IL PERCORSO PER LA DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE

AGENDA

1. L’importanza della DE&I (Diversità, equità e inclusione) per San Raffaele
2. UNI PdR 125 per la gestione della DE&I in azienda
3. Diversità, Equità ed Inclusione in pillole
4. Cosa è stato fatto
5. I risultati della survey
6. Il contributo di ciascuno alla DE&I

L’IMPORTANZA DELLA DE&I PER SAN RAFFAELE

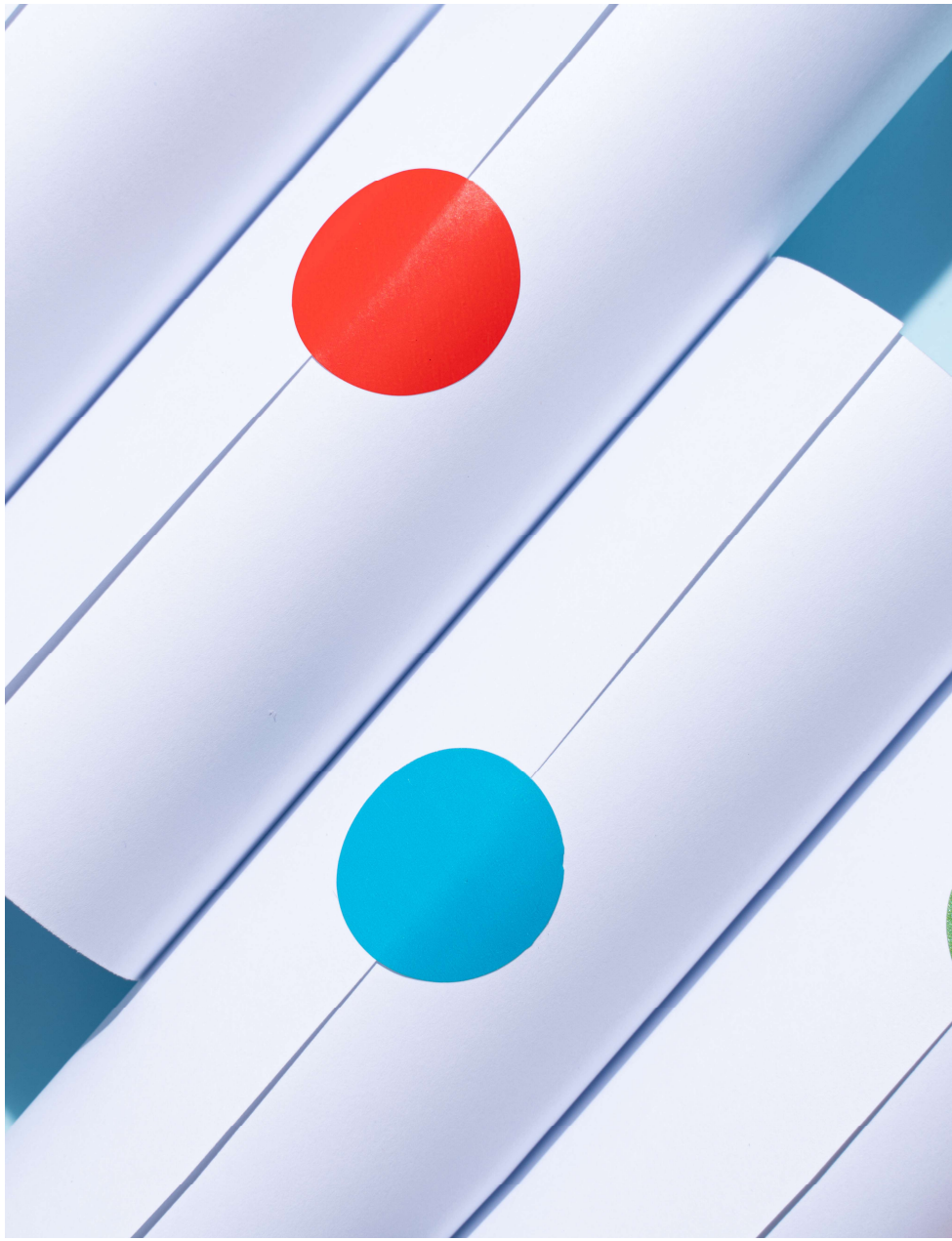
UN IMPEGNO CHE PARTE DALLA MISSION DEL GRUPPO

La mission di San Raffaele S.p.A. è di perseguire l'eccellenza nella tutela della salute, nella ricerca scientifica e nell'assistenza socio sanitaria valorizzando e trasformando le migliori competenze e la selezione delle più avanzate tecnologie in iniziative di continua crescita, con l'obiettivo di creare valore per i propri soci e Stakeholder, di garantire la soddisfazione dei pazienti e la costante crescita professionale dei suoi collaboratori.

La Società tutela e promuove il **valore delle risorse umane** e potenzia pienamente tutte le **professionalità** allo scopo di migliorare ed accrescere il **patrimonio e la competitività delle competenze** possedute da ciascun collaboratore nel contesto organizzativo dell'Azienda mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro **sviluppo** e la loro **crescita**

A tal fine considera il **criterio meritocratico**, della **competenza professionale**, dell'**onestà** e della **correttezza di comportamento** fondamenti privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente

UNI PDR 125 PER LA GESTIONE DELLA DE&I IN AZIENDA



CERTIFICAZIONE UNI PDR 125:2022

- Istituita dalla **Legge 5 novembre 2021 n. 162** che modifica il D.Lgs. n. 198/2006 (c.d. Codice delle Pari Opportunità)

- La certificazione ha il compito di incentivare le imprese ad adottare politiche e procedure adeguate per **ridurre il gap di genere.**

La certificazione si concentra sugli ambiti riportati qui a destra:

La certificazione di genere considera il genere in termini binari, ed è volta alla riduzione dei divari tra uomini e donne nel mondo del lavoro

DIVERSITÀ, EQUITÀ ED INCLUSIONE IN PILLOLE

DIVERSITÀ

Le diversità sono caratteristiche di differenze e similarità tra le persone.

