



Fondazione IRCCS Ca' Granda  
Ospedale Maggiore Policlinico

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE - N. 2934 del 11/11/2022 - Allegato Utente 1 (A01)

# GENDER EQUALITY PLAN

(Piano per l'Uguaglianza di Genere)

**Fondazione IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore  
Policlinico**  
Milano, Italia





## INDICE

### 1. INTRODUZIONE

### 2. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE

### 3. AREE DI AZIONE

- A. Conciliazione vita-lavoro
- B. Equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi
- C. Promozione e supporto delle donne sul luogo di lavoro
- D. Istituzione del gruppo di lavoro Medicina di genere
- E. Misure contro la violenza di genere





## 1. INTRODUZIONE

La Fondazione IRCCS Ca' Granda Ospedale Maggiore Policlinico (di seguito Fondazione) costituisce un modello unico di Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) di diritto pubblico dedicato all'assistenza ai pazienti e alla ricerca clinica e preclinica in diversi ambiti della medicina. Da decenni è un riferimento regionale, nazionale e internazionale per l'assistenza e la ricerca clinica e preclinica per le malattie rare. Oltre alle malattie croniche complesse prevalenti (per le quali è in grado di offrire percorsi di diagnosi, cura e presa in carico di eccellenza), Fondazione è dedicata alle malattie rare o di particolare complessità, che richiedono approcci avanzati e personale altamente qualificato. L'integrazione di attività clinica e di ricerca e l'ampia casistica rendono la Fondazione un ambiente particolarmente idoneo alla individuazione e attuazione di strategie diagnostico-terapeutiche personalizzate e di medicina di genere. Fondazione fa propria l'accezione più estesa della medicina personalizzata, che deve rispondere alle caratteristiche personali, sociali e culturali del singolo paziente sulla base delle indicazioni del Consorzio Internazionale per la Medicina Personalizzata (ICPerMed).

### Missione

Fondazione persegue le seguenti finalità fondamentali:

- svolgere, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e degli indirizzi impartiti dalle competenti autorità e negli ambiti disciplinari individuati in conformità alla programmazione nazionale e regionale, l'attività di assistenza sanitaria e di ricerca biomedica e sanitaria, di tipo clinico e traslazionale, al fine di costituire un centro di riferimento nazionale, nell'ambito della funzione di vigilanza esercitata dal Ministero competente in materia di Sanità, ai sensi dell'art.1, comma 2, del D.Lgs. 16 ottobre 2003, n. 288;
- elaborare ed attuare, direttamente o in rapporto con altri enti, programmi di formazione professionale e di educazione sanitaria con riferimento agli ambiti istituzionali delle attività di ricerca e assistenza e per il miglioramento e lo sviluppo delle stesse;
- fornire, mediante rapporti convenzionali o con altre opportune modalità, il supporto alle istituzioni di istruzione e formazione pre e post laurea;
- sperimentare e monitorare forme innovative di gestione e organizzazione in campo sanitario e della ricerca biomedica previa preventiva autorizzazione della Regione Lombardia;
- assumere ogni iniziativa idonea a promuovere la ricerca traslazionale ed applicata ed a tutelare la proprietà dei suoi risultati nonché la valorizzazione economica degli stessi, anche attraverso la costituzione e/o partecipazione ad appositi organismi, Enti e società, aperti alla partecipazione dei ricercatori e di altri soggetti pubblici o privati;
- svolgere ogni altra attività strumentale e funzionale al perseguimento delle proprie finalità.

### Sede legale

La Fondazione ha sede legale in Milano, Via Francesco Sforza n. 28, mentre le attività cliniche e diagnostiche vengono svolte prevalentemente nei padiglioni ubicati nel compendio di Via Francesco Sforza n. 35, Via Pace n. 9 e Via Della Commenda n. 9 e n. 12.

