazione totali delle donne sono in crescita mentre quelle degli uomini sono in linea di massima in calo.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE								
CATEGORIA PROFESSIONALE	2021		2022		2023		2024	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
DIRIGENTI MEDICI E NON MEDICI	23,2	23,2	22,5	23,4	30,4	23,0	17,9	36,8
DIRIGENTI AMMINISTRATIVI	7,8	8,0	32,8	44,0	22,5	27,6	2,3	4,8
COMPARTO SANITARIO	18,3	17,6	18,5	17,5	17,4	15,7	23,0	20,6
COMPARTO NON SANITARIO	16,3	15,4	12,2	10,5	9,1	6,1	7,0	5,6
TOTALE	19,1	18,6	18,7	18,1	19,7	16,3	16,8	23,0

Tabella 1. Ore medie di formazione annua per dipendente – ripartizione per categoria professionale e per genere. Periodo 2021 - 2024

## 5. Astensione dal lavoro

### Link obiettivo 4 Piano Azioni 2022-2024

Nel Piano Azioni 2022-2024, le richieste di aspettativa/permesso L. 104/1992 - malattia - congedo maternità/paternità - congedo parentale - malattia figlio sono indicatori dell'obiettivo della Commissione Europea "Equità di genere nel processo di assunzione e di sviluppo della carriera".

#### 5.1 Aspettativa L. 104/1992

L'aspettativa L. 104/1992 è il congedo per assistenza a familiari con riconoscimento di grave disabilità. Operata per ciascun genere l'opportuna riproporzione tra richiedenti e dipendenti, il rapporto tra donne e uomini che fruiscono di aspettativa è di ca. 2,5 a 1 nel 2021, oscilla negli anni successivi ed è di quasi 3 a 1 nel 2024.

Nella Tabella 2 i giorni di congedo fruiti in media da ciascun richiedente di genere femminile e da ciascun richiedente di genere maschile. Nel 2021 il rapporto è di 0,7 a 1, che diventa 1,8 a 1 nel 2022 e 1,5 a 1 nel 2024. Nel 2023 il rapporto è di 5 a 1 ma si direbbe una circostanza.

Dal 2021 al 2024, la consistenza dell'organico subisce un progressivo lieve incremento, mantenendo sostanzialmente inalterato il rapporto tra generi. Anche le richiedenti aspettativa L. 104/92 aumentano di qualche unità ogni anno, mentre il numero dei giorni di congedo da esse fruito resta orientativamente stabile. Di conseguenza, i giorni di congedo fruiti in media da ciascuna richiedente subiscono una progressiva lieve riduzione di anno in anno. Sul fronte maschile, i dati sono di più difficile lettura. Di anno in anno il numero dei richiedenti oscilla e i giorni di congedo da essi fruiti sono tutt'altro che stabili.

ASPETTATIVA L. 104/1992						
		N. DIPENDENTI	N. RICHIEDENTI	% RICHIEDENTI VS DIPENDENTI	GG FRUITI	MEDIA GG FRUITI PER RICHIEDENTE
2021	UOMINI	792,00	7,00	0,88%	1.080,00	154,29
	DONNE	1.973,00	43,00	2,18%	4.719,00	109,74
	DONNE/UOMINI	2,49	6,14	2,47	4,37	0,71
2022	UOMINI	836,00	10,00	1,20%	481,00	48,10
	DONNE	2.077,00	53,00	2,55%	4.704,00	88,75
	DONNE/UOMINI	2,48	5,30	2,13	9,78	1,85
2023	UOMINI	855,00	5	0,58%	84,00	16,80
	DONNE	2.156,00	56	2,60%	4.790,00	85,54
	DONNE/UOMINI	2,52	11,20	4,44	57,02	5,09
2024	UOMINI	867,00	8	0,92%	418,00	52,25
	DONNE	2.206,00	60	2,72%	4.746,00	79,10
	DONNE/UOMINI	2,54	7,50	2,95	11,35	1,51

Tabella 2. Aspettativa L. 104/1992 - richiedenti ripartiti per genere. Periodo 2021 - 2024

#### 5.2 Permessi L. 104/1992

Se ci spostiamo sui dati relativi ai permessi L. 104/1992, osserviamo un andamento più lineare (Tabella 3). Nel triennio 2022-2024, richiedenti e giorni di permesso aumentano di anno in anno per entrambi i generi. Come per l'aspettativa, i dati evidenziano un maggior ricorso all'istituto da parte delle donne. Quanto al rapporto fra i giorni di permesso fruiti in media da ciascuna richiedente e quelli

fruiti da ciascun richiedente, si oscilla intorno all'1 a 1. Emerge che **l'attività di cura continua a gravare prevalentemente sulle donne che, in percentuale maggiore rispetto agli uomini, assumono su di sé il ruolo di caregiver, occupandosi dell'assistenza a genitori/figli/parenti.** Il sovraccarico nella gestione della famiglia può diventare fonte di stress e incidere, oltre che sulla crescita in ambito professionale, anche sullo stato di salute.

PERMESSI L. 104/1992

		N. DIPENDENTI	N. RICHIEDENTI	% RICHIEDENTI VS DIPENDENTI	GG FRUITI	MEDIA GG FRUITI PER RICHIEDENTE
2022	UOMINI	836,00	58	6,94%	1.304	22,48
	DONNE	2.077,00	261	12,57%	5.154	19,75
	DONNE/UOMINI	2,48	4,50	1,81	3,95	0,88
2023	UOMINI	855,00	69	8,07%	1.383	20,04
	DONNE	2.156,00	280	12,99%	5.536	19,77
	DONNE/UOMINI	2,52	4,06	1,61	4,00	0,99
2024	UOMINI	867,00	96	11,07%	1.847	19,24
	DONNE	2.206,00	318	14,42%	6.184	19,45
	DONNE/UOMINI	2,54	3,31	1,30	3,35	1,01

Tabella 3. Permessi L. 104/1992 - richiedenti ripartiti per genere. Triennio 2022 - 2024

### 5.3 Aspettativa non retribuita

L'aspettativa non retribuita è un istituto al quale i dipendenti ricorrono, con il consenso del datore di lavoro, non solo per far fronte a esigenze personali o familiari, ma anche per darsi la possibilità di fare esperienze professionali altrove conservando al contempo il proprio posto di lavoro. Operata per ciascun genere l'opportuna riproporzione tra richie-

denti e dipendenti (Tabella 4), osserviamo che nel triennio 2022-2024 il rapporto tra donne e uomini che fruiscono di aspettativa non retribuita tende al pareggio e che il rapporto tra i giorni di aspettativa fruiti in media da ciascuna richiedente e quelli fruiti da ciascun richiedente vede sempre prevalere le donne, anche se in misura più o meno significativa da un anno all'altro.

ASPETTATIVA NON RETRIBUITA

		N. DIPENDENTI	N. RICHIEDENTI	% RICHIEDENTI VS DIPENDENTI	GG FRUITI	MEDIA GG FRUITI PER RICHIEDENTE
2022	UOMINI	836,00	3	0,36%	257	85,67
	DONNE	2.077,00	15	0,72%	2.770	184,67
	DONNE/UOMINI	2,48	5,00	2,01	10,78	2,16
2023	UOMINI	855,00	5	0,58%	337	67,40
	DONNE	2.156,00	12	0,56%	3.059	254,92
	DONNE/UOMINI	2,52	2,40	0,95	9,08	3,78
2024	UOMINI	867,00	7	0,81%	665	95,00
	DONNE	2.206,00	18	0,82%	2.663	147,94
	DONNE/UOMINI	2,54	2,57	1,01	4,00	1,56

Tabella 4. Aspettativa non retribuita - richiedenti ripartiti per genere. Triennio 2022 - 2024

## 5.4 Malattia

Nel triennio 2022-2024, i soggetti che si assentano per malattia diminuiscono di anno in anno per entrambi i generi, in misura più significativa dal 2022 al 2023 e meno significativa dal 2023 al 2024. Operata per ciascun genere l'opportuna riproporzione tra richiedenti e dipendenti (Tabella 5), il rapporto

tra donne e uomini in malattia è di ca. 1 a 1, con leggera prevalenza delle donne. Il rapporto fra i giorni di malattia fruiti in media da ciascuna richiedente e quelli fruiti da ciascun richiedente cresce invece nel tempo (0,88 nel 2022; 2,25 nel 2023; 2,79 nel 2024) e nel 2023 e 2024 prevalgono le donne.

