

Istituto Giannina Gaslini



**Piano di Uguaglianza di Genere
Gender Equality Plan (GEP)**

2025-2027

Sommario

Premesse	3
Documenti Aziendali di riferimento	3
Integrazione tra le aree di competenza CUG e GEP	3
Gruppo di lavoro CUG - Composizione	4
Commissione GEP	4
GEP e PIAO Piano integrato di attività e organizzazione	5
Horizon Europe e GEP - 4 Criteri di ammissibilità e 5 Aree Tematiche.....	6
GEP - 4 Criteri di ammissibilità	6
GEP - 5 Aree Tematiche	7
La questione di Genere in Medicina e nella Ricerca per il settore Salute	7
Ricerca – Farmaci da prescrizione: analisi di sesso e genere	7
Ricerca – Biologia dei sistemi: raccogliere dati specifici per sesso e genere	8
Ricerca – Dolore cronico: analizzare l'interazione tra sesso e genere	9
Ricerca – Altre possibili aree di interesse.....	9
La promozione di Ricerca competitiva sul genere (per le UUOO dell'Istituto Gaslini)	10
2022: I Bando Ricerca - I progetti ammessi	11
2025: Il Bando Ricerca – I temi proposti	11
Personale – Una fotografia di Genere	11
Analisi di Genere – Personale IGG.....	11
Analisi di Genere - AREA RICERCA	12
Analisi di Genere - AREA ASSISTENZA/AMMINISTRATIVA.....	13
Analisi di Genere - AREA ASSISTENZA.....	15
Analisi di Genere - AREA AMMINISTRATIVA.....	16
Analisi di Genere - CDA E TOP MANAGEMENT.....	17
Analisi di Genere – per Età	19
Congedo per maternità	20
Politiche per la conciliazione della vita personale e lavorativa: Tempo pieno / Part Time	20
Visibilità di Uomini e Donne nei prodotti della ricerca	20
Bilancio di genere nelle pubblicazioni scientifiche.....	21
GEP 2022-2024 – Monitoraggio e Lezioni Apprese	24
Cosa andava fatto.....	24
Cosa è stato fatto	24
Lezioni Apprese	25
GEP 2025 -2027 Tabella sinottica Obiettivi – Risultati e cronoprogramma	26
Azioni positive per il triennio 2025-2027	26
Glossario.....	27
Sesso, Genere, Fattori intersezionali.....	27
Bilancio di genere (BdG)	27
Certificazione di Genere	27
Pianificazione di Genere	27
Sitografia utile	28

Premesse

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati Membri EU si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

Il Regolamento (Ue) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 28 aprile 2021 istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Orizzonte Europa e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione, e che abroga i regolamenti (UE) n. 1290/2013 e (UE) n.1291/2013, sancisce che dotarsi di un GEP – Gender Equality Plan è requisito obbligatorio per poter accedere ai finanziamenti Europei.

Il superamento della disparità di genere è ribadito anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): è una delle tre priorità trasversali, insieme a Giovani e Mezzogiorno.

Per l'aggiornamento del presente Piano, si è proceduto tenendo conto dei lavori dei seguenti gruppi:

- CUG
- Gruppo misto CUG-GEP Questionario
- Gruppo misto CUG-GEP - Formazione su Medicina di Genere
- Gruppo GEP - Ricerca su Medicina di Genere

Documenti Aziendali di riferimento

12/10/2022	Delibera n.891 del Direttore Generale approva il GEP 2022-2024
28/04/2022	Nota n. 12805 del Direttore Generale che istituisce il Gruppo di lavoro per il GEP – Gender Equality Plan, coordinato dalla d.ssa Stella Serpico.
27/02/2023	Delibera n.175 del Direttore Generale, integrata da
18/04/2023	Delibera n 13162, costituisce il CUG – Comitato Unico di Garanzia
29/06/2023	Delibera n.606, del Direttore Generale approva il Regolamento per il funzionamento del CUG e prevede una specifica Commissione che si occupa anche del GEP e ne prevede l'inserimento nel PIAO.

Integrazione tra le aree di competenza CUG e GEP

Con riferimento alle aree di lavoro previste dal D. Lgs. N. 165/2001 – art. 57, modificato da L' n.183/2010 – art. 21 che istituisce il CUG unificando le competenze del Comitato per le Pari opportunità e Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e le successive Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011 e n. 2 del 26/06/20219, nonché a quelle previste dalle linee guida europee, la tabella illustra l'integrazione delle aree di intervento suddivise tra CUG e GEP:

	CUG (<i>ex art.3 del regolamento</i>)	GEP
Funzione propositiva	Azioni per conciliazione vita privata/lavoro	X
	mappatura delle competenze professionali	X
	valorizzazione della qualità del lavoro di tutti i dipendenti	
	<i>aggiornamento periodico del GEP</i>	X
	progetti tesi ad adottare un linguaggio rispettoso del genere anche negli atti amministrativi	
	piani formativi per tutte le figure lavorative	X
Funzione consultiva	progetti riorganizzativi dell'amministrazione	
	piani di formazione del personale	X
	flessibilità lavorativa (smart working, etc)	X

	criteri di valutazione del personale ai fini della prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione	
	contrattazione integrativa per quanto di competenza	
	<i>attuazione del Piano triennale di azioni positive (GEP)</i>	X
	monitoraggio degli incarichi conferiti (personale dirigenziale/non dirigenziale), delle indennità e delle posizioni organizzative (individuazione eventuali differenziali retributivi tra uomini e donne)	
Funzione di verifica	monitoraggio delle azioni per il benessere organizzativo e la prevenzione del disagio (contrasto alle violenze morali e psicologiche e al mobbing)	X
	controllo equilibrio di genere nella composizione delle Commissioni di concorso	
	monitoraggio di qualsiasi forma di violenza o discriminazione, diretta o indiretta	
	Integrazione della dimensione di genere nei contenuti dell'insegnamento, della ricerca	

Gruppo di lavoro CUG - Composizione

Con delibera del Direttore Generale n° 0006497/23 del 27/02/2023 è stato istituito il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G), previsto dall'art. 21 della legge 183/2010. Si tratta di un organismo che sostituisce, unificandone le competenze, il Comitato per le pari opportunità e il Comitato paritetico per il contrasto del fenomeno del mobbing, ed esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale dell'Istituto nei casi di discriminazioni non solo legate al genere, ma ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, quali età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua.

Il CUG è un organismo di garanzia e, come previsto dalle disposizioni vigenti, esercita funzioni propositive, consultive e di verifica.

Il CUG ha composizione paritetica ed è pertanto formato da componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentative e da un pari numero di rappresentanti dell'Istituto.

Composizione

M. Ludovica Degl'Innocenti (Presidente)

Cinzia Mazzola (Vice Presidente)

Massimo Piacentino (Segretario)

Adelaide Sita

Luca Basso

Simona Cavani

Marusca D'Anna

Cristina Ferreccio

Roberta Fornaroli

Cristina Malavasi

Commissione GEP

In data 28/04/2022 con nota del Direttore Generale è stato istituito il Gruppo di lavoro per il GEP (Gender Equality Plan) che rappresenta una delle Commissioni di lavoro di cui si costituisce il Comitato Unico di

Garanzia (CUG). Il GEP ha funzioni istruttorie e di approfondimento sulle materie di competenza quali la promozione delle pari opportunità, l'inclusione delle persone che lavorano all'interno dell'organizzazione dell'ospedale e considera la medicina di genere un necessario strumento di eccellenza scientifica.

Si tratta di una Commissione con carattere dinamico che su base annuale è oggetto di un aggiornamento dei membri costituenti in modo da garantire una composizione paritetica e rappresentativa di genere e dei profili.

Nel tempo il gruppo si è modificato, da ultimo con delibera del Direttore Generale n. 25 del 12/01/2024 successivamente integrata da delibera n. 665 del 01/08/2024, integrando alcuni ruoli e profili (es. Genetica medica, Comunicazione, Dpo, etc.) sia per affrontare alcuni temi *by design*, sia per accogliere sensibilità che sono andate via via crescendo.

Coordinamento Area Ricerca	Direzione Scientifica - <u>Innovation e Knowledge Manager</u> UOSD Servizi Amministrativi Area Ricerca Direzione Scientifica - Grant & Project Office Direzione Scientifica Direzione Scientifica Direzione Scientifica UOSD Area Aggregazione Laboratori della Ricerca	Giada Li Calzi <u>Ida Crifò</u> Laura Accame <u>Maria Grazia Calevo</u> Giovanni Erminio Annalisa Quarati Isabella Ceccherini
Coordinamento Area Tecnico Amministrativa	UOC Affari Generali e Legali e Relazioni Esterne Data <u>Protection Officer</u> - DPO UOC Sistemi Informativi Aziendali Comunicazione e ufficio stampa UOC Gestione Risorse Umane UOC Contabilità, Bilancio e Finanza	Carlo Berri <u>Isabella Lucati</u> Fabio Villa <u>Maura Macciò</u> Federico Delfino Paola Burlando
Coordinamento Area <u>Governance Clinica</u>	Direzione Sanitaria Direzione Sanitaria UOC Direzione Professioni Sanitarie Centro Formazione UOSD Medicina Legale e Sicurezza UOSD Medicina Legale e Sicurezza UOSD Psicologia UOC Genetica e Genomica Medica	Marisa Alberti <u>Cristina Zai</u> <u>Stella Serpico(*)</u> <u>Laura Fornoni</u> Orietta Vianello <u>Marta Raule</u> <u>Pasquale Capuozzo</u> <u>Francesca Faravelli</u>
CUG	Rappresentanti CUG Rappresentanti CUG	Massimo Piacentino Ludovica Degli Innocenti

* coordinatrice

Vengono definiti incontri congiunti con i membri del CUG in presenza o da remoto generalmente ogni tre mesi, della durata di due ore circa: si tratta di momenti di condivisione e confronto sulle diverse tematiche di competenza sulle quali si lavora in media circa 4-6 ore al mese. Tutta la documentazione viene poi salvata su cartelle online accessibili a tutti i membri in modo da facilitare la condivisione delle informazioni.

GEPI e PIAO Piano integrato di attività e organizzazione¹

Previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, il Piano integrato di attività e organizzazione è il documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

«Il PIAO è una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette all'Italia di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza,

¹ <https://piao.dfp.gov.it/>

efficacia, produttività e misurazione della performance. Migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese. <https://piao.dfp.gov.it/plans>»»

Per il 2025-2027 il gruppo di lavoro CUG-GEP ha definito un percorso triennale per la definizione del GEP, anche ai fini del PIAO Gaslini.

Horizon Europe e GEP - 4 Criteri di ammissibilità e 5 Aree Tematiche

Ogni istituzione che intende applicare per Horizon Europe deve sottoscrivere un'autodichiarazione sul portale in cui attesta di essersi dotata di un GEP (che può essere inserito in un documento più ampio, come il Piano per la Diversità e inclusione o nel PIAO) e attesta che il proprio piano rispetta i 4 requisiti e le 5 aree. La Commissione Europea si riserva di verificare i GEP.

GEP - 4 Criteri di ammissibilità

- 1. Documento pubblico** Il GEP deve essere un documento formale pubblicato sul sito web dell'istituzione, firmato dal top management e comunicato attivamente all'interno dell'istituzione. Deve dimostrare l'impegno per l'uguaglianza di genere, stabilire obiettivi chiari e azioni e misure dettagliate per raggiungerli.

