



# Gender Equality Plan 2023

---

# Indice

|  |    |
|--|----|
| introduzione   | 2  |
| prima parte: IL CONTESTO   | 3  |
| l'A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino  | 3  |
| l'A.O.U. in cifre  | 5  |
| la struttura organizzativa   | 5  |
| le persone   | 5  |
| seconda parte: LE AZIONI DEL GEP   | 9  |
| descrizione del GEP  | 9  |
| obiettivi e azioni   | 10 |
| area tematica 1: promozione della cultura di genere e delle pari opportunità ed integrazione della dimensione di genere nelle attività istituzionali | 10 |
| area tematica 2: reclutamento e progressione di carriera   | 13 |
| area tematica 3: conciliazione dei tempi di vita e di lavoro   | 14 |
| area tematica 4: benessere organizzativo   | 16 |
| area tematica 5: contrasto alla violenza di genere e ad ogni forma di discriminazione  | 18 |

---

## introduzione

L'Unione Europea da molti anni promuove tutte le iniziative utili a favorire l'uguaglianza di genere ed identificare e correggere le cause di disparità economica e lavorativa legata al genere.

L'Italia presenta, all'interno del contesto Europeo, una posizione arretrata in tema di uguaglianza di genere, risultando al tredicesimo posto tra i Paesi Membri sulla base del Gender Equality Index per l'anno 2023, con un punteggio di 68.2 contro una media europea di 70.2 ([www.eige.europa.eu](http://www.eige.europa.eu)).

Con l'obiettivo di definire percorsi che favoriscano l'uguaglianza di genere, la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la Parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le Istituzioni Pubbliche che si candidino ad accedere ai finanziamenti del Programma Horizon Europe debbano dotarsi di un Gender Equality Plan (GEP).

Dall'anno 2022, dotarsi di un GEP è pertanto requisito obbligatorio per l'accesso a tutti i finanziamenti di ricerca su fondi europei. Sempre dall'anno 2022, il rispetto del principio di gender equality è specificamente riportato nei bandi di progetto, si cita in particolare il Bando PNRR Primo Avviso, che all'art. 7 comma 2 punto c prevede che 'la composizione del gruppo di ricerca deve [...] rispettare il principio del gender equality, che si considera soddisfatto almeno nella misura minima del 30% da riservare alle ricercatrici donne coinvolte in qualità di PI, Co-PI e di ricercatore collaboratore principale nelle proposte progettuali già in possesso di un rapporto di lavoro con l'ente che svolge funzione di Unità Operativa'.

Il GEP deve intendersi come documento non generico ma che includa al contrario un insieme dettagliato di azioni adottate dai vertici e integrate nell'organizzazione, a tutti i suoi livelli.

L'A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino ha pertanto predisposto il proprio GEP, finalizzato ad individuare tutte le azioni concrete utili al raggiungimento degli obiettivi di uguaglianza di genere, in ottica prevalente di benessere lavorativo e qualità dell'attività svolta a favore dei propri dipendenti e assimilati nonché a favore dell'utenza.

Il GEP è immaginato come strumento flessibile e modificabile, con aggiornamenti previsti su base annuale, e viene presentato sotto forma di azioni finalizzate al raggiungimento di specifici obiettivi ricondotti a 5 aree tematiche:

- **area tematica 1: promozione della cultura di genere e delle pari opportunità ed integrazione della dimensione di genere nelle attività istituzionali**
- **area tematica 2: reclutamento e progressione di carriera**
- **area tematica 3: conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**
- **area tematica 4: benessere organizzativo**
- **area tematica 5: contrasto alla violenza di genere e ad ogni forma di discriminazione**

L'A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone all'interno degli ambiti lavorativi, favorendo la cultura dell'inclusione e del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno.

---

## prima parte: IL CONTESTO

### **l’A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino**

L’Azienda Ospedaliero - Universitaria Città della Salute e della Scienza di Torino è stata costituita con D.P.G.R. n. 71 del 6 dicembre 2013 con decorrenza dal 1 gennaio 2014.

È il polo sanitario più grande a livello nazionale ed europeo, conta oltre 9.000 dipendenti e garantisce diagnosi e assistenza sanitaria di terzo livello in molteplici percorsi di cura, privilegiando approcci multidisciplinari che assicurano cure appropriate altamente qualificate per rispondere al meglio alle esigenze dei pazienti. L’attività è articolata su 4 ospedali per il trattamento delle patologie di alta complessità, nonché per percorsi di emergenza (DEA II Livello), percorsi di diagnosi e cura in regime di ricovero ambulatoriale e di ricovero diurno di media complessità.

È costituita da 4 Presidi Ospedalieri e da sedi afferenti:

- Presidio Molinette, ospedale universitario multispecialistico, la cui mission comprende attività assistenziali, cliniche, di ricerca e di insegnamento;
- Presidio C.T.O. - Centro Traumatologico Ortopedico, polo specializzato in malattie ortopediche, traumatologiche ed in chirurgia plastica ricostruttiva;
- Presidio O.I.R.M. - Ospedale Infantile Regina Margherita per i pazienti pediatrici;
- Presidio S. Anna per la diagnosi e cura delle patologie femminili.

Per quanto attiene al Presidio O.I.R.M., è attualmente in corso la fase di scorporo a seguito del D.P.G.R. 28 dicembre 2023, n. 61, della Regione Piemonte di costituzione a con decorrenza 1° gennaio 2024 dell’Azienda Ospedaliera “Ospedale Infantile Regina Margherita” di Torino, nel prossimo aggiornamento del presente documento verrà pertanto data evidenza dell’avvenuto scorporo e separazione delle attività.

L’Azienda mira alla gestione delle malattie acute e croniche attraverso percorsi multispecialistici ed interconnessi tra di loro, tramite l’adozione di linee guida, protocolli condivisi ed omogenei su tutto il territorio regionale. È inserita nel sistema ospedaliero dei centri Hub e Spoke e nella rete regionale delle patologie tempo dipendenti (rete ictus, rete trauma, rete cardiologica), e rappresenta un centro di eccellenza per la gestione dell’alta complessità declinata in varie componenti: dalle emergenze cliniche, agli interventi chirurgici ad alta complessità anche tecnologica (chirurgia robotica, realtà aumentata, applicazioni di AI), ai trapianti di organi tessuti o cellule, alla riabilitazione dei pazienti mielolesi o alle disabilità neurocerebrali, alla complessità materno-infantile e pediatrica.

È parte attiva anche nello screening, gestione e terapia della patologia oncologica con l’adesione alla Rete Oncologica Piemonte e Valle d’Aosta, un modello organizzativo e funzionale regionale per la valutazione, il miglioramento dell’appropriatezza clinica ed organizzativa al fine di garantire equità ed accesso alle cure oltre ad una precoce presa in carico del malato oncologico. Presso l’Azienda ha sede l’Autorità Centrale di Coordinamento della “Rete Oncologica del Piemonte e della Valle d’Aosta”, di cui alla D.G.R. n. 11-3586 del 23 luglio 2021.

