
 <b>Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori</b>  Sistema Socio Sanitario  <b>Regione Lombardia</b>	<h1>Gender Equality Plan</h1>	Rev. 0 del 25.03.2024	Pag. 1 di 13
		<b>A0950_P19_D02</b>	

<b>Tipologia Documento</b>	Documento prescrittivo
<b>Campo di applicazione</b>	Aziendale
<b>Processo</b>	P19 Ricerca e Sperimentazione
<b>Attività</b>	A0950 Ricerca
<b>Struttura emittente</b>	Direzione Scientifica
<b>Luogo Archiviazione</b>	QUARC



### Storia delle modifiche

Livello revisione	Data Emissione	Descrizione sintetica delle modifiche apportate
0		Prima emissione

Redazione	Verifica conformità a SGQ	Approvazione con Deliberazione CdA n.11 del 25.03.2024		
		I Livello	II Livello	III Livello
Data 15.03.2024	Data 15.03.2024			
Lavinia Vercesi - Dirigente Amministrativo in assegnazione alla Direzione Scientifica – COORDINATORE GRUPPO DI LAVORO	Rossella Barni – Resp. SS QUARC RQA	Direttore Scientifico  Andrea Biondi	Direttore Generale Silvano Casazza  Direttore Sanitario Aida Andreassi  Direttore Amministrativo Antonietta Ferrigno	Presidente Claudio Cogliati

### Partecipanti al gruppo di lavoro:

Nome Cognome	Ruolo	Struttura
Dr.ssa Lavinia Vercesi	Coordinatore del gruppo di lavoro Dirigente amministrativo	in assegnazione alla Direzione Scientifica

 Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori  Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia	<h2>Gender Equality Plan</h2>	Rev. 0 del 25.03.2024	Pag. 2 di 13
		<b>A0950_P19_D02</b>	

Prof.ssa Marina Elena Cazzaniga	Direttore	S.C. Centro di Ricerca Fase 1 Clinica Universitaria
Prof.ssa Maria Grazia Valsecchi	Direttore	S.C. Epidemiologia clinica e Biostatistica
Dr.ssa Ingrid Sartori	Direttore	S.C. Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane
Dr.ssa Domenica Sartori	Dirigente	S.C. Direzione Aziendale delle Professioni Sanitarie e Sociali
Dr.ssa Marina Castellano	Referente (in convenzione)	S.S. Grant Office e Technology Transfer Office
Dr. Luca Bresolin	Direttore	S.C. Direzione Medica di Presidio
Ing. Antonino Arduca	Direttore	S.C. Servizio Prevenzione e Protezione
Dr.ssa Caterina Cerea	RQ QUARC	S.S. Qualità, Accreditamento, Internal Audit e Gestione del Rischio Clinico



## 1 PREMESSA – LA POLITICA DI GENERE

In coerenza con la Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, anche il Governo italiano ha inserito nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. La Strategia nazionale presenta cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere) e punta, tra l'altro, alla risalita di cinque punti entro il 2026 nella classifica del Gender Equality Index dello European Institute for Gender Equality (attualmente l'Italia è al 14° posto, con un punteggio di 63,5 punti su 100, inferiore di 4,4 punti alla media UE).

In particolare, per tutti gli Enti presso cui si svolge attività di ricerca e gli istituti di educazione superiore l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe. I GEP sono dei piani di cambiamento istituzionale, il cui obiettivo finale è raggiungere l'uguaglianza di genere e contrastare stereotipi, discriminazioni, molestie, disparità nelle carriere e nei salari.

Con il nuovo requisito dei Gender Equality Plan, l'Unione Europea mira ad abbattere le barriere strutturali e a promuovere un cambiamento istituzionale a lungo termine nelle organizzazioni di ricerca. Il Piano di Parità di Genere è un insieme di impegni ed azioni che ha l'obiettivo, attraverso cambiamenti culturali e istituzionali, di promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione. Come descritto dalla Commissione Europea nell'ambito del programma Horizon Europe, la predisposizione di un Piano di Parità di Genere è un processo dinamico che prevede la raccolta e l'analisi iniziale dei dati disaggregati relativi al sesso/genere del personale presente in struttura. Tale attività, oltre a permettere la preparazione di una reportistica periodica, diventa la base per programmare, implementare, monitorare e analizzare interventi mirati nelle aree tematiche identificate dalla UE.

