



DECRETO del DIRETTORE GENERALE N. 5/D.G./1720 del 29/12/2023

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL GENDER EQUALITY PLAN - PIANO PER L'EGUAGLIANZA DI GENERE**

**Atto adottato dal Direttore Generale Dr. Stefano Manfredi nominato con Deliberazione n. 5/C.d.A./151 del 27/12/2021**

Fascicolo: 2023 - 1.1.3/174

Acquisiti i pareri di competenza del:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dr. Andrea FRIGNANI

DIRETTORE SANITARIO

Dott. Alberto Giovanni AMBROSIO

DIRETTORE SCIENTIFICO

Prof. Vittorio BELLOTTI

Il Responsabile del procedimento: DIREZIONE GENERALE

## IL DIRETTORE GENERALE

**PREMESSO** che l'art. 48 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", prevede che le Amministrazioni Pubbliche predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;

### **RICHIAMATI:**

- la determina n. 5/DG/1191 del 30 novembre 2020 recante la costituzione del "Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – Aggiornamento componenti", successivamente aggiornato con Decreto del Direttore Generale n.5/DG/1206 del 11 novembre 2021;
- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.5/CDA/30 del 30 marzo 2023, con la quale è stato approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) – triennio 2023/2025" che, tra i documenti di programmazione ricomprende anche il "Piano delle Azioni Positive", che contiene le iniziative proposte per il triennio di riferimento;

**VISTA** la "Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni - Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita (COM/2012/0392)", che individua le priorità del SER – Spazio Europeo della Ricerca e invita gli Stati membri ad attuare "Parità di genere e integrazione della domanda di genere nella ricerca" e adottare incentivi per:

- eliminare le barriere giuridiche volte a creare ostacoli all'assunzione, al mantenimento e alla carriera delle ricercatrici nel pieno rispetto delle leggi sulla parità di genere dell'Unione Europea;
- affrontare gli squilibri di genere nei processi decisionali;
- rafforzare la dimensione di genere nei programmi di ricerca;
- creare partenariati con le agenzie di finanziamento, gli organismi di ricerca e le università per favorire un cambiamento culturale e istituzionale sulle questioni di genere;
- realizzare cambiamenti istituzionali nella materia di gestione delle risorse umane, finanziamenti, processi decisionali e programmi di ricerca attraverso i piani di parità di genere (Gender Equality Plans) destinati a:
  - effettuare valutazioni di impatto / audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere;
  - attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi;
  - fissare obiettivi e verificare i progressi mediante gli indicatori;

**DATO ATTO** che le Linee Guida di Horizon Europe per la redazione dei Piani per la parità di genere prevedono i seguenti requisiti minimi:

- pubblicazione: un documento ufficiale pubblicato sul sito Internet dell'istituzione e firmato dalla Direzione;
- risorse dedicate: impegno di risorse e competenze in materia di parità di genere per attuare il piano;
- raccolta e monitoraggio dei dati: dati disaggregati per sesso e/o sesso sul personale (e sugli studenti, per gli istituti interessati) e relazioni annuali basate su indicatori;
- formazione: sensibilizzazione/formazione sulla parità di genere e pregiudizi inconsci di genere per il personale e i responsabili delle decisioni;

**VISTA** la proposta di Gender Equality Plan (Piano per l'Uguaglianza di Genere) predisposto alla luce delle indicazioni sopra richiamate;

**PRECISATO** che il documento predetto è stato approvato dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 18 maggio 2023;

**EVIDENZIATO** altresì che per la stesura del Gender Equality Plan (GEP) la Direzione Strategica e la Direzione Scientifica della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo di Pavia, hanno istituito un Board Aziendale, nominato nel rispetto delle indicazioni della Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans approntata dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della commissione Europea (CE), nella seguente composizione:

- Direttore Generale Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo di Pavia
- Direttore Scientifico Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo di Pavia
- Direttore SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Responsabile SS
- Direttore SC Direzione Medica di Presidio
- Direttore SC Direzione Professioni Sanitarie
- Direttore SC Avvocatura – Legale e Contenzioso
- Direttore SC Affari Generali e Istituzionali
- Direttore SC Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale – Sicurezza

nonché il Gender Equality Plan Team composto da:

- Ing. Loredana Gazzaniga – S.S.D. Area Accoglienza – CUP Aziendali e Libera Professione
- Dott.ssa Valeria Scotti – Direzione Scientifica
- Dott.ssa Federica Sorrentino – Direzione Scientifica
- Dott.ssa Maria Teresa Fiore – S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane
- Dott.ssa Antonella Savino - S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane
- Dr.ssa Viola Novelli – S.C. Direzione Medica di Presidio
- Dott.ssa Anna Maria Grugnetti – S.C. Direzione Professioni Sanitarie
- Dr.ssa Eleonora Bossi – S.C. Qualità e Risk Management
- Dott.ssa Dahlia Carnevale S.C. Affari Generali e Istituzionali
- Dr.ssa Valeria Musella – SSD Biostatistica e Clinical Trial Center – Direzione Scientifica
- Dott.ssa Amelia Grosso – Clinical Research Coordinator S.C. Pneumologia
- Dott. Luca Feninno – S.S. Formazione e Sviluppo Competenze
- Geom. Marco Toscani. – S.C. Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale – Sicurezza

A supporto del Team, la Fondazione si avvarrà di strutture già impegnate nei processi di trasformazione per una maggiore equità di genere, tra le quali: Affari Generali e Istituzionali, Controllo di Gestione e Sistemi Informativi Aziendali;

**RITENUTO** di approvare il Gender Equality Plan allegato al presente provvedimento quale parte Integrante e sostanziale;

**TENUTO CONTO** dell'istruttoria compiuta dalla dott.ssa Anna Maria Grugnetti, che ne ha attestato la completezza;

**CONSIDERATO** che la presente proposta è formulata nel rispetto della normativa vigente in materia;

**ACQUISITI** con la sottoscrizione del presente provvedimento, per quanto di rispettiva competenza, i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Scientifico della Fondazione;

### **DECRETA**

Per le ragioni in premessa esplicitate:

1. di approvare il Gender Equality Plan (Piano per l'Uguaglianza di Genere) che, allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale (AL01);
  2. di prendere atto dei componenti del Board Aziendale per la stesura del Gender Equality Plan (GEP) istituito nel rispetto delle indicazioni della Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans approntata dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della commissione Europea (CE), nella seguente composizione:
    - Direttore Generale Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo di Pavia
    - Direttore Scientifico Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo di Pavia
    - Direttore S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Responsabile S.S.
    - Direttore S.C. Direzione Medica di Presidio
    - Direttore S.C. Direzione Professioni Sanitarie
    - Direttore S.C. Avvocatura – Legale e Contenzioso
    - Direttore S.C. Affari Generali e Istituzionali
    - Direttore S.C. Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale – Sicurezza
- nonché del Gender Equality Plan Team composto da:
- Ing. Loredana Gazzaniga – S.S.D. Area Accoglienza – CUP Aziendali e Libera Professione
  - Dott.ssa Valeria Scotti – Direzione Scientifica
  - Dott.ssa Federica Sorrentino – Direzione Scientifica
  - Dott.ssa Maria Teresa Fiore – S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane
  - Dott.ssa Antonella Savino - S.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane
  - Dr.ssa Viola Novelli – S.C. Direzione Medica di Presidio
  - Dott.ssa Anna Maria Grugnetti – S.C. Direzione Professioni Sanitarie
  - Dr.ssa Eleonora Bossi – S.C. Qualità e Risk Management
  - Dott.ssa Dahlia Carnevale S.C. Affari Generali e Istituzionali
  - Dr.ssa Valeria Musella – SSD Biostatistica e Clinical Trial Center – Direzione Scientifica
  - Dott.ssa Amelia Grosso – Clinical Research Coordinator S.C. Pneumologia
  - Dott. Luca Feninno – S.S. Formazione e Sviluppo Competenze
  - Geom. Marco Toscani. – S.C. Servizio Prevenzione e Protezione Aziendale – Sicurezza
3. di precisare che dal presente provvedimento non derivano oneri a carico della Fondazione;
  4. di dare, pure, atto che, ai sensi della DGR della Regione Lombardia n. VI/16086 del 17/07/1996, nonché dell'art. 17, comma 6, L.R. n. 33/2009 e s.m.i., il presente provvedimento non è soggetto a controllo preventivo;

5. di disporre, inoltre, la pubblicazione del presente provvedimento sul sito della Fondazione, all'Albo – on line, dando atto che lo stesso è immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 17, comma 6, L.R. n. 33/2009 e s.m.i., con l'osservanza della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. 30/06/2003 n. 196 e s.m.i. e Reg. UE 2016/679) e la comunicazione al Collegio Sindacale della Fondazione;
6. di dare atto che, ai sensi della L. n. 241/90 s.m.i., il Responsabile del procedimento è la Direzione Generale, il Responsabile dell'istruttoria e dell'esecuzione del presente provvedimento è la dott.ssa Anna Maria Grugnetti afferente la Direzione Professioni sanitarie della Fondazione.

**IL DIRETTORE GENERALE**

**Dr. Stefano Manfredi**

(Firmato digitalmente)



## Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024



### Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo, Pavia, Italy

#### Gender Equality Plan (GEP)

Il GEP mira a promuovere l'uguaglianza di genere attraverso la trasformazione sostenibile della cultura organizzativa. Le organizzazioni dovrebbero implementare le politiche necessarie per garantire un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, dare visibilità alle donne sia all'interno dell'organizzazione sia all'esterno, e far sì che il contributo delle donne sia adeguatamente valorizzato.



## INDICE

1. INDICE ELENCO ACRONIMI .....	pag. . 3
2. PREMESSA .....	pag. 4
3. INTRODUZIONE .....	pag. 6
4. ANALISI DI CONTESTO .....	pag. 12
5. PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE .....	pag. 26
5.1 - LE KEY AREA DEL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE .....	pag. 27
<b>A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;</b>	
<b>B. Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali;</b>	
<b>C. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;</b>	
<b>D. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;</b>	
<b>E. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali</b>	
6. ACTION PLAN E CRONOPROGRAMMA .....	pag. 33
7. Documentazione consultata .....	pag. 41



## Indice Acronimi

C.E. – Comitato Etico

C.U.G. Comitato Unico di Garanzia

G.E.P. - Gender Equality Team

G.E.T. - Gender Equality Team

I.R.C.C.S. – Istituto Di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

P.I. - Principal Investigator

P.I.A.O. – Piano Integrato di Attività e Organizzazione

P.N.R.R. – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

P.T.A.P. – Piano Triennale Azioni Positive

P.O.A.S. – Piano di Organizzazione Aziendale Strategico

P.O.L.A. – Piano Organizzativo del Lavoro Agile

U.O.C. – Unità Organizzativa Complessa

U.O.S. – Unità Operativa Semplice

U.O.S.D. – Unità Operativa Semplice Dipartimentale





## Premessa

L'equilibrio di genere nei ruoli apicali in sanità è un tema che sta assumendo sempre maggiore attenzione a livello globale<sup>2</sup>, fino a diventare questione di health policy, come dimostra un recente studio pubblicato su Lancet finalizzato ad identificare possibili azioni volte a ridurre il gender gap nei ruoli di leadership nel settore della salute (Mathad et al., 2019). La minore rappresentanza femminile nei ruoli apicali è comune anche ad altri settori: a livello globale è stato stimato che il 29% dei ruoli di senior management è assegnato a donne e che solo il 15% degli Amministratori Delegati è di genere femminile (Grant Thornton, 2019). In sanità questo fenomeno assume connotazioni specifiche. Secondo il World Economic Forum's 2018 Global Gender Gap Report, a livello mondiale, vi sono 43 milioni di persone che lavorano nel contesto sanitario, dei quali, oltre il 70% è di genere femminile, ma soltanto il 35% di queste ricopre ruoli manageriali (WEF, 2018). Questi dati inducono a supporre che il contributo delle donne nel contesto sanitario sia aumentato negli ultimi anni, al punto da diventare dominante, tranne nei ruoli di leadership, che restano in prevalenza appannaggio del genere maschile. Sulla scorta di queste riflessioni, il dibattito sta animando alcune iniziative su scala regionale: ad esempio, il WHO Europe ha lanciato a Marzo 2018 l'iniziativa "Call for more women in public health leadership roles"<sup>3</sup>, finalizzata a illustrare l'impatto che le donne possono avere quando ricoprono ruoli di guida nel settore della salute. Nonostante la rilevanza del tema, a livello Italiano il vivace dibattito pubblico al riguardo è spesso alimentato più da narrazioni giornalistiche di casi individuali, o da considerazioni complessive di opinione, che non da analisi approfondite di tipo quantitativo e qualitativo.

Il tema della differenza di genere nei ruoli apicali è destinato ad entrare sempre più nelle agende delle aziende sanitarie italiane, chiamate a porre più attenzione al fenomeno e ad esprimere politiche delle risorse umane più sensibili ai temi di genere, anche nella gestione dei percorsi di carriera.

La letteratura internazionale sulla relazione tra leadership e genere è molto vasta e spazia dai numerosi contributi per practitioners a quelli pubblicati su riviste scientifiche specificamente dedicate ai gender studies.

Il tema è molto presente e dibattuto nella comunità accademica manageriale negli ultimi anni e a titolo di esempio si può citare il recente special issue su "Gender and Leadership" edito dal The Leadership Quarterly (2016).

Alcuni studi hanno riscontrato che la leadership femminile è associata alla capacità di far lavorare i team complessi in maniera cooperativa (Shannon et al., 2019).

In contesti sanitari, è stato mostrato che una maggiore presenza di donne nei board dei Foundation Trusts dell'NHS inglese non è collegata a differenze significative nei risultati aziendali, in termini finanziari o di qualità (Ellwood e Garcia-Lacalle, 2018; Shannon et al., 2019)



La letteratura evidenzia che le donne esprimono stili di leadership efficaci almeno tanto quanto gli uomini, e che il genere non incide sulle performance aziendali. (Downs et al., 2014; Ellwood e Garcia-Lacalle, 2018; Meister et al., 2017).