Presso l’Azienda ha sede il Centro Regionale dei Trapianti della Regione Piemonte-Valle d’Aosta istituito nel 1981, con i requisiti richiesti dalle allora vigenti leggi sui trapianti (644/1975 e 409/1977).

L’Azienda è sede del Trauma Center Regionale come riferimento per il trauma.

---

Fanno capo all'Azienda una molteplicità di centri e strutture di riferimento, interaziendali, provinciali e regionali.

L'Azienda fa parte della rete della Regione Piemonte delle malattie rare che si inserisce organicamente nella rete nazionale disegnata in base alla normativa del Decreto del Ministero della Sanità n° 279 del maggio 2001 (DM 279/2001). La Direttiva 2011/24/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 9 marzo 2011, concernente l'applicazione dei diritti dei pazienti all'assistenza sanitaria transfrontaliera, ha previsto lo sviluppo di reti europee di riferimento, costituite da centri di riferimento/eccellenza appartenenti agli Stati membri dell'Unione Europea. L'Italia ha adottato tale Direttiva con il Decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 38. Le reti di riferimento europee (ERN) sono reti virtuali che coinvolgono prestatori di assistenza sanitaria in tutta Europa, nate con l'obiettivo di migliorare l'accesso dei pazienti con malattie rare e/o complesse alla diagnosi, all'assistenza sanitaria e a cure adeguate e altamente specializzate. L'Unione Europea ha approvato 24 reti per le malattie rare e complesse, e l'Azienda è attualmente parte attiva di 13 ERN.

Inoltre, in attuazione dell'art. 3 DM 13/06/2019, con il quale il Ministero della Salute ha predisposto il Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (MdG), l'A.O.U., attraverso la nomina di un Referente aziendale in possesso di specifica esperienza in questo ambito, al fine di garantire appropriatezza e personalizzazione delle cure, ha avviato i percorsi di promozione e sviluppo della MdG a livello aziendale con l'implementazione di percorsi di ricerca e innovazione, comunicazione e informazione, specificamente dedicati.

L'A.O.U. svolge in modo unitario e inscindibile funzioni di assistenza, didattica e ricerca, costituendo al tempo stesso elemento strutturale del Servizio Sanitario Nazionale ed in particolare del Servizio Sanitario della Regione Piemonte, nell'ambito del quale concorre al raggiungimento della tutela globale della salute e del sistema universitario ed al raggiungimento delle sue finalità didattiche e di ricerca, essendo sede della Scuola di Medicina, del Corso di Laurea in Medicina e Chirurgia, in Biotecnologie, del Corso di Laurea in Odontoiatria, dei Corsi di Laurea delle Professioni Sanitarie, Scuole di Specializzazione, Master di I e II livello e Dottorati di Ricerca dell'Università degli Studi di Torino. Inoltre, come da Protocollo di Intesa tra la Regione e l'Università disciplinante l'apporto della Scuola di Medicina alle attività assistenziali del Servizio Sanitario Regionale, all'Azienda è riconosciuto il ruolo di Azienda di riferimento per la realizzazione della collaborazione istituzionale tra Servizio Sanitario Regionale e Università.

Con Atto Aziendale approvato con Deliberazione n. 601 del 29/04/2022 è stata istituita la SSD Programmazione e Coordinamento Attività di Ricerca, inserita all'interno del Dipartimento Qualità e Sicurezza delle Cure, cui compete l'attività amministrativa correlata alle sperimentazioni cliniche e ai progetti di ricerca e la programmazione e coordinamento degli stessi.

Con Deliberazione n. 815 del 31/5/2018 l'A.O.U. ha istituito il Sistema di Qualità Aziendale per le Sperimentazioni Cliniche ed il C.T.Q.T. Aziendale, mentre con Deliberazione n. 64 del 27/01/2020 ha costituito il Servizio di Farmacovigilanza per le Sperimentazioni Cliniche.

L'A.O.U., ai sensi della D.G.R. n. 24-6629 del 21/3/2023, è sede del Comitato Etico Territoriale a cui afferiscono A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino, A.O. Ordine Mauriziano di Torino, A.O.U. San Luigi di Orbassano, ASL Città di Torino, ASL TO3, ASL TO4, ASL TO 5 e IRCCS di Candiolo.

Le strutture autocertificate presso AIFA ai sensi delle Determine AIFA n. 809/2015 e n. 451/2016 di afferenza della A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino sono ad oggi 5, nello specifico, tre Unità Cliniche (Unità Operativa di Fase I – Ematologica, codice AIFA FI/139; Unità Operativa di Fase I – S.C. Oncoematologia Pediatrica, codice AIFA FI/137; Unità Clinica di Fase I – Patologia neoplastica cronica e degenerativa dell'adulto, codice AIFA FI/243) e due Laboratori (Laboratorio di Analisi di Fase

---

I - S.C. Biochimica Clinica, codice AIFA FI/135; Laboratorio di Analisi di Fase I - S.C. Microbiologia Virologia U, codice AIFA FI/136).

L'Azienda presenta un Sistema di Gestione per la qualità Aziendale certificato secondo la norma ISO 9001:2015 (Certificato Cisoq/Certiquality n. 5871) che comprende una serie di processi sanitari, di supporto e di gestione della ricerca clinica.

## **I'A.O.U. in cifre**

### **la struttura organizzativa**

Con Deliberazione n. 601 del 29 aprile 2022, avente ad oggetto "Modifiche al vigente Atto Aziendale adottato con deliberazione n. 1531 del 22/11/2019", è stato adottato l'Atto Aziendale, recepito in via definitiva dalla Regione Piemonte con D.G.R. n. 41-5495 del 3 agosto 2022.

L'Atto Aziendale definisce la missione, la visione, i principi e il sistema di valori che devono essere diffusi e condivisi per orientare e sostenere le azioni e i comportamenti dei singoli e dell'organizzazione e le relazioni con i gruppi portatori di interessi. Definisce i principi generali di organizzazione e delle articolazioni di governo dell'Azienda. Disciplina, inoltre, i livelli di competenza e responsabilità, distinguendo le funzioni di indirizzo strategico da quelle di produzione e supporto dell'Azienda.