Questo aiuterà anche a garantire che la ricerca tenga conto delle differenze di genere e, quindi, renda i nuovi prodotti e servizi più rilevanti e vantaggiosi per tutti nella società. Con il termine uguaglianza di genere non si intende che uomini e donne debbano essere in ugual numero, ma che - a parità di competenze - abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità. Questa misura si inserisce in un contesto nazionale, in cui analoghi processi sono già presenti in diverse realtà.

 <p>Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori</p> <hr/> <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia</p>	<h1>Gender Equality Plan</h1>	Rev. 0 del 25.03.2024	Pag. 3 di 13
		<b>A0950_P19_D02</b>	

In Italia, l'azione legislativa negli ultimi anni si è focalizzata sia sul mondo del lavoro, oggetto di numerosi interventi normativi per l'equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici, sia nell'identificare misure volte a contrastare la violenza contro le donne con l'obiettivo di prevenire i reati, punire i colpevoli e proteggere le vittime.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

## 2 LA FONDAZIONE IRCCS SAN GERARDO DEI TINTORI

Nel solco della sperimentazione gestionale, avviata con D.G.R. VII/20887 del 2005, tra ASST di Monza, Fondazione Monza e Brianza per il bambino e la sua mamma e Fondazione Matilde Tettamanti e Menotti De Marchi con decreto del Sottosegretario di Stato alla Salute del 12 ottobre 2022 d'intesa con il Presidente della Regione Lombardia, come noto, è stato riconosciuto il carattere scientifico dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale di Monza, relativamente all'Ospedale San Gerardo dei Tintori, con contestuale costituzione della Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori. L'area tematica di afferenza, giusta la disposizione di cui al Decreto del Ministero della Salute del 25 ottobre 2023, è nella disciplina di "pediatria".



La Fondazione ha natura pubblica, non ha scopo di lucro e ha durata illimitata, è dotata di personalità giuridica, ha piena autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale, contabile, gestionale e tecnica.

Lo Statuto della FSGT, approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. XII/555 del 3 luglio 2023, ne disciplina le finalità, l'organizzazione e il funzionamento.

La Fondazione persegue finalità di ricerca biomedica di base, traslazionale e clinica, integrate ai compiti di cura e assistenza di alta specializzazione, valorizza e promuove i risultati al fine dell'innovazione e del trasferimento tecnologico salvaguardandone la finalità pubblica; persegue finalità di innovazione nell'organizzazione e gestione delle strutture pubbliche indirizzate ad assistenza e ricerca sanitaria.

A tal fine, la Fondazione:

- svolge, 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, attività di assistenza sanitaria e di ricerca biomedica, al fine di costituire un centro di riferimento nazionale, nell'area tematica di riconoscimento, nell'ambito della funzione di vigilanza esercitata dal Ministero competente ai sensi del D. Lgs. 16 ottobre 2003, n. 288 e s.m.i;
- svolge le attività nell'ambito delle aree tematiche internazionalmente riconosciute, tenuto conto della classificazione delle malattie secondo categorie diagnostiche principali (Major Diagnostic Category – MDC) integrate dal Ministero della salute con categorie riferibili a specializzazioni disciplinari non direttamente collegate alle MDC o per le quali sussistono appositi programmi di coordinamento nazionale, anche con riferimento alle classi di età;
- elabora e attua, 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;
- fornisce mediante rapporti convenzionali o con altre opportune modalità, il supporto alle istituzioni di istruzione e formazione pre e post laurea;
- sperimenta e monitora forme innovative di gestione e organizzazione in campo sanitario e della ricerca biomedica, previa autorizzazione della Regione Lombardia;
- assume ogni iniziativa idonea a promuovere la ricerca biomedica, a tutelare la proprietà dei suoi risultati, nonché la valorizzazione economica degli stessi, anche attraverso la

 <b>Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori</b>  Sistema Socio Sanitario  <b>Regione Lombardia</b>	<h2>Gender Equality Plan</h2>	Rev. 0 del 25.03.2024	Pag. 4 di 13
		<b>A0950_P19_D02</b>	

- costituzione e/o partecipazione ad appositi organismi, Enti e società, aperti alla partecipazione dei ricercatori e di altri soggetti pubblici o privati;
- svolge ogni altra attività strumentale e funzionale al perseguimento delle proprie finalità.