Esistono anche prove, soprattutto nei settori dell'economia e della gestione, che dimostrano che gli ambienti di lavoro con diversità di genere migliorano la produttività, l'innovazione, il processo decisionale, la fidelizzazione e la soddisfazione dei dipendenti (Shannon et al., 2019),

La ragione dello scarso numero di donne in ruoli apicali va spesso ricercata lungo tutto il ciclo di vita professionale. Le donne, infatti, più facilmente perdono il loro career capital nel corso degli anni, accumulando un cumulative disadvantage che riduce le possibilità di essere nominate in ruoli apicali (Fitzsimmons e Callan, 2016; Sojo et al., 2016). Gli ostacoli che incontrano sono sia a livello sociale/esterno, quali ad esempio discriminazioni e pregiudizi da parte di capi e colleghi, difficoltà di work-life balance collegate alla cura dei figli o dei familiari a carico, limiti nell'accesso a network di influenza, mancanza di role model, ecc.; sia a livello individuale, in quanto hanno diverse motivazioni rispetto ai colleghi uomini, manifestano minore aggressività e spirito competitivo, hanno un minor utilizzo dei network relazionali con finalità di autopromozione, ecc. (Athanasopoulou et al., 2018)

Il goal 5 dell'Agenda 2030 ONU - <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>, consultato il 30.06.2020 – è forse il riferimento più importante. Infine, una recente menzione dell'importanza della parità proviene dal cosiddetto Piano Colao, che la vede come una delle tre direzioni centrali da seguire, cfr. Iniziative per il rilancio, Italia 2020-2022, [http://www.governo.it/sites/new.governo.it/files/comitato\\_rapporto.pdf](http://www.governo.it/sites/new.governo.it/files/comitato_rapporto.pdf), consultato il 19.03.2021.

L'attuale programma quadro per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027, Horizon Europe, ha introdotto nuove disposizioni che hanno l'obiettivo di rafforzare l'equità di genere nelle Organizzazioni Europee. In particolare, per tutti gli enti di ricerca, l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) è divenuto requisito per l'accesso ai finanziamenti. L'implementazione ed attuazione di un GEP non condiziona la valutazione dei progetti di ricerca, ma diventa obbligatorio al momento della firma del Grant Agreement.

Parallelamente e in analogia con Horizon Europe, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) condiziona l'accesso ai finanziamenti per tutte le organizzazioni pubbliche e private alla adozione del Bilancio di Genere e del GEP (Linee Guida MUR).

Secondo il Gender Equality Index, elaborato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere, l'Italia, con 63,5 punti su 100, si colloca al 14° posto tra gli Stati membri dell'Unione Europea. Il punteggio dell'Italia è di 4,4 punti inferiore a quello dell'UE. Dal 2010 il punteggio dell'Italia è aumentato di 10,2 punti (+ 0,5 punti dal 2017). L'Italia sta progredendo verso la parità di genere a un ritmo più rapido rispetto ad altri Stati membri dell'UE. La sua classifica è migliorata di otto posizioni dal 2010. (European Institute for Gender Equality, 2018)



## Introduzione

Il presente documento costituisce il frutto del lavoro svolto dal Gender Equality Team (GET) Aziendale, composto da professioniste/i della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo. La realizzazione del GEP è stata resa possibile grazie alla Direzione Strategica ed alla Direzione Scientifica che hanno guidato e sostenuto il Team durante tutto il percorso di progettazione e stesura del documento.

In questa prima edizione si è ritenuto utile inserire informazioni che potessero fornire un quadro generale della Struttura e delle caratteristiche del Personale, lette in ottica di genere.

## La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo

La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo è un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico tra i più importanti d'Europa. E' anche un laboratorio di sperimentazione clinica e sede privilegiata di attività assistenziale dal 1400. Nel 1927 un Decreto del Ministero della Pubblica Istruzione e del Ministero dell'Interno sancì la trasformazione in Ospedale Clinico. E' stato classificato Ospedale Generale Regionale nel 1972, ed è stato riconosciuto come Istituto a Carattere Scientifico nel 1982. La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo è stata costituita con Decreto del Ministero della Salute 28/04/2006. E' un ente di rilievo nazionale ed internazionale di natura pubblica caratterizzato da una forte presenza universitaria.

## Mission e finalità

La mission della Fondazione è perseguire, secondo standard di eccellenza, qualità e appropriatezza, la ricerca, prevalentemente clinica e traslazionale, nel campo biomedico e in quello dell'organizzazione e gestione dei servizi sanitari, unitamente a prestazioni di ricovero e cura di alta specialità.

La Fondazione si caratterizza per la propria realtà polispecialistica e multidisciplinare e per la forte vocazione all'integrazione di ricerca scientifica, assistenza e didattica, tanto nelle Strutture di diagnosi e cura quanto nei Laboratori di ricerca, in un contesto di coordinamento funzionale e/o strutturale.

Provvede quindi:

- al ricovero e alla cura di persone affette da patologie acute e croniche e a soddisfare i bisogni della popolazione, mediante l'erogazione di prestazioni e servizi di diagnosi, cura e riabilitazione, in relazione alle risorse assegnate e alla dotazione tecnologica disponibile, integrate con le attività di ricerca biomedica e clinica;
- alla ricerca corrente, definita dal riconoscimento IRCCS quale attività di ricerca scientifica diretta a sviluppare la conoscenza nell'ambito della biomedicina e della sanità pubblica, nonché alla ricerca finalizzata, quale attività di ricerca scientifica attuata attraverso specifici progetti e diretta al raggiungimento dei particolari e prioritari obiettivi, biomedici e sanitari, individuati dal Piano Sanitario Nazionale.

La Fondazione programma l'attività di ricerca, coerentemente con il programma di ricerca sanitaria e con gli atti di programmazione regionale in materia, privilegiando i progetti eseguiti in rete e quelli sui quali possono aggregarsi più Enti, anche al fine di evitare duplicazioni di attività e dispersione dei finanziamenti.

Svolge parte attiva, in stretta relazione con il Ministro della Salute, con la Regione Lombardia e tramite gli organismi istituzionali, alla definizione degli orientamenti, alla valutazione delle attività sanitarie, alla promozione delle sperimentazioni, al fine di contribuire efficacemente all'applicazione delle cure e degli



interventi complessi, così come pone le proprie strutture e organismi a contribuire, in coerenza con la propria qualificazione, per ogni occorrenza del Servizio Sanitario Regionale.