L'organizzazione dell'Azienda si articola in:

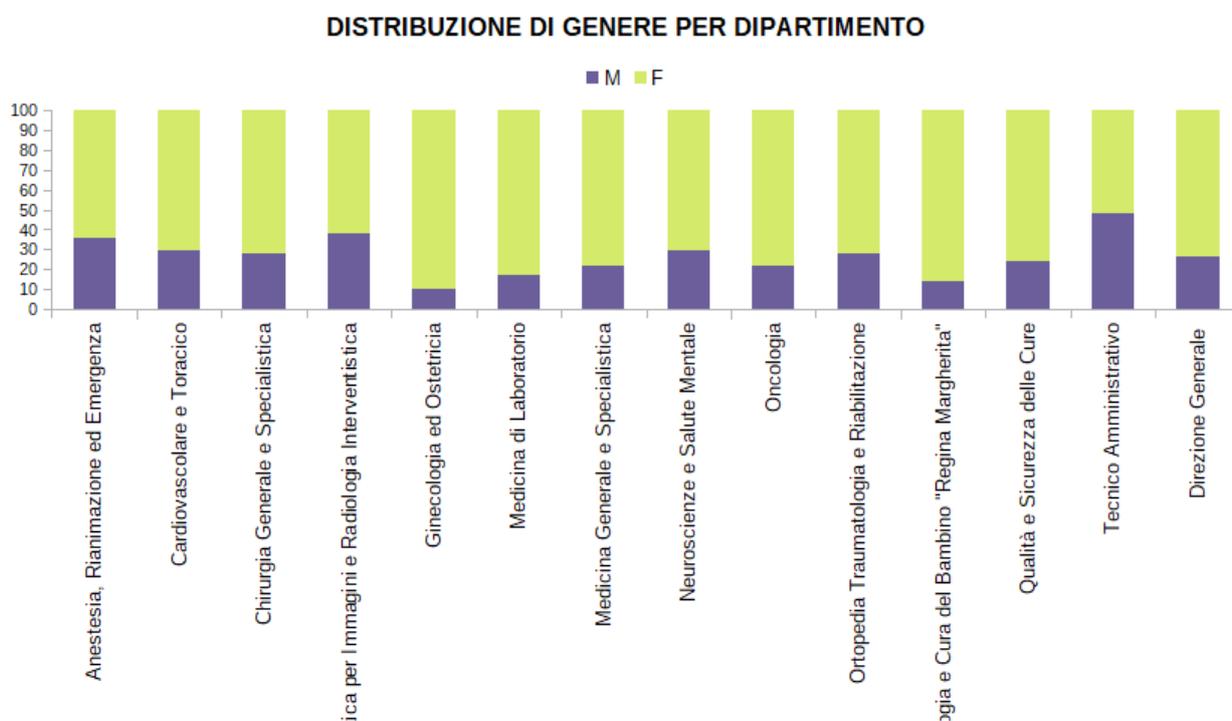
- 4 Presidi Ospedalieri
- 14 Dipartimenti (di cui 12 sanitari strutturali, 1 sanitario funzionale ed 1 amministrativo)
- 116 Strutture Complesse, S.C. (di cui 104 sanitarie e 12 amministrative)
- 53 Strutture Semplici Dipartimentali, S.S.D. (di cui 52 sanitarie e 1 amministrativa)
- 100 Strutture Semplici, S.S. (di cui 83 sanitarie e 17 amministrative)

### **le persone**

Al 31 dicembre 2022, l'Azienda contava un totale di 9480 dipendenti; di questi, 2425 sono maschi (25.6%) e 7055 sono femmine (74.4%).

Le percentuali di distribuzione variano nei differenti Dipartimenti passando da situazioni di evidente squilibrio tra i generi, come per il Dipartimento di Ginecologia e Ostetricia in cui le donne rappresentano il 90.3% delle occupate contro il 9.7% di uomini, fino ad arrivare a situazioni di equilibrio come si può osservare per il Dipartimento Tecnico-Amministrativo dove figurano il 48.5% di uomini ed il 51.5% di donne.

| DIPARTIMENTO  | n    | M     | F     |
|---|------|-------|-------|
| Anestesia, Rianimazione ed Emergenza                  | 944  | 35.9% | 64.1% |
| Cardiovascolare e Toracico                            | 393  | 29.5% | 70.5% |
| Chirurgia Generale e Specialistica                    | 1255 | 27.9% | 72.1% |
| Diagnostica per Immagini e Radiologia Interventistica | 455  | 37.8% | 62.2% |
| Ginecologia ed Ostetricia                             | 743  | 9.7%  | 90.3% |
| Medicina di Laboratorio                               | 672  | 17.4% | 82.6% |
| Medicina Generale e Specialistica                     | 975  | 21.4% | 78.6% |
| Neuroscienze e Salute Mentale                         | 372  | 29.8% | 70.2% |
| Oncologia   | 474  | 21.5% | 78.5% |
| Ortopedia Traumatologia e Riabilitazione              | 601  | 27.8% | 72.2% |
| Patologia e Cura del Bambino "Regina Margherita"      | 739  | 14.3% | 85.7% |
| Qualità e Sicurezza delle Cure                        | 648  | 24.4% | 75.6% |
| Tecnico Amministrativo                                | 410  | 48.5% | 51.5% |
| Direzione Generale                                    | 742  | 26.7% | 73.3% |
| comune  | 57   | 15.8% | 84.2% |



L'analisi della distribuzione per genere in base alla qualifica dei dipendenti mette in luce ulteriori disomogeneità. Mentre in taluni ambiti la distribuzione di genere è pressoché sovrapponibile, come per la dirigenza tecnico-amministrativa e quella medica, in altri (dirigenza sanitaria non medica e comparto sanitario) la percentuale di uomini è inferiore al 20% degli occupati. È importante sottolineare, a tal proposito, che il solo comparto sanitario rappresenta il 65% del totale dei dipendenti aziendali, è pertanto inevitabile che i dati aggregati mostrino una scarsa rappresentanza del genere maschile.