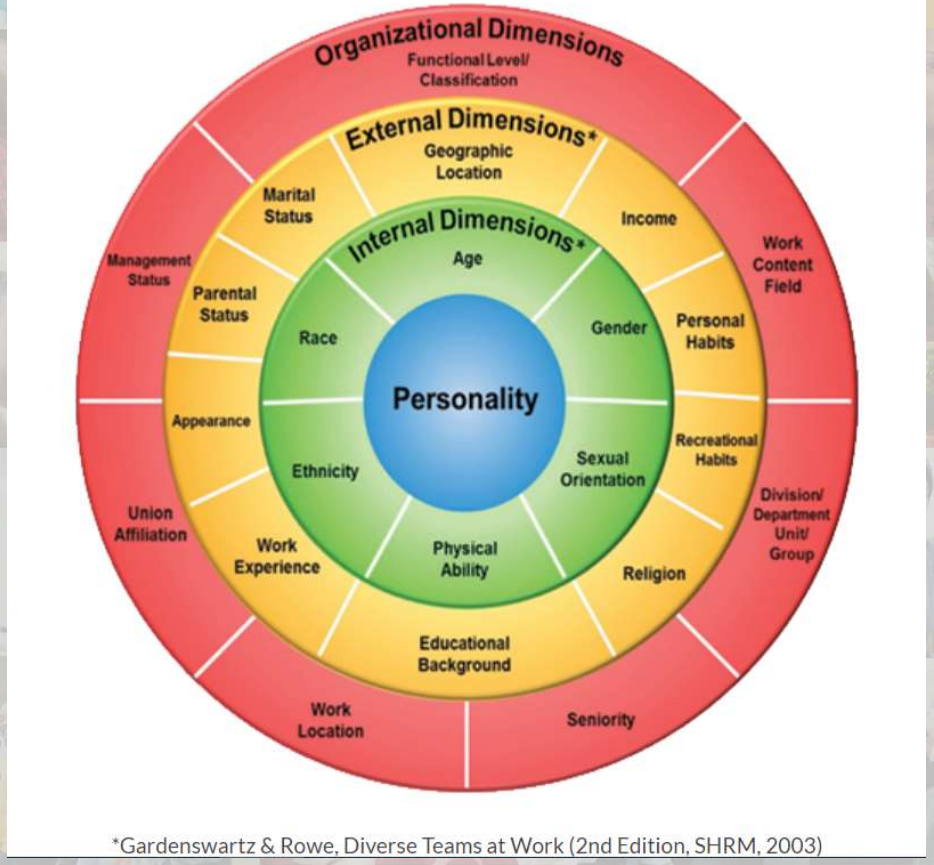
Ad esempio,

- **fisiche**: aspetto, abilità, età
- **culturali**: lingua, origini, tradizioni
- **ideologiche**: opinioni, valori, esperienze
- …ma anche tante altre.

LE DIMENSIONI DELLA DIVERSITÀ

Ogni persona è unica e in quanto tale diversa dalle altre in relazione alle numerose identità che contribuiscono a definirla, condizionando le sue relazioni con gli altri.

In ogni situazione sociale queste identità assumono significati diversi rispetto al contesto.