Il GEP Gaslini viene approvato con Delibera del Direttore Generale n. 891 del 12/10/2022 in cui viene approvato il GEP 2022-2024 e successiva nota n. 12805 del 28/04/2024 che istituisce il Gruppo di lavoro per il GEP – Gender Equality Plan, coordinato dalla d.ssa Stella Serpico, è pubblicato nella sezione del sito "Amministrazione trasparente" e sulla pagina del CUG. Dal 2024 è inserito nel PIAO.
- 2. Risorse dedicate** un GEP deve disporre di risorse e competenze dedicate all'uguaglianza di genere per attuare il piano. Le organizzazioni devono considerare il tipo e il volume di risorse necessarie per sostenere un processo continuo di cambiamento organizzativo sostenibile.

Il GEP Gaslini, dedica una quota di ore/uomo per il gruppo di lavoro, una quota di budget per azioni formative, una quota di fondi per la ricerca di genere (5xmille)
- 3. Monitoraggio dati** le organizzazioni devono raccogliere dati disaggregati per sesso/genere sul personale (e sugli studenti, per gli istituti interessati) con relazioni annuali basate su indicatori. Le organizzazioni devono valutare come selezionare gli indicatori più rilevanti, come raccogliere e analizzare i dati, comprese le risorse per farlo, e devono garantire che i dati siano pubblicati e monitorati su base annuale.

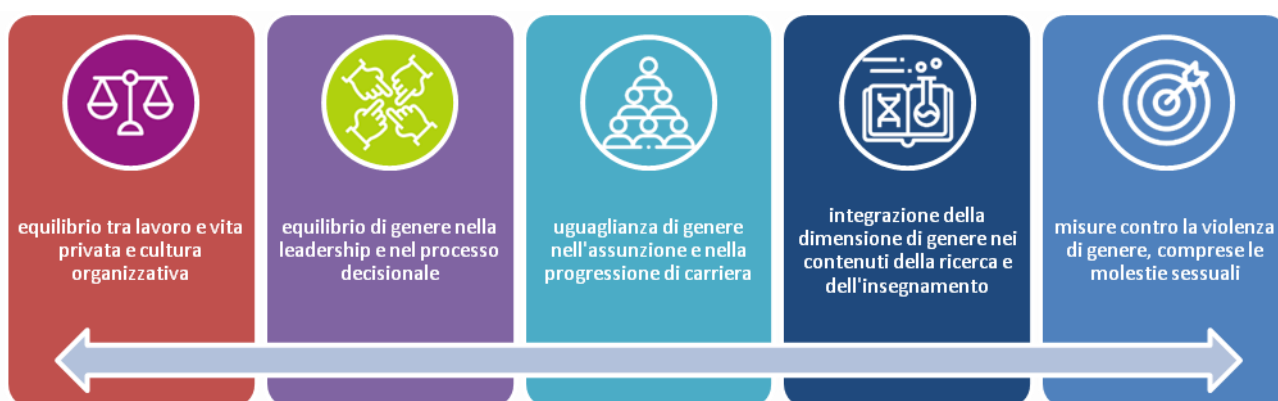
Il GEP Gaslini prevede tra le azioni da attivare nel triennio anche l'individuazione degli indicatori da pubblicare in apposita pagina sul sito web dell'Istituto.
- 4. Formazione** Il GEP deve anche includere azioni di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere. Queste attività devono coinvolgere l'intera organizzazione ed essere un processo a lungo termine, continuo e basato su dati concreti. Le attività devono riguardare la formazione sui pregiudizi inconsci di genere rivolta al personale e ai decisori, ma possono anche includere attività di comunicazione e formazione sull'uguaglianza di genere incentrate su argomenti specifici o rivolte a gruppi particolari.

Il GEP Gaslini prevede la definizione di azioni e interventi formativi, di comunicazione e di networking con altre istituzioni.

GEP - 5 Aree Tematiche

Oltre ai 4 requisiti obbligatori relativi ai processi, la commissione GEP Gaslini co-sviluppa con il CUG le seguenti 5 aree tematiche e definisce, in particolare, le azioni relative ai contenuti della ricerca e dell'insegnamento:

1. equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
2. equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
3. uguaglianza di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera
4. integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento
5. misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali



La questione di Genere in Medicina e nella Ricerca per il settore Salute

Ricerca – Farmaci da prescrizione: analisi di sesso e genere²

Storicamente, lo sviluppo dei farmaci ha seguito un modello "a taglia unica". I test sui farmaci sono stati condotti prevalentemente sugli uomini, dalla ricerca pre-clinica sui roditori agli studi clinici. Di conseguenza, le donne riportano un maggior numero di effetti collaterali indesiderati, e talvolta mortali, rispetto agli uomini.

Metodo: analizzare il sesso

Le femmine e i maschi devono essere inclusi in tutte le sperimentazioni farmacologiche - dai primi test su cellule e animali agli studi clinici sull'uomo - e analizzati separatamente. Anche l'età e l'ascendenza genetica devono essere prese in considerazione, poiché queste caratteristiche possono influenzare l'efficacia, la sicurezza e la tossicità dei farmaci. Anche la gravidanza richiede attenzione, poiché le donne in gravidanza si ammalano e le donne malate rimangono incinte. Le informazioni sugli effetti della sicurezza dei farmaci sul feto sono una priorità.

Metodo: analizzare il genere

Gli stereotipi di genere possono influenzare l'assistenza clinica in diversi modi. In primo luogo, i pregiudizi legati al genere e all'età possono influenzare le domande diagnostiche. Medici e ricercatori dovrebbero prestare attenzione al linguaggio e alle norme di genere nelle procedure diagnostiche. In secondo luogo, le relazioni di genere tra operatore sanitario e paziente possono influenzare i modelli di prescrizione e i risultati del trattamento. Anche l'età e la razza possono giocare un ruolo.

²<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/33b4c99f-2e66-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>

Innovazioni di genere

1. L'inclusione di donne e uomini in tutte le fasi di sviluppo dei farmaci ci aiuterà a comprendere le differenze di sesso in termini di efficacia, tossicità e sicurezza. Ciò consentirà di sviluppare dosaggi o trattamenti specifici per il sesso, quando necessario.
2. Disaggregare la segnalazione degli effetti collaterali per sesso rappresenta un passo essenziale per aumentare la nostra comprensione di come i farmaci funzionino in modo diverso nelle donne e negli uomini in contesti reali.
3. Riportare le differenze di sesso sulle etichette dei farmaci aiuta i prescrittori e i pazienti a somministrare il farmaco giusto nella dose giusta alla persona giusta al momento giusto.
4. La promozione di approcci terapeutici trasformativi di genere elimina i pregiudizi e gli stereotipi di genere nelle domande diagnostiche, consentendo una migliore individuazione dei sintomi nelle donne, negli uomini e nelle persone di genere diverso.

Ricerca – Biologia dei sistemi: raccogliere dati specifici per sesso e genere³

I ruoli di sesso e genere possono influenzare il metabolismo umano. Di conseguenza, la prevenzione e il trattamento di molte malattie non trasmissibili richiedono un approccio legato al sesso e al genere. La biologia dei sistemi mira a prevedere il rischio individuale di malattia e a consentire un trattamento di precisione modellando matematicamente i processi metabolici. Tali modelli si basano in gran parte su dati omici (genomica, trascrittomica, proteomica, metabolomica). I pregiudizi legati al sesso nella raccolta di questi set di dati, tuttavia, portano a pregiudizi legati al sesso nei modelli matematici e nelle loro previsioni.

Metodo: raccolta di dati specifici per sesso e genere

La quantità, la qualità e la precisione dei dati hanno un'influenza fondamentale sui risultati della ricerca. L'uso crescente di grandi insiemi di dati e la loro integrazione in campi come la medicina di precisione, la farmacoterapia e la nutrizione portano questo aspetto in primo piano. Quando si raccolgono informazioni sul sesso, è necessario prendere decisioni chiare sul modo in cui il sesso viene operazionalizzato (ad esempio, attraverso dati genomici da soli o in combinazione con profili ormonali e fenotipi). Lo stesso vale per la potenziale inclusione del genere in queste analisi. Attualmente, l'unica opzione immediatamente disponibile è la raccolta di dati sull'identità di genere; tuttavia, man mano che gli strumenti diventano più raffinati, si potrebbero raccogliere anche informazioni sulle norme e sui comportamenti di genere. L'integrazione di queste informazioni potrebbe generare nuove terapie personalizzate o offerte preventive.

Innovazioni di genere

1. La raccolta di dati sul dimorfismo sessuale nell'espressione genica migliora la modellazione biologica. Una modellazione biologica accurata richiede più studi sul dimorfismo sessuale nell'espressione genica umana. Tali studi dovrebbero anche tenere conto dei diversi contesti etnici, culturali e sociali e dei diversi stili di vita.
2. La raccolta di dati sul sesso e sul genere alimenta l'omica integrativa. L'omica integrativa fornisce una base per applicazioni di precisione specifiche per sesso in vari campi come la medicina, la farmacoterapia e la nutrizione. Gli attuali set di dati sottorappresentano le donne e non riportano l'identità di genere dei partecipanti.
3. L'analisi del sesso migliora la comprensione del ruolo del microbioma nella salute e nella malattia. Nel microbioma intestinale si riscontrano differenze di sesso. L'analisi di queste differenze migliorerà la nostra comprensione di come il microbioma influenza il metabolismo umano e renderà più incisivi i nostri sforzi per migliorare la salute umana.
4. L'integrazione delle differenze di sesso migliora i modelli di biologia dei sistemi. Alcuni ricercatori stanno adattando i modelli maschili per tener conto delle differenze di sesso. I ricercatori e le agenzie di finanziamento hanno un ruolo da svolgere nel correggere i pregiudizi sessuali negli esperimenti omici.

³*ibidem*

Ricerca – Dolore cronico: analizzare l'interazione tra sesso e genere⁴

Il sesso e il genere influenzano tutte le parti del percorso del dolore, dalla segnalazione alla percezione e all'espressione fino al trattamento. Studi recenti hanno dimostrato che le donne mostrano generalmente una soglia del dolore più bassa per tutti i tipi di dolore: pressione, calore, freddo, stimolazione chimica o elettrica e ischemia. Alcuni ricercatori attribuiscono queste differenze esclusivamente a differenze biologiche (di sesso); altri suggeriscono che queste differenze osservate sono, almeno in parte, dovute al genere. Il fatto che donne e uomini vengano educati a esprimere il dolore in modo diverso può modificare sia la loro risposta biologica al dolore sia la loro volontà di riferirlo. Una migliore comprensione dei meccanismi biologici (sesso) e socioculturali (genere) del dolore, e di come questi interagiscono con i regimi di gestione del dolore, può portare a migliori risultati di salute per i pazienti affetti da dolore.

Metodo: analizzare l'interazione tra sesso e genere

I meccanismi biologici, come gli ormoni sessuali, influenzano il sistema nervoso e immunitario e quindi la segnalazione, la percezione e l'espressione del dolore e la risposta al suo trattamento. Anche i ruoli e le norme di genere influenzano il dolore. Le norme di genere, che variano da una cultura all'altra, influenzano la sensibilità al dolore percepita dal paziente. Durante l'infanzia, ai ragazzi può essere insegnato a essere duri e stoici, mentre alle ragazze a verbalizzare il disagio. I ricercatori hanno dimostrato che queste norme di genere possono essere modificate e che ciò può influire sulla sensibilità percepita al dolore. Pertanto, le differenze biologiche osservate (dimorfismo sessuale) potrebbero anche essere una conseguenza delle influenze sociali e ambientali di genere.