Sviluppa, inoltre, quale compito istituzionale, la promozione e la partecipazione attiva e diretta alle attività di didattica, di formazione, di qualificazione professionale e scientifica, di addestramento del personale medico e non medico e di tutti i ruoli previsti dal Servizio Sanitario Nazionale. La Fondazione svolge, in particolare, attività di alta formazione nell'ambito delle discipline ed attività di riferimento. A tal fine, promuove e/o collabora a iniziative di scambio culturale e scientifico con Strutture, pubbliche e private, nonché con altri Paesi della comunità mondiale, tramite l'organizzazione e la partecipazione ad incontri scientifici, convegni e stage, sia all'estero, sia presso la Fondazione. Attua, in particolare, Piano di Organizzazione Aziendale Strategie misure idonee di collegamento e sinergia con altre Strutture di ricerca e di assistenza sanitaria, pubbliche e private, con le Università, con Istituti di riabilitazione e con analoghe Strutture a decrescente intensità di cura, avvalendosi, principalmente, delle reti di cui all'art. 43 della citata L. n. 3/2003, all'interno delle quali realizzare comuni progetti di ricerca, praticare comuni protocolli di assistenza, operare la circolazione delle conoscenze e del personale, con l'obiettivo di garantire al Malato le migliori condizioni assistenziali e le terapie più avanzate, nonché le ricerche pertinenti.

In collaborazione con l'Università degli Studi di Pavia, l'IRCCS Policlinico San Matteo promuove attivamente la didattica, la formazione, la qualificazione professionale e scientifica e l'addestramento dei medici e dei Professionisti sanitari, con particolare attenzione alle aree di ricerca di specifico interesse: dai trapianti alle malattie cardiologiche, da quelle pneumologiche alle ematologiche e infettive. Lavora, inoltre, sulle patologie genetiche ad alta complessità biomedica e anche sulle procedure di ecografia e radiologia interventistica di alto profilo.

### Indicatori di Produzione Scientifica

L'analisi della produzione scientifica costituisce nel mondo biomedico uno dei più importanti criteri di valutazione dell'attività di ricerca. La pubblicazione sulle più importanti ed universalmente riconosciute riviste scientifiche rappresenta, nella maggior parte dei casi, il primo riconoscimento sulla bontà degli studi fatti e dei risultati raggiunti.

Nella tabella che segue è riportato il numero di articoli scientifici dell'IRCCS Policlinico San Matteo pubblicati su Riviste Scientifiche Internazionali con Impact Factor, nel triennio 2019-2021 e l'Impact Factor complessivo annuo.

Anno	N° articoli con IF	IF totale annuale
2021	1130	7371,97
2020	1063	6484,09
2019	713	3792,84

La Fondazione intende utilizzare tutte le leve che permettano di sviluppare motivazione negli operatori, promuovendo e valorizzando le relazioni interne, con forme strutturate di partecipazione organizzativa (lavoro in équipe), coinvolgendo le diverse espressioni professionali nei processi di sviluppo e miglioramento dell'organizzazione del lavoro e della qualità dei servizi.

### Sede Legale

La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo ha sede legale a Pavia in Viale Golgi n. 19.



## Organi di governo della Fondazione

Sono Organi della Fondazione, in conformità con l'art. 11 dello Statuto:

- Presidente
- Consiglio di Amministrazione (CdA)
- Direttore Generale
- Direttore Scientifico
- Collegio di Direzione
- Collegio Sindacale

Il Consiglio di Amministrazione è composto da otto componenti di cui quattro designati dal Presidente della Regione Lombardia, uno dal Ministro competente in materia di Sanità, uno dal Sindaco del Comune di Pavia, e due dalla Provincia di Pavia

Il Direttore Generale insieme al Direttore Sanitario ed al Direttore Amministrativo costituiscono la Direzione Strategica Aziendale. I Dipartimenti Gestionali sono articolati in Unità Operative Complesse (UOC) cui afferiscono le Unità Operative Semplici (UOS), e le Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale (UOSD).

## Direttore Scientifico

Il Direttore Scientifico promuove e coordina l'attività di ricerca scientifica della Fondazione e gestisce il relativo budget, concordato annualmente con il Direttore Generale, sulla base del bilancio approvato e degli indirizzi del Consiglio di Amministrazione e la cui misura, in ogni caso, non può essere inferiore ai finanziamenti destinati alla Fondazione dal Ministero competente in materia di Sanità e da altri enti pubblici e privati per l'attività di ricerca. .

Esprime altresì parere obbligatorio al Direttore Generale sulle determinazioni inerenti le attività cliniche e scientifiche, le assunzioni e l'utilizzo del personale medico e sanitario non medico.

Coordina i piani di ricerca sulla base degli indirizzi dettati dal Ministero della Salute e tenendo conto della programmazione della ricerca scientifica.

Il Direttore Scientifico, in sintesi, attraverso la sua direzione e le funzioni e lo staff, si occupa delle seguenti attività:

- Coordinamento dei programmi di ricerca corrente e finalizzata del Ministero, e relative rendicontazioni
- Coordinamento dei programmi di ricerca oggetto di bandi competitivi promossi da enti pubblici e privati, nazionali o internazionali
- Rapporti con il Ministero della Salute in relazione all'attività di ricerca (Programmazione e Rendicontazioni annuali, site visit, coordinamento e partecipazione a iniziative, gruppi di lavoro)
- Supporto documentale ai ricercatori tramite il servizio di biblioteca e promozione della valorizzazione tramite pubblicazioni scientifiche dell'attività di ricerca
- Supporto tecnico, formativo e operativo ai ricercatori su aspetti di tipo statistico ed epidemiologico
- Supporto nella conduzione degli studi clinici sponsorizzati da aziende farmaceutiche e biomedicali



- Supporto nella conduzione degli studi clinici indipendenti promossi dalla Fondazione o da altri enti pubblici di ricerca
- Promozione di accordi di collaborazione e co-sviluppo ove possibile con enti di ricerca pubblica e privati, con aziende farmaceutiche e biomedicali, con particolare attenzione alla valorizzazione della proprietà intellettuale.
- Valorizzazione dell'attività di ricerca attraverso corsi/convegni e iniziative comunicazionali verso la comunità scientifica e con taglio divulgativo verso le comunità dei pazienti e la popolazione in generale
- Valorizzazione del personale dedicato alla ricerca attraverso percorsi formativi e di crescita professionale

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

Il CTS è nominato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Scientifico che lo presiede. Il Comitato Tecnico Scientifico ha funzioni consultive e di supporto tecnico-scientifico all'attività di ricerca, viene informato dal Direttore Scientifico sulle attività della Fondazione e formula al Consiglio di Amministrazione pareri consultivi e proposte sui programmi e sugli obiettivi della Fondazione, con particolare riferimento a quelli di carattere scientifico, nonché, in via preventiva, sulle singole iniziative di carattere sanitario.

Il CTS è un Advisory Board composto da sei membri interni (tre medici, due biologi e un tecnico di laboratorio dipendenti della Fondazione di provata e internazionalmente riconosciuta competenza scientifica), da tre esperti esterni, scelti in ambito universitario e da tre membri di nomina elettiva di cui uno non medico. I Componenti del C.T.S., ad eccezione del Direttore Scientifico, restano in carica tre anni e possono essere confermati.