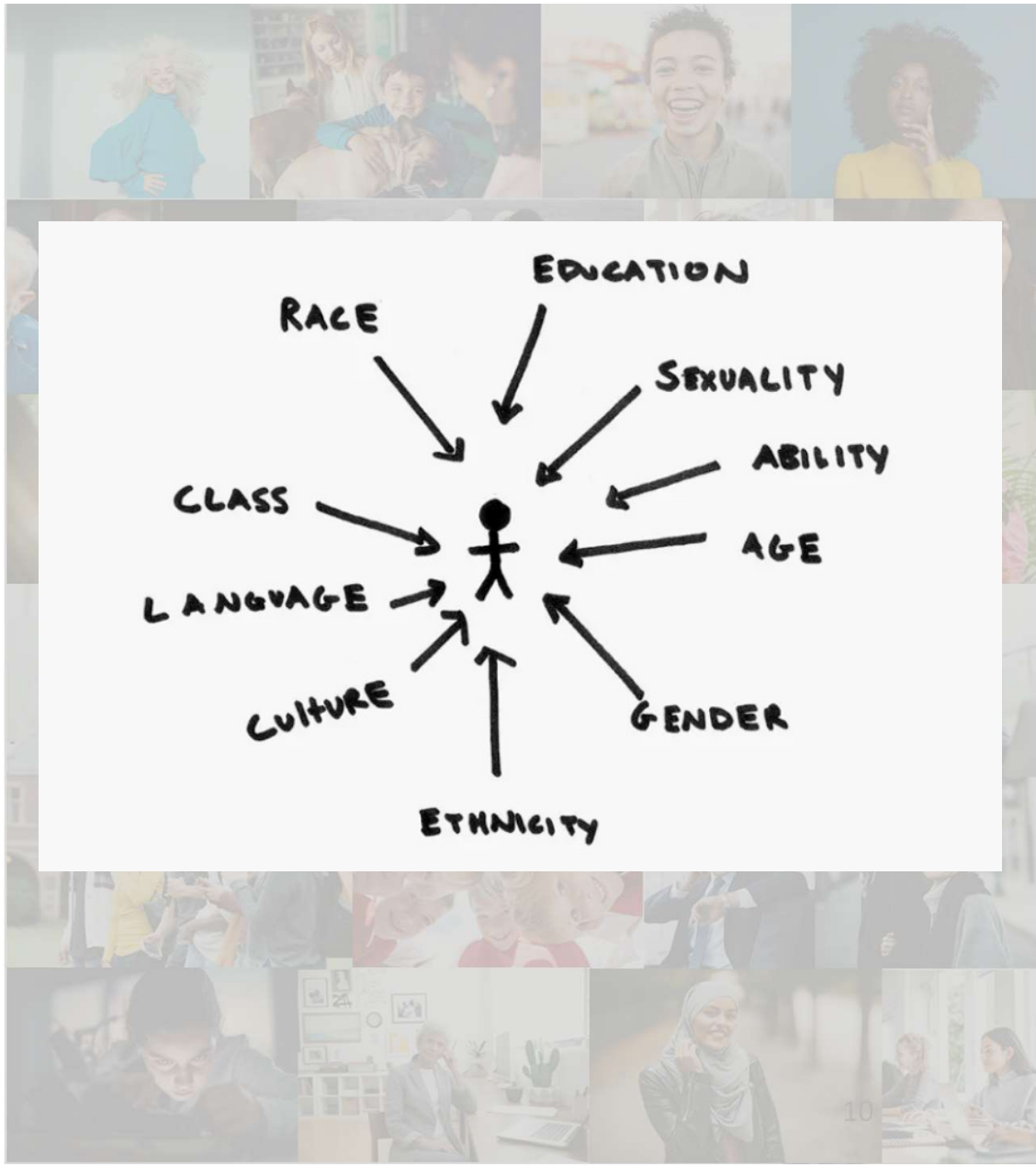


*Gardenswartz & Rowe, Diverse Teams at Work (2nd Edition, SHRM, 2003)

INTERSEZIONALITÀ

Più differenze possono intersecarsi in un’unica persona.

Differenti caratteristiche possono convivere in una sola persona e quindi l’identità individuale è formata dall’intersezione di più identità sociali o politiche, più dimensioni della diversità.



STEREOTIPI

- Gli stereotipi sono generalizzazioni, semplificazioni di realtà complesse, che hanno il vantaggio di non sottoporre la nostra mente a lunghe e faticose elaborazioni di dati, fornendoci un'immagine preconfezionata, una visione già pronta di un determinato oggetto o di una situazione specifica.

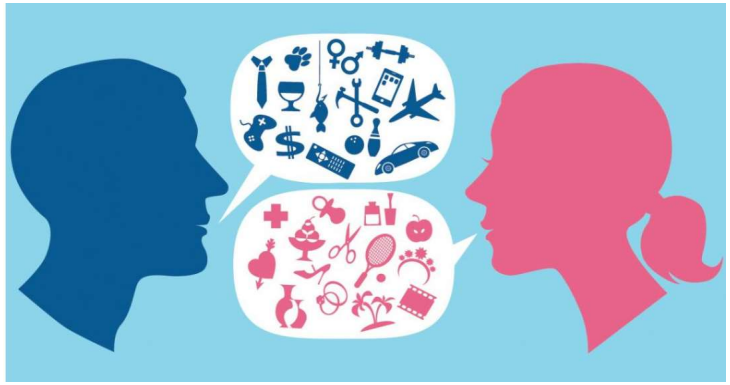
- Vengono appresi con la socializzazione e spesso sono trasmessi di generazione in generazione
- Dipendono da condizioni storico-sociali
- Non rispecchiano la realtà ma, partendo da una sua semplificazione, la categorizzano

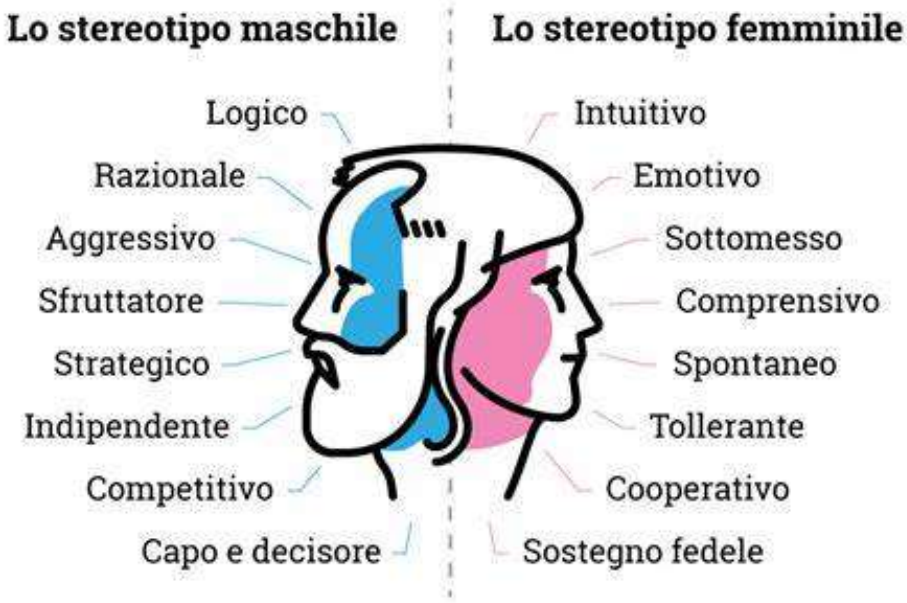
STEREOTIPO DI GENERE

Il genere è dato dai **tratti sociali e culturali che danno significato al sesso**, qualificando il comportamento, gli atteggiamenti, il vissuto in termini di mascolinità e femminilità.