La Fondazione ha, inoltre, in carico alcuni servizi territoriali quali:

- Centri di Neuropsichiatria dell'Infanzia e dell'Adolescenza – NPIA, che garantiscono interventi intensivi complessi e multiprofessionali per bambini e adolescenti con disturbi di neurosviluppo e psichiatrici ubicati presso i Poli territoriali di Viale Puglie n. 33 e Viale Ungheria n. 29.





- Centri Psico-sociali (CPS), Centri diurni (CD) e Centro Residenziale ad alta Assistenza (CRA), ubicati rispettivamente in via Asiago n. 5, Via Fantoli n. 7 e Via Ripamonti n. 20.

### Organi Aziendali

Sono Organi della Fondazione:

- Consiglio di Amministrazione (C.d.A.)
- Presidente
- Direttore Generale
- Direttore Scientifico
- Collegio di Direzione
- Collegio Sindacale

Il macro-assetto organizzativo si completa con la Direzione Amministrativa e la Direzione Sanitaria rette dai rispettivi Direttori, che insieme alla Direzione Generale compongono la Direzione Strategica Gestionale.

I Dipartimenti Gestionali sono articolati in Strutture Complesse (S.C.), cui fanno capo le Strutture Semplici (S.S.), e in Strutture Semplici Dipartimentali (S.S.D.).

Coadiuvano l'attività della Direzione Scientifica il **Comitato Tecnico-Scientifico (CTS)**.

Il CTS è un *Advisory Board* composto da medici, ricercatori e tecnici. Ha funzioni consultive e di supporto all'attività clinico-scientifica e di ricerca.

A norma dell'articolo 19 dello Statuto della Fondazione il CTS è nominato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Scientifico che lo presiede ed è composto da sei membri interni (tre medici, due biologi e un tecnico di laboratorio dipendenti della Fondazione di provata e internazionalmente riconosciuta competenza scientifica – di cui 3 donne), da tre esperti esterni, scelti in ambito universitario (di cui 1 donna), e da tre membri di nomina elettiva di cui 1 non medico (1 donna).

L'attuale Il CTS è stato costituito con Deliberazione n. 18 del 3 aprile 2019.

### Comitati indipendenti

#### COMITATO ETICO

Il Comitato Etico è un organismo indipendente costituito con Determinazione del Direttore Generale n. 452 del 14 marzo 2017, composto secondo criteri di interdisciplinarietà, con funzioni di consultazione e riferimento per ogni problema di natura etica che si possa presentare nell'ambito delle attività della Fondazione, per quanto attiene la pratica clinica e la ricerca biomedica.

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto Ministeriale 8 febbraio 2013, pubblicato in G.U. n. 96 del 24/4/2013 *"Criteri per la composizione e il funzionamento dei comitati etici"* ed il Decreto della Direzione Generale Salute n. 5493 del 25/6/2013 *"Riorganizzazione dei Comitati Etici della Regione Lombardia – approvazione delle Linee Guida per l'istituzione e il funzionamento"*, il Comitato Etico è costituito da membri interni ed esterni nominati dal Direttore Generale su proposta dal Direttore Scientifico. Il suo compito è quello di tutelare la sicurezza, l'integrità, i diritti e il benessere di tutti i soggetti che partecipano a sperimentazioni cliniche esprimendo un parere di eticità e scientificità prima dell'avvio di qualsiasi sperimentazione clinica.

I componenti del Comitato Etico restano in carica tre anni. Il mandato non può essere rinnovato consecutivamente più di una volta, eccezion fatta per i componenti *ex officio*, che comunque non potranno ricoprire la carica di presidente per più di due mandati consecutivi.





Alle riunioni del Comitato Etico possono partecipare, di volta in volta, esperti in altre discipline o i proponenti le ricerche, senza diritto di voto.

L'ultimo aggiornamento dei componenti del Comitato Etico è stato disposto con Decreto del Direttore Generale n. 1146 del 22 aprile 2022.