La Fondazione – nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria in materia di evidenza pubblica, tutela della riservatezza e assenza di conflitti d’interesse – potrà svolgere, in proprio o con altri soggetti pubblici e/o privati, attività strumentali, anche produttive, sia mediante la stipula di accordi e/o convenzioni sia costituendo soggetti giuridici, anche in forma societaria. In nessun caso eventuali perdite di tali soggetti potranno essere poste a carico della Fondazione.

Le attività di ricerca svolte presso i suoi Reparti sono finanziate da fondi pubblici o privati sia attraverso la ricerca clinica Profit, che attraverso bandi competitivi o donazioni.

Il presente Piano di Parità di Genere della FSGT è presente sul sito web della Fondazione.

E’ divulgato attivamente all’interno dell’organizzazione attraverso incontri periodici, il primo dei quali verrà tenuto entro il 1° semestre 2024, ed è un “documento vivo” in quanto verrà periodicamente aggiornato.

La FSGT ha nominato un Gruppo di Lavoro, in rappresentanza dell’intera organizzazione, dedicato a programmare, attuare, monitorare e analizzare il Piano di Parità di Genere.



### 3 ANALISI DELLO STATO ATTUALE DELLA FSGT

Al momento della rilevazione dei dati (15.03.2024) la presenza femminile presso la Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori è stimata al 71% circa.

*Tabella 1 - Distribuzione per ruolo*

Servizi Amministrativi - Dipendenti		
	MASCHI	FEMMINE
Dirigenti	8	9
Personale Infermieristico e tecnico sanitario	7	19
Personale tecnico-amministrativo	90	210
<b>Totale</b>	<b>105</b>	<b>238</b>

Servizi Sanitari - Dipendenti		
	MASCHI	FEMMINE
Dirigenti (medici e professioni sanitarie)	266	362
Personale infermieristico e tecnico-sanitario	424	1496
Personale tecnico-amministrativo	54	121
<b>Totale</b>	<b>744</b>	<b>1979</b>

 Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori  Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia	<h2>Gender Equality Plan</h2>	Rev. 0 del 25.03.2024	Pag. 5 di 13
		<b>A0950_P19_D02</b>	

Servizi di Ricerca - Dipendenti		
	MASCHI	FEMMINE
Dirigenti	/	1
Personale della ricerca (Piramide)	2	7
Personale infermieristico e tecnico sanitario	/	/
Personale amministrativo	3	5
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>13</b>

Figure apicali				
	MASCHI		FEMMINE	
Direzione Strategica (compresi f.f.)	2		2	
	Area Servizi Sanitari		Area Servizi Amministrativi	
	MASCHI	FEMMINE	MASCHI	FEMMINE
Direttori di Dipartimento*	3	1	/	1
Direttori SC (compresi f.f.)*	17	5	4	4
Responsabili SSD*	7	7	/	/
Responsabili SS*	24	19	2	3
<b>Totale</b>	<b>51</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>8</b>



\* Il dato è riferito alle strutture a direzione ospedaliera, rinviando, per quelle a direzione universitaria, all'analogo Piano dell'Università Milano Bicocca

A ricoprire ruoli apicali troviamo il 6,7% dei dipendenti uomini (57/854) contro l'1,8% (40/2230) delle dipendenti donne.

#### 4 IL GENDER EQUALITY PLAN E IL 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 - sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il Comitato per le Pari Opportunità ed il Comitato Paritetico sul fenomeno del mobbing costituiti in applicazione della contrattazione collettiva. Tale Comitato ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative - ai sensi degli artt. 40 e 43 del d.lgs. 165/2001 - e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione. Il CUG svolge importanti funzioni nell'ambito delle parità e pari opportunità tra uomini e donne e della garanzia di tutela di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, collaborando con funzioni consultive con la Direzione Aziendale.