Non sono caratteristiche intrinseche delle persone, ma **significati e attese sociali** all'interno dei quali gli individui si collocano e si comportano.

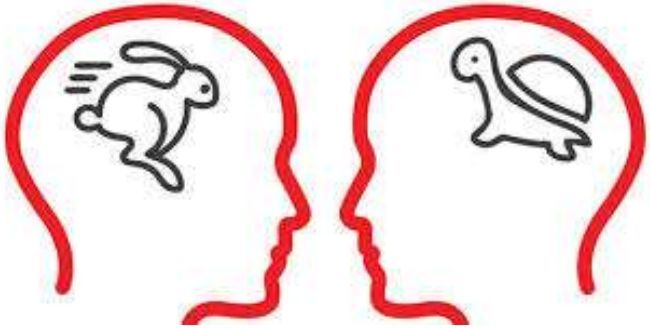
È culturale, sociale, relazionale.





Stereotipo di genere: insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.

BIAS COGNITIVI



Cosa è un bias?

Saltare subito alle conclusioni senza curarsi di osservare bene le premesse, riconducendo ciò che si osserva a quanto di apparentemente analogo si è osservato in precedenza, o ai pregiudizi che ciascuno di noi si porta dietro, o agli stereotipi che stanno, più o meno profondamente, radicati nelle mappe mentali che usiamo ogni giorno per muoverci nel mondo senza inciampare in ogni gradino e senza sbattere in ogni spigolo e in ogni accadimento»

(Annamaria Testa)

DALLO STEREOTIPO ALLA DISCRIMINAZIONE

Stereotipo

È la componente cognitiva alla base del pregiudizio.

Pregiudizio

È la componente valutativa legata al fattore affettivo: opinione concepita sulla base di convinzioni personali e prevenzioni generali, senza una conoscenza diretta dei fatti, delle persone, delle cose, tale da condizionare fortemente la valutazione, e da indurre quindi in errore

Discriminazione

È la componente comportamentale, perché in base a stereotipi e pregiudizi, cambia anche il comportamento. Diversità di comportamento o di riconoscimento di diritti nei riguardi di determinati gruppi politici, razziali, etnici o religiosi

DISCRIMINAZIONE DIRETTA E INDIRETTA

- **Discriminazione diretta**

Quando una persona, in ragione del proprio genere, età, disabilità, religione, etnia, colore della pelle, o altre caratteristiche, è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga.

- **Discriminazione indiretta**

Quando una disposizione, una prassi o un criterio apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone appartenenti ad un genere, che professano una determinata religione, che hanno figli, che hanno una disabilità, una particolare età o tendenza sessuale, etc.

DIVARIO DI GENERE IN ITALIA

Global Gender Gap 2024

L'Italia è all'87° posto su 146 Paesi

Economy Profile	Score (imparity = 0, parity = 1)	Rank (out of 146 countries)	Index Edition
Italy	0.703	87th	2024

Overview

Index and Subindex	2024 Score	2024 Rank	▼ 2023 Score	▼ 2023 Rank
Global Gender Gap Index	0.703	87th	0.705	79th
Economic Participation and Opportunity	0.608	111th	0.618	104th
Educational Attainment	0.996	56th	0.995	60th
Health and Survival	0.967	94th	0.967	95th
Political Empowerment	0.243	67th	0.241	64th

INCLUSIONE

L’inclusione è l’inserimento stabile e funzionale in un sistema o un gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione.

Ad esempio, può significare:

- Creazione di un ambiente accogliente e sicuro
- Rispetto e valorizzazione delle differenze
- Garanzia e percezione di pari opportunità

L’inclusione è una scelta

EQUITÀ

Equità è dare a tutti le stesse opportunità, tenendo conto delle particolarità e delle differenze di ciascuno.

EQUITÀ

Ed implica:

- Fornire le risorse e il supporto necessari perché ogni persona raggiunga il proprio potenziale

Dal momento che:

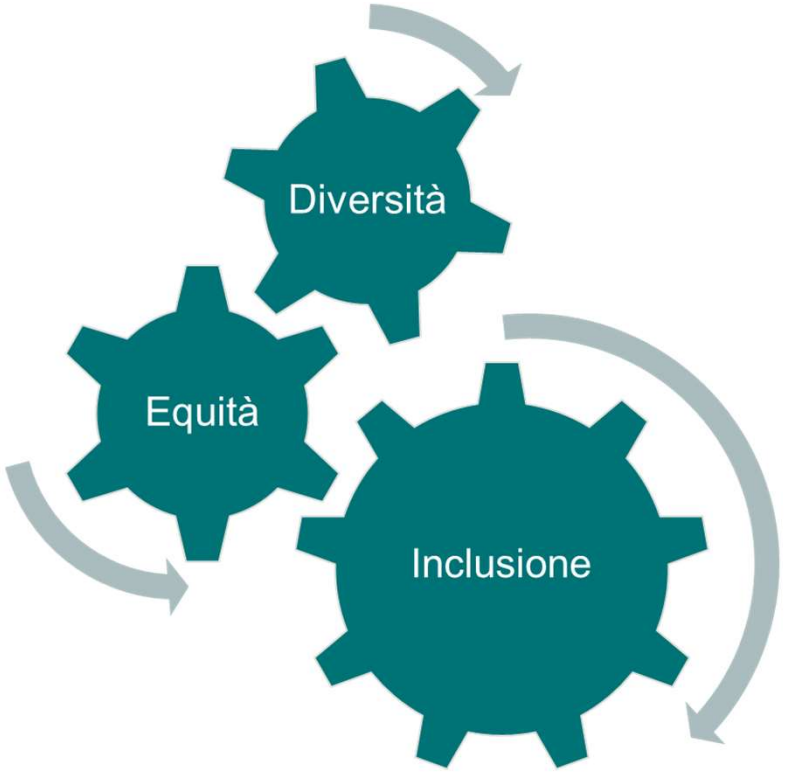
- Non tutti partono dalla stessa posizione