## COMITATO UNICO DI GARANZIA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è previsto dall'articolo 57 del D.lgs. 30/3/2001, n. 165, così come novellato dall'art. 21 della L. 183/2010 è stato costituito con Decreto del Direttore Generale n. 444 del 18/2/2022.

Il CUG esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale e sostituisce, unificandoli, i "Comitati per le pari opportunità" e i "Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing". In accordo con le linee guida ministeriali, il CUG si prefigge lo scopo di assicurare, nell'ambito del "lavoro", parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua.

Favorisce l'ottimizzazione della produttività, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Il CUG è formato da componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.lgs. 165/2001 e da un numero paritetico di rappresentanti dell'amministrazione. Per ogni componente effettivo è previsto un supplente. Il Presidente del CUG è nominato con provvedimento del Direttore Generale.

Esso è composto da n. 10 componenti titolari (7 donne e 3 uomini) e da n. 10 supplenti (7 donne e 3 uomini).

Il CUG elabora ogni tre anni il Piano di Azioni Positive (P.T.A.P.), in linea con i contenuti del Piano della performance e del Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e viene adottato mediante provvedimento della Direzione Generale.

In ottemperanza a quanto previsto dal Decreto legge n. 80/2021, a far data dall'anno 2022 il Piano delle Azioni Positive è ricompreso nel P.I.A.O., "Piano Integrato di Attività e Organizzazione", documento unico di programmazione e governance che andrà a sostituire tutti i programmi che finora tutte le PA erano tenute a predisporre.

## 2. FOTOGRAFIA DEL PERSONALE

La situazione attuale dimostra una presenza femminile equilibrata in molti settori (tabelle 1.1, 1.2, 1.3). Il divario economico tra generi è praticamente inesistente (tabella 1.4).

Nella composizione delle commissioni di concorso è evidente un buon equilibrio tra i componenti, mentre è evidente che il presidente della commissione è nella maggior parte dei casi di genere maschile (tabella 1.5).

La fruizione dei congedi parentali e permessi L. 104/1992 è evidentemente sbilanciata verso il genere femminile (tabella 1.6). Questo riflette lo sbilanciamento della società italiana e della famiglia nel designare la donna come genitore di riferimento in caso di impegni familiari.





**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE					Totali
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	
Comparto	71	166	135	240	42	317	424	404	710	116	<b>2625</b>
Dirigenza Medica	7	72	86	70	74	8	148	140	99	50	<b>754</b>
Dirigenza SPTA	0	7	3	17	6	1	17	18	31	14	<b>114</b>
<b>Totale personale</b>	<b>78</b>	<b>245</b>	<b>224</b>	<b>327</b>	<b>122</b>	<b>326</b>	<b>589</b>	<b>562</b>	<b>840</b>	<b>180</b>	<b>3493</b>
<i>% sul personale complessivo</i>	<i>2,23</i>	<i>7,01</i>	<i>6,41</i>	<i>9,36</i>	<i>3,49</i>	<i>9,33</i>	<i>16,86</i>	<i>16,09</i>	<i>24,05</i>	<i>5,15</i>	<i>100,00</i>





**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo presenza	UOMINI							DONNE							Totali
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	
Part Time < 50			1	2		<b>3</b>	<i>0,30</i>		1	11	34	1	<b>47</b>	<i>1,88</i>	<b>50</b>
Part Time > 50	5	2	2	4		<b>13</b>	<i>1,31</i>	6	30	53	118	11	<b>218</b>	<i>8,73</i>	<b>231</b>
Tempo Pieno	73	243	221	321	122	<b>980</b>	<i>98,39</i>	320	558	498	688	168	<b>2232</b>	<i>89,39</i>	<b>3212</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>78</b>	<b>245</b>	<b>224</b>	<b>327</b>	<b>122</b>	<b>996</b>	<i>100,00</i>	<b>326</b>	<b>589</b>	<b>562</b>	<b>840</b>	<b>180</b>	<b>2497</b>	<i>100,00</i>	<b>3493</b>
<i>Totale %</i>	<i>2,23</i>	<i>7,01</i>	<i>6,41</i>	<i>9,36</i>	<i>3,49</i>	<i>28,51</i>		<i>9,33</i>	<i>16,86</i>	<i>16,09</i>	<i>24,05</i>	<i>5,15</i>	<i>71,49</i>		