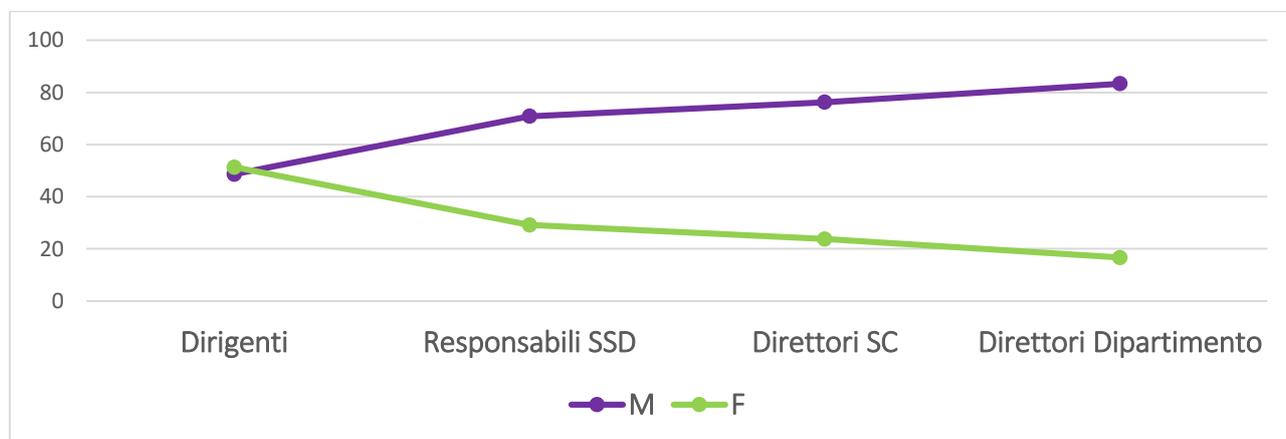
| QUALIFICA                      | n    | M      | F      |
|--------------------------------|------|--------|--------|
| dirigente TA                   | 47   | 46.8%  | 53.2%  |
| dirigente medico               | 1558 | 48.7%  | 51.4%  |
| dirigente sanitario non medico | 172  | 16.3%  | 83.7%  |
| comparto sanitario             | 4701 | 19.25% | 80.75% |
| OSS                            | 1460 | 17.9%  | 82.1%  |
| comparto TA                    | 1514 | 29.5%  | 70.5%  |
| altro (assistente religioso)   | 10   | 50%    | 50%    |
| altro (assistente sociale)     | 18   | 0      | 100%   |

Considerando i soli Dirigenti Medici, su un totale di 1558 medici, 758 sono maschi (48.7%) e 800 sono femmine (51.3%), ma le percentuali relative cambiano significativamente considerando i soli Dipendenti dell'Università di Torino convenzionati con l'Azienda: di questi infatti, su 207 Medici ben 146 sono maschi (70.5%), rispetto a 61 femmine (29.5%).

Nonostante a livello aziendale la percentuale di dipendenti di sesso femminile superi nettamente quella di sesso maschile, si può notare una disparità di genere completamente invertita in termini di rappresentanza in funzione della qualifica ed in particolare del livello occupazionale.

Considerando la sola dirigenza medica, la distribuzione dei generi in base al ruolo è la seguente:

|                | Dirigenti Medici | Responsabili SSD | Direttori SC | Direttori Dipartimento |
|----------------|------------------|------------------|--------------|------------------------|
| <b>totale</b>  | 1558             | 48               | 101          | 12                     |
| <b>maschi</b>  | 758 (48.7%)      | 34 (70.8%)       | 77 (76.2%)   | 10 (83.3%)             |
| <b>femmine</b> | 800 (51.3%)      | 14 (29.2%)       | 24 (23.8%)   | 2 (16.7%)              |



Considerando il solo comparto sanitario, la distribuzione dei generi in base al ruolo dimostra una minore disparità di accesso ai ruoli apicali, per quanto evidente:

|                | comparto sanitario | ruolo di coordinatore |
|----------------|--------------------|-----------------------|
| <b>totale</b>  | 4701               | 665                   |
| <b>maschi</b>  | 905 (19.2%)        | 160 (24.1%)           |
| <b>femmine</b> | 3796 (80.8%)       | 505 (75.9%)           |

---

Per quanto attiene al ricorso al tempo parziale, la distribuzione per genere, sul totale dei dipendenti Aziendali, dimostra le seguenti percentuali:

|                       | <b>maschi</b> | <b>femmine</b> |
|-----------------------|---------------|----------------|
| <b>totale</b>         | 2425          | 7055           |
| <b>tempo pieno</b>    | 2375 (97.9%)  | 6182 (87.6%)   |
| <b>tempo parziale</b> | 50 (2.1%)     | 873 (12.3%)    |

Si conferma pertanto anche per l'AOU Città della Salute e della Scienza di Torino un minor accesso delle dipendenti donne ai ruoli apicali, ed un maggior ricorso delle stesse al tempo parziale, verosimilmente correlato al maggior impegno nelle attività di cura extra-lavorative (maternità, assistenza a familiari anziani e/o fragili).

[i dati riportati si riferiscono alla situazione al 31 dicembre 2022]

Analizzando la disparità di genere nelle [attività di sperimentazione clinica e ricerca medica](#), mission fondamentale dell'Azienda, i dati relativi all'anno 2022 sono i seguenti.

Per quanto attiene alle sperimentazioni cliniche, gli studi attivi in Azienda nell'anno 2022 sono 2673; di questi, 1581 hanno un Principal Investigator maschio (59%) e 1092 un Principal Investigator femmina (41%).

I nuovi studi attivati nel corso dell'anno 2022 sono stati 364, di questi 229 hanno un Principal Investigator maschio (63%) e 135 un Principal Investigator femmina (37%).

Per quanto attiene ai progetti di ricerca, sui 113 nuovi Progetti deliberati dal novembre 2022 al dicembre 2023, il 65% ha un Responsabile Scientifico maschio ed il 35% un Responsabile Scientifico femmina.

---

## seconda parte: LE AZIONI DEL GEP

### descrizione del GEP

- il presente documento rappresenta il GEP dell'A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino per l'anno 2023;
- il GEP è costruito sulla base delle caratteristiche proprie dell'Azienda e dei suoi obiettivi istituzionali;
- il GEP è pensato come strumento flessibile, modificabile ed integrabile nel tempo, e si prevede un aggiornamento annuale;
- il GEP è pensato come un documento collettivo, la cui redazione e revisione coinvolga tutte le figure interessate all'interno dell'Azienda, e pubblico, da diffondere al personale e pubblicare sul sito web dell'Azienda:
- il GEP presenta una serie di azioni finalizzate al raggiungimento di obiettivi riconducibili a 5 macro-aree tematiche;
- il GEP mira a fornire strumenti in grado di influire positivamente sul clima organizzativo e lavorativo dell'Azienda, favorendo la condivisione di valori di equità, rispetto e inclusione e il contrasto ad ogni forma di discriminazione, comprese tutte quelle variabili organizzativi e culturali che favoriscono il cosiddetto *gender gap*.

L'A.O.U. Città della Salute e della Scienza di Torino è impegnata a promuovere l'uguaglianza di genere in tutti gli aspetti del lavoro e dell'assistenza sanitaria. Il nostro GEP riflette il nostro impegno per creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo per tutte e tutti coloro che in Azienda studiano, lavorano, apprendono e condividono esperienze e competenze.

---

## obiettivi e azioni

### area tematica 1: promozione della cultura di genere e delle pari opportunità ed integrazione della dimensione di genere nelle attività istituzionali

Obiettivo dell'area tematica è promuovere all'interno dell'Azienda una cultura di genere orientata all'implementazione delle attività di formazione e studio in merito alle differenze biologiche (definite dal sesso) e socio-economiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di uomini e donne afferenti all'Azienda. In particolare la valutazione, dal punto di vista epidemiologico e clinico, delle differenze rilevanti nell'insorgenza, nella progressione e nelle manifestazioni cliniche delle malattie comuni a uomini e donne, nella risposta e negli eventi avversi associati ai trattamenti terapeutici, nonché negli stili di vita e nelle eventuali diseguaglianze nell'accesso alle cure. In questo contesto si embrica la tutela e la promozione delle pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni, con integrazione all'interno delle pratiche aziendali e integrazione in tutti i flussi di attività dell'Azienda, in particolare clinico-assistenziali.