MALATTIA						
		N. DIPENDENTI	N. RICHIEDENTI	% RICHIEDENTI VS DIPENDENTI	GG FRUITI	MEDIA GG FRUITI PER RICHIEDENTE
2022	UOMINI	836,00	616	73,68%	21.358	34,67
	DONNE	2.077,00	1.671	80,45%	50.826	30,42
	DONNE/UOMINI	2,48	2,71	1,09	2,38	0,88
2023	UOMINI	855,00	480	56,14%	6.284	13,09
	DONNE	2.156,00	1.498	69,48%	44.204	29,51
	DONNE/UOMINI	2,52	3,12	1,24	7,03	2,25
2024	UOMINI	867,00	453	52,25%	6.423	14,18
	DONNE	2.206,00	1.465	66,41%	58.043	39,62
	DONNE/UOMINI	2,54	3,23	1,27	9,04	2,79

Tabella 5. Malattia - richiedenti ripartiti per genere. Triennio 2022 - 2024

## 5.5 Congedo maternità/paternità

Nel triennio 2022-2024, in media il 4,5% delle dipendenti fruisce del congedo di maternità (post partum) e il 3,7% dei dipendenti fruisce del congedo di paternità. Il rapporto tra i due dati è di 1,2 a 1 (Figura 9). Trattandosi di astensione obbligatoria, analizzare il ricorso a questo istituto non racconta molto in termini di equità di genere nella gestione dei carichi familiari. Resta comunque interessante conoscere la percentuale di neogenitori sulla popolazione OPBG.

## 5.6 Congedo parentale 30%

Rispetto alla nostra indagine, i numeri relativi al congedo parentale sono più eloquenti. Operata per ciascun genere l'opportuna riproporzione tra richiedenti e dipendenti (Figura 10), il rapporto tra donne e uomini che fruiscono del congedo parentale al 30% è di oltre 5 a 1 nel 2022, di quasi 2,5 a 1 nel 2023 e di oltre 3 a 1 nel 2024. Benché più contenuta rispetto al 2022, la distanza tra generi resta netta anche negli anni successivi.

Una nota sul congedo parentale non retribuito: le richieste sono molto contenute nel triennio di riferimento, in particolare nel 2023 e nel 2024 (Figura

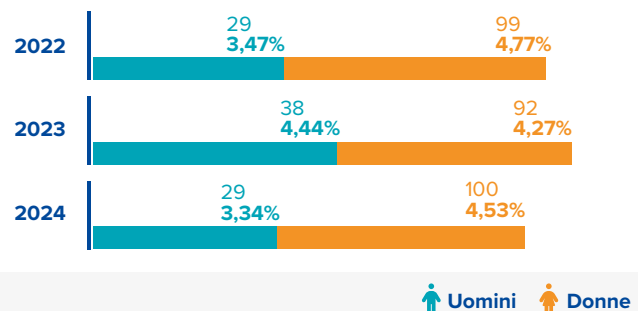


Figura 9. Congedo maternità/paternità obbligatorio - richiedenti ripartiti per genere (numero assoluto e % rispetto ai dipendenti). Triennio 2022 - 2024

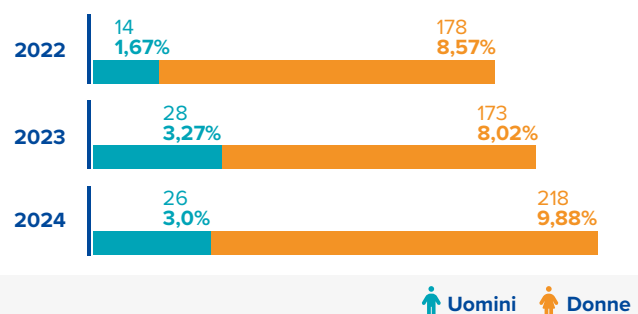


Figura 10. Congedo parentale 30% - richiedenti ripartiti per genere (numero assoluto e % rispetto ai dipendenti). Triennio 2022 - 2024

11). Operata per ciascun genere l'opportuna riproporzione tra richiedenti e dipendenti, il rapporto medio donne/uomini segna una leggera prevalenza di questi ultimi. Continuando il monitoraggio, capiremo se si tratta di una circostanza.

### 5.7 Congedo parentale 80%

La Legge di Bilancio per il 2023 ha elevato l'indennità del congedo parentale dal 30% all'80% della retribuzione per una mensilità. La Legge di Bilancio per il 2024 ha esteso la misura a un ulteriore mese. Da un anno all'altro, il numero di richiedenti aumenta significativamente per entrambi i generi, anche se in misura diversa, presumibilmente anche per effetto della percentuale di indennizzo più incentivante. Operata per ciascun genere l'opportuna riproporzione tra richiedenti e dipendenti (Figura 12), il rapporto tra donne e uomini che fruiscono del congedo parentale all'80% è di quasi 13,5 a 1 nel 2023 - anno in cui l'istituto viene introdotto - e scende a circa 4 a 1 nel 2024.

### 5.8 Malattia figlio

Operata per ciascun genere l'opportuna riproporzione tra richiedenti e dipendenti (Figura 13), il rapporto tra donne e uomini che fruiscono del congedo retribuito per malattia del figlio di età inferiore a 3 anni (istituto previsto solo dal CCNL del Comparto) è in media, nel triennio, di oltre 1,5 a 1.

Nello stesso periodo, il rapporto tra donne e uomini che fruiscono del congedo non retribuito per malattia del figlio di età compresa tra 3 e 8 anni è in media di oltre 2,5 a 1 (Figura 14).

Infine, non ci sono richiedenti di genere maschile del congedo non retribuito per malattia del figlio di età inferiore a 3 anni. **Presumibilmente, l'indennizzo incide sull'equilibrio di genere nella fruizione di questi istituti.**

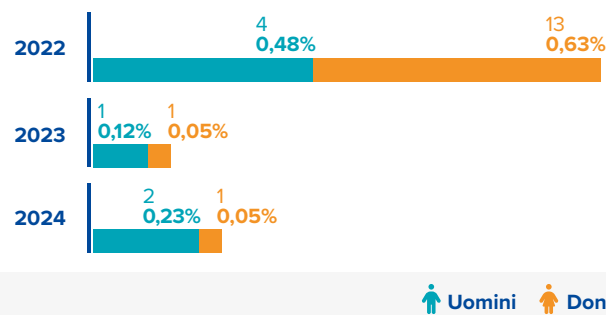


Figura 11. Congedo parentale non retribuito - richiedenti ripartiti per genere (numero assoluto e percentuale rispetto ai dipendenti). Triennio 2022 - 2024

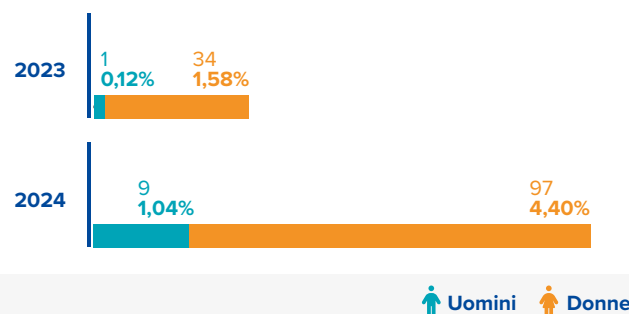


Figura 12. Congedo parentale 80% - richiedenti ripartiti per genere (numero assoluto e percentuale rispetto ai dipendenti). Biennio 2023 - 2024

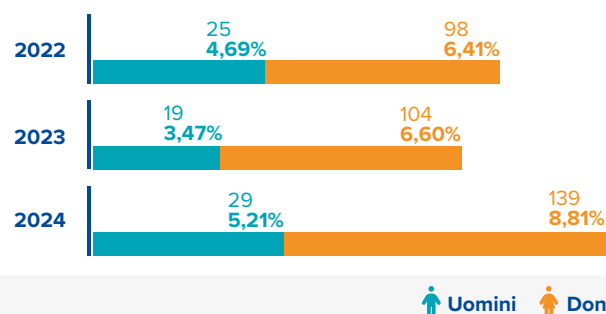


Figura 13. Congedo retribuito per malattia figlio età < 3 anni (CCNL Comparto) - richiedenti ripartiti per genere (numero assoluto e percentuale rispetto ai dipendenti). Triennio 2022 - 2024

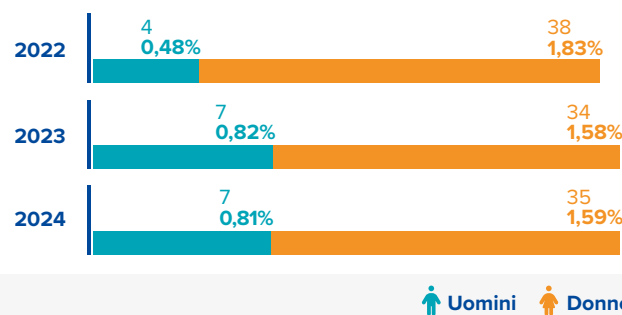


Figura 14. Congedo retribuito per malattia figlio età 3 - 8 anni - richiedenti ripartiti per genere (numero assoluto e percentuale rispetto ai dipendenti). Triennio 2022 - 2024

## 6. Modalità di lavoro alternative

### Link obiettivo 4 Piano Azioni 2022-2024

Nel Piano Azioni 2022-2024, anche le richieste di telelavoro e smart working sono indicatori dell'obiettivo della Commissione Europea "Equità di genere nel processo di assunzione e di sviluppo della carriera".