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		Totali	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Posizioni Organizzative	15	33%	30	67%	<b>45</b>	38%
Coordinamenti	18	25%	54	75%	<b>72</b>	62%
<b>Totale personale</b>	<b>33</b>		<b>84</b>		<b>117</b>	<i>100,00%</i>
<i>% sul personale complessivo*</i>	<i>28%</i>		<i>72%</i>		<i>100,00%</i>	

*\*sul totale dei dipendenti con posizioni di responsabilità non dirigenziali*





**TABELLA 1.4 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		PRESIDENTE		
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	U	D	Tot
Tempo indeterminato	17	10,00	24	14,12	41	24,12	9	3	12
Tempo determinato	40	23,53	71	41,76	111	65,29	30	7	37
Mobilità	16	9,41	2	1,18	18	10,59	3	6	9
<b>Totale personale</b>	<b>73</b>	<b>42,94</b>	<b>97</b>	<b>57,06</b>	<b>170</b>	<b>100,00</b>	<b>42</b>	<b>16</b>	<b>58</b>
<i>% sul personale complessivo</i>	<i>42,94</i>		<i>57,06</i>		<i>100,00</i>		<i>72,41</i>	<i>27,59</i>	<i>100,00</i>

**TABELLA 1.5 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE**

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1530	20%	6186	80%	7716	100%
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	596,15	25%	1770,78	75%	2366,93	100%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	279	3,97%	14010	96,03%	14289	100%
<b>Totale</b>	<b>2405,2</b>		<b>21966,8</b>		<b>24371,9</b>	
<i>% sul personale</i>	<i>10%</i>		<i>90%</i>		<i>100%</i>	







### 3. AREE DI AZIONE

#### Premessa

Nelle sue azioni l'Unione Europea (UE) mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne (Articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea).

La parità di genere è un valore cardine dell'UE, un diritto fondamentale e un principio chiave del pilastro europeo dei diritti sociali ([https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rightsbooklet\\_it.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rightsbooklet_it.pdf)). Rispecchia la nostra identità ed è inoltre una condizione essenziale per un'economia europea innovativa, competitiva e prospera.

Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità. La parità di genere fa aumentare i posti di lavoro e la produttività.

La promozione delle pari opportunità tra uomini e donne fa parte non solo degli obiettivi della Gender Equality Strategy (2020-2025) della Commissione Europea, ma anche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro è molto inferiore rispetto alla media europea. Nel Paese persiste anche un ampio divario di genere nel tasso di occupazione. Anche quando lavorano, le donne risultano più penalizzate rispetto agli uomini, a partire dallo stipendio percepito e dalla precarietà lavorativa. Sono meno le donne che ricoprono posizioni apicali, nel privato così come nel pubblico. A questo corrisponde una disparità salariale a svantaggio delle donne a parità di ruolo e di mansioni rispetto agli uomini. La maternità impedisce troppo spesso l'avanzamento professionale.

Nonostante l'imprenditoria femminile sia discretamente diffusa in Italia, la quota di autonomi sul totale degli occupati è ampiamente superiore tra gli uomini rispetto alle donne. La principale strategia per colmare questo divario prevede l'attuazione di un progetto finalizzato all'ottenimento di un equilibrio di genere in ambito lavorativo. Si tratta di un approccio di sistema che prevede l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure attuative e dei programmi di spesa, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni.