DE&I

- Quindi,

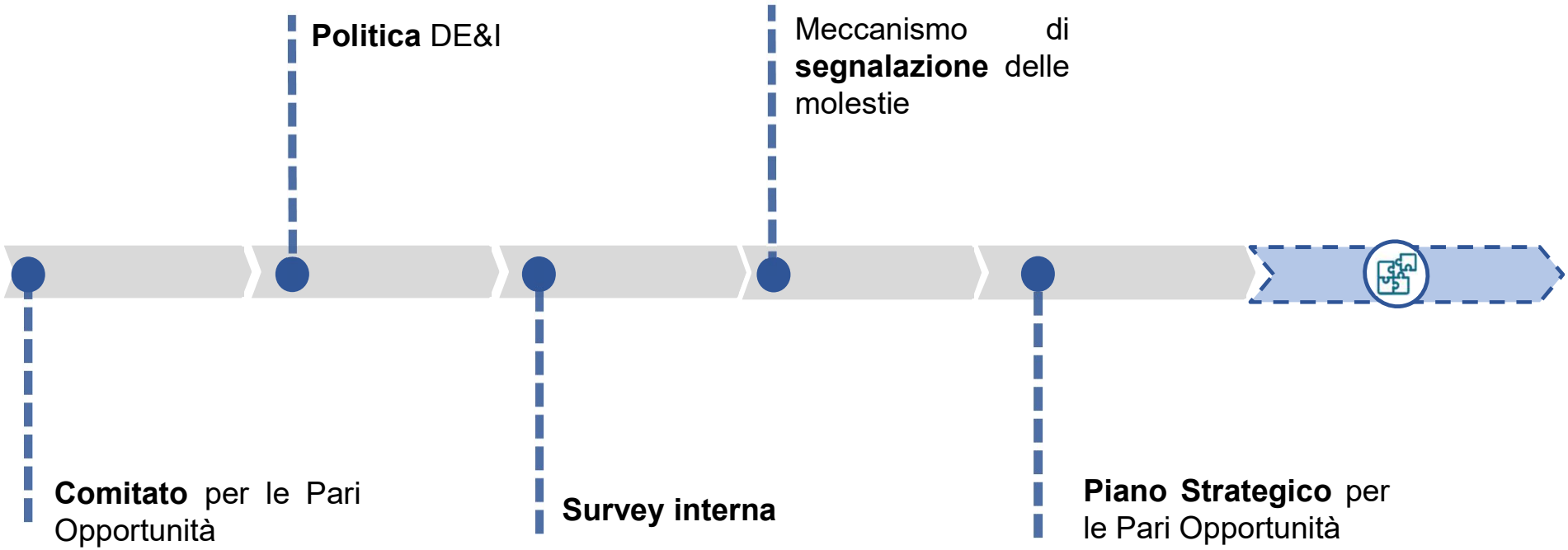
- La **diversità** offre tante esperienze, prospettive e punti di vista,
- L'**inclusione** assicura che queste diversità vengano ascoltate e valorizzate,
- L'**equità** garantisce che tutti abbiano le stesse opportunità di risultato.