Afferisce al Direttore Scientifico il Dipartimento della Ricerca, all'interno del quale vi sono le seguenti strutture:

- UOC Cardiologia 3 – Centro per le Malattie genetiche cardiovascolari
  - UOC Immunologia clinica – Malattie infettive
  - UOC Medicina molecolare
  - UOC Servizi amministrativi di supporto alle attività di ricerca
  - UOSD Grant office, TTO e Servizio di Documentazione Scientifica
  - UOSD Epidemiologia clinica e Osservatorio Salute Ospedale-Territorio
  - UOSD Biostatistica e Clinical Trial Center
  - UOSD Ematologia 3 – Cell Factory e Centro terapie cellulari avanzate
- 
- In staff al Direttore Scientifico operano Comitati, funzioni e temi e precisamente:
  - Comitato Tecnico Scientifico
  - Comitato Etico
  - UOS Malattie Rare
  - Phase 1

#### *UOSD Grant Office, TTO (Technology Transfer Office) e Servizio di Documentazione Scientifica*

La *mission*, in sinergia con i ricercatori, ha l'obiettivo di rendere più competitiva la ricerca. La Struttura fornisce informazioni e supporto nello scouting di finanziamenti pubblici e privati, nazionali e internazionali. A seguito, si assicura la protezione della proprietà intellettuale e la valorizzazione dei Risultati innovativi ottenuti dall'attività dei Ricercatori della Fondazione.

La Struttura organizza e gestisce l'accesso online all'informazione scientifica nazionale e internazionale e promuove la cultura biomedica tramite il servizio di documentazione scientifica.

L'Ufficio per il Trasferimento Tecnologico di recente introduzione. Sono stati depositati tre brevetti in collaborazione con le Università di Pavia e Torino e altri due brevetti, di proprietà del San Matteo, sono in fase di valutazione. Inoltre, è stato costituito un Ufficio di Trasferimento Tecnologico congiunto tra i quattro IRCCS Pubblici Lombardi, con l'obiettivo di sviluppare sinergie e procedure comuni. In relazione a ciò, è stato sottomesso alla Regione Lombardia un progetto di ricerca comune fra gli Istituti con l'obiettivo di sviluppare terapie cellulari innovative e potenzialmente brevettabili alla fine del progetto

#### *UOSD Biostatistica e Clinical Trial Center*

La *mission* consiste nel supportare i ricercatori su aspetti di metodologia della ricerca biomedica, in particolare su aspetti epidemiologici e statistici. La Struttura inoltre promuove l'utilizzo dei dati sanitari con finalità di ricerca con modalità innovative (big data, intelligenza artificiale). Persegue la mission di supportare i ricercatori nella gestione degli aspetti operativi della ricerca clinica condotta all'interno della Fondazione per le varie tipologie di studi, interventistici e osservazionali, sponsorizzati da enti commerciali e accademici, nel rispetto di aspetti metodologici, di norme e regolamenti, e nel rispetto di aspetti di qualità ed efficienza.

### Comitati Indipendenti

#### Comitato Etico

Il Comitato Etico (CE) è un organismo indipendente, composto dalle figure professionali previste dal D.M. Salute 8/2/2013 e dal Decreto Regionale n.5493 del 25/6/2013, che ha la responsabilità di garantire la tutela dei diritti, della sicurezza e del benessere dei soggetti coinvolti in sperimentazioni cliniche - in particolare valutando protocolli di sperimentazione clinica, gli studi osservazionali ed epidemiologici - e di fornire pubblica garanzia di tale tutela.

Il Comitato Etico svolge sia funzioni di valutazione che funzione di monitoraggio e controllo delle sperimentazioni approvate. Ove non già attribuite a specifici organismi, può svolgere anche funzioni consultive in relazione a questioni etiche connesse con le attività scientifiche ed assistenziali, allo scopo di proteggere e promuovere i valori della persona. Il Comitato Etico può, inoltre, proporre iniziative di formazione di operatori sanitari relativamente a temi in materia di bioetica. Il Comitato Etico si ispira al rispetto della vita umana così come indicato nelle Carte dei Diritti dell'Uomo, nei codici della deontologia medica nazionale e internazionale, nelle Direttive emanate dalla Commissione Europea e in particolare nella revisione corrente della Dichiarazione di Helsinki e della Convenzione di Oviedo. Tale ispirazione si declina in modo particolare nell'esprimere osservazioni in relazione a questioni etiche connesse con le attività scientifiche e assistenziali aventi lo scopo di proteggere e promuovere i valori della persona umana.

La Regione Lombardia, con decreto n.5493 del 25/6/2013, ha individuato la Fondazione I.R.C.C.S. Policlinico "San Matteo" di Pavia come sede del Comitato Etico Referente per l'Area di Pavia, con competenza sulle sperimentazioni cliniche da svolgersi in tutte le strutture sanitarie della Provincia.

Il Comitato Etico opera in applicazione della normativa vigente in materia ed il suo parere è vincolante per la realizzazione di ogni sperimentazione sull'uomo.

Il Comitato Etico è composto da membri interni ed esterni agli enti afferenti, rappresentativi di competenze multidisciplinari, che restano in carica 3 anni e l'incarico non può essere rinnovato consecutivamente più di una volta, come da disposizioni normative. Tale limitazione non si applica ai componenti ex-officio.



Il Comitato Etico è supportato da una Segreteria, con competenze sia tecnico-scientifiche che amministrative, che afferisce alla Direzione Scientifica della Fondazione nell'ambito della UOSD Servizio Amministrativo Ricerca e Sviluppo.

### **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG)**

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato costituito con Determina del Direttore Generale n. 2 /DG/0350 del 31/03/2011 ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della Legge 183 del 4 Novembre 2010, della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 Marzo 2011 relativa alle 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". Il CUG è stato successivamente costituito ex novo, con Determina del Direttore Generale n.5/D.G./1191 del 30 Novembre 2020. Il CUG esplica le proprie attività nei confronti di tutto il personale e sostituisce, unificandoli, i "Comitati per le pari opportunità" e i "Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing". In accordo con le linee guida ministeriali, il CUG si prefigge lo scopo di assicurare, nell'ambito del "lavoro", parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua. Il Comitato promuove, altresì, la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo, attraverso la proposta, agli organismi competenti, di piani formativi per tutti i lavoratori e tutte le lavoratrici, anche attraverso un continuo aggiornamento. Favorisce l'ottimizzazione della produttività, in un'ottica di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza del lavoro pubblico, migliorando le prestazioni lavorative, stimolando il senso di appartenenza ed accrescere la performance organizzativa della Fondazione (Pubblica Amministrazione) nel suo complesso, rendendo efficace ed efficiente l'organizzazione, anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni nei confronti di lavoratori e lavoratrici, garantendo un ambiente di lavoro rispettoso di tali principi. Il CUG ha una composizione paritetica, costituita da componenti designati unitariamente dalle organizzazioni sindacali firmatarie dei CC.NN.LL. vigenti, maggiormente rappresentative, ai sensi degli artt. 40 e 43 del D.Lgs. 165/2001, effettivamente presenti all'interno della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo, e da un pari numero di Componenti rappresentanti dell'Amministrazione designati dal Direttore Generale; nonché da altrettanti componenti supplenti.

Il Presidente del CUG è nominato dalla Direzione Generale. Il CUG elabora ogni tre anni il Piano di Azioni Positive (PAP) che viene approvato dalle Organizzazioni Sindacali ed adottato mediante Delibera dalla Direzione Generale. Regolamento, Codice di Comportamento ed il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) relativo al triennio 2022- 2024 sono consultabili sul sito della Fondazione (<http://www.sanmatteo.org>)

Presidente, Vice-presidente e Segretaria sono di genere femminile. Il CUG è composto da 28 componenti (effettivi e supplenti), di cui 19 di genere femminile e 9 di genere maschile; sono rappresentati i principali profili professionali presenti all'interno della Fondazione.