Con il termine "parità di genere" non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità. Perseguire l'equilibrio di genere non significa appiattire le differenze di genere che, nella nostra società, sono trasversali a tutte le altre (disabilità, età, religione, etnia, orientamento sessuale), ma anzi mettere in rilievo l'eterogeneità del gruppo di lavoro e contrastare la discriminazione dovuta a queste differenze, facendo invece emergere merito e competenze di ciascun individuo in maniera obiettiva.

Sono ormai noti i vantaggi di un'organizzazione inclusiva, sia in termini di motivazione, sia di coinvolgimento, sia di senso di identità della forza lavoro. In ambito di ricerca, l'eterogeneità ed inclusività dei gruppi di lavoro favorisce l'innovazione, attraverso il confronto di esperienze, approcci e prospettive differenti. I cambiamenti già in atto e la rapida evoluzione nel mercato globale del lavoro e della ricerca non possono che premiare un'organizzazione aperta, inclusiva e orientata a premiare professionalità e competenza di chi vi opera. Infine, inclusività e segnatamente uguaglianza di genere a tutti i livelli della leadership sono elementi di crescente importanza nella valutazione di credibilità e reputazione di una organizzazione.

I Gender Equality Plans (GEPs, piani per l'uguaglianza di genere) rappresentano, almeno in parte questa strategia. I GEPs sono strumenti strategici, operativi e individualizzati che consentono di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare nella pratica la parità di





genere. Con questo termine non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che - a parità di competenze - abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità.

Nelle loro versioni più efficaci, i GEPs includono indicatori studiati per misurare il conseguimento degli obiettivi generali e specifici e prevedono la pianificazione di specifici corsi di formazione sulle competenze di genere per le figure coinvolte, per assicurare un'adeguata attuazione del piano.

Nel contesto delle organizzazioni di ricerca e nelle istituzioni di alta formazione, da tempo la Commissione Europea promuove l'adozione di GEPs e definisce ogni piano come una serie di azioni che puntano a condurre una valutazione di impatto per:

- identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell'organizzazione;
- identificare e attuare strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità;
- fissare degli obiettivi e monitorare i progressi attraverso degli indicatori

In base alle linee guida europee per la stesura dei GEP, per essere eleggibile, il piano deve necessariamente avere i seguenti requisiti minimi:

- pubblicazione: per questo il presente documento (in italiano e in inglese) è disponibile sul sito web dell'ente e firmato dal vertice aziendale;
- risorse dedicate: risorse dedicate ed expertise sulla gender equality per implementare il piano previste con la collaborazione del CUG;
- raccolta e monitoraggio dati: dati disaggregati per sesso/genere su personale e report annuale basata su indicatori (vedi sezione 2);
- formazione: sensibilizzazione/formazione su uguaglianza di genere e pregiudizi di genere per cui sono stati pianificati corsi di aggiornamento obbligatori per tutto il personale di Fondazione.

Inoltre, si raccomanda che il piano per l'uguaglianza di genere affronti le seguenti aree, utilizzando misure e obiettivi concreti:

- conciliazione vita-lavoro e cultura organizzativa (v. macroarea A);
- equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale (v. macroarea B);
- parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera (v. macroarea C);
- integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento (v. macroarea D);
- misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali (v. macroarea E)

Sulla base di queste linee guida, il GEP della Fondazione individua **cinque macroaree**, sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi monitorati mediante report annuali:

- A. Conciliazione vita-lavoro
- B. Equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi
- C. Promozione e supporto delle donne sul luogo di lavoro
- D. Istituzione del gruppo di lavoro Medicina di genere
- E. Misure contro la violenza di genere





## A. Conciliazione vita-lavoro

Obiettivo generale di questa macroarea è di rendere più compatibili la sfera lavorativa e la sfera personale permettendo di conciliare le esigenze individuali, sia di gestione della famiglia sia di crescita e soddisfazione professionale, con le esigenze organizzative di una struttura complessa come la nostra. Il risultato atteso è migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici e contemporaneamente le dinamiche lavorative.