Innovazioni di genere

1. Studio dei meccanismi biologici alla base del dolore nei corpi femminili e maschili. Una migliore comprensione dell'influenza del sesso biologico sul sistema nervoso e immunitario potrebbe aiutare i ricercatori a progettare trattamenti del dolore specifici per sesso.
2. Studiare come interagiscono sesso e genere e come interagiscono sesso e genere. Uomini/ragazzi, donne/ragazze e individui di genere diverso sono socializzati a rispondere in modo diverso al dolore e questo potrebbe influenzare la loro sensibilità al dolore. Anche il sesso dei ricercatori potrebbe influenzare la risposta al dolore di un soggetto di ricerca in base al sesso.
3. Comprendere come il genere influisce sulla segnalazione e sul trattamento del dolore. Gli stereotipi di genere possono influenzare il modo in cui il dolore viene percepito, la disponibilità del paziente a riferirlo e il modo in cui gli operatori sanitari gestiscono il dolore.

Ricerca – Altre possibili aree di interesse

Come Irccs pediatrico può essere opportuno indagare quelle **patologie a esordio pediatrico che presentano prevalenza di genere** sin da un'età pre puberale, quando ancora il ruolo degli ormoni non gioca un fattore rilevante.

Inoltre possono essere fatti dei progetti di ricerca organizzativa per indagare il modo migliore di collegare database di tipo amministrativo (es. personale e formazione) o sanitario (medicina traslazionale) per il supporto alla progettazione di azioni positive.

Innovazioni di genere - Come l'analisi inclusiva contribuisce alla ricerca e all'innovazione

In questo documento la Commissione Europea evidenzia che «i ruoli e le identità di genere influenzano il modo in cui il dolore viene percepito, la prontezza con cui i pazienti lo riferiscono e il modo in cui la gestione del dolore viene gestita dagli operatori sanitari. Le donne, ad esempio, hanno maggiori probabilità di essere indirizzate a un trattamento psicologico, di ricevere diagnosi non specifiche, di attendere più a lungo per il trattamento e di ricevere più antidepressivi rispetto agli uomini. Gli uomini, invece, sono spesso

⁴Ibidem

percepiti come più resistenti al trattamento psicologico e più bisognosi di antidolorifici. Una migliore comprensione del sesso e del genere nel dolore può portare a trattamenti migliori e a risultati migliori.

Per questo motivo «la considerazione del sesso, del genere e dei fattori intersecanti nella progettazione e nella realizzazione della R&I porta a:

- un valore aggiunto della ricerca in termini di eccellenza, creatività e opportunità commerciali
- una comprensione approfondita dei bisogni, dei comportamenti e degli atteggiamenti di tutte le persone
- beni e servizi più adatti alle esigenze di tutte le persone
- una maggiore rilevanza sociale della ricerca e dell'innovazione.»⁵

La promozione di Ricerca competitiva sul genere (per le UUOO dell'Istituto Gaslini)

La Commissione Europea raccomanda due aree strategiche⁶ di intervento coerenti con la natura dell'Istituto:

A. Sistemi di intelligenza artificiale

1. Incorporare nei sistemi di IA un approccio di riconoscimento dei pregiudizi e di "etica della progettazione".
2. Garantire che i ricercatori e i revisori possano accedere ai sistemi di IA per comprendere le scelte progettuali che hanno informato il loro sviluppo, aiutandoli così a coinvolgere il pubblico e le comunità interessate durante il processo di IA.
3. Garantire i più alti standard di inclusione e uguaglianza quando si acquistano sistemi di IA per il settore pubblico.
4. Promuovere la diversità tra i team di sviluppo dell'IA e le aziende, attraverso bandi specifici, programmi di tutoraggio e comunità di buone pratiche.

B. Ricerca e innovazione

1. Promuovere la ricerca multidisciplinare, i progetti pilota, gli esperimenti e la formazione per identificare i pregiudizi di genere e intersezionali nell'IA, nonché campagne di sensibilizzazione per il pubblico in generale.
2. Investire maggiormente nella ricerca su come le intersezioni di genere, etnia e origine razziale e di altre identità e attributi, influenzino l'esperienza delle persone con l'IA.
3. Aumentare il pool di competenze interdisciplinari sull'uguaglianza di genere, l'etica e la discriminazione.
4. Fornire formazione sull'analisi di sesso, genere e intersezione per rafforzare le competenze di ricercatori e innovatori.

Per quanto di competenza, sul punto A, il Gaslini ha sviluppato il MedCompTech Lab, laboratorio di medicina computazionale, con UniGe, che potenzia la capacità dell'istituto di lavorare a delle intelligenze artificiali, predisponendo un modello di autovalutazione sui dati da utilizzare in cui ha specificato l'importanza di una raccolta dati e analisi basata su intersezioni di età, genere ed altri attributi, anche per sostenere un approccio di Explicable AI, che consenta ai ricercatori di comprendere le scelte progettuali che informano lo sviluppo di algoritmi e IA.

Per quanto di competenza, sul punto B, il Gaslini ha istituito una UOSD per l'aggregazione dei laboratori con lo scopo di promuovere la ricerca multidisciplinare. La titolare della UOSD, d.ssa Isabella Ceccherini, fa parte della Commissione CEP.

⁵<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/667d9e3e-2e03-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>

⁶<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/286e1432-021a-11eb-836a-01aa75ed71a1#:~:text=Gender%20%26%20intersectional%20bias%20in%20artificial%20intelligence%20Digital,are%20challenges%20and%20risks%20that%20cannot%20be%20ignored>

Il Direttore Scientifico dell'Istituto ha inoltre deciso di investire sulla ricerca di genere finanziando bandi competitivi con una periodicità triennale.

2022: I Bando Ricerca - I progetti ammessi

Nel 2022 la Direzione Scientifica ha assegnato 150.000 euro di risorse del 5xmille attraverso un bando competitivo che ha visto la candidatura di 9 progetti.

I progetti vincitori sono stati selezionati nel 2023 e sviluppano i seguenti temi:

1. "DNA methylation in Juvenile Idiopathic Arthritis: gender specific factors, classification and prognostic potential" 50.000€, PI Giovanni Fiorito
2. "Fibromialgia giovanile: valutazione delle differenze tra i sessi nell'impatto del dolore cronico attraverso un innovativo approccio multidimensionale", 50.000€ PI Clara Malattia
3. "Implicazioni sesso-specifiche dell'esposizione precoce ad anestesia su neuroapoptosi, circuiti neuronali e comportamento", 50.000€ PI Andrea Wolfler

2025: Il Bando Ricerca – I temi proposti

Nel 2025 la Direzione Scientifica prevede l'assegnazione di risorse attraverso un bando competitivo sui seguenti temi, proposti dalla Commissione GEP e discussi con il Direttore Scientifico

1. riuso di dati e/o metanalisi allo scopo di valutare differenze di genere in termini di
 - a. risposta ai farmaci e loro effetti collaterali
 - b. alterazioni del metabolismo lipidico e glucidico
 - c. densità minerale ossea in diversi contesti di patologia
 - d. percezione del dolore
2. studio di malattie che si manifestano con frequenza diversa tra maschi e femmine e dei meccanismi che determinano tale differenza
3. studi multidisciplinari delle differenze di genere nell'espressione clinica di patologie pediatriche

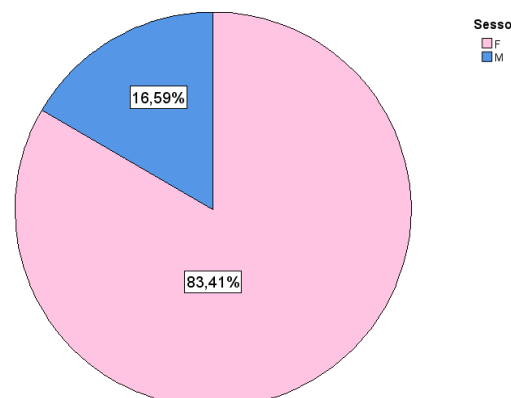
Personale – Una fotografia di Genere

E' stata fatta una "fotografia" della distribuzione di uomini e donne all'interno dell'Istituto più accurata rispetto alla precedente edizione distinguendo tra tre aree Ricerca, assistenza, Amministrazione (prima era solo Assistenza e non) e tra Dirigenza e comparto (sanitario e non) che restituisce una forte percentuale di componente femminile (storicamente ascrivibile a professioni di cura) e mantiene una quota di sproporzionalità nei livelli apicali.

L'indagine sullo stato attuale è stata rivolta a una serie di tematiche aziendali che hanno impatto sulla parità di genere tenendo conto della complessità dell'organizzazione, della sua governance e delle molteplici attività e finalità istituzionali (cliniche e di ricerca). I dati che seguono fanno riferimento al biennio 2023-2024.

Analisi di Genere – Personale IGG

Al momento dell'analisi, l'Istituto include 2200 unità di personale di cui 2088 afferenti alle Aree Assistenza e Amministrazione e 112 unità all' Area di Ricerca. Nella lettura generale dei dati, è importante tenere presente che l'Istituto presenta storicamente una elevata partecipazione lavorativa del genere femminile e precisamente con una percentuale del 83.4 di donne lavoratrici rispetto al 16.6% di uomini pari ad un rapporto di 5:1. **(Figura 1. Bilancio di genere per il personale IGG)**



Tale elemento si può ricondurre almeno in parte allo stereotipo di genere che vuole che le donne siano più “adatte” a svolgere lavori connessi alla cura soprattutto se legate a pazienti in età pediatrica.

Analisi di Genere - AREA RICERCA

Nell'area Ricerca abbiamo 112 unità lavorative, di queste 85 (75,9%) di genere femminile e 27 (24,1%) di genere maschile (Figura a lato). Nella tabella sottostante (Tabella 1) è riassunta la divisione per genere legata alle mansioni. Nella Figura 2 viene riportata la percentuale del personale in relazione alle mansioni divise sempre per genere.

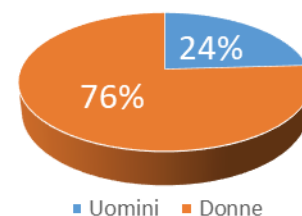


Tabella 1. Descrizione del Personale della Ricerca divisi per Genere

	Genere				
	F		M		Totale
	N	%	N	%	N (%)
Personale di Supporto	3	3,5	0	-	3 (2,7)
Assistenti	4	4,7	1	3,7	5 (4,5)
Prof. Salute/Funzionari	5	5,9	8	29,6	13 (11,6)
Ricercatori/Collaboratori Ricerca	62	72,9	15	55,6	77 (68,8)
Dirigenti	11	12,9	3	11,1	14 (12,5)
Totale	85		27		112

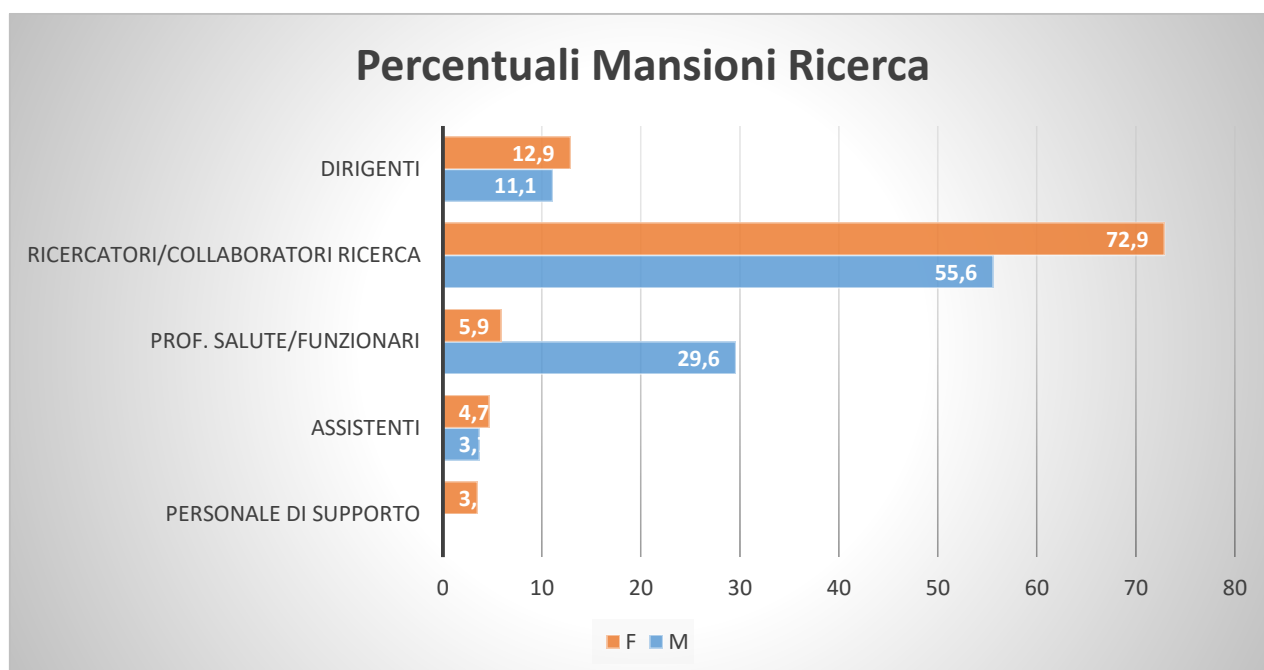


Figura 2. Percentuali Personale Ricerca suddiviso per Mansioni

In Figura 3 viene indicato il bilancio di genere nell'area della ricerca. Come si evince dalle curve, la quota dei due generi si equilibra a livello di Personale di Supporto ed Assistenti, vede una maggiore presenza

maschile tra i Professionisti della Salute/Funzionari, ha un picco a livello di ricercatori/collaboratori, con una maggiore partecipazione femminile, per poi ricongiungersi con la qualifica dirigenziale.