#### Azioni intraprese

- redazione e aggiornamento periodico del Codice Etico e di Comportamento Aziendale
- Istituzione e attività del CUG (Comitato Unico di Garanzia), attività che si articola anche attraverso la nomina di gruppi di lavoro
- partecipazione del CUG alla Rete dei CUG Città di Torino e alla Rete dei CUG Regione Piemonte per organizzare eventi e corsi di formazione in cui promuovere e sensibilizzare alla cultura di genere e alle pari opportunità e contrastare le discriminazioni
- partecipazione del CUG all'Osservatorio Cittadino sulla Salute delle Donne, in particolare al gruppo Promozione della Salute e Formazione e sottogruppo Violenza di Genere. L'obiettivo dell'Osservatorio è avviare un percorso di confronto e approfondimento sui temi di studio, monitoraggio, promozione culturale e sviluppo della salute delle donne.
- il CUG - gruppo Sportello Dolore – ha realizzato lo **Sportello Dolore** con particolare attenzione alle problematiche riguardanti il dolore e gli aspetti legati al genere
- Istituzione e attività del CIDIGEM - Centro Interdisciplinare per l'Incongruenza di Genere e la Disforia di Genere, con funzione regionale di riferimento in materia di trattamento psicologico, medico e chirurgico delle persone con incongruenza/disforia di genere, ai sensi della D.G.R. n. 9 - 9173 del 14/07/2008 e D.G.R. n. 68-2678 del 21/12/2015.
- **Redazione del PDTA 'Trattamento Integrato dell'Incongruenza di Genere'** (PDTA.A909.E063 rev. 0 del 20/03/2023), documento discusso con il Coordinamento Torino Pride e diffuso a tutte le Strutture Aziendali

---

- **Nomina del Referente Aziendale per la Medicina di Genere**

- Integrazione delle differenze di genere nei PDTA aziendali di interesse regionale.
  - Integrazione delle azioni svolte nella promozione delle differenze di genere nel contesto del Nucleo aziendale Prevenzione e Cronicità.
  - Attività in seno all'Osservatorio Cittadino sulla Salute delle donne (Deliberazione G.C. 841 6 dicembre 2022), con l'obiettivo di promuovere la salute delle donne attraverso un'ottica di genere, definendo strumenti di monitoraggio e criteri di valutazione nonché promuovendo il monitoraggio dei dati disaggregati per genere, per indirizzare le politiche cittadine e regionali, l'accesso ai servizi, nonché all'offerta dei medesimi.
  - Nomina di AOU Città della Salute e della Scienza (nella figura del Referente Aziendale per la Medicina di Genere) in seno al Gruppo di Raccordo dell'Osservatorio Cittadino sulla Salute delle donne.
  - Nomina di AOU Città della Salute e della Scienza (nella figura del Referente Aziendale per la Medicina di Genere) Coordinamento del Gruppo Promozione della Salute e Formazione (successiva costituzione dei sottogruppi di lavoro: Patologie Neglette, Progetto Cuore, Violenza di genere).
  - Costituzione del Gruppo di Studio in seno alla Rete Oncologica Piemontese - Medicina di Genere in Oncologia (coordinato da AOU Città della Salute e della Scienza - nella figura del Referente Aziendale per la Medicina di Genere).
  - Implementazione dell'attività di ricerca e formazione interna in merito alle differenze di genere nei differenti setting clinico-assistenziali dell'azienda.
  - Coinvolgimento di AOU Città della Salute e della Scienza (nella figura del Referente Aziendale per la Medicina di Genere) nella redazione delle "Raccomandazioni Oncologia di Genere" nazionali in seno all'Associazione Nazionale di Oncologia Medica ([https://cdn.ifo.it/wp-content/uploads/2023/10/2023\\_Raccomandazioni-oncologia-d-gener-AIOM.pdf](https://cdn.ifo.it/wp-content/uploads/2023/10/2023_Raccomandazioni-oncologia-d-gener-AIOM.pdf)).
- Adesione alla **rete degli ospedali Bollini Rosa** di Fondazione Onda – Osservatorio Nazionale sulla Salute della Donna: il Presidio Sant'Anna dell'Azienda ha ricevuto 3 Bollini Rosa 2024-2025 durante la Cerimonia di Premiazione del 30 novembre 2023.
  - Eventi in occasione della **Giornata del 25 novembre** e posizionamento, nel cortile centrale, di panchine simbolo del contrasto alla violenza di genere; gli eventi si svolgono con la partecipazione ed il coinvolgimento, oltre che degli Uffici Aziendali e della Direzione Aziendale stessa, anche del CUG.

---

## Azioni da implementare

- **Inserimento di specifici progetti formativi all'interno del Piano Formativo Aziendale**
  - è in corso di progettazione un corso di Formazione Aziendale sulle tematiche dell'identità di genere/incongruenza di genere e sulla comunicazione e il linguaggio inclusivo, a cura del CIDIGEM e dell'Area di Formazione Aziendale; il corso sarà attivo dall'anno 2024.
  - è in corso di progettazione un Congresso finalizzato alla presentazione, sia ai Dipendenti Aziendali sia a soggetti esterni all'Azienda, del PDTA 'Trattamento Integrato dell'Incongruenza di Genere'; l'evento è previsto per il mese di marzo 2024.
- **Linee guida per eventi istituzionali e scientifici**

Redazione di linee guida per la progettazione e la conduzione degli eventi Istituzionali Aziendali, compresi i congressi ed eventi scientifici, finalizzate a ridurre la discriminazione di genere nella selezione di docenti e relatori e a promuovere una equilibrata rappresentanza dei generi.
- **Promozione della Medicina di Genere**, attraverso l'organizzazione di corsi ed eventi rivolti ai dipendenti dell'Azienda, agli Studenti di Medicina, ai Medici di Medicina Generale per sensibilizzare sul tema e sulla cultura di genere anche sotto l'aspetto della Medicina; sensibilizzare l'utenza aziendale attraverso la proiezione di un video clip nelle sale d'attesa più frequentate; tali azioni saranno coordinate dal referente Aziendale per la Medicina di Genere e dal CUG - gruppo Medicina di Genere
- Proseguimento della partecipazione del CUG Aziendale alle **Reti dei CUG** per realizzare più iniziative e partecipare a progetti sui temi delle Pari Opportunità.
- Implementazione di uno sportello informativo on-line **Dolore Donna** a cura del CUG – gruppo Sportello Dolore

---

## area tematica 2: reclutamento e progressione di carriera

Obiettivo dell'area tematica è il perseguimento di pari opportunità tra i generi nell'accesso alle posizioni lavorative, nello sviluppo professionale, e nella progressione di carriera, con specifica attenzione all'equità di genere negli organi apicali dell'Azienda.