Ambiente di lavoro più giusto, produttivo, coeso e sostenibile



COSA E’ STATO FATTO

IL PERCORSO DEL GRUPPO SAN RAFFAELE VERSO LA PARITÀ DI GENERE



POLITICA DE&I

SCOPO

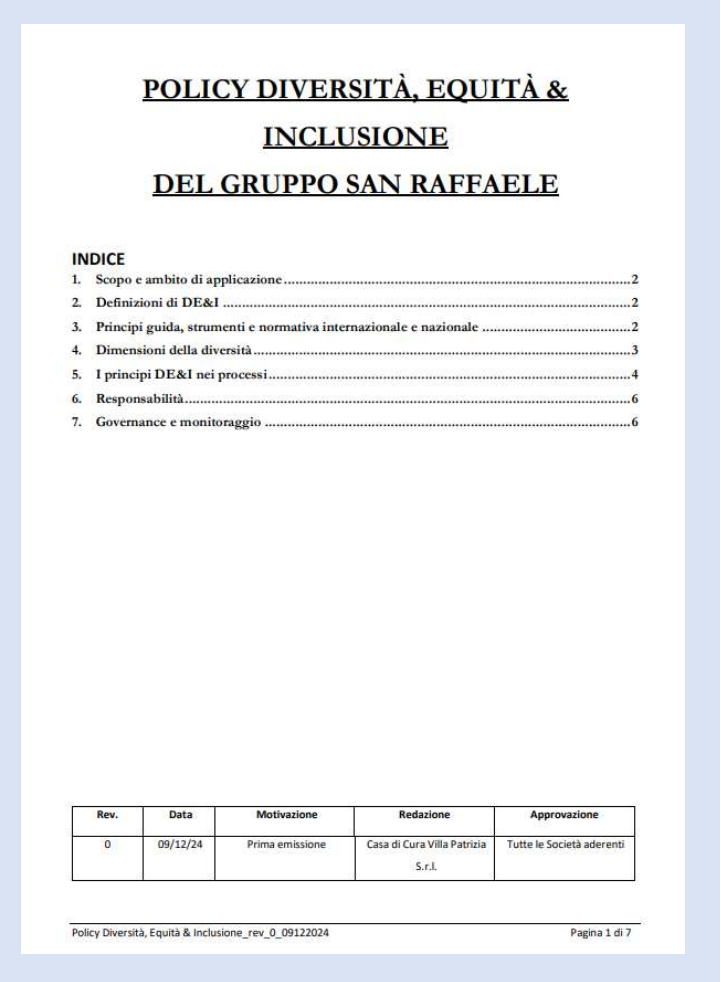
Esplicitare **l'impegno del gruppo sui temi della diversità, equità ed inclusione** e fornire **indicazioni sui comportamenti da adottare** per garantire pari opportunità nel rispetto delle diversità.

DESTINATARI

La politica è rivolta a **tutto il personale del Gruppo ed è** consultabile sul sito intranet di Gruppo San Raffaele

TEMI

- Ciclo di vita delle risorse umane
- Comunicazione
- Molestie sul lavoro
- Sistema di segnalazione



POLICY DIVERSITÀ, EQUITÀ & INCLUSIONE
DEL GRUPPO SAN RAFFAELE

INDICE

1. Scopo e ambito di applicazione 2
2. Definizioni di DE&I 2
3. Principi guida, strumenti e normativa internazionale e nazionale 2
4. Dimensioni della diversità 3
5. I principi DE&I nei processi 4
6. Responsabilità 6
7. Governance e monitoraggio 6

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Approvazione
0	09/12/24	Prima emissione	Casa di Cura Villa Patrizia S.r.l.	Tutte le Società aderenti

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Il comitato ha principalmente la funzione di:

- **Monitorare la continua ed efficace applicazione della Politica,**
- **Monitorare e gestire**, in modo propositivo, le iniziative legate alla DE&I e parità di genere,
- Gestire e monitorare la ricezione di **segnalazioni** che tutto il personale può inoltrare, in totale sicurezza e nel pieno rispetto della propria privacy, per denunciare eventuali episodi di discriminazione, molestie o mobbing.

Il Comitato resta in carica per due anni, risponde e riporta direttamente all'organo amministrativo di ciascuna azienda coinvolta.

COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Il comitato è composto da:

Dott. Carlo Trivelli

Dott. Antonio Vallone

Dott. Alessio Cicirelli

Dott.ssa Amalia Allocca

Dott.ssa Tiziana Balsamo

Dott. Marco Carusio

Dott.ssa Ines Citrea

Dott. Diego Giorgini

Dott.ssa Roberta Pescatori

Dott. Gianluca Uva

SISTEMA DI SEGNALAZIONE

Chi segnala

- Chiunque sia vittima o testimone di una discriminazione o di una molestia o di una molestia sessuale sul lavoro

Cosa segnalare

- Molestie sul luogo di lavoro;
- Molestie da parte di terzi (fornitori, clienti, ecc.);
- Molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Come segnalare

Tali inosservanze rappresentano una violazione del Codice Etico e del Modello 231/01, e sono trattate in conformità alle previsioni in esso contenute. Episodi di discriminazione, intimidazione, abuso fisico, verbale, morale o molestie, il personale, o eventuali parti interessate, sono da segnalare, anche in forma anonima, al **Comitato Whistleblowing**, seguendo la procedura indicata nell'apposita sezione del sito internet aziendale dedicata alle segnalazioni.

Nell'eventualità in cui la segnalazione relativa a discriminazione di genere, violenza e molestie sul lavoro non venga presa in carico, è facoltà del segnalante ricorrere alla **Consigliera di Parità** del proprio territorio, i cui riferimenti sono reperibili online.

Natura del canale	Modalità	Istruzioni di accesso
Canale interno	Scritto cartaceo	Tramite **Raccomandata A/R** in due buste chiuse: 1) prima busta: inserire i dati identificativi del Segnalante e una fotocopia del documento di riconoscimento; 2) seconda busta: segnalazione. Le due buste sub 1) e sub 2) devono essere inserite in una terza busta chiusa specificando all'esterno la dicitura "*riservata al Comitato Whistleblowing*" ed inviata al seguente indirizzo: *Comitato Whistleblowing presso l'Ufficio di sede della San Raffaele S.p.A.* *Via di Val Cannuta, 247* *00166 - Roma (RM)*
	Scritto informatico	Tramite **Posta Elettronica Certificata (PEC)** all'indirizzo: *segnalazioni_sanraffaelespa@legamail.it*
	Colloquio orale	Tramite richiesta di un **incontro diretto di persona** ovvero da remoto con il Comitato Whistleblowing o con un suo specifico Componente utilizzando, a propria discrezione, uno dei due precedenti canali scritti per l'invio della sola citata richiesta di incontro.

questo è l'esempio per San Raffaele, ma nell'estratto del protocollo sul Whistleblowing di ogni singola struttura si trovano i pertinenti canali a cui fare riferimento

COSA SI INTENDE PER MOLESTIA

Molestia

comportamenti indesiderati, posti in essere anche per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante, offensivo,

Molestia Sessuale

comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale, non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Violenza di genere

Ogni atto di violenza indesiderata fondata sul genere che produca un danno o una sofferenza fisica, psicologica o sessuale.