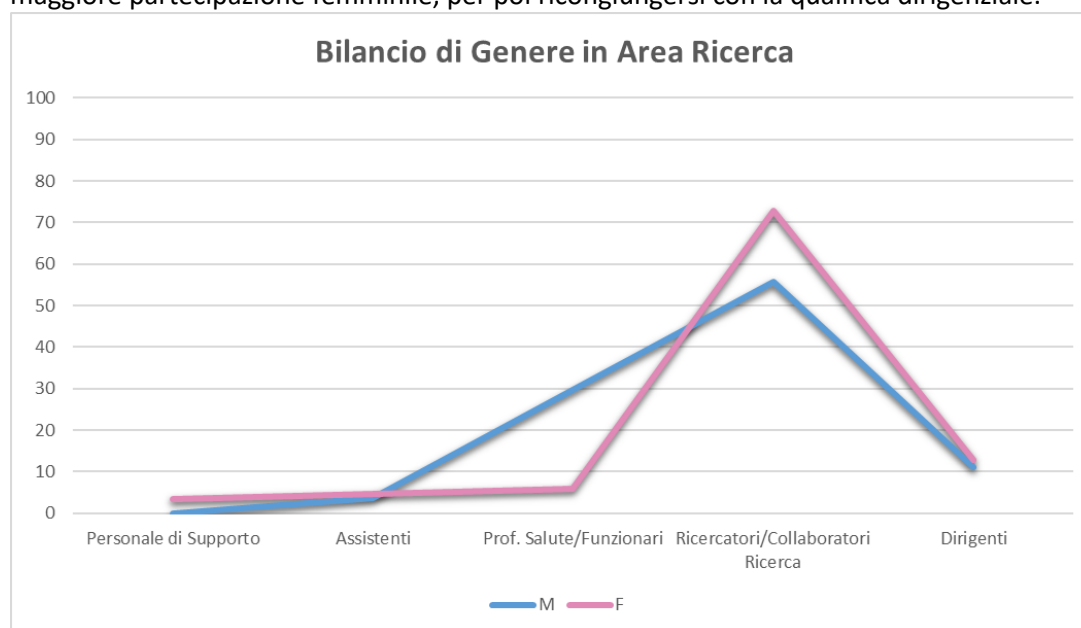


Figura 3. Bilancio di genere in Area Ricerca

Se prendiamo solo la popolazione dei dirigenti (N=14) (Tabella 2) e la suddividiamo per Genere osserviamo che i dirigenti del ruolo sanitario sono percentualmente leggermente maggiore per il genere maschile.

Tabella 2 Descrizione dei Dirigenti divisi per Genere

	Genere				
	F		M		Totale
	N	%	N	%	N (%)
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1	9,1	0	-	1 (7,1)
DIRIGENTE MEDICO	3	27,3	1	33,3	4 (28,6)
DIRIGENTE SANITARIO-BIOLOGO	6	54,5	2	66,7	8 (57,1)
DIRIGENTE TECNICO	1	9,1	0	-	1 (7,1)
Totale	11		3		14

Analisi di Genere - AREA ASSISTENZA/AMMINISTRATIVA

Nell'area Assistenza/Amministrativa abbiamo 2088 unità lavorative, di queste 1750 (83,8%) di genere femminile e 338 (16,2%) di genere maschile. Nella tabella sottostante (Tabella 3) è riassunta la divisione per genere legata alle mansioni. Nella Figura 4 viene riportata la percentuale del personale suddiviso per genere e per mansioni.

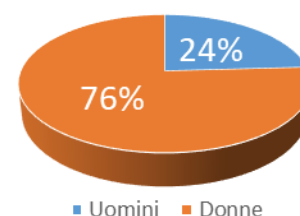
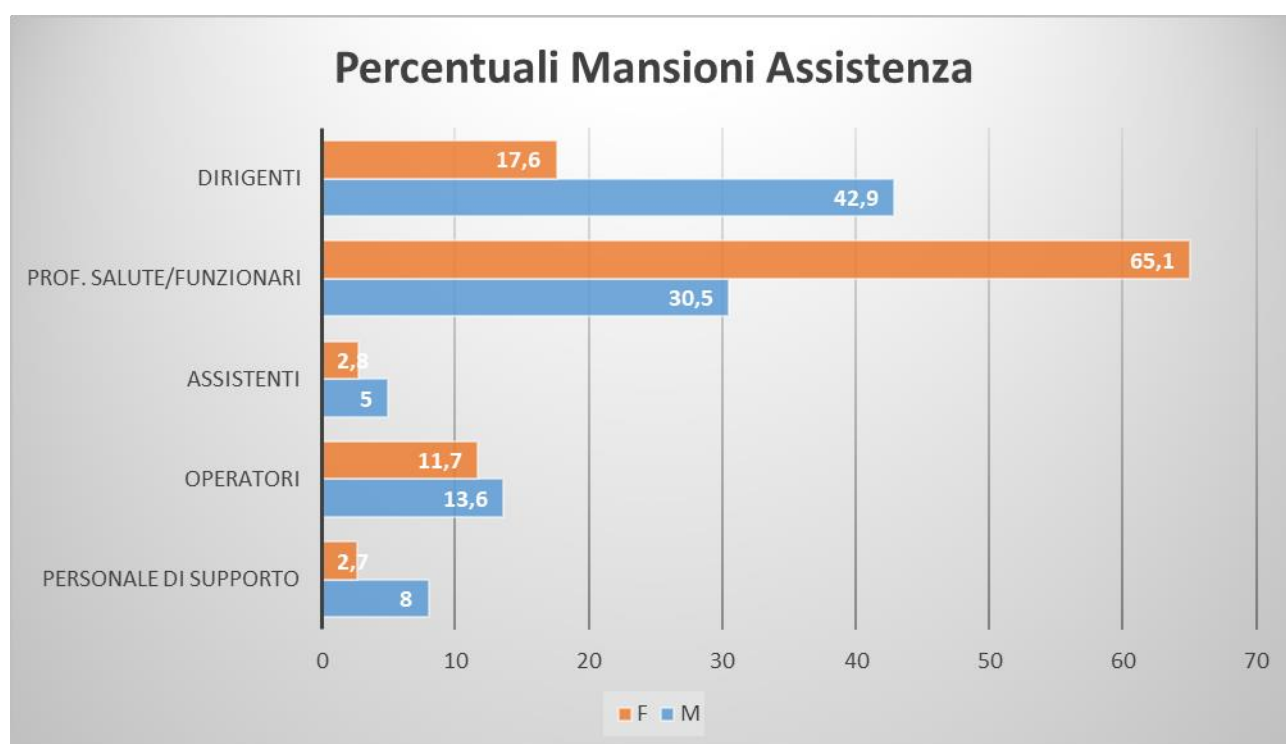


Tabella 3. Descrizione del Personale Assistenza/Amministrazione divisi per Genere

	Genere				Totale
	F		M		
	N	%	N	%	
Personale di Supporto	48	2,7	27	8,0	75 (3,6)
Operatori	205	11,7	46	13,6	251 (12,0)
Assistenti	49	2,8	17	5,0	66 (3,2)
Prof. Salute/Funzionari	1140	65,1	103	30,5	1243 (59,5)
Dirigenti	308	17,6	145	42,9	453 (21,7)
Totale	1750		338		2088

**Figura 4. Percentuali Personale Assistenza/Amministrativo per Mansioni**

Il dettaglio delle posizioni del personale nell'AREA Assistenza/Amministrativo riportate in Figura 5 mostra una quota di distribuzione paritetica (oppure equilibrata) per quanto riguarda le mansioni Personale di Supporto, Operatori e Assistenti mentre nella mansione Professionisti della Salute/Funzionari la presenza femminile ha una percentuale superiore, oltre il doppio, rispetto a quella maschile (65.1% vs 30.5% rispettivamente). Questo divario si presenta invertito nel management Dirigenziale con una percentuale di 42,9% di uomini e 17,6% di donne pesato per la percentuale di totale di uomini e donne presenti nel nostro Istituto. Come si vede bene in questo grafico la distribuzione del personale in Area Assistenza/Amministrativo, ricorda il noto grafico cosiddetto "a forbice". Questo tipo di grafico è risultato anche nello studio europeo (She Figures 17), che mette in evidenza come, in tutta Europa, a fronte di una sempre maggiore presenza di donne nelle facoltà scientifiche e al costante incremento della loro partecipazione attiva ai vari livelli della ricerca, rimangano barriere di rilievo al raggiungimento delle posizioni apicali nelle varie organizzazioni.