### Azioni intraprese

- Redazione del "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile - Biennio 2020/2021" del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (ai sensi dell'art. 46 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e smi), presentazione del rapporto, relativo all'occupazione totale al 31/12/2021, inviata in data 28/09/2022 (il rapporto inviato è presente come allegato 1)
- Realizzazione dello studio 'progressioni di carriera' a cura del CUG – gruppo Progressione di Carriera

### Azioni da implementare

- Costruzione di un **monitoraggio interno** relativo al bilanciamento di genere nei processi di reclutamento del personale e di progressione di carriera (comprensivo dell'analisi dei conferimenti degli incarichi professionali), comprendente anche l'analisi delle candidature ai ruoli messi a bando, al fine di evidenziare potenziali fattori ostativi all'equilibrato accesso delle donne ai ruoli apicali. Il monitoraggio sarà progettato in collaborazione con il CUG – gruppo Progressione di Carriera.
- A cura del CUG – gruppo Progressione di Carriera, aggiornamento dello **studio "Progressioni di carriera"** con riferimento all'attuale assetto organizzativo aziendale e l'elaborazione di proposte correttive.
- Organizzazione di un **percorso di formazione continua** sui temi delle Pari Opportunità, sulle carriere nelle aziende sanitarie, sul il clima lavorativo, in collaborazione con il CUG – gruppo Progressione di Carriera.
- Diffusione, all'interno dell'Azienda, del **Bilancio di Genere** aziendale e dei risultati del monitoraggio interno.

---

## area tematica 3: conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Obiettivo dell'area tematica è favorire una organizzazione del lavoro all'interno di tutte le articolazioni dell'Azienda che favorisca la conciliazione tra impegni e carico lavorativo e vita privata, con particolare attenzione alla tutela di lavoratrici e lavoratori in periodi di maggiore criticità personale quali, a titolo di esempio, la genitorialità o la presenza nel nucleo familiare di malattia o disabilità.

### Azioni intraprese

- **Apertura dell'Asilo nido Aziendale "Il Piccolo Mulino"**, dedicato a bambini e bambine dai 3 mesi ai 3 anni, aperto dal lunedì al venerdì dalle 6.45 alle 18.45 per l'intero anno, situato all'interno della Palazzina Ristorazione dell'Ospedale Molinette, in un contesto isolato rispetto ai reparti. Le informazioni di contatto e relative alle iscrizioni sono presenti sulla rete Intranet Aziendale al fine di darne la più ampia diffusione tra il personale Aziendale.
- **Ferie e riposi solidali**, ai sensi dell'art.34 del C.C.N.L. del personale del comparto sanità del 21.05.2018 (personale non dirigente) che permette al dipendente di cedere, su base volontaria ed a titolo gratuito, in tutto o in parte, ad altro dipendente della stessa Azienda che abbia necessità di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, giornate di ferie e di riposo per festività soppresse. L'avviso al personale sulle modalità di adesione viene diffuso alle Strutture e pubblicato sull'Area Intranet Aziendale al fine di darne la più ampia diffusione.

- **Implementazione del lavoro agile**

L'emergenza epidemiologica da COVID-19 ha imposto una serie di importanti misure su tutto il territorio nazionale al fine del suo contenimento, e tra queste alcune finalizzate a ridurre la presenza dei dipendenti pubblici negli uffici e ad evitare il loro spostamento. L'organizzazione del lavoro agile può essere temporalmente suddivisa in due fasi: la prima dal 18.03.2020 al 15 ottobre 2021, e la seconda successiva a tale data, quando il lavoro in presenza è stato ripristinato quale modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nella Pubblica Amministrazione (DPCM 24/09/2021 e DM 08/10/2021).

Nel primo periodo, al fine di temperare l'interesse della salute pubblica con quello della continuità dell'azione amministrativa, l'Azienda ha subito attivato il lavoro agile, fornendone una disciplina di massima, secondo la procedura semplificata, normata dai decreti legge emessi in fase emergenziale, che hanno derogato alla necessità di accordi individuali prescritti dalla normativa ordinaria di cui alla Legge 22 maggio 2017, n. 81. Nel secondo periodo la disciplina a livello aziendale è stata poi meglio specificata in quanto una più organica e completa regolamentazione si è resa necessaria in ragione del superamento della fase emergenziale.

La disciplina del lavoro agile è contenuta nel vigente regolamento adottato con delibera aziendale in data 30 giugno 2022 e, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del comparto sanità, siglato il 2 novembre 2022, che disciplina la tematica in questione, il suddetto regolamento sarà aggiornato laddove necessario, a seguito di confronto con le parti sindacali.

---

## Azioni da implementare

- Su proposta del CUG - gruppo Ricerca **servizi di supporto alle famiglie**, convenzione con servizi esterni per gestione caregiver familiare, dopo aver evidenziato i fabbisogni dei dipendenti attraverso la somministrazione di un questionario specifico e realizzazione di progetti per migliorare la conciliazione lavoro – famiglia.

---

## area tematica 4: benessere organizzativo

Obiettivo dell'area tematica è favorire un ambiente lavorativo inclusivo e non discriminante, in cui tutte le differenze, compresa la differenza di genere, siano valorizzate nelle loro espressioni positive e arricchenti. Ulteriore obiettivo dell'area tematica è promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.

### Azioni intraprese

- **istituzione del Comitato Unico di Garanzia e nomina del Consigliere di Fiducia**

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Azienda, istituito in ottemperanza alla L. 183/2010 e costituito con Deliberazione n. 497 del 27/06/2017, è un Organismo Paritetico con componenti (titolari e supplenti) di designazione aziendale e sindacale.

Dura in carica 4 anni ed è presieduta dall'Avv. G. Manzoli, Direttrice della S.C. Affari Giuridici e Avvocatura. Il Regolamento per il funzionamento del C.U.G. è stato adottato con Deliberazione n. 263 del 02/03/2018.

Il CUG è suddiviso in gruppi di lavoro che si occupano di approfondire diverse tematiche: aggiornamento normativo, part-time e lavoro agile, Sportello Dolore, progressione di carriera, invecchiamento popolazione lavorativa, Medicina di Genere, Osservatorio sulla Salute organizzativa.

L'attività del CUG è rivolta al personale operante in Azienda a qualunque titolo e si basa sul presupposto che un ambiente di lavoro sereno ed improntato al rispetto della dignità di ciascuno favorisce l'ottimizzazione della produttività del lavoro, il miglioramento dell'efficienza delle prestazioni, rafforzando il senso di appartenenza alla propria azienda.