#### 6.1 Telelavoro

In rapporto alla dimensione del personale OPBG, il numero di dipendenti che ricorre al telelavoro appare contenuto (17 unità nel 2022, 13 nel 2023 e 10 nel 2024). Per lo più questa modalità di lavoro è legata a specifiche condizioni personali del richiedente. Quanto al rapporto tra generi, anche in questo caso i dati mostrano un maggior ricorso all'istituto da parte delle donne, in misura più o meno marcata da un anno all'altro (Figura 15).

#### 6.2 Smart working

Superata l'emergenza pandemica, la nuova regolamentazione del lavoro agile è stata implementata a partire dal 1° settembre 2022, sulla scorta dell'accordo siglato tra Ospedale e Organizzazioni Sindacali del Comparto. In base all'attuale disciplina interna, lo smart working è consentito nei soli ambiti nei quali trova applicazione il criterio di remotizzabilità delle attività ed è quindi una modalità di lavoro che può coinvolgere solo i dipendenti amministrativi. L'istituto può essere attivato su base volontaria, con la sottoscrizione di un accordo individuale. La sua frequenza viene definita insieme al responsabile del settore, tenuto conto delle esigenze del servizio. La richiesta di adesione non deve essere motivata perché lo smart working è inteso come strumento volto ad agevolare la conciliazione della sfera lavorativa e di quella personale. I dati esaminati ci dicono che, nell'ultimo triennio, il 60% ca. del personale amministrativo ha fatto domanda di abilitazione al lavoro agile. Nell'adesione non si individuano squilibri di genere (Figura 16).

#### LINK AZIONI 4 a-b-c-d PIANO AZIONI 2022-2024

**4a-b-c)** È ancora in corso il progetto di definire una policy aziendale che preveda modalità di lavoro alternative per le lavoratrici nei 12 mesi successivi al rientro dalla maternità e per le lavoratrici con figli a carico di età inferiore a 10 anni (per es. part-time, smart working, orario flessibile). Di fatto, il rientro dalla maternità viene già agevolato con le modalità di lavoro indicate, che in questi anni sono state implementate.

**4d)** Nel 2023 e nel 2024 sono state implementate le convenzioni nell'ambito dell'assistenza domiciliare e dei servizi alla persona/famiglia.

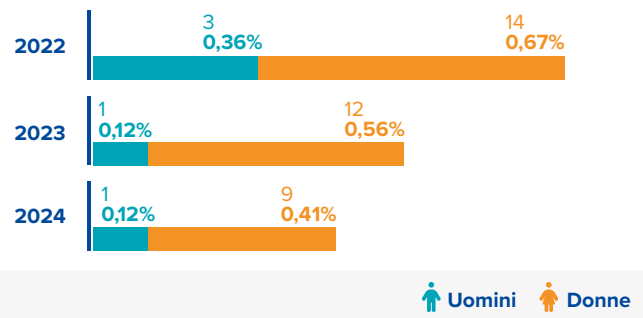


Figura 15. Telelavoro - richiedenti ripartiti per genere (numero assoluto e percentuale rispetto ai dipendenti). Triennio 2022 - 2024

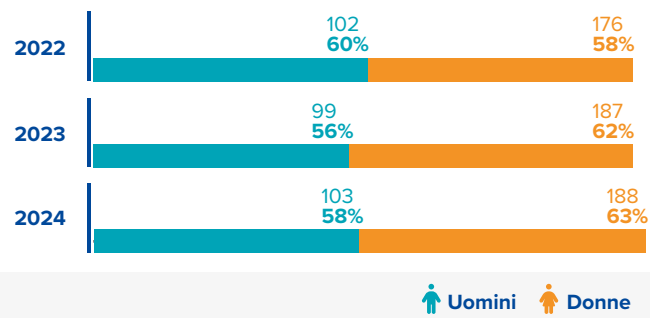


Figura 16. Smart working - richiedenti ripartiti per genere (numero assoluto e percentuale rispetto ai dipendenti). Triennio 2022 - 2024

## 7. Part time

### Link obiettivo 2 Piano Azioni 2022-2024

Nel Piano Azioni 2022-2024, le richieste di part time sono un indicatore dell'obiettivo della Commissione Europea "work/life balance e cultura manageriale".

Nel triennio 2022-2024 (Figura 17), la percentuale di richiedenti sul totale dei dipendenti risulta contenuta (dall'1,41% nel 2022 si passa all'1,50% nel 2024). E' invece significativo il rapporto tra la percentuale di richiedenti di genere femminile e la percentuale di richiedenti di genere maschile che evidenzia, ancora una volta, un ricorso all'istituto decisamente più importante per le donne. Nel 2022 il rapporto è di quasi 8 a 1 e nel 2023 di quasi 9 a 1. Nel 2024 il numero di richiedenti resta sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente ma, per effetto dell'aumento del numero dei dipendenti, il rapporto diminuisce, diventando di quasi 6 a 1.

**L'equilibrio tra sfera privata e lavorativa continua ad essere un obiettivo impegnativo da raggiungere soprattutto per le donne.**

Si sottolinea che, generalmente, l'amministrazione tende ad accogliere le richieste di part time, al fine di favorire i dipendenti che hanno necessità di trovare un nuovo equilibrio tra le due sfere. Questa esigenza viene manifestata prevalentemente nella fascia di età 30/50 anni (ca. il 70% delle richieste dell'intero triennio), nella maggior parte dei casi per dedicarsi alla cura dei figli.

#### LINK AZIONI 2 a-b PIANO AZIONI 2022-2024

**2a)** La formazione sul tema del work/life balance si è tradotta in iniziative per la neogenitorialità che hanno coinvolto nel 2023 e 2024 un numero ristretto di dipendenti. Si è trattato di un test utile per preparare percorsi di formazione/informazione per il 2025 e impostare policy relative alle modalità di lavoro dei neogenitori.

**2b)** Nel 2023 e nel 2024 sono state implementate le convenzioni per asili, scuole, assistenza domiciliare e servizi alla persona/famiglia e rinnovate le convenzioni annuali con i centri estivi.

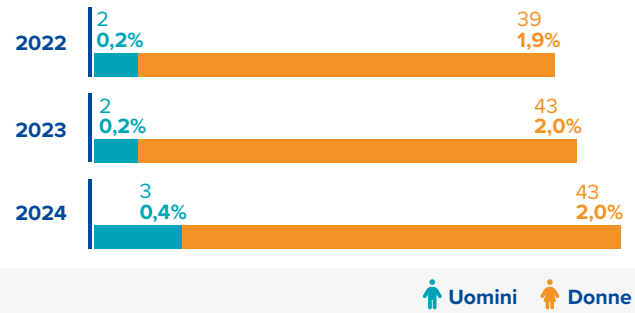


Figura 17. Part-time - richiedenti ripartiti per genere (numero assoluto e percentuale rispetto ai dipendenti). Triennio 2022 - 2024

## 8. Professioni scientifiche e indicatori di produzione scientifica

### 8.1 Personale di ricerca e produzione scientifica

Nel corso dell'intero anno 2024 (in questo caso non ci si riferisce quindi alla fotografia al 31/12/2024), il **personale coinvolto nelle attività di ricerca**, a qualsiasi titolo e indipendentemente dalla tipologia contrattuale, risulta composto da 1.999 unità, di cui 1.392 **donne (70%)** e 607 **uomini (30%)**. La distribuzione del personale per fasce di età di 5 anni evidenzia una netta prevalenza del genere femminile nelle fasce giovani e intermedie, con inversione del rapporto tra generi solo nella fascia di età più elevata (> 65 anni). Tra le rilevazioni del 2021 e del 2024 non si individuano significative variazioni (Figura 18).