## Analisi di Contesto – Introduzione generale ai dati relativi al personale (2019-2021)

Al momento della rilevazione (Dicembre 2021) l'organico della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo è composto da 3522 dipendenti a tempo indeterminato e determinato di cui 2459 (69,82%) di genere femminile. La prevalenza di genere femminile la si riscontra in tutti i profili professionali (ved. Tab. 1-8 sotto riportate). La prevalenza di genere femminile emerge anche nel profilo della Dirigenza Medica (n. 572) di cui 294 (51,39%) di genere femminile, e nella Dirigenza Sanitaria (n. 70) di cui 63 (90%) di genere femminile. Questo trend si modifica nel profilo della Dirigenza Amministrativa e Tecnica (n. 16) in cui solo il 37,5% è di genere femminile. In linea con il trend Nazionale (Report Ministero della Salute – Dipartimento di Statistica “Le Donne nel Sistema Sanitario Nazionale anno 2019) e Internazionale relativo alle discipline STEM.

DIRIGENZA SANITARIA	2019			2020			2021		
	F	M	TOT.	F	M	TOT.	F	M	TOT.
MEDICI	279	288	567	287	283	570	293	278	571
ODONTOIATRI	1		1	1		1	1		1
DIR. PROF. SAN.	2		2	2		2	2		2
BIOLOGI	40	5	45	41	4	45	41	4	45
FARMACISTI	15		15	14		14	15		15
CHIMICI	1	1	2		1	1		1	1
FISICI	3	3	6	3	3	6	4	2	6
PSICOLOGI	1		1	1		1	1		1

**Tab. 1 Dipendenti Dirigenza Sanitaria suddivisi per Genere, triennio 2019-2021**

Dirigenza Ammin.	2019			2020			2021		
	F	M	TOT.	F	M	TOT.	F	M	TOT.
Dirigente Ammin.	3	6	9	3	5	8	3	5	8
Dirig. Prof. Avvocato	1		1	1		1	1		1
Dirig. Ingegnere	1	3	4	1	4	5		4	4
Dirig. Tecnica	2	1	3	2	1	3	2	1	3

**Tab. 2 Dipendenti Dirigenza Amministrativa suddivisi per Genere, triennio 2019-2021**



PROFESS. SANIT.	2019			2020			2021		
	F	M	TOT.	F	M	TOT.	F	M	TOT.
INFERMIERI	837	262	1099	877	283	1160	882	296	1178
INFERMIERI PEDIATR.	12		12	12		12	11		11
INFERMIERI DS	35	9	44	32	8	40	27	7	34
OSTETRICI	57	1	58	55	1	56	55	1	56
OSTETRICHE DS	2		2	2		2	2		2
FISIOTERAPISTI	14	3	17	14	4	18	14	4	18
AUDIOMETRISTI	2		2	2			2		2
TECNICI SAN. LAB.	76	27	103	81	25	106	82	25	107
TSLB DS	1	2	3	1	1	2	1	1	2
TEC. SAN. RAD. MED.	47	33	80	48	32	80	48	30	78
TSRM DS	0	4	4		4	4		3	3
TEC. FISIOP. CARDIO.	6	4	10	7	5	12	6	5	11
CARDIOPERF. ESP.	1		1	1		1	1		1
TEC. NEUROFISIOPAT.	8		8	8		8	7		7
NEUROFISIOPAT. ESP.	0	1	1		1	1		1	1
DIETISTA	8		8	7		7	7		7
LOGOPEDISTA	2		2	2		2	2		2
ORTOTTISTA	4		4	5		5	5		5
INF. GEN. /PUERICULTR.	31	9	40	23	6	29	22	4	23
PUERICULTRICI	4		4	4		4	3		3
ASS. SANITARIE	5		5	5		5	5		5
COLLAB. SAN. RICERCA	33	2	35	37	2	39	37	1	38
RICERCATORE SAN.	33	4	37	40	4	44	36	4	40

Tab. 3 Dipendenti Profili Professioni Sanitarie Suddivisi per Genere, triennio 2019 - 2021.

AMMINISTRATIVI	2019			2020			2021		
	F	M	TOT.	F	M	TOT.	F	M	TOT.
Assistente Ammin.	80	18	98	75	18	93	87	19	106
Coad. Amm.	67	17	84	60	14	74	57	12	69
Coad. Amm. Esp.	57	14	71	59	13	72	59	14	73
Coll. Amm. Prof.	43	11	54	48	14	62	51	14	65
Coll. Amm. Prof. Esp.	3		3	2		2	2		2

Tab. 4 Dipendenti Amministrativi Suddivisi per Genere, triennio 2019 - 2021.



PERSONALE TECN.	2019			2020			2021		
	F	M	TOT.	F	M	TOT.	F	M	TOT.
ASSISTENTE TECNICO	4	11	15	4	10	14	4	10	14
COLL. TECN. PROF.	7	5	12	7	7	14	11	8	19
COLL. TEC. PROF. ESP.		1	1		1	1		1	1
PROGRAMMATORE.	4	4	8	4	4	8	4	4	8

Tab. 5. Personale Tecnico suddiviso per Genere – triennio 2019-21

OPER. PROFESSIONALI	2019			2020			2021		
	F	M	TOT.	F	M	TOT.	F	M	TOT.
ASSISTENTI RELIGIOSI		2	2		3	3		3	3
ASSISTENTI SOCIALI	3		3	2		2	2		2

Tab. 6. Operatori Professionali suddivisi per Genere, triennio 2019-2021

OPERATORI DI SUPP.	2019			2020			2021		
	F	M	TOT.	F	M	TOT.	F	M	TOT.
OSS	356	109	465	366	112	478	365	121	486
AUSIL. SPEC.	2	1	3	2		2	2		2
OTA	4	2	6	4	2	6	3	2	5
OPER. TECN.	110	29	139	119	35	153	110	35	145
OPER. TECN. SPEC.	12	67	79	17	66	83	8	38	78

Tab. 7 Operatori di Supporto all'Assistenza suddivisi per Genere, triennio 2019-2021

OP.TECNICI SERVIZI	2019			2020			2021		
	F	M	TOT.	F	M	TOT.	F	M	TOT.
OPER. TECN. NO SAN.	94	50	144	78	44	122	74	48	122
OPER. TECN. SPEC. Bs	4	48	52	5	43	48	5	38	43
OPER. TECN. SPEC. (C)		10	10		8	8	1	9	10

Tab. 8. Operatori Tecnici addetti ai Servizi (Economale/Amministrativo/Tecnico Patrim) suddivisi per Genere, triennio 2019-2021

Questa distribuzione si mantiene sostanzialmente invariata nel tempo, anzi vi è un trend leggermente positivo a favore del genere femminile, come dimostrano i dati relativi al triennio 2019-2021.