Riferimenti alla composizione, Delibera dei componenti e regolamento sono disponibili al seguente link <https://www.irccs-sangerardo.it/web/guest/cug>

 Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori  Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia	<h2>Gender Equality Plan</h2>	Rev. 0 del 25.03.2024	Pag. 6 di 13
		<b>A0950_P19_D02</b>	

## 5 PROMOZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI CONCILIAZIONE DELLA VITA LAVORATIVA E DELLA VITA PRIVATA

Gli strumenti a disposizione dei dipendenti FSGT per rendere più compatibili la sfera lavorativa e la sfera personale, permettendo di conciliare le esigenze individuali (sia di gestione della famiglia che di crescita e soddisfazione professionale), con le esigenze organizzative di una struttura complessa come FSGT, sono disponibili nel portale Docuware aziendale.

Le opzioni a disposizione includono flessibilità dell'orario di lavoro, maternità, part-time, aspettativa, congedi, permessi.

Di seguito si riporta l'analisi aziendale di adesione alle misure contrattualmente previste volte alla conciliazione della vita lavorativa con quella professionale.



ADESIONE ALLE MISURE CONTRATTUALI DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO – 1		
	Maschi	Femmine
Part-time	5	223
Smart working	4	33
Congedo parentale	50	209
Legge n.104/1992	51	316
<b>Totale</b>	<b>110</b>	<b>781</b>

ADESIONE ALLE MISURE CONTRATTUALI DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO – 2			
	Comparto	Dirigenza sanitaria	Dirigenza PTA
Part-time	224	4	/
Smart working	26	11	/
Congedo parentale	215	43	1
Legge n.104/1992	334	31	2
<b>Totale</b>	<b>799</b>	<b>89</b>	<b>3</b>

## 6 EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE

L'uguaglianza di genere a tutti i livelli della leadership sono elementi di crescente importanza nella valutazione di credibilità e reputazione di una organizzazione. Il Codice Etico e Comportamentale, disponibile al seguente link <https://www.irccs-sangerardo.it/web/guest/codice-disciplinare-e-codice-di-condotta>, si applica a tutti i soggetti a qualsivoglia titolo presenti in Fondazione per ragioni di lavoro o formazione, inclusi gli organi decisionali/direttivi.

In particolare, l'art. 14, favorisce la creazione di un ambiente lavorativo improntato al benessere organizzativo privo di comportamenti molesti e/o discriminatori che possano avere effetti negativi sui destinatari dell'azione o che possano comportare discriminazioni basate, tra le altre cose, sul sesso. Relativamente al ruolo dirigenziale, poi, all'art. 2, comma 3, lett. d), si richiede attenzione alla cura,

 <p>Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori</p> <hr/> <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia</p>	<h2>Gender Equality Plan</h2>	Rev. 0 del 25.03.2024	Pag. 7 di 13
		<b>A0950_P19_D02</b>	

compatibilmente con le risorse disponibili, del benessere organizzativo della struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i dipendenti ed i collaboratori; assumendo iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

## **7 EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA**

Secondo i principi del "Codice Etico e Comportamentale", la Fondazione ritiene che le risorse umane siano elemento indispensabile per l'esistenza, lo sviluppo e il successo di ogni attività.

La Fondazione riconosce nella professionalità di tutti i suoi collaboratori il capitale più prezioso di cui dispone per realizzare la propria missione. La Fondazione offre a tutti i propri dipendenti pari opportunità di lavoro in funzione delle rispettive capacità professionali in adempimento dei rispettivi obblighi contrattuali e nel pieno rispetto dei diritti e doveri dei lavoratori. I Bandi e gli Avvisi Pubblici per la selezione del personale riportano quanto segue: "La Fondazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, così come disposto dal D.Lgs. n. 165/2001"

## **8 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA E DELL'INSEGNAMENTO**

Un documento sulla parità di genere negli enti presso cui si svolge attività di ricerca non può limitarsi ad affrontare la questione di genere sul piano organizzativo e delle politiche aziendali, ma deve includere una visione di genere nella pratica medica (medicina di genere) e nella ricerca scientifica, nella consapevolezza che le terapie e la presa in carico del paziente così come la costruzione di un solido protocollo di ricerca – anche preclinica – non possono prescindere dalla considerazione del tema. In qualità di Polo Didattico dell'Università degli Studi di Milano Bicocca, la FSGT si riconduce al GEP di quest'ultima disponibile al link [https://www.unimib.it/sites/default/files/GEP\\_2021-24 - finale.pdf](https://www.unimib.it/sites/default/files/GEP_2021-24_-_finale.pdf)



## **9 MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI**

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 psicologica nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici favorisce l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative.