Per quanto riguarda la produzione scientifica, sono stati considerati due parametri: il **numero di pubblicazioni** prodotte dal personale di ricerca e l'**Impact Factor (IF, un indice di valutazione dell'impatto scientifico delle pubblicazioni)** rilevato nello stesso anno di riferimento. Sebbene nel 2024 il numero complessivo delle pubblicazioni scientifiche sia diminuito rispetto al 2021, la relazione rispetto al gender resta sostanzialmente immutata, confermando in media un rapporto di circa **2 a 1 in favore dei maschi** (Figura 19). Nel 2021 e nel 2022 c'è stato un aumento straordinario sia del numero di pubblicazioni che di IF, presumibilmente riconducibile alla pandemia da COVID-19, durante la quale i ricercatori si sono dedicati maggiormente al lavoro di elaborazione dati e scrittura. Nel 2024, la riduzione del numero di pubblicazioni rispetto al 2021 si è tradotta anche in una riduzione dell'IF medio annuale, rispetto al quale il rapporto tra generi si mantiene comunque pressoché inalterato: circa 2 a 1 in favore dei maschi (Figura 20).

Un ulteriore elemento di riflessione sugli equilibri di genere nell'ambito delle professionalità della ricerca scientifica viene fornito dall'analisi della correlazione tra genere del personale ricercatore e seniority. Nella Figura 21 vengono correlate al genere le tre macro-categorie utilizzate internamente per definire il ruolo dei ricercatori in base all'esperienza: *junior* chi svolge la propria attività nell'ambito di un gruppo di ricerca; *senior* chi svolge la propria attività nell'ambito di un gruppo di ricerca supervisionando ricercatori junior; *responsabile di articolazione organizzativa* chi conduce attività di ricerca come principal investigator, pianificando e coordinando le attività di un gruppo di ricercatori junior e senior. Tra i senior, la maggioranza femminile si fa ancora più consistente dal 2021 al 2024. **Tra i responsabili di articolazione organizzativa, continuano a prevalere nettamente gli uomini, anche se la percentuale di donne è in crescita.**

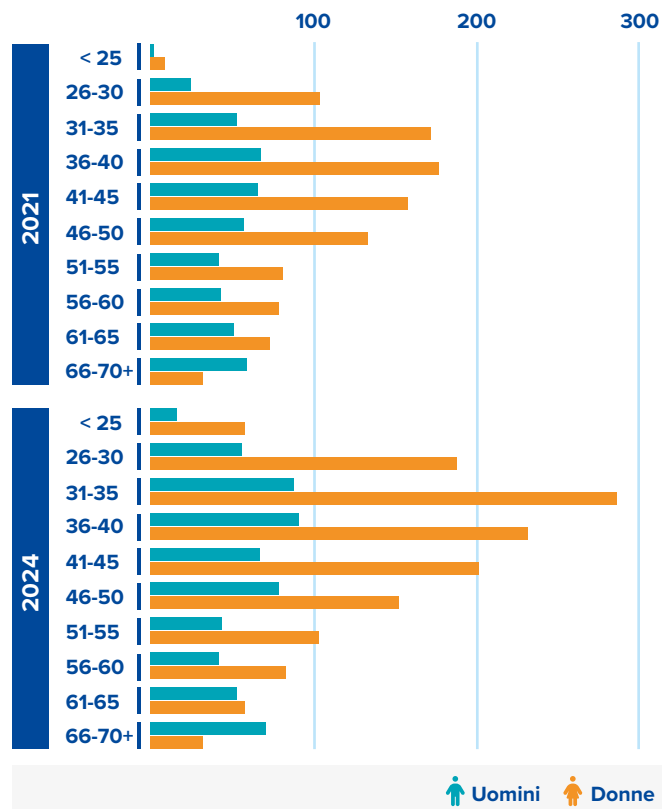


Figura 18. Personale coinvolto nelle attività di ricerca - distribuzione per fasce di età. 2021 e 2024

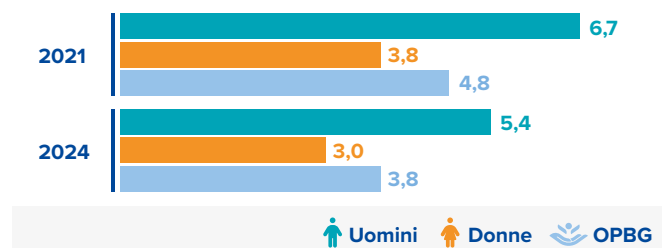


Figura 19. Numero medio di pubblicazioni per ricercatore. 2021 e 2024

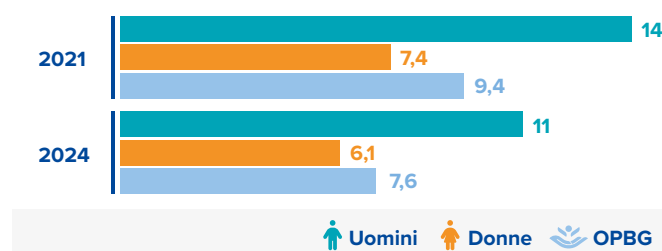


Figura 20. IF medio per ricercatore. 2021 e 2024

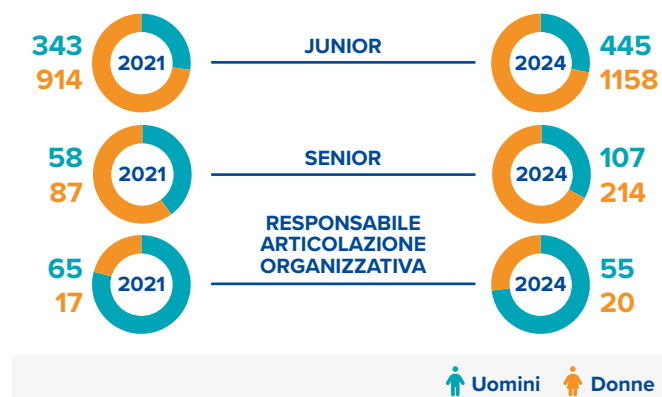


Figura 21. Personale di ricerca per livello di esperienza. 2021 e 2024

Completa l'analisi una panoramica sulla titolarità delle Aree di Ricerca e delle Unità di Ricerca ad esse afferenti (Tabella 6), ovvero le articolazioni organizzative all'interno delle quali si svolge l'attività di ricerca dell'Ospedale. Nel 2024 **Aree e Funzioni di Ricerca si confermano a guida esclusivamente maschile. Tra i Responsabili di Unità di Ricerca le donne aumentano di qualche unità, nonostante ciò permane un evidente squilibrio tra i generi.**

## 8.2 Progetti di Ricerca

Passando all'analisi delle progettualità di ricerca, **tra 2021 e 2024 si registra un'oscillazione non lontana dall'equilibrio nella distribuzione per genere dei Ricercatori Responsabili** (o Principal Investigator o PI) dei progetti di ricerca (Figura 22). Un dato significativo emerge da un'ulteriore analisi della titolarità dei progetti nel corso del 2024 e riguarda la composizione per genere dei giovani ricercatori (under 40) alla guida di un progetto. Come rappresentato in Figura 23, in entrambi i periodi di riferimento, tra i PI under 40 sono più numerose le donne (nel 2024, pari al 15% del totale dei progetti) degli uomini (nel 2024, pari al 4% del totale). Il rapporto tra i generi appare invece più equilibrato per gli over 40.

Analizzando la dimensione economica dei progetti in corso nell'anno, si riscontra un **budget medio maggiore per i progetti guidati da un PI uomo piuttosto che per i progetti coordinati da una PI donna** (Figura 24).

Si evidenzia tuttavia che, per i **progetti multicentrici**, che generalmente dispongono di un budget più elevato in virtù della numerosità dei centri partecipanti, nel 2024 si registra un **significativo aumento dei Principal Investigator donna** rispetto al 2021. Come da Figura 25, 70 progetti multicentrici su 133 sono guidati da ricercatrici, mentre è possibile osservare una **sostanziale parità per quanto riguarda la guida di progetti di ricerca monocentrici** (progetti nei quali partecipa unicamente OPBG).