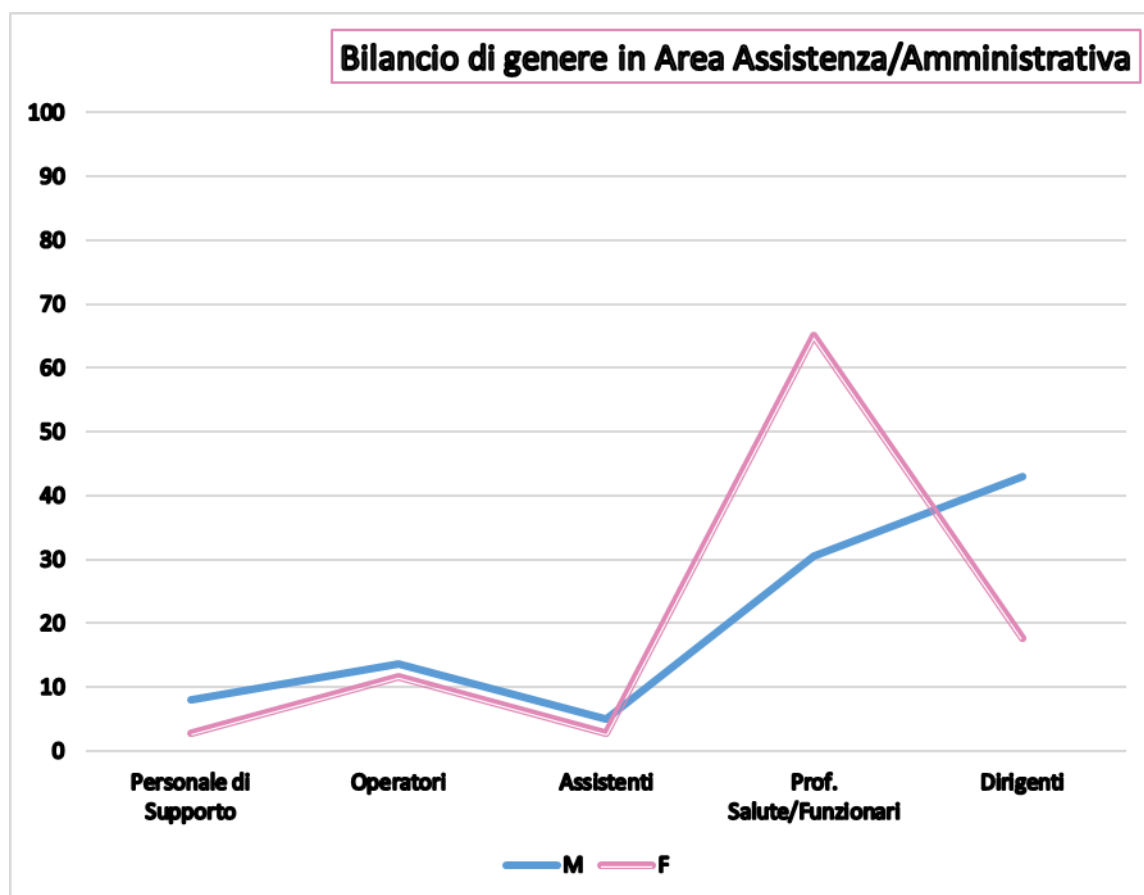


Figura 5. Bilancio di genere in Area Assistenza/Amministrativo

Analisi di Genere - AREA ASSISTENZA

All'interno dell'AREA Assistenza/Amministrativo differenziamo la **quota Assistenza**.

Nell'area Assistenza abbiamo 1872 unità lavorative, di queste 1608 (85,9%) di genere femminile e 264 (14,1%) di genere maschile (**Figura 6**. Bilancio di genere per il personale relativo alla Area Assistenza)

Nella tabella sottostante (Tabella 4) è riassunta la divisione per genere legata alle mansioni.

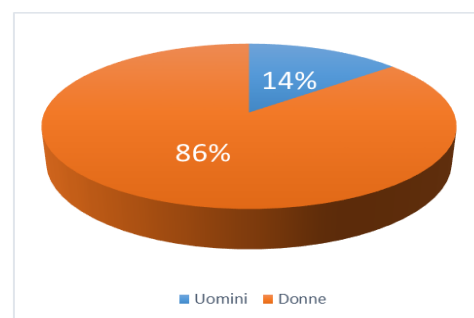


Tabella 4. Descrizione del Personale Assistenza divisa per Genere e per mansioni

	Gender				
	F		M		Totale
	N	%	N	%	N (%)
Personale di Supporto					
Operatori	193	12,0	36	13,6	229 (12,2)
Assistenti					
Prof. Salute/Funzionari	1111	69,1	87	33,0	1198 (64,0)
Dirigenti	304	18,9	141	53,4	445 (23,8)
Totale	1608		264		1872

Nella Figura 6 è riportata la distribuzione del personale in Area Assistenza suddivisa per mansioni. Anche in questo grafico osserviamo un andamento “a forbice”, infatti i risultati in Figura 6 evidenziano una percentuale paritetica tra i generi per quanto riguarda la mansione Operatori, si osserva una percentuale oltre il doppio di lavoratrici nella mansione Professionisti della Salute/Funzionari (69,1% vs 33%), Il divario di genere si mostra molto marcato nelle posizioni di Dirigente con una inversione di tendenza della curva, infatti osserviamo nella mansione dirigenziale una prevalenza maschile rispetto a quella femminile (53,4% vs 18,9%).

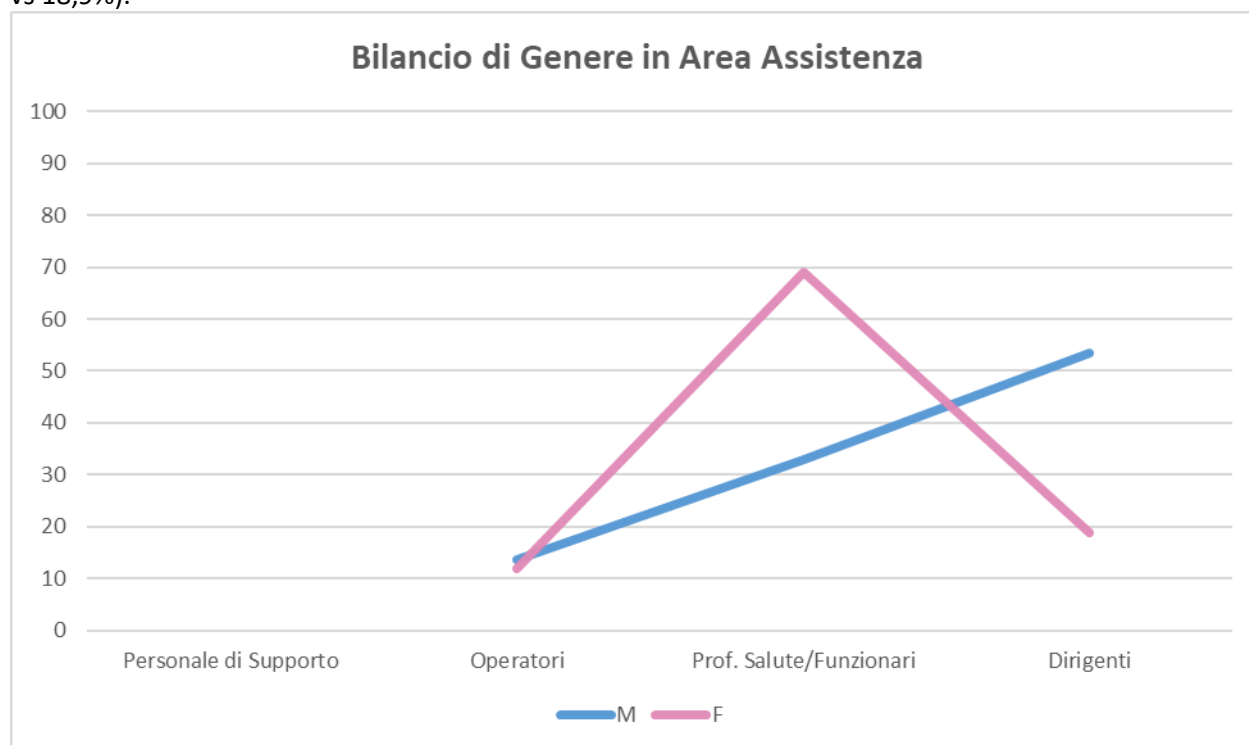


Figura 6. Bilancio di genere in Area Assistenza suddivisi per mansioni

Analisi di Genere - AREA AMMINISTRATIVA

Spostando la nostra attenzione sulla quota **Amministrazione** osserviamo una percentuale più o meno paritetica per quanto riguarda tutte le mansioni con una leggera prevalenza del genere femminile nella mansione Assistenti (34,5% vs 23%) e il contrario nella mansione Dirigenti (2,8% vs 5,4%) (Tabella 5).

	Gender				
	F		M		Totale
	N	%	N	%	N (%)
Personale di Supporto	48	33.8	27	36.5	75 (34.7)
Operatori	12	8,5	10	13,5	22 (10,2)
Assistenti	49	34,5	17	23,0	66 (30,6)
Prof. Salute/Funzionari	29	20,4	16	21,6	45 (20,8)
Dirigenti	4	2,8	4	5,4	8 (3,7)
Totale	142		74		216

Tabella 5. Descrizione del Personale di Amministrazione divisa per Genere e per Mansioni

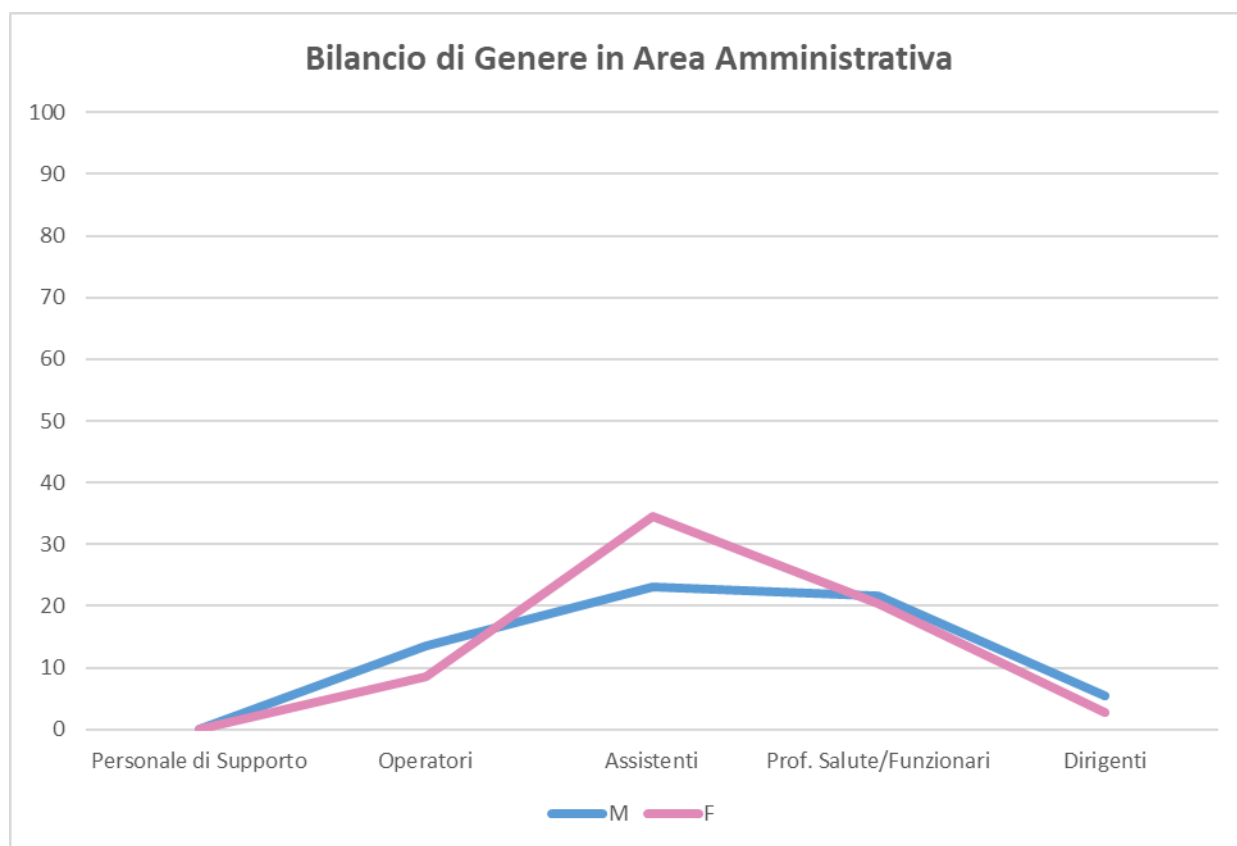


Figura 7. Bilancio di genere in Area Amministrativa suddiviso per mansioni

Analisi di Genere - CDA E TOP MANAGEMENT

Infine, l'analisi è stata completata con la valutazione di genere del Consiglio di Amministrazione e del Top Management. Il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto è composto da 9 professionisti tutti di genere maschile (Figura 8).