Nell'ambito delle proprie competenze, previste dalla succitata normativa, il CUG esercita compiti propositivi, consultivi e di verifica, volti a favorire il benessere organizzativo, attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, prevenendo lo stress lavoro-correlato ed il malessere lavorativo; favorire forme di conciliazione tra tempi di lavoro e vita privata (orari di lavoro, forme di flessibilità lavorative); prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione dovuta al genere, all'età, all'origine etnica, alla lingua, alla religione, all'orientamento sessuale, alle condizioni di salute; prevenire e contrastare qualsiasi forma di violenza morale, psicologica o sessuale; contrastare, monitorare, informare, sensibilizzare per ciò che riguarda il fenomeno del mobbing; contribuire alla informazione e alla formazione delle/dei dipendenti sulle tematiche di cui si occupa.

Il Consigliere di Fiducia Aziendale è il Dott. A. Bonansea.

### Azioni intraprese dal CUG:

- Realizzazione di un video descrittivo sulle attività del CUG, pubblicato sul portale aziendale.
- Organizzazione in data 22.11.2019 di un Convegno multi-disciplinare dal titolo: *"Il Comitato Unico di Garanzia: una tutela non solo per le pari opportunità"*, svolto presso l'Aula Magna dell'Ospedale Molinette ed accreditato ECM e Ordine Avvocati di Torino, con focus su *mobbing* e cosiddetto *"diritto alla disconnessione"* –

- 
- Il CUG - gruppo Osservatorio sulla salute Organizzativa -, formatosi con l'obiettivo di effettuare sistematiche azioni di raccolta dati, analisi e monitoraggio delle variabili relative al malessere/benessere, dopo aver individuato cinque indicatori congruenti con la realtà della nostra Azienda, ha richiesto alle strutture /funzioni aziendali competenti una serie di dati per poter rilevare le situazioni di malessere organizzativo e ha proceduto all'analisi di questi primi dati.
  - Il CUG – gruppo Invecchiamento popolazione lavorativa – si pone come finalità quella di individuare la popolazione oltre i 50aa operativa all'interno della Città della Salute e di migliorare attraverso interventi ed azioni la vita lavorativa dei lavoratori appartenenti a questa fascia d'età. Sono stati raccolti dei dati richiesti all'ufficio personale e alla Medicina del Lavoro.

### Azioni da implementare

- Su proposta del CUG – gruppo Osservatorio sulla salute organizzativa, creazione di un **Osservatorio** che accomuni più strutture/funzioni aziendali competenti per intercettare precocemente le aree di sofferenza così da poter predisporre interventi migliorativi e per valorizzare quelle buone pratiche che favoriscono l'instaurarsi del benessere organizzativo.
- Su proposta del CUG – gruppo Invecchiamento popolazione lavorativa –, proseguimento dell'**analisi dei dati** raccolti, aggiornandoli, per elaborare proposte migliorative e per sensibilizzare i dipendenti anche tramite la diffusione di opuscoli informativi.
- Su proposta del CUG – gruppo Sportello Dolore, organizzazione di iniziative per stimolare i dipendenti verso **stili di vita sani**.
- Su proposta del CUG, organizzazione di **corsi informativi/formativi** rivolti ai dipendenti sulle funzioni del CUG e sul ruolo del Consigliere di Fiducia.

---

## area tematica 5: contrasto alla violenza di genere e ad ogni forma di discriminazione

Obiettivo dell'area tematica è incrementare la sensibilizzazione di tutto il personale Aziendale sui temi delle pari opportunità e della violenza di genere in tutte le sue forme, comprese le discriminazioni basate sul genere di appartenenza, sull'identità di genere e/o sull'orientamento sessuale. Ulteriore obiettivo è la diffusione di strumenti utili a riconoscere e contrastare tutte le forme di violenza e discriminazione, affinché ogni dipendente dell'Azienda possa contribuire, nel rispetto del proprio ruolo e delle proprie competenze, a ridurre gli effetti delle discriminazioni e delle violenze di genere.

### Azioni intraprese

- **Istituzione del Centro Demetra**

Dal 2010 è stato istituito per Delibera del Direttore Generale (489/501/70/2010) il Centro di supporto ed ascolto contro la violenza - Demetra, affidandogli le funzioni di supporto e ascolto per le persone di età > di 18 aa che subiscono violenza fisica, psicologica ed economica e per gli uomini di età > di 18 aa che subiscono violenza sessuale, che accedono al presidio ospedaliero Molinette e CTO.

Il Demetra collabora con il SVS (Soccorso Violenza Sessuale) dell'Ospedale S. Anna nei casi di donne che riferiscono anche violenza sessuale ed il Centro Bambini dell'O.I.R.M. se sono presenti nel nucleo familiare minori vittima di violenza. I tre centri costituiscono il Centro Esperto Regionale, come previsto dalla Legge Regione Piemonte 24 febbraio 2016 n.4 e delibera aziendale dell'8 marzo 2017

E' stato redatto un PDTA *"Percorso socio-sanitario per persone vittime di violenza nelle relazioni intime, maltrattamento e violenza sessuale sia sospetta che dichiarata che accedono al Presidio Molinette"* PROC.P901.I002 del 24/08/2018, ancora attivo ed attualmente in corso di revisione.

L'attivazione del personale del Centro Demetra è vincolata al consenso della persona assistita ed obiettivo del Centro è quello di offrire informazioni, accoglienza e assistenza sanitaria, sostegno psicologico e/o sociale dedicata. Le persone che accedono al servizio effettuano in accoglienza un primo colloquio di ascolto svolto da personale infermieristico formato, che individua elementi di violenza e rischio di recidiva per identificare situazioni di pericolo. Se le persone accettano la presa in carico, effettuano una visita medica internistica, per una valutazione dello stato di salute, poiché è noto che la violenza ed il maltrattamento hanno un importante impatto sulla salute, sia sul breve che sul lungo termine. Se necessario, possono essere coinvolti altri servizi interni al presidio ospedaliero.

Alla prima valutazione segue una presa in carico multidisciplinare, che tenga conto della volontà della persona, per poter rispondere alle diverse necessità che emergono e per definire

---

un percorso individualizzato in collaborazione con altre figure professionali esperte che operano nei servizi di:

- SSD Psicologia Clinica che collabora attivamente con il Centro Demetra nell'accoglienza, valutazione ed eventuale presa in carico psicologica delle persone che accedono al P.O. Molinette/P.O. C.T.O in situazioni di violenza, in particolare IPV (Intimate Partner Violence). L'approccio clinico è "tailor-made", ovvero ogni situazione viene valutata in équipe e necessita un approccio individualizzato. Vista l'eterogeneità dell'utenza ed in base alla situazione di violenza emersa, si concorda un percorso psicologico con la persona, una presa in carico e/o lavoro di rete con gli altri servizi ospedalieri/ territoriali necessari al supporto e/o un invio ai servizi territoriali competenti. Se necessario si interfaccia con l'Autorità Giudiziaria in specifiche situazioni. La SSD Psicologia partecipa alle riunioni di équipe multidisciplinari Demetra e alle riunioni del Centro Esperto, ai corsi di sensibilizzazione e formazione del personale sanitario sul tema violenza. La SSD Psicologia Clinica si occupa del tutoraggio, formazione, supervisione degli psicologi in specializzazione che effettuano il tirocinio presso il Centro.