		RESP. AREA/FUNZ. DI RICERCA	RESPONSABILE UNITÀ DI RICERCA
2021	UOMINI	9	27
	DONNE	0	11
	TOTALE	9	38
2024	UOMINI	6	28
	DONNE	0	14
	TOTALE	6	42

Tabella 6. Responsabili Aree/Unità di Ricerca. 2021 e 2024

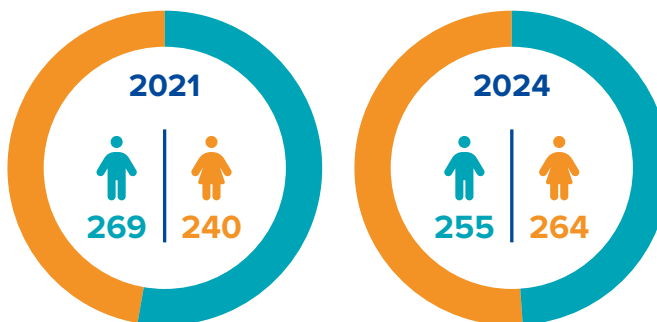


Figura 22. Ricercatori Responsabili o Principal Investigator dei progetti di ricerca in corso nell'anno di riferimento. 2021 e 2024

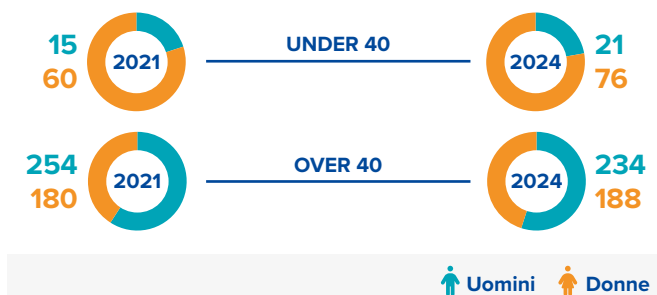


Figura 23. Seniority per età dei Ricercatori Responsabili o Principal Investigator di progetti di ricerca. 2021 e 2024

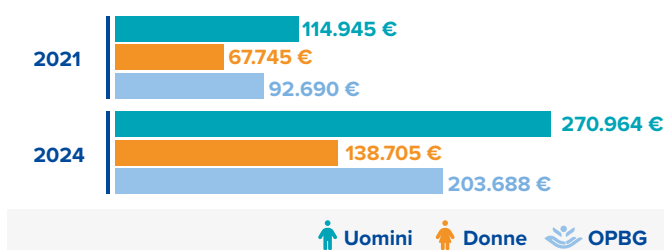


Figura 24. Budget medio dei progetti di ricerca in corso nell'anno. 2021 e 2024

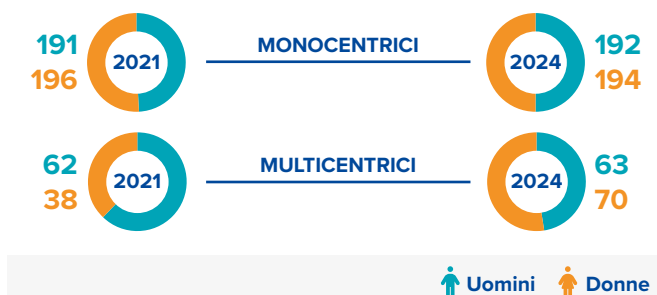


Figura 25. Titolarità progetti di ricerca mono/multicentrici. 2021 e 2024

## Conclusioni

La rilevazione e analisi dei dati consente di individuare tendenze e mettere a fuoco aree di miglioramento.

### Panoramica su dati e tendenze al 31/12/2024

- Composizione organico (dipendenti + CLP): 70% donne, 30% uomini
- CdR: 75% donne, 25% uomini
- Professioni sanitarie: le donne rappresentano la percentuale più elevata di personale in tutte le categorie professionali (picco dell'84% nell'assistenza diretta, segue la dirigenza non medica formata da donne per l'80%).
- Posizioni apicali: la prevalenza femminile si fa meno marcata al crescere del ruolo e della responsabilità, fino ad arrivare a un'inversione nel rapporto tra generi sempre più netta man mano che ci si avvicina al vertice della piramide. Nel top management riscontriamo l'assenza di donne.
- Trend in ambito sanitario: nel ruolo di Responsabile UOC la componente femminile passa dal 20% del 2021 al 28% nel 2024. Nel ruolo di Responsabile UOS e AS, la maggioranza femminile si fa ancora più consistente rispetto al 2021.
- Trend in ambito apicale amministrativo: la componente femminile passa dal 20% del 2021 al 25% nel 2024.
- Trend in ambito scientifico: tra il 2021 e il 2024, gli indicatori di produzione scientifica non esprimono significative nuove tendenze. Il rapporto uomini/donne resta di 2 a 1 sia rispetto al numero medio di pubblicazioni annue che rispetto all'Impact Factor medio. Aree e Funzioni di Ricerca si confermano a guida esclusivamente maschile. Tra i Responsabili delle Unità di Ricerca continuano a prevalere gli uomini, anche se, nel 2024, le donne aumentano di qualche unità. È invece da segnalare che, mentre nella direzione dei progetti di ricerca monocentrici si poteva già parlare di equilibrio tra i generi, per i progetti multicentrici, nel 2024 le responsabili sono passate da una consistenza del 38% a una consistenza del 53%.
- Assenteismo: la maggior parte degli indicatori esaminati conferma che il work/life balance continua ad essere un obiettivo impegnativo da raggiungere soprattutto per le donne, che, in percentuale maggiore rispetto agli uomini, assumono su di sé il ruolo di caregiver, occupandosi dell'assistenza a genitori/figli/parenti.



# PIANO AZIONI OPBG IN MATERIA DI EQUITÀ DI GENERE



# Monitoraggio del Piano Azioni OPBG 2022-2024 in materia di equità di genere

PIANO AZIONI OPBG 2022-2024 IN MATERIA DI EQUITÀ DI GENERE								
OBIETTIVO COMMISSIONE EUROPEA	RIFERIMENTO AGENDA 2030	INDICATORE DI MISURAZIONE E MONITORAGGIO	RILEVAZIONE GDL GEP	RESPONSABILE	CRONO PROGRAMMA			AZIONI DA IMPLEMENTARE
					2022	2023	2024	
I Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella attività di formazione	GOAL 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ  Assicurare un'istruzione di qualità, equa ed inclusiva, e promuovere opportunità di apprendimento permanente per tutti	Percentuale di partecipanti su personale coinvolto in iniziative organizzate su tematiche di pari opportunità	Rilevazioni a partire dal 2° semestre 2023	Funzione Risorse Umane	-	X	X	1A Realizzazione di iniziative awareness su tematiche di pari opportunità (1 per anno a partire dal 2023)
		Analisi della correlazione tra <i>Impact Factor</i> e genere	IF medio femminile inferiore a quello maschile	Direzione Scientifica	X	X	X	1B Produzione di raccomandazione da parte del Comitato Tecnico Scientifico ai Responsabili delle Aree di Ricerca per incentivare la partecipazione di ricercatrici come primo, ultimo o corresponding author
					-	X	X	1C Organizzazione di una giornata dedicata alle Donne nella Ricerca volta a valorizzare il contributo delle ricercatrici nell'attività scientifica dell'Ospedale
		Titolarità e dimensione dei progetti di ricerca per genere	Dimensione media dei progetti con PI donna inferiore a quella di progetti con PI uomo	Direzione Scientifica	X	X	X	1D Produzione di raccomandazione da parte del Comitato Tecnico Scientifico ai Responsabili delle Aree di Ricerca per incentivare la partecipazione di ricercatrici come PI di progetti multicentrici e internazionali
-	X				X	1E Organizzazione di una giornata dedicata alle Donne nella Ricerca volta a valorizzare il contributo delle ricercatrici nell'attività scientifica dell'Ospedale (1 per anno a partire dal 2023)		
II Work-Life Balance e cultura manageriale	GOAL 5 GENDER EQUALITY  Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze	Personale che ha fatto richiesta di part/time sul totale del personale dipendente - per genere e per fasce d'età (sia dipendenti sia ricercatori)		Funzione Risorse Umane	-	-	X	2A Erogazione corso di formazione su Work-Life Balance (1 per anno a partire dal 2024)
		Personale che ha ottenuto part/time sul totale del personale dipendente - per genere e per fasce d'età (sia dipendenti sia ricercatori)			-	X	X	2B Estensione delle convenzioni per il personale OPBG a campi estivi, asili nido, dopo scuola, strutture per assistenza domiciliare
III Equità di genere nella leadership e nei processi decisionali	GOAL 5 GENDER EQUALITY  Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze	Proporzione donne/uomini sulla base dell'inquadramento professionale (ad es. low management, middle management, top management) dopo tre anni dall'avvio delle azioni da implementare	Gli uomini, pur rappresentando il 31% del totale dei dipendenti, ricoprono cariche apicali nel 61% dei casi. Nell'ambito della Direzione Scientifica si rileva particolare disparità nella titolarità delle Aree di Ricerca e delle Unità di Ricerca	Direzione Scientifica	X	X	X	3A Produzione di raccomandazione indirizzata agli organi competenti (Direttore Scientifico, Comitato Tecnico Scientifico, Responsabili delle Aree di Ricerca) per la valorizzazione di ricercatrici in qualità di Responsabili di Area/Unità di Ricerca
				Funzione Risorse Umane	-	X	X	3B Erogazione corso di formazione sull'influenza dei bias di genere nelle scelte professionali e di carriera (1 per anno a partire dal 2023)