Analizzando il dettaglio del Top Management – Direzione Strategica (Fig. 9), su un totale di 61 unità, solo 15 (24,6%) sono donne e 46 (75,4%) sono uomini. Tutti i Capi dipartimento sono uomini, mentre tra le UOC Cliniche e di Ricerca c'è una presenza femminile del 18,6% versus 81,4% di presenza maschile.

Figura 8 Bilancio di genere nel Consiglio di Amministrazione

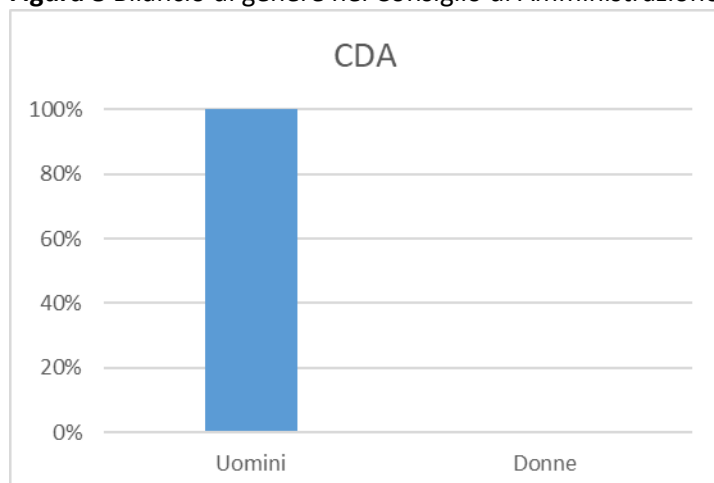
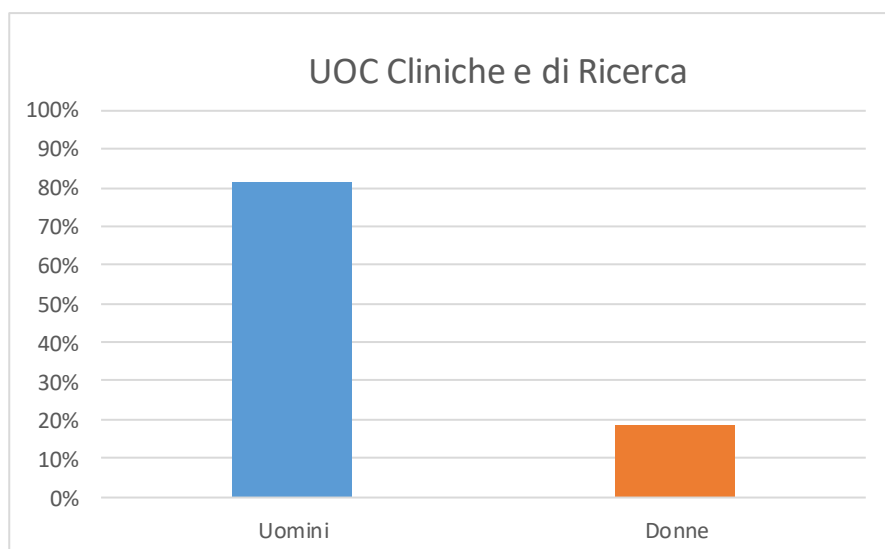
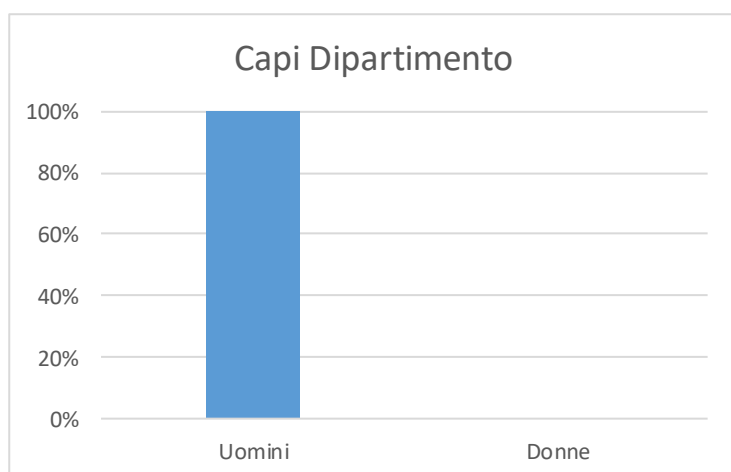
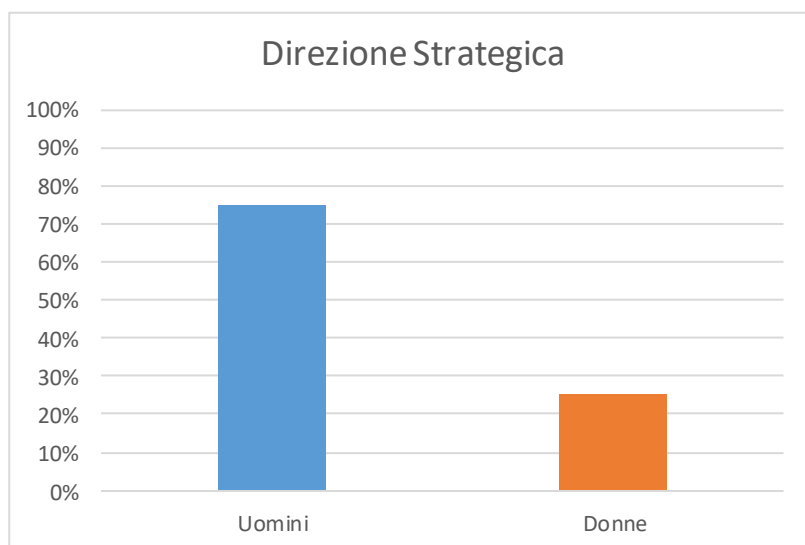


Figura 9 Bilancio di genere nel Top Management

Analisi di Genere – per Età

Da un'analisi relativa all'età della popolazione osserviamo che il 34,1% ha un'età ≤ 40 anni così suddivisa tra le 3 aree:

	eta ≤ 40 anni	eta > 40 anni
Assistenza	668 (35.7%)	1204 (62.3%)
Ricerca	47 (42%)	65 (58%)
Tecnico/Amministrativo	35 (16.2%)	181 (83.8%)
	750 (34.1%)	1450 (65.9%)

Relativamente al solo genere Femminile per valutare il potenziale bacino di utenza interessato ad asilo aziendale:

	eta ≤ 40 anni	eta > 40 anni
Assistenza	574 (35.7%)	1034 (64.3%)
Ricerca	39 (45.9%)	46 (54.1%)
Tecnico/Amministrativo	23 (16.2%)	119 (83.8%)
	636 (34.7%)	1199 (65.3%)

Tabella 6. Descrizione del Personale suddiviso per età

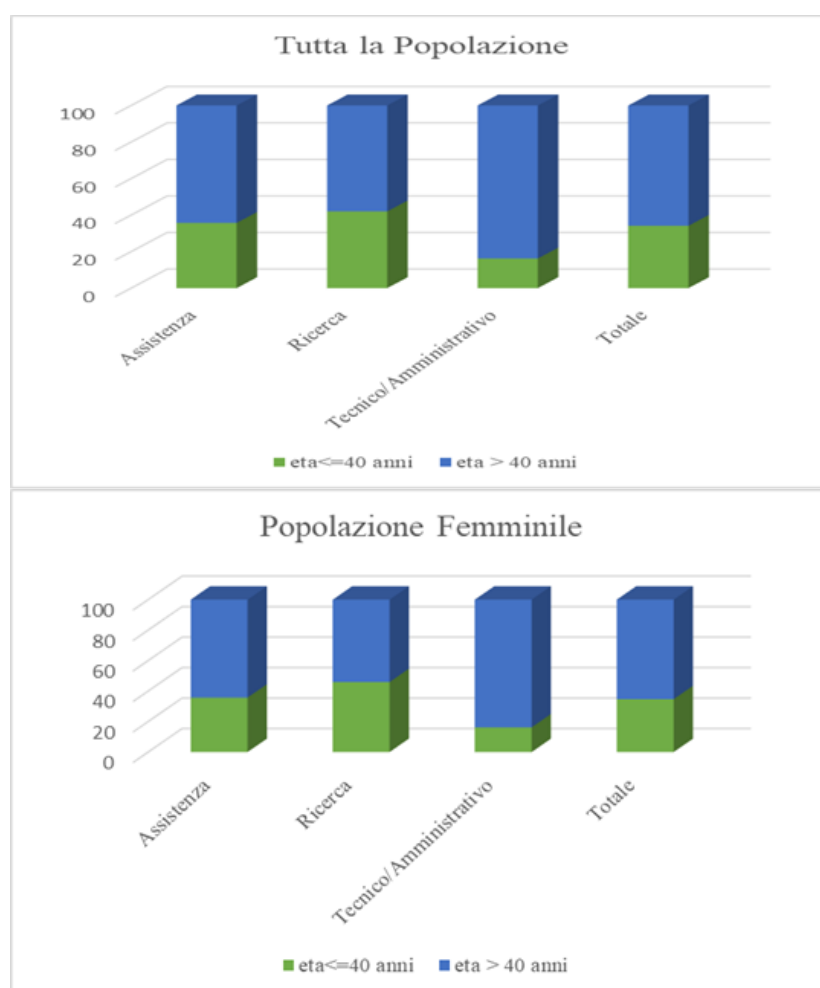


Figura 10. Panoramica relativa all'età su tutta la popolazione e sulla popolazione femminile.

Congedo per maternità

Nel periodo a cavallo tra il 2023 e il 2024, 119 lavoratrici hanno avuto il congedo per maternità. I giorni mediani che sono stati richiesti sono 152 con un minimo di 94 giorni e un massimo di 499 giorni.

Politiche per la conciliazione della vita personale e lavorativa: Tempo pieno / Part Time

La conciliazione della vita personale e della vita lavorativa è uno dei temi centrali nella organizzazione di tutte le attività dell'Istituto Giannina Gaslini.

Una prima raccolta e analisi dei dati ha riguardato la proporzione di uomini e donne che usufruiscono di misure del regime di part-time.

L'analisi disaggregata per genere del personale che usufruisce di queste misure è riportata nella tabella sottostante (Tabella. 7) che mostra una quota del 8.6% di donne a fronte dello 0.5% degli uomini

Di seguito (Figura 11) si intende offrire una panoramica sul livello di adesione di uomini e donne alle sopradette misure nell'anno 2023-24.

Tabella 7 La distribuzione del personale che usufruisce della misura di part time

	Gender		
	M	F	
Tempo ridotto/part time	2 (0.5%)	157 (8.6%)	159
Tempo pieno	363 (99.5%)	1678 (91.4%)	2041
Totale	365	1835	2200



Figura 11. Panoramica sul livello di adesione di uomini e donne al part time.

Visibilità di Uomini e Donne nei prodotti della ricerca

In questa fase del nostro lavoro siamo andati a fare un'analisi della visibilità del lavoro del nostro personale nei prodotti della ricerca quali le pubblicazioni, ovviamente in funzione del genere. Prendiamo in considerazione le pubblicazioni 2023.

Nelle pubblicazioni scientifiche la posizione degli autori dovrebbe indicare il tipo di contributo dato. Infatti il ministero della Salute differenzia, nell'analizzare la partecipazione alle pubblicazioni, le posizioni quali Primo Nome, Ultimo Nome e Corrisponding Author (PUC). Inoltre per quanto riguarda il numero di pubblicazioni c'è differenza tra le pubblicazioni accettate dal ministero e le pubblicazioni fatte. Noi divideremo le pubblicazioni in pubblicazioni accettate dal ministero che chiameremo Dati Ufficiali e ogni tipo di pubblicazioni che chiameremo Dati Ufficiosi.