IL VOSTRO COINVOLGIMENTO: SURVEY INTERNA

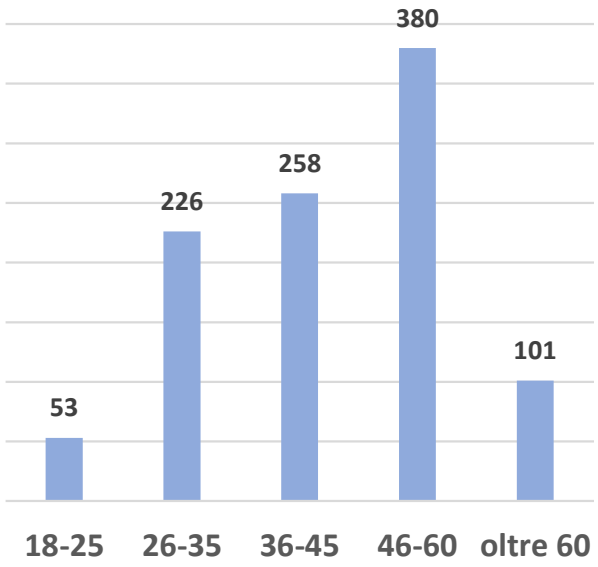
Come è percepito il Gruppo San Raffaele dalle persone che ci lavorano?

Il personale di Gruppo San Raffaele come giudica il grado di equità ed inclusione del contesto lavorativo?

Quanto sono rilevanti i temi riportati a lato per le persone che lavorano nel Gruppo?

Sulla base delle vostre esigenze, cosa può fare il Gruppo San Raffaele per **creare un'organizzazione fondata sui valori di diversità e parità di genere?**

SURVEY INTERNA: COSA E' EMERSO - PARTECIPANTI



ETÀ DEI RISPONDENTI

Diploma di scuola media inferiore **107**

Diploma di scuola media superiore **281**

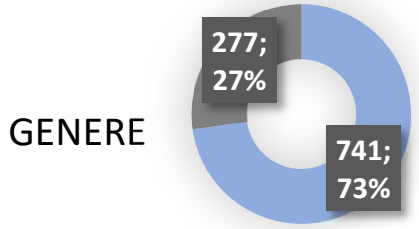
Laurea **630**

TITOLO DI STUDIO

GENITORIALITÀ

- 639 lavoratori hanno figli (63%)
- 379 lavoratori non hanno figli (37%)

GENERE



3.377
LAVORATORI* COINVOLTI

*include personale dipendente e collaboratori

1.018
RISPONDENTI

30,15%
REDEMPTION RATE**

**rapporto tra nr rispondenti e nr persone a cui è stato inviato il questionario

SURVEY INTERNA: COSA E' EMERSO - RISULTATI

Cultura, clima aziendale e ambiente di lavoro

Il **60%** delle/dei rispondenti afferma che il Gruppo San Raffaele promuove equità e trasparenza nei confronti di tutto il personale

Il **66%** delle/dei rispondenti afferma che nell'ambiente di lavoro ci sia un clima di rispetto reciproco

Il **64%** delle/dei rispondenti ritiene che le opportunità di crescita sono aperte a tutti/e a parità di competenze

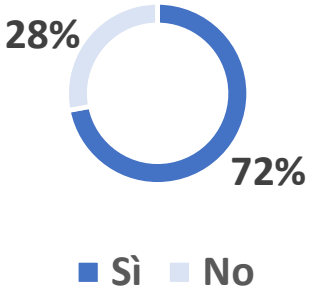
L'82% delle/dei rispondenti afferma di essere supportato e venire trattato con rispetto dal/dalla proprio/a responsabile

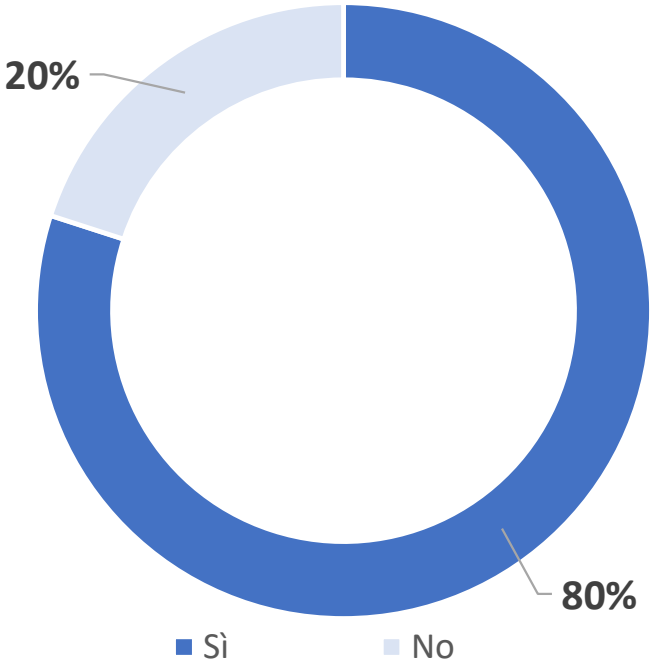
L'**82**% delle/dei rispondenti ritiene che uomini e donne abbiano le stesse opportunità di avanzamento professionale

SURVEY INTERNA: COSA E' EMERSO - RISULTATI

Genitorialità

Lavorando in questa organizzazione, riesci a bilanciare lavoro e vita...