PIANO AZIONI OPBG 2022-2024 IN MATERIA DI EQUITÀ DI GENERE

OBIETTIVO COMMISSIONE EUROPEA	RIFERIMENTO AGENDA 2030	INDICATORE DI MISURAZIONE E MONITORAGGIO	RILEVAZIONE GDL GEP	RESPONSABILE	CRONO PROGRAMMA			AZIONI DA IMPLEMENTARE
					2022	2023	2024	
<b>IV</b> Equità di genere nel processo di assunzione e di sviluppo della carriera	<b>GOAL 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</b>  Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti  <b>GOAL 10 DIVERSITÀ ED INCLUSIONE TARGET 10.4</b>  Adottare politiche, in particolare fiscali, e politiche salariali e di protezione sociale, e raggiungere progressivamente una maggiore uguaglianza	Numero richieste di Maternità/ Paternità		Funzione Risorse Umane	X	X	X	<b>4A</b> Valutazione di una policy aziendale che preveda modalità di lavoro alternative nei 12 mesi successivi al rientro al lavoro da parte delle lavoratrici (es. part-time, smart working, orario flessibile)
		Numero richieste di Congedo parentale facoltativo uomo/ donna			X	X	X	<b>4B</b> Valutazione di una policy aziendale che preveda modalità di lavoro alternative (es. part-time, smart working, orario flessibile) per le lavoratrici con figli a carico di età inferiore a 10 anni
		Numero richieste telelavoro uomo/ donna			X	X	X	<b>4C</b> Valutazione di una policy aziendale che preveda modalità di lavoro alternative (es. part-time, smart working, orario flessibile) per le lavoratrici con figli a carico di età inferiore a 10 anni
		Tassi di: assenteismo, malattie, malattie figli/e, L.104/1992 per genere			-	X	X	<b>4D</b> Estensione delle convenzioni per il personale OPBG a strutture per assistenza domiciliare
<b>V</b> Misure specifiche contro il pregiudizio di genere, comprese le molestie	<b>GOAL 10 DIVERSITÀ ED INCLUSIONE TARGET 10.3</b>  Assicurare pari opportunità e ridurre le disuguaglianze nei risultati, anche eliminando leggi, politiche e pratiche discriminatorie e promuovendo legislazioni, politiche e azioni in questo senso  <b>GOAL 16</b> Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli	Numero Programmi di formazione dedicati al contrasto del sessismo/ totale programmi di formazione erogati	Rilevazioni a partire dal 2° semestre 2022	Funzione Risorse Umane	-	X	X	<b>5A</b> Realizzazione di iniziative di awareness su tematiche di pari opportunità (1 per anno a partire dal 2023)
					X	X	X	<b>5B</b> Inclusione della dimensione di genere all'interno del Bilancio di sostenibilità a partire dall'edizione 2021
					X	X	X	<b>5C</b> Diffusione del Gender Equity Plan tra i lavoratori dell'Ospedale (secondo semestre 2022)

Stato avanzamento al 31/12/2024

 Azione completata  Azione in corso

Si approfondisce lo stato di avanzamento al 31/12/2024 del Piano Azioni (PA) di cui l'Ospedale si è dotato nel 2022 per raggiungere gli obiettivi indicati dalla Commissione Europea in riferimento all'Agenda 2030. Dal momento che si scrive nel 2025, non mancano alcuni riferimenti all'anno in corso.

Di seguito osserviamo nel dettaglio l'implementazione del PA 2022-2024 e ne misuriamo l'efficacia attraverso gli indicatori individuati nel Piano stesso.

## OBIETTIVO COMMISSIONE EUROPEA

### 1. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nell'attività di formazione

#### Azioni

#### a) Realizzazione di iniziative awareness su tematiche di pari opportunità (una per anno a partire dal 2023).

Nell'ambito della Campagna di sensibilizzazione sul tema «Diversi, Equivalenti. Gender Equity Style», sono stati previsti due progetti formativi paralleli, destinati a diverse categorie di dipendenti.

- **Bias Lab**, intervento rivolto a Responsabili di unità organizzative. Obiettivo: destrutturare, attraverso la consapevolezza, i principali bias di genere nella gestione dei gruppi di lavoro.
- **Riflessioni di Genere**, percorso a iscrizione spontanea rivolto ai dipendenti OPBG. Obiettivo: sviluppare consapevolezza delle strategie comunicative; condividere una riflessione su stili di leadership e relazioni autentiche "oltre i confini di genere".

*Indicatori:* percentuale di partecipanti su personale coinvolto in iniziative organizzate su tematiche di pari opportunità.

BIAS LAB			
	2023	2024	TOT
N° EDIZIONI	3	3	6
N° INVITATI	62	57	119
N° PARTECIPANTI EFFETTIVI	52	35	87
% DEGLI INVITATI	83%	61%	73%

RIFLESSIONI DI GENERE			
	2023	2024	TOT
N° EDIZIONI	1	3	4
N° SOGGETTI COINVOLTI	20	50	70
N° PARTECIPANTI EFFETTIVI	17	37	54
% DEI SOGGETTI COINVOLTI	85%	74%	77%

#### c-e) Organizzazione di una giornata dedicata alle Donne nella Ricerca volta a valorizzare il contributo delle ricercatrici nell'attività scientifica dell'Ospedale (una per anno a partire dal 2023).

La prima edizione è slittata al 2025. L'11 febbraio 2025, in occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza istituita dalle Nazioni Unite per riconoscere e ricordare il ruolo fondamentale delle donne nella ricerca e nell'innovazione, le ricercatrici del nostro Ospedale hanno raccontato cosa significa per loro fare ricerca. Il video-racconto è stato divulgato attraverso la intranet aziendale.

*Indicatori:* analisi della correlazione tra Impact Factor e genere; titolarità e dimensione dei progetti di ricerca per genere. *Si rimanda al paragrafo 8 Analisi Dati.*

#### b) Produzione di raccomandazione da parte del Comitato Tecnico Scientifico ai Responsabili delle Aree di Ricerca per incentivare la partecipazione di ricercatrici come primo, ultimo o corresponding author (2022).

#### d) Produzione di raccomandazione da parte del Comitato Tecnico Scientifico ai Responsabili delle Aree di Ricerca per incentivare la partecipazione di ricercatrici come PI di progetti multicentrici e internazionali (2022).

*Nota:* Nel triennio 2022-2024, la Direzione Scientifica è stata interessata da significative modifiche organizzative. Le azioni indicate ai punti *b* e *d* sono state pertanto rimodulate e saranno perseguite attraverso un'opera di sensibilizzazione sul tema negli incontri con il Comitato Tecnico Scientifico e con i Responsabili delle Aree di Ricerca.

## 2. Work-Life Balance e cultura manageriale

#### Azioni

#### a) Erogazione corso di formazione su Work-Life Balance (una per anno a partire dal 2024).

Nell'ambito della Campagna «Genitori in corso», sono state realizzate iniziative di formazione/informazione per la neogenitorialità che hanno coinvolto un numero molto contenuto di dipendenti. Si è trattato di test utili alla preparazione di percorsi di formazione/informazione per il 2025 e a impostare policy relative alle modalità di lavoro dei neogenitori.

#### ■ BLS - Basic Life Support - manovre di disostruzione in situazioni di emergenza.

*Obiettivo:* fornire ai genitori di bambini fino a cinque anni le competenze necessarie per fronteggiare eventuali arresti cardiopolmonari o ostruzioni delle vie aeree.