La Fondazione attua idonee politiche affinché sia la parte assistenziale che la parte di ricerca siano un luogo sicuro per gli operatori e per gli utenti, garantendo l'integrità fisica e morale della persona, come previsto dal Regolamento disciplinare della Dirigenza adottato dall'Ente.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso, con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del danno o pregiudizio, anche morale.

La fondazione IRCCS ha recepito la Raccomandazione Ministeriale n. 8 del 2007 "Raccomandazione per prevenire gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari" e la Guida

 <p>Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori</p> <hr/> <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia</p>	<h2>Gender Equality Plan</h2>	Rev. 0 del 25.03.2024	Pag. 8 di 13
		<b>A0950_P19_D02</b>	

Operativa “Atti di violenza a danno degli operatori sanitari in ambito ospedaliero: metodologia di analisi e gestione del rischio”, emessa da Regione Lombardia con la DGR XI n.1986 del 23.07.2019. Il fenomeno della “violenza sul lavoro derivante da terzi” è in costante aumento e il comparto sanitario è uno dei settori maggiormente coinvolto.

In questo contesto, nel corso del 2023 è stato organizzato uno specifico corso di formazione rivolto a tutto il personale dell’IRCCS. Questa iniziativa, promossa dal Servizio di Prevenzione e Protezione e che vede come attore principale il Servizio di Psicologia Clinica dell’IRCCS, è inserita nel programma di formazione in tema di Salute e Sicurezza del Lavoro dell’IRCCS. Scopo di questa iniziativa è:

- acquisire conoscenze sul fenomeno degli agiti aggressivi e della sua dimensione nell’ambito della stessa IRCCS,
- contribuire all’emersione del fenomeno utilizzando gli strumenti a disposizione (es. *incident-reporting*, registro degli infortuni e dei *near miss*, flussi eventi sentinella),
- acquisire competenze in tema di gestione degli episodi di violenza impiegando tecniche di contenimento degli agiti violenti (es. tecniche di de-escalation, comunicazione assertive),
- acquisire competenze di gestione post evento (es. *de-briefing/de-fusing* e *counsering*).

Nell’anno 2023 si sono svolte n. 14 edizioni del suddetto corso, con la presenza di n. 444 partecipanti.

Il corso sarà riproposto nel 2024 e risultano già programmate n. 5 edizioni.

Come riportato dalla raccomandazione del Ministero della Salute n. 8/2007, una stima del *Boureaux of Labor Statistics* statunitense indica per gli operatori ospedalieri un tasso di incidenza di aggressione non mortale pari a 9,3/10.000 contro un valore di 2/10.000 nei lavoratori delle industrie del settore privato. Molti di questi episodi avvengono all’interno di ospedali, strutture territoriali, in primo luogo servizi per la tossicodipendenza (SerD), centri di salute mentale, servizi residenziali e sociali.

Nel 2013 l’INAIL ha indennizzato 4000 infortuni causati da “aggressione o violenza da parte di estranei”, di questi quasi un terzo del totale (1200) sono avvenuti nella Sanità e di questi il 71% (851 casi) ha interessato la componente femminile.

Nel 5<sup>a</sup> rapporto sul monitoraggio degli eventi sentinella a cura del Ministero della Salute, l’evento “atti di violenza a danno di operatore” rileva un totale di 165 episodi, pari all’ 8.6% di tutti gli eventi segnalati.

Il fenomeno viene monitorato dalla SS Qualità, Accreditamento, Internal Audit e Gestione del Rischio Clinico attraverso la raccolta delle segnalazioni sul portale aziendale di Incident Reporting (Risk Buster), inoltre è stato costituito a suo tempo (Deliberazione num. 816 del 02/05/2018) l’apposito Gruppo Aziendale Dedicato (GAD) alla prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori.