Questa distribuzione cambia significativamente se si considerano i ruoli apicali, che sono ricoperti prevalentemente da professionisti di genere maschile (Tab. 9).

Dipartimento	Direttore		UOC	Direttore		UOSD	Responsabile	
	F	M		F	M		F	M
Medicina Diagnostica	0	1 (U)	6	1	5	1	1	0
Medicina Intensiva	0	1 (U)	7	0	7	10	3	1
Salute della Donna e del Bambino	0	1 (U)	6	2	4	3	2	1
Scienze Chirurgiche	0	1 (U)	9	1	8	2	0	4
Scienze Mediche e Malattie Infettive	0	1 (U)	16	2	14	2	3	10

**Tab. 9 Apicalità suddivisi per genere e per tipologia di struttura (anno 2021)**

Direzione Strategica	Dipartimenti		UOC	Direttore		UOS/UOSD	Responsabile	
	Direttore			F	M		F	M
	F	M						
Direzione Generale	/	/	5	2	3	0	/	/
Direzione Sanitaria	0	5(U)	7	3	4	2	1(Osp)	1(Osp)
Direzione Amministr.	1	0	5	2(Osp)	3 (Osp)	1	0	1 (Osp)
Direzione Scientifica	0	1(U)	0	/	/	1	1 (Osp)	0

**Tab. 10 Strutture afferenti alla Direzione Strategica suddivisi per genere (anno 2021)**

Dai dati riportati in tab. 10, emerge la volontà della Direzione Strategica di perseguire l'equilibrio di genere.

### Dati relativi al Top Management

Il Consiglio d'Amministrazione (CdA) è composto da otto Consiglieri di cui solo 2 di genere femminile e la presidenza è ricoperta da una figura di genere maschile; la segreteria del CdA è affidata ad una figura di genere femminile. La Direzione Strategica costituita da Direttore Generale, Direttore Sanitario e Direttore Amministrativo, è rappresentata da 3 Figure di genere maschile

Nelle sezioni successive si riportano i dati riferiti all'anno 2021, relativi alla composizione del personale, al tipo di contratto, alle qualifiche ed alle diverse tipologie di incarico ricoperto,, (cfr. tabelle 1.1-1.8) nelle quali emerge chiaramente come, presso la Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo, la posizione delle donne ed il rispetto delle pari opportunità sia ben tutelato nel pieno rispetto dei principi ordinamentali Italiani e dell'Unione Europea, che riconoscono il diritto di Uguaglianza tra Uomini e Donne e il dovere di contrastare qualsiasi forma di discriminazione negli ambiti lavorativi, come valori fondanti dei due Ordinamenti.



TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (anno 2021)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Dir. T. Determ.						1	1	2	3	
Dir. T. Indeterm.			2	3	3		3	11	18	21
Dir. S.C. T. Ind.		2		5	1				4	1
Dir. S.S. T. Ind.				1						
Direttori Non Sanitari				2	1					
Quadri DS		1	3	5	1	1	13	15	11	
Impiegati B				10	2			4	45	8
Impiegati Bs	1	4	4	4	1	2	13	18	20	6
Impiegati C		5	24	39	7	1	3	32	51	4
Impiegati D	6	35	18	21	10	23	82	81	80	14
Operai B	2		15	60	8		1	27	133	26
Operai Bs	8	32	72	78	6	14	41	113	174	35
SSN Med. T. Det.	1	9	3			2	14		1	
SSN Med. T. Ind.		53	49	54	41		76	102	55	25
SSN Med. SC T. Ind.			5	3	3			1		3
SSN Med. SS T. Ind.			4	8	11			1	7	4
Infermieri C				3	1				14	8
Infermieri D	70	74	84	63	6	159	213	276	274	24
Infermieri DS			2	5					27	2
Ausiliari A									2	
Convenzioni D							2	2		
<b>Totale personale</b>	90	212	265	353	94	208	466	675	917	178
<b>% sul personale complessivo</b>	2,60	6,13	7,66	10,20	2,71	6,01	13,47	19,51	26,51	5,14

Se si analizza nel dettaglio la “Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento” (Tabella 1.1), emerge in modo evidente che il numero di dipendenti di genere femminile (2444-70,68%), è notevolmente superiore rispetto ai dipendenti di genere maschile (1014 – 29,32%). Tuttavia, se questo dato, di per sé non risulta particolarmente incisivo, in quanto all’interno della composizione del personale rientrano profili professionali, quali quello di infermiere/ostetriche che, storicamente, sono stati oggetto di scelte da parte di donne più che di uomini, il dato risulta indubbiamente interessante, se ci si sofferma sul profilo di Dirigente Medico nel quale, emerge una preponderanza di figure professionali di genere femminile.

Il dato relativo alla dirigenza medica risulta ancora più rilevante se si osserva la ripartizione per età di tali figure in servizio; risulta infatti che la presenza di genere femminile è maggiormente rappresentata nelle fasce di età più giovani (da 31 a 40 anni e da 41 a 50 anni) a dimostrazione che vi è una correlazione diretta fra le nuove assunzioni, generalmente giovane e l’attuale popolazione dipendente nel profilo, che rileva come, statisticamente, il numero di professionisti medici assunti sia sempre più costituito da donne. Questi dati



dimostrano, in modo incontrovertibile, l'assenza di discriminazione (uomo donna) da parte dell'Amministrazione.

Purtroppo, ad oggi gli incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa (U.O.C.) e di Unità Operativa Semplice (U.O.S.) sono ancora a favore del genere maschile; al riguardo, va segnalato che trattasi di incarichi attribuiti attraverso concorsi pubblici per titoli ed esame, è quindi intuibile che i professionisti più anziani, ad oggi la maggioranza, sono in possesso di un numero più elevato di titoli ed in possesso di competenze superiori, che consentono loro di superare il concorso ed ottenere l'incarico. Va sottolineato, inoltre che, essendo in essere una convenzione tra Fondazione e Università degli Studi di Pavia, molti incarichi apicali (Direttori di U.O.C.) vengono assegnati, dall'Università, sempre a seguito di concorso, a Medici Universitari. Per quanto riguarda gli incarichi apicali negli altri profili dirigenziali la differenza tra i due generi si riduce notevolmente: su 13 UOC, 5 sono ricoperte da professioniste di genere femminile. Inoltre, tra i Direttori di Dipartimento vi è una Figura di genere femminile.

**TABELLA -1.2 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Indennità Funzione (Pos. Org.)	5	25,00	20	28,99	25	28,09
Indennità Coordinamento	15	75,00	49	71,01	64	71,91
<b>Totale personale</b>	<b>20</b>	<b>22,47</b>	<b>69</b>	<b>77,53</b>	<b>89</b>	<b>100,00%</b>

**TABELLA 1.2.1 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE E PER FASCE D'ETA'**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Indennità di Funzione (Pos. Org.)			3	2		5	25,00		2	5	11	2	20	28,99
Indennità di Coordinamento			2	12	1	15	75		2	6	39	2	49	71,01
<b>Totale</b>			<b>5</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>22,47</b>		<b>4</b>	<b>11</b>	<b>50</b>	<b>4</b>	<b>69</b>	<b>77,53</b>

L'assenza di discriminazione ci viene fornito dai dati riportati nelle "Tabelle 1.2 e 1.2.1. - Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartita per genere", nella quale emerge che il numero di donne con Incarichi di Coordinamento o Posizione Organizzativa, risulta essere, tre volte superiore (Incarichi di Coordinamento) e quattro volte superiore (Incarichi di Posizione Organizzativa) rispetto a quello degli uomini con lo stesso tipo di posizione e responsabilità.