*Target:* genitori, nel circoscritto ambito del personale amministrativo (il personale sanitario è già tenuto per legge a seguire regolarmente tali corsi e aggiornarsi ogni due anni). Partecipazione aperta anche ai partner non dipendenti OPBG.

*Edizioni:* una nel 2023.

#### ■ **Ti ascolto**

*Obiettivo:* supportare le neomamme in procinto di rientrare al lavoro rispetto al delicato tema del work-life balance; lavorare al potenziamento delle competenze trasversali, quali ascolto attivo e negoziazione; stimolare la riflessione personale sul significato di essere madre.

*Target:* mamme

*Edizioni:* una nel 2023.

#### ■ **Mi prendo cura di te - Nutrire il proprio bambino - allattamento, divezzamento, introduzione ai cibi solidi**

*Obiettivo:* trasferire nozioni fondamentali per gestire la nutrizione del bambino, favorire il confronto con altri genitori che si trovano nella stessa fase della vita, dare ai partecipanti l'opportunità di interagire con i professionisti OPBG per risolvere dubbi e chiedere approfondimenti.

*Target:* neomamme

*Edizioni:* una nel 2023, due nel 2024.

#### **b) Estensione delle convenzioni per il personale OPBG a campi estivi, asili nido, dopo scuola, strutture per assistenza domiciliare (nel 2023 e nel 2024).**

Nel 2023 e nel 2024, sono state implementate le convenzioni per asili, scuole, assistenza domiciliare e servizi alla persona/famiglia e rinnovate le convenzioni annuali con i centri estivi.

*Indicatori:* personale che ha fatto richiesta di part-time sul totale del personale dipendente - per genere e per fasce d'età. *Si rimanda al paragrafo 7 Analisi Dati.* I dati si riferiscono al personale con rapporto di lavoro dipendente, anche nell'ambito della ricerca.

### **3. Equità di genere nella leadership e nei processi decisionali**

#### *Azioni*

**a) Erogazione Produzione di raccomandazione indirizzata agli organi competenti (Direttore Scientifico, Comitato Tecnico Scientifico, Responsabili delle Aree di Ricerca) per la valorizzazione di ricercatrici in qualità di Responsabili di Area/Unità di Ricerca.**

*Nota:* Nel triennio 2022-2024, la Direzione Scientifica è stata interessata da significative modifiche organizzative. Le azioni indicate al punto a sono

state pertanto rimodulate e saranno perseguite attraverso un'opera di sensibilizzazione sul tema negli incontri con il Comitato Tecnico Scientifico e con i Responsabili delle Aree di Ricerca.

**b) Erogazione corso di formazione sull'influenza dei bias di genere nelle scelte professionali e di carriera.** Le iniziative di formazione coincidono con quelle indicate al punto 1a.

*Indicatori:* proporzione donne/uomini sulla base dell'inquadramento professionale (ad es. low management, middle management, top management) dopo tre anni dall'avvio delle azioni da implementare. *Si rimanda al paragrafo 3 Analisi Dati.*

### **4. Equità di genere nel processo di assunzione e di sviluppo della carriera**

#### *Azioni*

**a-b-c) Valutazione di una policy aziendale che preveda modalità di lavoro alternative nei 12 mesi successivi al rientro al lavoro dopo la nascita di un figlio e con figli a carico di età inferiore a 10 anni (per es. part-time, Smart Working, orario flessibile).**

Il progetto è ancora in corso di elaborazione. Di fatto, il rientro dalla maternità viene già agevolato con le modalità di lavoro indicate, che in questi anni sono state implementate (*si rimanda ai paragrafi 6 e 7 Analisi Dati*). Attraverso le iniziative per la neogenitorialità (punto 2a) la comunicazione di questi contenuti è stata amplificata ma la policy resta da definire e comunicare attraverso i canali istituzionali, quali, ad esempio, la intranet aziendale. Obiettivo indicato nel nuovo Piano Azioni.

**d) Estensione delle convenzioni per il personale OPBG a strutture per assistenza domiciliare.**

L'azione coincide parzialmente con quella indicata al punto 2b. Nel 2023 e nel 2024, sono state implementate le convenzioni per assistenza domiciliare e servizi alla persona/famiglia.

*Indicatori:* Richieste maternità/paternità - congedo parentale - malattia figlio - telelavoro - malattia - permesso/aspettativa L.104/1992. Ripartizione per genere. *Si rimanda ai paragrafi 5 e 6 Analisi Dati.*

### **5. Misure specifiche contro il pregiudizio di genere, comprese le molestie**

#### *Azioni*

**a) Realizzazione di iniziative awareness su tematiche di pari opportunità (una per anno a partire dal 2023).** Le iniziative coincidono con quelle indicate al punto 1a e 3b.

## **b) Inclusione della dimensione di genere all'interno del Bilancio di sostenibilità a partire dall'edizione 2021.**

A partire dal 2021, la dimensione di genere è inclusa nel bilancio di sostenibilità. La scelta dei temi materiali e la loro rendicontazione viene effettuata prendendo a riferimento gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, inclusa la parità di genere.

## **c) Diffusione del Gender Equity Plan tra i lavoratori dell'Ospedale (secondo semestre 2022).**

Il GEP è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ospedale il 06/07/2022. Per i lavoratori OPBG il documento è fruibile anche attraverso la intranet aziendale.

*Indicatori:* numero programmi di formazione dedicati al contrasto del sessismo. I programmi di formazione dedicati direttamente o indirettamente al contrasto del sessismo sono stati 5 nel triennio 2022/2024: due indicati al punto 1a, tre indicati al punto 2a.

### **Ulteriori iniziative**

- Editoriale del Presidente sul tema dell'equità di genere in occasione dell'8 marzo 2025.
- Promozione attraverso i canali di comunicazione dell'Ospedale di iniziative esterne di formazione. A titolo esemplificativo: "Il padre nei primi 1000 giorni di vita", iniziativa nell'ambito del Progetto 4e-parent (anno 2024).
- Partecipazione della squadra femminile di calcio dell'Ospedale all'evento "INSIEME, no agli abusi, sì alla cultura del rispetto, una giornata di sport contro la violenza sulle donne", organizzato in partnership da ACISJF - associazione cattolica internazionale al servizio della giovane - e Federsupporter - associazione di volontariato per lo sport e il sociale. La manifestazione del novembre 2023 prevedeva un torneo amatoriale di calcio a 5 femminile, con l'obiettivo di richiamare l'attenzione sul tema della violenza contro le donne.

### **Nota di rilievo**

Si segnala che, anche per il 2024/2025, sono stati confermati tre bollini rosa a OPBG. I Bollini Rosa sono il riconoscimento biennale che la Fondazione Onda - Osservatorio Nazionale sulla salute della donna e di genere ETS - da sempre impegnata sul fronte della promozione della medicina di genere a livello nazionale, attribuisce dal 2007 agli ospedali e che si distinguono per l'offerta di servizi dedicati alla prevenzione, diagnosi e cura non solo delle specifiche problematiche di salute femminile ma anche delle patologie che riguardano trasversalmente uomini e donne, per cui vengono realizzati percorsi ospedalieri dedicati al genere femminile.

## **Conclusioni**

Osservato nel dettaglio lo stato di avanzamento del Piano Azioni 2022-2024, mettiamo sinteticamente a fuoco gli ambiti di azione.

### **Riepilogo delle azioni realizzate nel triennio 2022/2024**

- Iniziative di sensibilizzazione e formazione su tematiche di pari opportunità che hanno coinvolto apicali e piccoli gruppi di dipendenti (punto 1a Monitoraggio Piano Azioni).
- Iniziative per la neogenitorialità che hanno coinvolto un numero circoscritto di dipendenti (punto 2a Monitoraggio Piano Azioni).
- Implementazione di convenzioni per asili, scuole, centri estivi, assistenza domiciliare e servizi alla persona/famiglia (punto 2b e 4d Monitoraggio Piano Azioni).
- Ricorso a modalità di lavoro quali il part-time, lo smart working, l'orario flessibile per agevolare il rientro al lavoro dopo la nascita di un figlio (punto 4a-b-c Monitoraggio Piano Azioni).
- Inclusione della dimensione di genere nel bilancio di sostenibilità (punto 5b Monitoraggio Piano Azioni).
- Pubblicazione del Gender Equity Plan sul sito dell'Ospedale e sulla intranet aziendale (punto 5c Monitoraggio Piano Azioni).
- Momenti di riflessione condivisa, come in occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza - istituita dalle Nazioni Unite e celebrata anche in OPBG l'11 febbraio 2025 - e in occasione dell'8 marzo 2025, con l'editoriale del Presidente sull'equità di genere pubblicato sul magazine OPBG (punto 1c-f e ulteriori iniziative Monitoraggio Piano Azioni). A seguire lo schema del PA 2022-2024.