Nel 2024 è prevista l’adozione di un software regionale per la raccolta degli incident compresi gli atti di violenza sugli operatori, il GAD valuterà se e come utilizzare tali dati anche in funzione di analisi degli atti di violenza per genere.

## 10 LA MEDICINA DI GENERE

E’ sempre più necessario garantire la prevenzione, diagnosi e cura ad ogni persona con un approccio che tenga conto delle differenze di genere, in tutte le fasi della vita e in tutti gli ambienti di vita e di lavoro.

In attuazione dell’articolo 3, comma 1, Legge 3/2018 è stato pertanto redatto dal Ministero della Salute nel 2019 il “Piano per l’applicazione e la diffusione della Medicina di Genere”, con il supporto del Centro di Riferimento per la Medicina di Genere dell’Istituto Superiore di Sanità e con la collaborazione di un Tavolo tecnico-scientifico nazionale di esperti regionali in Medicina di Genere



 <p>Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori</p> <hr/> <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia</p>	<h2>Gender Equality Plan</h2>	<p>Rev. 0 del 25.03.2024</p>	<p>Pag. 9 di 13</p>
		<p><b>A0950_P19_D02</b></p>	

e dei referenti per la Medicina di Genere della rete degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) ed è stato istituito l'Osservatorio sulla Medicina di Genere.

Il Piano si propone di fornire un indirizzo coordinato per la diffusione della Medicina di Genere mediante divulgazione, formazione e indicazione di pratiche sanitarie che, nella ricerca, nella prevenzione, nella diagnosi e nella cura, tengano conto delle differenze derivanti dal genere, al fine di garantire la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN) in modo omogeneo sul territorio nazionale.

Secondo il Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, i principi generali che devono guidare la medicina di genere sono:



- a) previsione di un approccio interdisciplinare tra le diverse aree mediche e le scienze umane che tenga conto delle differenze derivanti dal genere, al fine di garantire l'appropriatezza della ricerca, della prevenzione, della diagnosi e della cura;
- b) promozione e sostegno della ricerca biomedica, farmacologica e psico-sociale basata sulle differenze di genere;
- c) promozione e sostegno dell'insegnamento della Medicina di Genere, garantendo adeguati livelli di formazione e di aggiornamento di tutto il personale medico e sanitario;
- d) promozione e sostegno dell'informazione pubblica sulla salute e sulla gestione delle malattie, in un'ottica di differenza di genere.

I maggiori organismi sanitari Italiani, come il Ministero della Salute e l'Istituto Superiore di Sanità, hanno raccomandato che le attività di ricerca biomedica, farmacologica e psico-sociale tengano conto delle differenze di genere.

La ricerca scientifica è una delle basi per le politiche nazionali riguardanti la diffusione e l'applicazione della Medicina di Genere. Infatti, attraverso l'individuazione di stili di vita e abitudini alimentari genere-specifici, lo sviluppo di nuove tecnologie (dispositivi medici, test diagnostici, prognostici e predittivi, strumenti di digital health), o l'individuazione di nuove terapie genere-specifiche, si può sviluppare una medicina di precisione e personalizzata. L'Osservatorio per la Medicina di Genere ha approvato nei primi mesi del 2023 un documento allo scopo di fornire indicazioni e suggerimenti per la stesura di studi/protocolli di ricerca che tengano conto dei determinanti sesso e genere (Linee di indirizzo per l'applicazione della Medicina di Genere nella ricerca e negli studi preclinici e clinici). Anche a livello regionale la Medicina di Genere viene considerata fondamentale ed utile per migliorare la qualità e l'appropriatezza delle prestazioni erogate dal SSR: con Deliberazione della Giunta Regionale n° XI / 5153 - Seduta del 02/08/2021 – infatti, è stato recepito il "Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere", adottandone i principi con l'intento di declinarli nelle proprie strutture sanitarie.