Le pubblicazioni Ufficiali e Ufficiose alle quali hanno partecipato ricercatrici e ricercatori sono indicate nel grafico sotto. (Figura12)

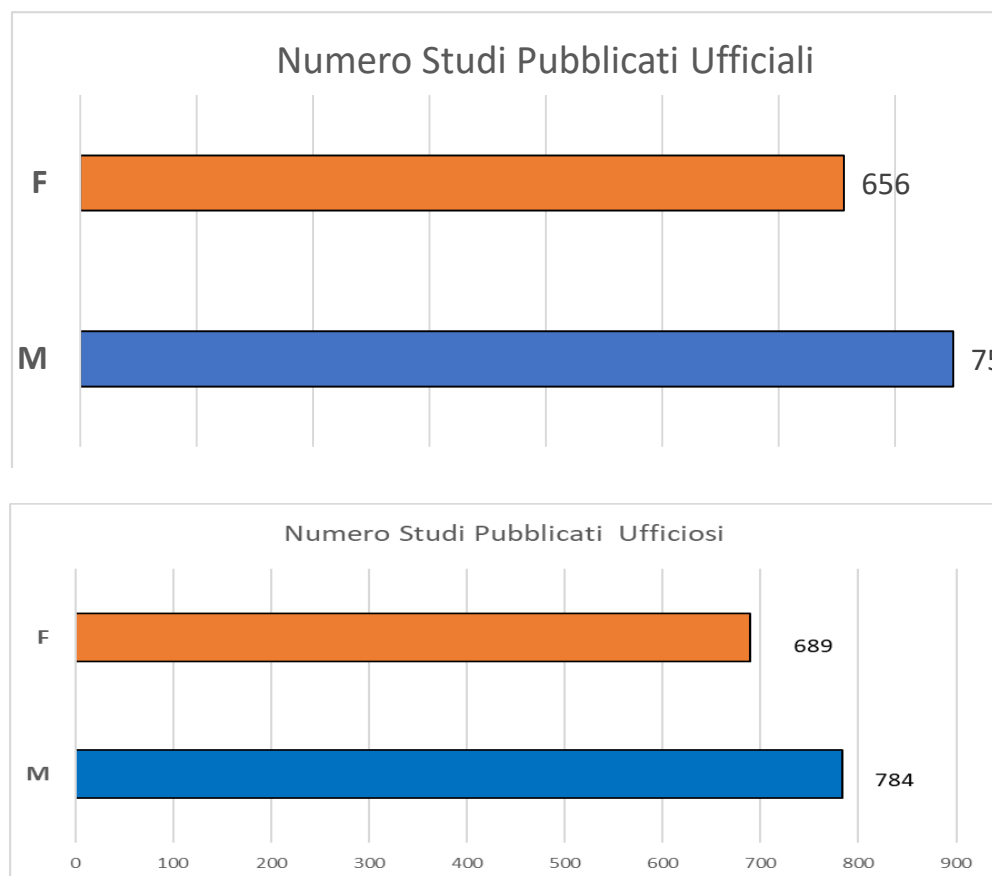


Figura 12. Numero pubblicazioni Ufficiali e Ufficiose alle quali hanno partecipato ricercatrici e ricercatori.

Bilancio di genere nelle pubblicazioni scientifiche

Nella tabella sottostante sono riportati i dati relativi al numero di pubblicazioni Ufficiali ed Ufficiose, inoltre abbiamo riportato Impact Factor-JCR e Impact Factor-ministeriale per i dati Ufficiali e Impact Factor-JCR per quelli Ufficiosi. I dati sono espressi come medie e deviazioni standard.

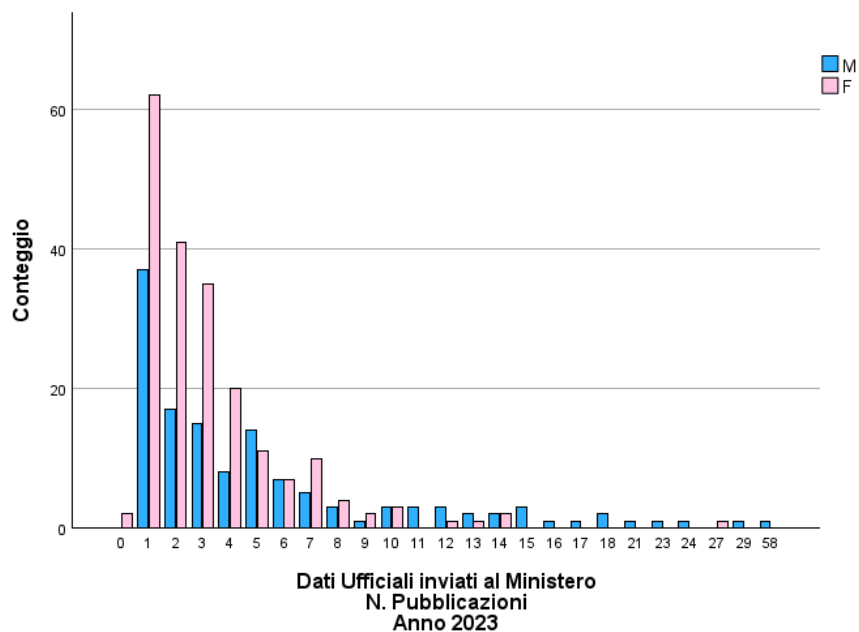
	F	M
	N=202	N=132
Eta	45,44±11,49	50,73±12,22
Dati Ufficiali inviati al Ministero N. Pubblicazioni Anno 2023	3,25±3,07	5,68±7,14
Dati Ufficiali inviati al Ministero IF-JCR Anno 2023	18,07±23,38	32,20±50,06
Dati Ufficiali inviati al Ministero IF Ministeriale Anno 2023	16,43±17,01	28,15±36,42
Dati Ufficiosi N. Pubblicazioni Anno 2023	3,41±3,09	5,97±7,11
Dati Ufficiosi IF-JCR Anno 2023	18,58±23,44	33,08±50,12

Come possiamo osservare nella tabella 8 e nel grafico sottostante, riguardo ai dati Ufficiali inviati al Ministero, il numero di ricercatrici con una sola pubblicazione è più alto rispetto a quello dei ricercatori (62 vs 37) rimanendo stabilmente maggiori fino a 4 pubblicazioni, il numero di pubblicazioni rimane simile fino alla pubblicazione di 10 studi dopo di che i livelli di studi pubblicati rimangono ad appannaggio maschile. Stesso andamento è riportato nella tabella 9 e nel grafico che segue relativamente ai dati Ufficiosi.

Numero pubblicazioni anno 2023 suddivisa per genere e indicante sia i dati Ufficiali inviati al ministero che i dati ufficiosi

Tabella 8. Dati Ufficiali inviati al Ministero - N. Pubblicazioni Anno 2023 divisi per Genere

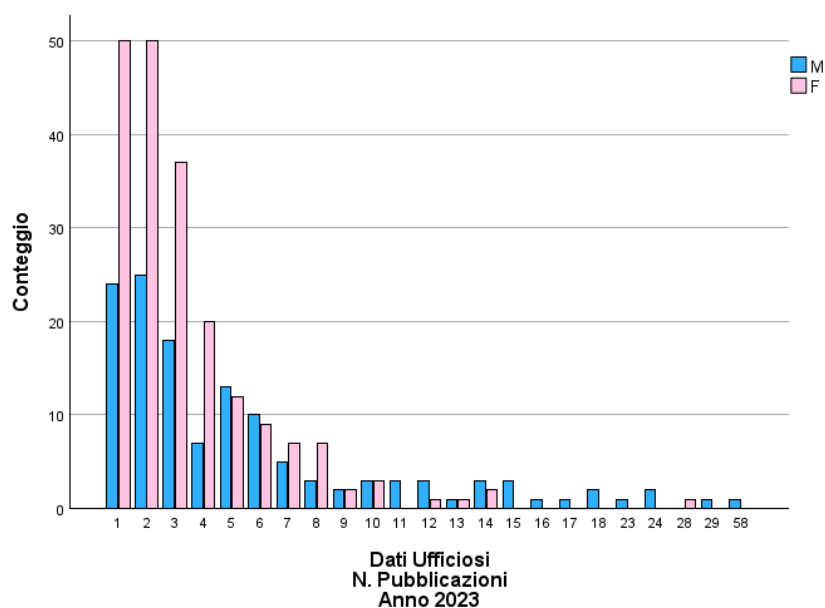
N. Pubblicazioni	F	M
	N=202	N=132
0	2	0
1	62	37
2	41	17
3	35	15
4	20	8
5	11	14
6	7	7
7	10	5
8	4	3
9	2	1
10	3	3
11	0	3
12	1	3
13	1	2
14	2	2
15	0	3
16	0	1
17	0	1
18	0	2
21	0	1
23	0	1
24	0	1
27	1	0
29	0	1
58	0	1



Il grafico a destra è relativo alla tabella.

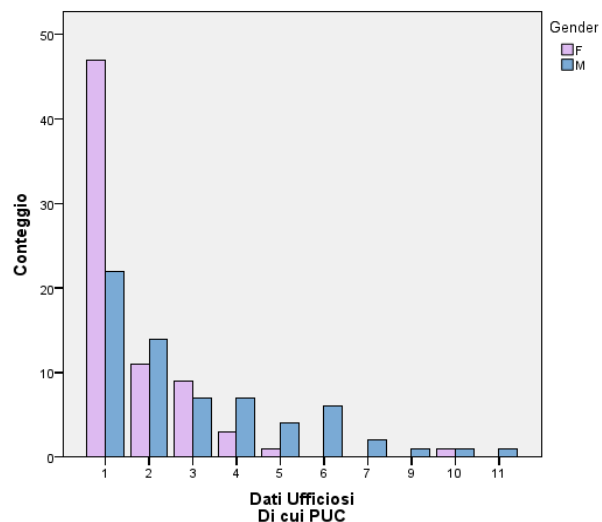
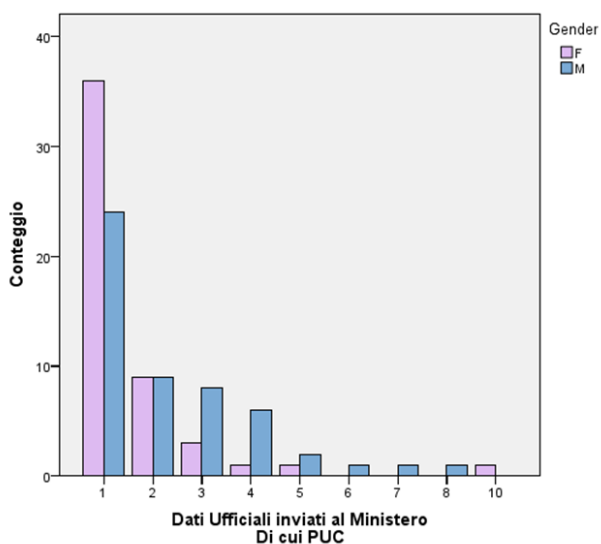
Tabella 9. Dati Ufficiosi - N. Pubblicazioni Anno 2023 divisi per Genere

N. Pubblicazioni	F	M
	N=202	N=132
1	50	24
2	50	25
3	37	18
4	20	7
5	12	13
6	9	10
7	7	5
8	7	3
9	2	2
10	3	3
11	0	3
12	1	3
13	1	1
14	2	3
15	0	3
16	0	1
17	0	1
18	0	2
23	0	1
24	0	2
28	1	0
29	0	1
58	0	1



Il grafico a destra è relativo alla tabella.

Per quanto concerne la posizione degli autori (PUC) possiamo osservare che il numero di ricercatrici con una sola pubblicazione PUC è più alta rispetto a quella maschile, con 2 pubblicazioni PUC c'è la parità, dopo di che il numero di pubblicazioni PUC al maschile è sempre più alta questo per quanto riguarda il dati Ufficiali. Per i dati Ufficiosi osserviamo un comportamento analogo.