## Aree di miglioramento




Le azioni intraprese posizionano l'Ospedale nella giusta direzione anche se, rispetto agli importanti obiettivi indicati dalla Commissione Europea, il margine di crescita e di sviluppo appare evidente, in particolare rispetto ad alcuni specifici traguardi, quali:





- Equità di genere nella leadership e nei processi decisionali
- Work-life balance e cultura manageriale

Ulteriori iniziative di sensibilizzazione, formazione, riflessione contribuiranno ad accrescere la consapevolezza del potenziale ancora inespresso che le donne possono mettere in campo per farsi spazio anche nelle posizioni di vertice e pesare quindi di più nell'indirizzo dell'azienda. Al contempo, continuerà l'impegno per iniziative di ordine pratico volte a supportare le donne nella quotidiana ricerca di equilibrio tra carichi di famiglia e impegno lavorativo.



# Piano Azioni OPBG 2025-2027 in materia di equità di genere

OBIETTIVO COMMISSIONE EUROPEA AGENDA 2030	INDICATORE DI MISURAZIONE E MONITORAGGIO	RILEVAZIONE GDL GEP	AZIONI DA IMPLEMENTARE	CRONO PROGRAMMA			
				2025	2026	2027	
<p>I</p> <p><b>Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella attività di formazione</b></p> 	Percentuale di partecipanti sul personale coinvolto nelle iniziative	La generalità degli indicatori esaminati nell'Analisi Dati suggerisce di programmare ulteriori iniziative a supporto del processo di empowerment femminile e di costruzione di una cultura aziendale inclusiva.	1. Ulteriori edizioni delle iniziative di awareness su tematiche di pari opportunità, con focus su comunicazione assertiva e resilienza, rivolte alla generalità dei dipendenti, con maggiore coinvolgimento dei ricercatori (a partire dal 2026).	-	X	X	
			2. Iniziative di formazione/sensibilizzazione su diversity inclusion rivolte alla generalità dei dipendenti (a partire dal 2027).	-	-	X	
		Dopo l'esperienza dei bias lab, il coinvolgimento degli apicali continua, per incidere sullo "stile" dell'organizzazione attraverso chi occupa posizioni di rilievo.	3. Tavole rotonde per apicali, con coinvolgimento di personalità autorevoli che condividano la propria esperienza professionale e di leadership, al fine di promuovere una cultura aziendale evoluta e inclusiva (a partire dal 2026).	-	X	X	
	<p>II</p> <p><b>Misure specifiche contro il pregiudizio di genere, comprese le molestie</b></p>  	Indicatori di produzione scientifica per genere (n. medio di pubblicazioni annue, impact factor medio).	Il rapporto uomini/donne resta di 2/1 rispetto a entrambi gli indicatori di produzione scientifica.	4. Attraverso i canali di comunicazione interna, momenti di condivisione e riflessione, ad es. in occasione della Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza (azione a carico della Dir. Scientifica) e della Festa della Donna.			
				5. Attraverso i canali di comunicazione interna, segnalazione di eventi interni ed esterni a tema, diffusione di video-interviste a professioniste e manager che possano ispirare altre donne nel proprio percorso di carriera.	X	X	X
				6. Incontri formativi tra membri del GdL GEP e colleghe della Funzione Risorse Umane con specifica competenza in Diversity e Disability Management (biennio 2025/2026).	X	X	-
		Titolarità e dimensione economica dei progetti di ricerca per genere.	Sostanziale equilibrio tra generi per quanto riguarda la titolarità dei progetti. Il budget medio è però maggiore per i progetti a guida maschile.	7. Formazione specifica per i membri del GdL GEP, al fine di accrescerne competenza tecnica e sensibilità in tema di diversity inclusion (a partire dal 2026).	-	X	X
				8. Benchmarking. Azione a carico del GdL GEP.	X	X	X
				Opportunità di affinare le competenze dei componenti il GdL GEP per migliorare la qualità del progetto.			
		Azioni di miglioramento proposte dal GdL GEP	Opportunità di individuare ulteriori azioni di miglioramento, per il triennio in corso o per il successivo, prendendo ispirazione dalle iniziative di altre realtà e aziende.				

OBIETTIVO COMMISSIONE EUROPEA AGENDA 2030	INDICATORE DI MISURAZIONE E MONITORAGGIO	RILEVAZIONE GDL GEP	AZIONI DA IMPLEMENTARE	CRONO PROGRAMMA		
				2025	2026	2027
<b>III</b> <b>Work-Life Balance e cultura manageriale</b> 	Dati su assenteismo (es. aspettativa, malattia, malattia figlio, congedi legati alla genitorialità) e su modalità di lavoro alternative (part time, smart working, telelavoro).	Gli indicatori esaminati confermano che sono prevalentemente le donne ad assumere su di sé il ruolo di caregiver, occupandosi dell'assistenza a genitori/figli/parenti.	9. Iniziative di formazione/informazione per i neogenitori su work-life balance, potenziamento delle competenze trasversali e nozioni sull'accudimento del bambino.	X	X	X
			10. Definizione e comunicazione attraverso i canali istituzionali interni di una policy aziendale che preveda modalità di lavoro alternative per i neogenitori e per coloro che hanno figli a carico di età inferiore a 10 anni (entro il triennio 2025/2027).	-	-	X
			11. Conferma ed estensione delle convenzioni per il personale dipendente OPBG con campi estivi, asili nido, dopo scuola, strutture per assistenza domiciliare.	X	X	X
			12. Attraverso i canali di comunicazione interna, diffusione di video-interviste a donne che riprendono l'attività lavorativa dopo la maternità e che sono disposte a condividere le strategie messe in atto per riorganizzare vita lavorativa/vita privata (a partire dal 2026).	-	X	X
<b>IV</b> <b>Equità di genere nel processo di assunzione e di sviluppo della carriera</b>  	Incarichi apicali (low, middle, top management) e dati retributivi per genere.	La composizione dell'organico OPBG si conferma al 70% femminile e al 30% maschile ma, nelle posizioni di middle management, la componente femminile si assottiglia, per scomparire nel top management. Il costante monitoraggio degli incarichi apicali in Dir. Sanitaria, Dir. Scientifica e in ambito amministrativo ha la funzione di rafforzare la consapevolezza al riguardo.	13. Nella prossima edizione del GEP, analisi della dimensione di genere degli incarichi apicali nel Comparto Sanitario (coordinatori di area/sito) nel triennio 2025/2027. Azione a carico del GdL GEP.	-	-	X
			14. Nella prossima edizione del GEP, analisi dell'equilibrio di genere in ambito retributivo, in particolare tra gli apicali nel triennio 2025/2027. Azione a carico del GdL GEP.	-	-	X
<b>V</b> <b>Equità di genere nella leadership e nei processi decisionali</b> 						

- Il GdL GEP coordina la corretta implementazione e il monitoraggio del Piano Azioni, nel rispetto delle specifiche direttive che dovessero essere impartite dal Direttore Sanitario, dal Direttore Scientifico e dal Responsabile Risorse Umane rispettivamente per l'ambito sanitario, scientifico e amministrativo.
- Salvo quando diversamente specificato, la Funzione Risorse Umane è responsabile della realizzazione delle azioni individuate.

## Composizione gruppo di lavoro Gender Equity Plan

### **Paola Marino**

Operante in Risorse Umane  
(Direzione Generale)

### **Carla Brusco**

Responsabile Servizio Informativo Ospedaliero  
(Direzione Sanitaria)

### **Mattia Locatelli**

Responsabile Supporto per la Ricerca  
(Direzione Scientifica)

### **Chiara Lozupone**

Operante in Contabilità, Tesoreria e Bilancio  
(Direzione Generale)

### **Barbara Navarra**

Operante in Supporto per la Ricerca  
(Direzione Scientifica)

Il Gruppo di Lavoro è coordinato  
operativamente da Paola Marino.

---

Istruzione Prot. Reg. DG 8/2025 del 31/07/2025

Per il regolamento si rinvia alla Disposizione Regolamentare Prot. direg 6/2022 del 15/03/2022,  
disponibile sul sito web dell'Ospedale [www.ospedalebambinogesu.it](http://www.ospedalebambinogesu.it)







Bambino Gesù  
OSPEDALE PEDIATRICO