Progetto “Lavoro Agile”.

Con il termine smart working si intende una soluzione organizzativa che consenta lo svolgimento parziale della prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di assegnazione. La finalità è quella di agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita ed esigenze organizzative. Questo progetto è stato già approvato e deliberato all'interno del P.I.A.O.

Il progetto prevede:

1. Stesura di un regolamento che disciplini lo smart working (Piano Organizzativo del Lavoro Agile – P.O.L.A.) in collaborazione con CUG, SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane, Sistemi Informativi ed Informatici, Direzioni Strategiche, O.i.v. e OO.SS.;
2. Interpello rivolto ai dipendenti e alle dipendenti a tempo indeterminato le cui figure professionali siano compatibili con lo smart working. Valutazione delle richieste da parte di una commissione ad hoc precedentemente stabilita nella stesura del regolamento ed individuazione di dipendenti idonei al progetto sperimentale.
3. Inizio del progetto (1 anno) con valutazione intermedia (a 6 mesi) da parte di una commissione ad hoc precedentemente stabilita nella stesura del regolamento.
4. Valutazione finale. I risultati ottenuti permetteranno di rivedere specifici aspetti del progetto, ottimizzando la programmazione dei due anni successivi.

## B. Equilibrio di genere a tutti a livelli lavorativi

È ormai dimostrato che l'equilibrio di genere all'interno di un organismo decisionale, sia esso una commissione o un CdA aziendale, porta ad una maggiore obiettività e qualità decisionale e ad una maggiore efficienza operativa. Come riportato nella sezione 2 del presente documento, il bilancio di genere è già osservato su molti piani in Fondazione. La parità di genere comporta però pari opportunità di accesso a entrambi i sessi anche a ruoli apicali. Per favorire ulteriormente l'equilibrio di genere all'interno degli organismi decisionali della Fondazione si propongono le seguenti azioni:

**B.1 Comitato Tecnico-Scientifico.** è composto da 7 uomini e 5 donne (compreso il Direttore Scientifico). Si propone che vengano inserite altre 2 donne individuate tra le responsabili di Strutture Semplici o Dipartimentali e scelte dal Direttore Scientifico. L'obiettivo è quello di incrementare la rappresentanza femminile nella Commissione Scientifica.

**B.2 Comitato Etico.** Attualmente il Comitato Etico è composto da 24 uomini e 9 donne (Decreto del Direttore Generale n. 1573 dell'1 giugno 2022). Il Presidente è una donna. Si propone che nella prossima nomina dei membri il Direttore Scientifico tenga conto nelle sue proposte dell'esigenza di conseguire un maggior equilibrio di genere (almeno un terzo dei componenti di sesso femminile).

**B.3 Commissioni di Esame e di Concorso** Predisporre appositi strumenti di monitoraggio per assicurare il rispetto della normativa sulla composizione delle Commissioni d'esame e di concorso (art. 57 c.5.1 lettera a del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165) che preveda – quando possibile - che almeno un terzo dei componenti delle medesime sia di sesso femminile.





*B.4 Convegni organizzati dalla Fondazione.* Nei convegni organizzati dalla Fondazione inserire raccomandazioni nella modulistica in uso per rispettare l'equilibrio di genere nella scelta di relatori/relatrici e moderatori/moderatrici.

### **C. Promozione e supporto delle donne sul luogo di lavoro**

Gli obiettivi di questa macroarea si prefiggono di rimuovere le barriere organizzative e culturali nel percorso di carriera delle donne e di cercare di colmare il gap di genere esistente negli incarichi professionali dirigenziali o di coordinamento.

*C.1 Corsi di aggiornamento obbligatori in collaborazione con il CUG* verranno organizzati corsi di aggiornamento obbligatori per tutto il personale sui temi di gender equality e gender gap in ambito lavorativo e di ricerca.