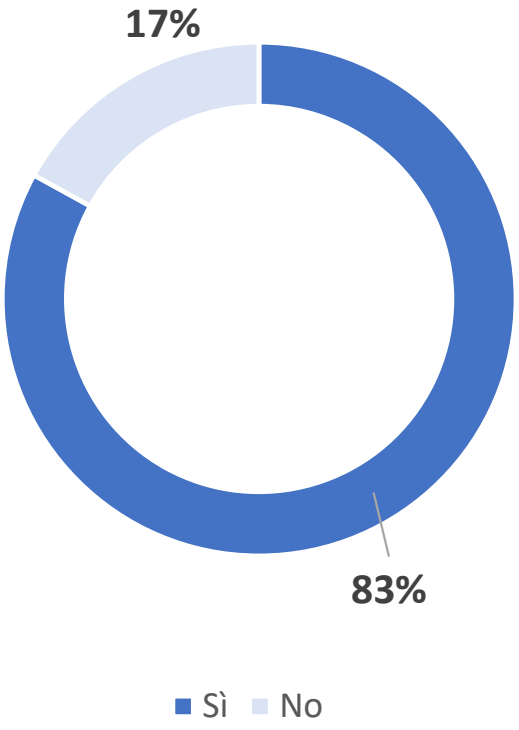


Dopo un periodo di maternità/paternità, ti sei sentito/a valorizzato/a e reintegrato/a?

(284 rispondenti)

Hai trovato facile condividere il tuo stato di gravidanza?

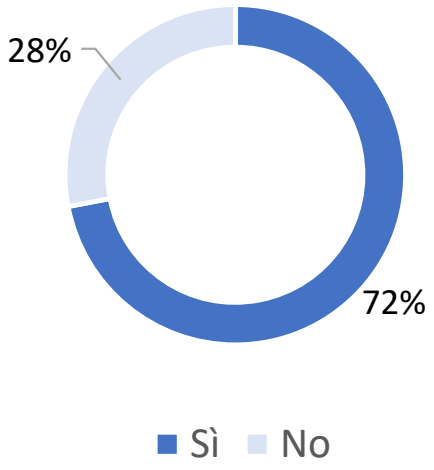
(222 rispondenti)



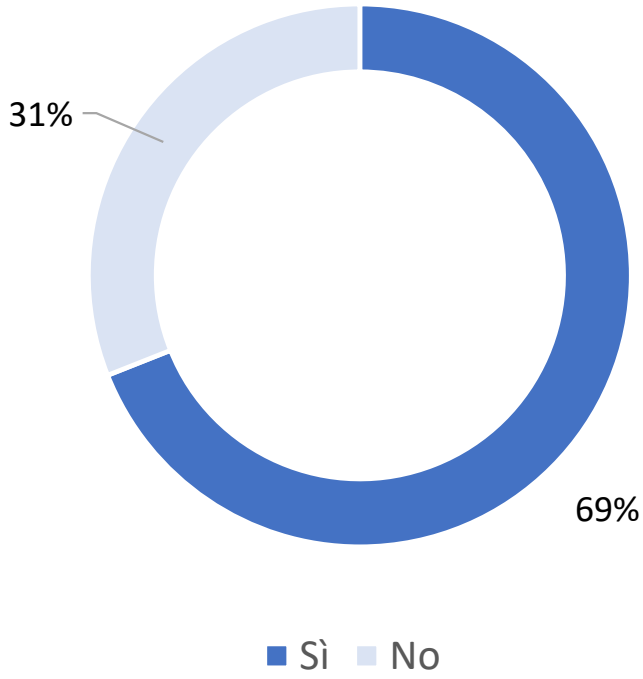
SURVEY INTERNA: COSA E' EMERSO - RISULTATI

Ascolto e segnalazioni

Sai a chi rivolgerti qualora riscontrassi una problematica relativa ad una discriminazione?



Ti senti ascoltato/a quando condivi segnalazioni o richieste?



PIANO STRATEGICO DE&I

Il Piano DE&I definito dal Gruppo San Raffaele consentirà di contribuire alla creazione di una organizzazione fondata sui valori di *Gender equity a Diversity*.

Governance e strategia della DE&I
- Politiche
- Strategie e obiettivi

Cultura dell'inclusione e tutela della diversità
- Incentivare la cultura della DE&I
- Comunicazione
- Formazione
- Prevenzione molestie

Gestione delle risorse umane
- Assunzione e inserimento
- Gestione della carriera
- Mobilità della forza lavoro
- Remunerazione
- Cessazione del rapporto di lavoro

Welfare ed equilibrio vita-lavoro
- Equilibrio vita-lavoro
- Genitorialità e cura

IL CONTRIBUTO DI CIASCUNO ALLA DE&I

IL CONTRIBUTO DI CIASCUNO ALLA DE&I

OSSERVARE

- Guardo e osservo senza giudicare
- Sono consapevole degli stereotipi e dei pregiudizi che talvolta filtrano il mio modo di vedere la realtà

RICONOSCERE

- Riconosco l'unicità dei diversi punti di vista
- Cerco di capire gli altri con empatia.

RISPETTARE

- Accolgo e rispetto la diversità delle persone con cui lavoro.
- Utilizzo un linguaggio ed un comportamento appropriato e non offensivo.

VALORIZZARE

- Collaboro attivamente per valorizzare le prospettive delle persone con cui lavoro.
- Ricerco e apprezzo contributi diversi.