Il tema è anche ripreso nella Deliberazione n. XII/1827 della Giunta di Regione Lombardia del 31/01/2024 (Allegato 9) dove si sottolinea che la medicina di genere va inserita con lo scopo di abbattere l'erronea convinzione che lo stato di salute sia saldamente ancorato esclusivamente alla dimensione della corporeità e della biologia senza valorizzare sia i determinanti legati al genere sia l'intersezione bidimensionale del sistema sesso-genere. La letteratura scientifica internazionale afferma che lo studio e il riconoscimento delle differenze tra uomo e donna è un passo necessario ed obbligatorio per superare le disuguaglianze e promuovere l'equità delle cure, considerando che maschi e femmine non sono uguali di fronte alla stessa malattia e che tale diversità influisce profondamente sul modo in cui una patologia si sviluppa, viene diagnosticata, curata e anche affrontata dal paziente.



## 11 PIANO D'AZIONE TRIENNALE PER LA PARITÀ DI GENERE

 Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori  Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia	<h2>Gender Equality Plan</h2>	Rev. 0 del 25.03.2024	Pag. 10 di 13
		<b>A0950_P19_D02</b>	

Il presente piano d'azione, ideato e strutturato sulla base della situazione attuale rilevata nell'IRCCS FSGT, visti i requisiti raccomandati nella Linea guida della Commissione Europea "Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)" del 29 settembre 2021, prevede n. 2 aree di intervento e n. 5 obiettivi generali.

Per ogni obiettivo vengono indicati gli strumenti necessari al suo raggiungimento, i responsabili, l'indicatore di monitoraggio (o KPI) e il cronoprogramma su base triennale.

<b>Area n. 1: Misure contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo</b>						
OBIETTIVI	STRUMENTI	RESPONSABILE	INDICATORI	CRONOPROGRAMMA		
				2024	2025	2026
Acquisire conoscenze sul fenomeno degli agiti aggressivi e della sua dimensione in ambito sanitario. Contribuire all'emersione del fenomeno utilizzando gli strumenti a disposizione (es incident-reporting, registro degli infortuni e dei <i>near miss</i> , flussi eventi sentinella). Acquisire competenze in tema di gestione degli episodi di violenza impiegando tecniche di contenimento degli agiti violenti (es tecniche di de-escalation, comunicazione assertive). Acquisire competenze di gestione post evento (es. debriefing/de-fusing e counseling).	Formazione aziendale	RSPP	Customer corso	x		
Sostituzione portale aziendale di incident reporting <i>Risk Buster</i>	Azioni a seguire	Risk Manager	non attinente		x	

 Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori  Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia	<h2>Gender Equality Plan</h2>	Rev. 0 del 25.03.2024	Pag. 11 di 13
		<b>A0950_P19_D02</b>	

Analisi dati aggressioni verso dipendente per genere	Portale regionale di incident reporting	Risk Manager	non attinente			x
---	--	--------------	---------------	--	--	---



Area n. 2: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica						
OBIETTIVI	STRUMENTI	RESPONSABILE	INDICATORI	CRONOPROGRAMMA		
				2024	2025	2026
Inclusione negli studi clinici con promotore IRCCS della variabile sesso (ove appropriato per patologia)	Raccolta dati	Direttore S.C. Epidemiologia clinica e Biostatistica	(% degli studi con dato sul sesso) e % dati mancanti in ciascun studio	Studi con inizio nel '24	Studi con inizio nel '25	Studi con inizio nel '26
Valutazione impatto della variabile sesso (ove appropriato per patologia)	Analisi statistica dei dati	Direttore S.C. Epidemiologia clinica e Biostatistica	Outcome (endpoint primario e secondari) per sesso		Studi con fine nel '25	Studi con fine nel '26

## 12 DOCUMENTI DI RIFERIMENTO E BIBLIOGRAFIA



- A0950\_P19\_D01 Codice di condotta per l'integrità della ricerca – Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 58/2023

### Appendice delle principali fonti normative in materia di promozione delle pari opportunità e uguaglianza di genere

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", che prevede che nelle amministrazioni pubbliche siano garantite le pari opportunità tra uomini e donne (art. 7, co.1) nello sviluppo professionale (art. 1, co.1) e "nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro", richiedendo che sia garantito "altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno". Inoltre, l'art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano il Comitato unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, definendo alcune misure da adottare per garantire le pari opportunità.
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", che stabilisce, all'art. 48, che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive finalizzati alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

 <p>Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori</p> <hr/> <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia</p>	<h2>Gender Equality Plan</h2>	Rev. 0 del 25.03.2024	Pag. 12 di 13
		<b>A0950_P19_D02</b>	

- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo coordinato con il D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 T.U. sulla salute e sicurezza sul lavoro, Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) che all'art. 25 introduce il concetto di discriminazione diretta – *“qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso”* – e indiretta – *“quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso”* – e dall'art.27 all'art.35 introduce una serie di divieti di discriminazione (ad es. nell'accesso al lavoro, nella retribuzione, nelle progressioni di carriera, ecc.
- Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia” che definisce gli obiettivi dei CUG (Comitati Unici di Garanzia), le loro modalità di funzionamento e compiti, tra cui quello di redigere una relazione “riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro”.
- Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183” che introduce, tra le altre cose, misure volte alla tutela della maternità, rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.
- Legge 7 agosto 2015, n. 124 che fornisce, all'art. 14 (“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”) disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro, tra cui la redazione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), nonché la possibilità per le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili, di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare servizi di supporto alla genitorialità.
- Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90 che introduce l'art. 38-septies nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009, relativo all'adozione “di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.
- Direttiva n. 3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri concernente gli indirizzi per l'attuazione dell'art 14 della legge n. 124/2015 sopra citata. In particolare, vengono fornite le misure organizzative e indicazioni operative che le amministrazioni sono chiamate ad adottare in materia di attuazione del telelavoro, sperimentazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart-working) e adozione di servizi di supporto alla genitorialità, specificando che tali misure sono utili anche al monitoraggio delle politiche da evidenziare nel bilancio di genere di cui all'articolo 38-septies della legge n. 196/2009.
- Direttiva n. 2 del 27 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche” che integra la Direttiva del 4 marzo 2011 di cui sopra e sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 (“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”), e che ha l'obiettivo di “promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità

 <p>Fondazione IRCCS San Gerardo dei Tintori</p> <hr/> <p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia</p>	<h2>Gender Equality Plan</h2>	<p>Rev. 0 del 25.03.2024</p>	<p>Pag. 13 di 13</p>
		<p><b>A0950_P19_D02</b></p>	

delle persone all'interno delle amministrazioni pubbliche". In particolare, la Direttiva illustra concrete linee di azione a cui le amministrazioni devono attenersi per raggiungere gli obiettivi della stessa. Esse riguardano: - La prevenzione e rimozione delle discriminazioni ai sensi delle disposizioni vigenti; - La redazione di piani triennali di azioni positive ai sensi del D.lgs. n. 198/2006, nonché predisposizione della relazione sulla situazione del personale dell'ente da parte dei CUG; - Politiche di reclutamento e gestione del personale (conferimento di incarichi dirigenziali, composizione delle commissioni di concorso e adozione di iniziative di riequilibrio di genere); - Un'organizzazione del lavoro finalizzata ad attuare le norme in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di congedi parentali, a favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi per cause familiari e a promuovere progetti per la mappatura delle competenze professionali; - La formazione e la diffusione di un modello per le pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, garantendo che la partecipazione alla formazione sia equa, sensibilizzando il personale e producendo informazioni che diano evidenza di eventuali differenze di genere; - Il rafforzamento dei Comitati unici di garanzia.

- Decreto Legge del 31 maggio 2021, n. 77, recante "Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC", che all'art. 47 ha introdotto norme per favorire l'inclusione lavorativa delle donne, dei giovani di età inferiore a 36 anni e delle persone con disabilità nell'ambito dei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.
- D.P.R. 24 giugno 2022, n.81, "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione".
- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto sanità del 02.11.2022 (triennio 2019-2021) che all'art.41 prevede accorgimenti organizzativi a tutela del benessere psicofisico dei lavoratori transgender, all'art. 53 prevede congedi ad hoc per le donne vittime di violenza di genere.
- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al personale della Dirigenza sanitaria del 23.01.2024 (triennio 2019-2021) che all'art.17 fa espresso riferimento alla Legge n. 164/1982 e all'art. 36 prevede congedi ad hoc per le donne vittime di violenza di genere.
- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) relativo al personale del Comparto Sanità – Sezione del personale del ruolo della Ricerca Sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria del 21.02.2024 (triennio 2019-2021).