*C.2 Corsi di formazione per l'empowerment della donna sul lavoro*

Si prevedono percorsi di mentoring articolati in attività seminariali di gruppo su temi specifici per le donne (leadership, comunicazione, situational awareness, decision making, problem solving, empowerment, violenza di genere, violenza sul posto di lavoro, mobbing, come costruire uno studio su medicina di genere). Queste attività saranno tenute sia da donne presenti in Istituto con posizioni apicali sia da esperte esterne in base a quanto già previsto nel PAP in corso. Il monitoraggio delle attività avverrà attraverso l'ausilio di strumenti di rilevazione (schede strutturate descrittive, questionari ed altri strumenti) che consentano l'analisi ed il report dei risultati. I risultati attesi sono: acquisizione di un maggior grado di consapevolezza del ruolo e delle funzioni da parte di ciascun partecipante, arricchimento delle competenze rispetto alle soft skills indispensabili per ricoprire ruoli ad elevata responsabilità manageriale.

*C.3 Modifica Art 5. Regolamento borse di studio.* Il regolamento Borse di Studio approvato con Delibera del CdA n. 185/2018 prevede, tra i requisiti di ammissione al bando di concorso (Art 5), la partecipazione di soggetti che non abbiano superato i 35 anni alla data di scadenza del bando. Il requisito verrà modificato indicando che per le donne sarà prevista l'estensione del limite temporale di un anno per ogni figlio, analogamente a quanto già avviene per i concorsi PRIN e i Bandi di Ricerca Europei.

### **D. Medicina di genere**

*D.1 Convegno su medicina di genere.* La Fondazione si impegna ad organizzare annualmente un convegno/evento con l'invito di esperte a livello nazionale e internazionale sulla medicina di genere.

*D.2 Corsi di formazione su medicina di genere in clinica e ricerca.* Saranno organizzati corsi di formazione sulla medicina di genere con esperti ed esperte sull'argomento.

*D.3 Istituzione di un gruppo di lavoro interdisciplinare su medicina di genere.* Il gruppo di lavoro avrà l'obiettivo di unire specialisti di diversi ambiti e costruire insieme percorsi di cura e di ricerca con la finalità di far risaltare le differenze di sesso e genere nelle diverse discipline e trarne studi e pubblicazioni scientifiche.

### **E. Misure contro la violenza di genere**

Gli obiettivi di questa macroarea si prefiggono di:

- Creare conoscenza e consapevolezza tra il personale dipendente di Fondazione sulle diverse forme di violenza di genere e molestie sessuali sui luoghi di lavoro;
- Favorire l'emersione del fenomeno della violenza di genere,





- Offrire supporto concreto alle vittime di violenza di genere, anche attraverso il coinvolgimento del Centro Antiviolenza pubblico SVSeD (Soccorso Violenza Sexuale e Domestica), attivo dal 1996 all'interno della Fondazione.

*E.1 Corsi di formazione su violenza di genere.* Saranno organizzati corsi di formazione sulla violenza di genere nelle sue diverse espressioni (i.e. violenza domestica, violenza sessuale) e sulle molestie sessuali sui luoghi di lavoro, approfondendo anche il tema degli stereotipi, consapevoli e inconsapevoli, che alimentano una cultura di discriminazione e violenza contro le donne.

*E.2 Pubblicizzazione del centro antiviolenza:* Contributo alla conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere, per favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti che possono tutelarla.

*E.3 Redazione e distribuzione di materiale informativo* sulla violenza di genere tra i dipendenti di Fondazione, contenente informazioni utili a promuovere l'emersione del fenomeno e il contatto con la rete territoriale antiviolenza.

*E.4 Convegno su violenza di genere.* La Fondazione si impegna ad organizzare un convegno/evento in occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne con l'invito di esperte/i a livello nazionale e internazionale sulla violenza di genere.