GEP 2022-2024 – Monitoraggio e Lezioni Apprese

Per il monitoraggio sono stati identificati i seguenti parametri:

P = Programmato

A = avviato

R = in Ritardo

C = Completato

N = Non realizzato

Cosa andava fatto

Cronoprogramma triennale Obiettivi GEP ai fini del monitoraggio PIAO	2022	2023	2024
Realizzazione questionario	P	C	
Definizione GEP e Proposta azioni positive (AP) con indicazioni di priorità	P	P	P
Attuazione GEP e AP		R	R
Monitoraggio attuazione GEP e AP		A	A
Valutazione e Aggiornamento GEP e AP			C

Cosa è stato fatto

E' stato realizzato e discusso in sede di commissione GEP il primo questionario effettuato tra i lavoratori dell'Istituto volto a valutarne il grado di benessere, pari opportunità, equità di genere, e discriminazione. Il questionario è stato sottoposto a tutti i dipendenti IGG, hanno aderito in circa 342/2000 con una netta prevalenza femminile, i cui risultati hanno fatto emergere diversi spunti di riflessione.

L'indagine ha evidenziato una scarsa conoscenza in merito all' *uguaglianza di genere* dal momento che solo la metà degli intervistati è aggiornato sulle tematiche inerenti; altro aspetto emerso riguarda un'insoddisfazione generalizzata sul bilanciamento vita privata - lavoro evidenziando come questo influisca negativamente sul proprio tempo libero e in particolare sulla qualità del tempo speso con i famigliari. Più complesso infine appare il capitolo relativo all'*equilibrio di genere*: i risultati rispecchiano la sostanziale disparità tipica del mondo del lavoro in cui si ha una prevalenza di figure maschili a ricoprire ruoli apicali e si è concordi nel richiedere l'introduzione delle quote di genere per ottenere una rappresentanza più equilibrata.

Per il successivo triennio è stato predisposto un questionario più dettagliato che esplora tutte le aree di competenza del CUG.

Relativamente alla proposta di azioni positive (AP)

- È stata definita una prima lista per il piano di azioni a partire dal GEP della Regione Liguria, al fine di agevolare meccanismi di concorrenza a risultati comuni e, al contempo, di evidenziare specificità inerenti la natura dell'Istituto (es. componente infermieristica alta, a maggioranza femminile).
- Le azioni positive portate avanti nel triennio 2022-2024 comprendono:

		2022	2023	2024
GEP	Analisi	C		
	Formazione alla medicina di genere			P
	Ricerca		A	
	Formazione pilota alla Comunicazione non Violenta			P
	Proposta di asilo aziendale			P
CUG	Apertura e gestione spazio web su sito istituzionale ⁷		P	C
	Proposta Consigliera di Fiducia			P

⁷ <https://www.gaslini.org/istituto-gaslini/qualita/c-u-g-comitato-unico-di-garanzia-per-le-pari-opportunita-la-valorizzazione-del-benessere-di-chi-lavora-e-contro-le-discriminazioni/>

	Codice di condotta		P	C
	Formazione su Codice di Condotta			C
	Impulso allo Smart Working		P	C

CUG

- ♦ Numero di segnalazioni ricevute e trattate:
 - n. 1 segnalazione ricevuta e trattata
- ♦ Numero di incontri di collaborazione con altri organismi:
 - n. 1 incontro con CUG e Consigliera di Fiducia dell'Ospedale Galliera;
 - n. 1 incontro con la Consigliera di Fiducia del CUG IRCCS San Martino

Commissione GEP

- ♦ Con la trasformazione del gruppo di lavoro GEP in una commissione del CUG il tema dell'uguaglianza di genere è stato esteso oltre il campo di applicazione della ricerca/progettazione europea in modo da concorrere alle azioni positive con ricaduta sul complesso dell'Istituto
- ♦ la proattività del Piano è stata declinata presentando le attività del CUG e GEP a tutto il management aziendale, prevedendo la pagina del CUG sul sito dove sono ospitati tutti i documenti di riferimento, introducendo la formazione sulla parità e/o medicina di genere nel piano della formazione e nelle linee guida per Budget e performance in coerenza con il Piano Nazionale della medicina di genere che chiede di arrivare al 75% di persone che hanno seguito un corso entro il 2025, coinvolgendo nel gruppo GEP anche le funzioni dell'Ufficio stampa e della Privacy e Dpo.
- ♦ Sono state identificate le fonti di finanziamento per il bando competitivo della ricerca (€150.000 suddiviso su tre progetti) e pianificato quello per la formazione in FAD, oltre alle ore deidcate dal personale afferente ai due gruppi di lavoro.

Lezioni Apprese

- ♦ Un importante avvicendamento a livello di management (UOC Personale) e di Direzione strategica (Direttore Amministrativo) ha rallentato la presentazione di proposte da parte del CUG. Questo ritardo è stato però opportunamente sfruttato per definire la proposta di codice di condotta e un questionario redatto insieme alla componente statistica presente nel gruppo GEP, testato dai componenti del gruppo congiunto CUG-GEP, da presentare alla Direzione strategica per il 2025.
- ♦ Sulla formazione esistono diverse esperienze ancora poco rilevate per cui è stato individuato un gruppo di lavoro con l'incarico di definire una FAD che risponda a quanto emerso dal primo questionario illustrando le aree di competenza del CUG e del GEP, identificando alcune aree iniziali di lavoro in ottica di medicina di genere, presentando lo stato di avanzamento delle tre ricerche finanziate in materia di genere in modo da stimolare la partecipazione al successivo bando.
- ♦ Sulla ricerca, oltre all'identificazione di temi di aria clinica, laboratoristica, trasversale, è stata prevista la presentazione dello stato di avanzamento dei tre primi progetti finanziati durante la giornata di presentazione del Piano strategico della ricerca con lo scopo di evidenziare il valore attribuito a questa prospettiva di indagine dalla attuale Direzione Scientifica.
- ♦ Bilancio di genere: il cambio del sistema di contabilità non ha consentito di introdurre una riflessione sul tema e sull'opportunità che venga introdotta anche in un contesto come quello di un IRCCS pubblico.

GEP 2025 -2027 Tabella sinottica Obiettivi – Risultati e cronoprogramma

Azioni positive per il triennio 2025-2027

La tabella seguente incrocia i risultati attesi (ascisse) rispetto agli obiettivi (ordinate) previsti dalle linee guida europee per il GEP indicando lo sviluppo atteso nel triennio.

[illegible]

Glossario

Sesso, Genere, Fattori intersezionali	Il SESSO si riferisce alle caratteristiche biologiche che distinguono tra maschio, femmina e intersessuale (negli esseri umani) o ermafrodito (negli animali). Il GENERE si riferisce alle norme socioculturali, alle identità e alle relazioni norme, identità e relazioni socioculturali che, insieme, danno forma e sanciscono "femminile" e "maschile". comportamenti "femminili" e "maschili" e che sono complesse e cambiano nel tempo e nel luogo. FATTORI INTERSEZIONALI, come l'origine razziale o etnica, lo status socioeconomico, l'orientamento sessuale o disabilità, si combinano con sesso e genere per plasmare l'esperienza o un gruppo di persone e le opportunità sociali, influenzando così la forma di discriminazione e disuguaglianza che incontrano⁸
Bilancio di genere (BdG) ⁹	è uno strumento di analisi e di programmazione che adotta un'ottica di genere per valutare le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari delle pubbliche amministrazioni. Si tratta di una prospettiva di osservazione da integrare ai bilanci, a cui le Pa sono obbligate ad ottemperare con modalità iterative e continuative nel tempo. Il Dpcm del 16 giugno 2017, indica una metodologia per analizzare gli effetti delle politiche in base al genere. Le indicazioni sulla struttura e i contenuti da inserire vengono definite dalla circolare, che individua 2 elementi necessari alla costruzione del BdG: – la classificazione delle spese del bilancio secondo una prospettiva di genere, distinguendo tra 3 categorie. La prima riguarda le spese "dirette a ridurre le disuguaglianze di genere". Seguono le spese "sensibili", ossia per le misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Infine gli importi "neutrali", ossia quelli relativi alle iniziative che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere. – l'individuazione di indicatori per il monitoraggio delle azioni intraprese per incidere sulle disuguaglianze di genere. Le amministrazioni sono tenute a comunicare quali azioni hanno intrapreso per ridurre le disparità, evidenziando il proprio contributo tramite indicatori da esse stabiliti.
Certificazione di Genere	Con la legge di Bilancio 2022 e la legge n. 162/2021 è stato istituito il sistema di certificazione della parità di genere. Tale certificazione, potrà essere rilasciata a tutte le aziende che dimostreranno l'effettività e l'efficacia delle proprie politiche in tema di parità di genere tra uomo e donna.
Pianificazione di Genere	Pianificare e attuare politiche e iniziative sensibili alle questioni di genere ed iniziative per migliorare la vita quotidiana delle persone

⁸<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/667d9e3e-2e03-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>

⁹<https://www.openpolis.it/parole/che-cose-il-bilancio-di-genere/>

Sitografia utile

EIGE European Institute for Gender Equality - <https://eige.europa.eu/>

Gender Equality in Academia and Research - GEAR Tool

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-academia-and-research-gear-tool>

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è un organismo autonomo dell'Unione europea, istituito per contribuire e rafforzare la promozione dell'uguaglianza di genere, compresa l'integrazione delle questioni di genere in tutte le politiche dell'UE e nelle politiche nazionali che ne derivano, e la lotta contro la discriminazione basata sul sesso, nonché per sensibilizzare i cittadini dell'UE sull'uguaglianza di genere.

She figures 2021, Gender in research and innovation : statistics and indicators

<https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

2022 The Gender Equality Plan eligibility criterion in Horizon Europe: Who is concerned? How to comply with it?

<https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/other/event220623.htm>

Horizon 2020 Expert Group on Gendered Innovations

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/33b4c99f-2e66-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>

2013 Gendered Innovations. How Gender Analysis Contributes to Research

https://www.researchgate.net/publication/248399777_Gendered_Innovations_How_Gender_Analysis_Contributes_to_Research

2020 Gendered innovations. How inclusive analysis contributes to research and innovation : policy review

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/667d9e3e-2e03-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>

2020 Gendered innovations 2. How inclusive analysis contributes to research and innovation : policy review

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/33b4c99f-2e66-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>

Impact of sex and gender in the COVID-19 pandemic

https://ec.europa.eu/info/news/impact-sex-and-gender-current-covid-19-pandemic-2020-may-28_en

Gender and intersectional bias in artificial intelligence

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/286e1432-021a-11eb-836a-01aa75ed71a1#:~:text=Gender%20%26%20intersectional%20bias%20in%20artificial%20intelligence%20Digital,are%20challenges%20and%20risks%20that%20cannot%20be%20ignored>

Normativa utile

LEGISLAZIONE IN MATERIA

LEGGE 5 novembre 2021, n. 162

Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg>

DIRETTIVA 2/2019

Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2019/08/07/19A05081/sg>

DIRETTIVA 4 marzo 2011

Linee guida sulle modalità di funzionamento dei «Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

<https://www.gazzettaufficiale.it/gunewsletter/dettaglio.jsp?service=1&datagu=2011-06-11&task=dettaglio&numgu=134&redaz=11A07411&tmstp=1308560440728>

LEGGE 4 novembre 2010, n. 183

Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2010/11/09/010G0209/sg>

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

<https://www.gazzettaufficiale.it/dettaglio/codici/pariOpportunita>

DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 215

Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/08/12/003G0239/sg>

DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 216

Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2003/08/13/003G0240/sg>

DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/05/09/001G0219/sg>