- Servizio Sociale Aziendale che effettua interventi mirati a contattare i servizi territoriali competenti, formula un percorso concordato e condiviso con la/il paziente e con l'équipe, per eventuali percorsi di tutela e/o collocazione in sicurezza ed urgenza o in caso di presenza di minori;

- SC Medicina Legale per consulenza in caso di lesioni evidenti e supporto in caso di necessità di campionamento e repertamento di campioni biologici.

Le consulenze ambulatoriali mediche e psicologiche effettuate nel periodo di presa in carico, sono erogate attribuendo il codice di esenzione ticket regionale VG1 che ha validità di un anno.

Il Centro Demetra organizza, insieme agli altri referenti del Centro Esperto e dell'équipe multidisciplinare aziendale, periodici incontri di confronto su specifiche problematiche relative alla violenza di genere e sulla gestione di casi complessi. Il Centro Demetra svolge attività di formazione specifica ad operatori del settore sanitario e partecipa a redazione di linee guida e protocolli sanitari. Partecipa a tavoli di lavoro, coordinamenti cittadini (il Coordinamento Cittadino contro la violenza sulle Donne - CCVD e l'Osservatorio sulla salute delle Donne della Città di Torino) e regionali, per lavorare in rete con le pubbliche amministrazioni e le associazioni che operano sul territorio e per coordinare le attività di informazione e sensibilizzare sulla tematica.

Il Demetra si trova presso il padiglione San Lazzaro in Via Cherasco, 23 - 10126 Torino - 2° Piano, con orario di apertura dalle ore 07.30 alle ore 19.30 nei giorni feriali, previa prenotazione telefonica (Tel. 011-633.5899 / 335-7169000) o accesso diretto in ambulatorio o su chiamata da parte del personale sanitario di PS, ambulatori o reparti dei presidi di Città della Salute e della Scienza. Nelle altre fasce orarie è possibile lasciare messaggio in segreteria telefonica o inviare mail a: [centrodemetra@cittadellasalute.to.it](mailto:centrodemetra@cittadellasalute.to.it). Se la persona assistita si trova presso il PS del CTO e non è trasferibile oppure è ricoverata in qualsiasi reparto dei presidi di Città della Salute e della Scienza, l'équipe del Demetra si può recare in consulenza.

---

- **Istituzione del Centro SVS**

Il Centro Soccorso Violenza Sessuale (S.V.S.) dell'ospedale Sant'Anna di Torino, attivo da maggio 2003, è parte integrante del Centro Esperto Sanitario contro la violenza della Città della Salute di Torino, come istituito dalla Legge Regionale n. 4 del 24 febbraio 2016 "Interventi di prevenzione e contrasto della violenza di genere e per il sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli".

Il Centro S.V.S. di Torino è centro sanitario di riferimento pubblico, sia a livello regionale che nazionale, per la presa in carico clinica psicologica e sociale di donne vittime di violenza, con pronta disponibilità ginecologica h24. L'équipe multidisciplinare del Centro SVS è costituita da personale dedicato e formato: ginecologhe, ostetrica, psicologa, assistente sociale.

Scopo del Centro SVS di Torino è quello di offrire soccorso alle donne di età uguale / superiore ai 14 anni, che hanno subito violenza sessuale o maltrattamento in gravidanza, sia nell'emergenza, sia nelle fasi successive all'evento traumatico, con interventi clinici, psicologici e sociali personalizzati, garantendo la continuità assistenziale.

L'assistenza sanitaria offerta è altresì rivolta alle donne che hanno subito violenza sessuale, torture, mutilazioni genitali nei Paesi d'origine, spesso assoggettati alle guerre civili, o durante i percorsi migratori e richiedenti asilo politico nel nostro Paese.

Il Centro SVS collabora con i Servizi territoriali di interesse per la prosecuzione della presa in carico della persona assistita, ove necessario. Mantiene direttamente i contatti e collabora con la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Torino, Gruppo Fasce Deboli, con le altre Procure Ordinarie piemontesi e nazionali, la Procura presso il Tribunale per i Minorenni del Piemonte e Valle d'Aosta, con le Forze dell'Ordine.

- **Istituzione del Servizio Bambi**

- Redazione della **Procedura** 'Centro Esperto Sanitario per interventi di prevenzione e contrasto alla violenza: la presa in carico della persona assistita' (PROC.A909.I007 rev. 1 del 17/12/2021)
- Redazione del **PDTA** 'percorso per le donne di età uguale o superiore ai 14 anni che riferiscono di aver subito violenza sessuale e maltrattamenti in gravidanza ' (PDTA.A909.E046 rev. 1 del 21/01/2021)
- Redazione del **PDTA** 'percorso in urgenza per l'abuso e il maltrattamento sui minori e successiva presa in carico' (PDTA.A909.E047 rev. 0 del 18/02/2019)
- Redazione della **Istruzione Operativa** 'gestione del processo della catena di custodia conservazione e custodia dei reperti' (ISOP.A909.L000.09 rev. 0 del 22/03/2022)
- Redazione della **Istruzione Operativa** 'gestione del processo di repertamento in caso di riferita violenza fisica, sessuale, abuso e nelle relazioni intime' (ISOP.A909.L000.01 rev. 1 del 22/03/2022)

- 
- Redazione della **Procedura** “Centro Esperto Sanitario per interventi di prevenzione e contrasto alla violenza: La presa in carico della persona assistita” (PROC.A909.I007 rev. 1 del 17/12/2021)
  - Redazione della **Procedura** “Percorso socio-sanitario per persone vittime di violenza nelle relazioni intime, maltrattamento e violenza sessuale sia sospetta che dichiarata che accedono al Presidio Molinette” (PROC.P901.I002 rev. 0 del 24/08/2018)
  - Partecipazione del CUG ai **Tavoli tecnici di Regione e Comune** che si occupano di contrastare la violenza di genere, in particolare adesione e partecipazione fattiva da anni al Coordinamento Cittadino contro la Violenza sulle Donne CCVD – gruppo Comunicazione e gruppo Formazione.

#### Azioni da implementare

- Prosecuzione della partecipazione del CUG al **CCVD e tavoli tecnici**.