**TABELLA 1.3 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Permanenza nel profilo e livello														
Inferiore a 3 anni	80	63	39	22	4	212	27,60	182	156	84	37	2	465	21,96
Tra 3 e 5 anni	5	32	14	7	3	61	7,94	22	75	24	15	2	138	6,57
Tra 5 e 10 anni		17	20	13		50	6,51	1	50	57	32	4	144	6,86
Superiore a 10 anni		36	132	243	34	445	57,94		91	394	751	120	1356	64,60
<b>Totale</b>	89	148	205	285	41	768		205	372	559	835	128	2099	
<b>Totale %</b>	3,10	5,16	7,15	9,94	1,43		26,79	7,15	12,97	19,49	29,12	4,46		73,21

Ulteriore elemento che evidenzia l'assenza di discriminazione viene fornito dai dati riportati nella *Tabella 1.3. - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere* nella quale si evidenzia una permanenza nel profilo pressoché sovrapponibile fra le figure professionali di genere maschile e di genere femminile, con una differenza che va da circa 1 punto percentuale e 5,5, a favore di una minor permanenza del personale femminile nel medesimo livello (prevalentemente nel livello inferiore a 3 anni ed in quello tra 3 e 5 anni), indice di una progressione di carriera più celere.

**TABELLA 1.4 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di Studio	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Laurea Breve							0,00					1	1	0,29
Laurea		2		8	4	14	5,76		1	1	14	20	36	10,43
Specializzazione Post Laurea	1	62	60	58	48	229	94,24	3	93	115	68	29	308	89,28
<b>Totale</b>	1	64	60	66	52	243		3	94	116	82	50	345	
<b>Totale %</b>	0,17	10,88	10,20	11,22	8,84		41,33	0,51	15,98	19,72	13,94	8,50		58,67



TABELLA 1.5 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di Studio	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Scuola Media Inferiore	10	35	94	172	21	332	43,06	16	51	164	399	83	713	33,97
Diploma di Scuola Media Superiore	3	16	69	92	16	196	25,42	9	38	252	384	37	720	34,30
Laurea I Livello	73	88	36	15	3	215	27,89	174	231	99	34	4	542	25,82
Laurea II Livello	3	9	6	6	2	26	3,37	6	50	42	16	4	118	5,62
<b>Totale</b>	89	148	205	287	42	768		205	372	559	835	128	2099	
<b>Totale %</b>	3,10	5,15	7,14	10,00	1,46			7,14	12,96	19,47	29,09	4,45		
Master I Livello		4	5	14	1	24	3,12	4	9	11	50	4	78	3,71
Master II Livello				2		2	0,26		2	2	2		6	0,28
Dottorato di Ricerca			1			1	0,13					1	1	0,05

Considerazioni analoghe a quelle espone nei paragrafi precedenti si possono desumere dalla *Tabella 1.4. – “Personale dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio”* dalla quale si evince, che è numericamente superiore il numero di professionisti di genere femminile in possesso di un titolo di studio superiore (Laurea, Specializzazione Post Laurea e Dottorato) rispetto al numero di unità di genere maschile con analogo titolo di studio.

E questo è maggiormente rappresentato nella *Tabella 1.5 “Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio”*. Degno di nota il fatto che all’interno del comparto confluiscono varie tipologie di dipendenti, dagli Operatori Tecnici e Operatori di Supporto all’Assistenza prevalentemente in possesso di Diploma di Scuola Media Inferiore, agli Amministrativi, in possesso di Diploma di Scuola Media Superiore, a Professionisti/e Sanitari/e (Infermieri/e, Ostetriche, Figure Tecniche e di Riabilitazione delle Professioni Sanitarie) molte delle quali in possesso di Laurea, Laurea Magistrale, Master di I e di II Livello; tra questi ultimi prevale fortemente il genere femminile





## Conciliazione Vita/lavoro

Rispetto alla tematica “Conciliazione Vita/Lavoro, si riportano, di seguito, i dati relativi al ricorso al lavoro a tempo parziale, per genere e classi di età;

**TABELLA 1.6 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Tempo Pieno	89	209	263	352	94	1007	99,31	206	453	622	840	170	2291	93,74
Part Time >50%	1	2	2			5	0,49	2	12	52	75	8	149	6,10
Part Time <=50%		1		1		2	0,20		1	1	2		4	0,16
<b>Totale</b>	90	212	265	353	94	1014		208	466	675	917	178	2444	
<b>Totale %</b>	2,60	6,13	7,66	10,20	2,71		29,32	6,01	13,47	19,51	26,51	5,14		70,68

**TABELLA 1.7 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'**

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time Orizzontale	1	2	2			5	4,17	2	9	47	71	7	136	27,25
Personale che fruisce di part time Verticale							0,00		2	5	5	1	13	2,61
Personale che fruisce di part time Misto		1		1		2	0,83		2	1	2		5	1,00
Personale che fruisce di Asp. Sindacale con Serv.		1		1		2	1,67							0,00
Personale che fruisce di orari flessibili		10	26	64	12	112	93,33	2	46	91	181	25	345	69,14
<b>Totale</b>	0,16	2,10	4,52	10,66	1,93	120		0,64	9,53	23,26	41,84	5,33	523	



TABELLA 1.7.1 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE, ETA' E QUALIFICA

Classi età	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot
Personale che ha fruito del Lavoro Agile												
Amministrativi Dirigenza				1		1						
Amministrativi Comparto	2	1	3	4	1	11	2	15	15	34	3	69
Sanitari Comparto	1					1		10	15	7		32
Tecnici Comparto	1		2	3	1	7		3	4	8		15
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>34</b>	<b>49</b>	<b>3</b>	<b>116</b>

Dall'analisi dei dati riportati nelle Tabelle 1.6 e 1.7 emerge che la il lavoro in regime *part time* è fruito in modo preponderante da personale di genere femminile nella misura del 95,65%, rispetto a quella maschile che si attesta intorno al 4,34%. Prevale il part time orizzontale. Colpisce il dato che i soggetti maschili, che scelgono il part-time, rientrano nelle fasce d'età più giovani (<30 a 50 anni), a differenza del genere femminile in cui la fruizione del part time si concentra prevalentemente nella classe d'età compresa tra 41 e 60 anni. Nella Tabella 1.7 emerge inoltre che il genere femminile fruito di orari flessibili in rapporto nettamente superiore (3 volte superiore) rispetto al genere maschile e la categoria professionale che usufruisce maggiormente del lavoro agile è quella relativa agli Amministrativi del Comparto (Tab. 1.7.1)

TABELLA 1.8 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI SUDDIVISI PER GENERE ED ETA'

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Tot	%
Tipo Misura conciliazione														
Permessi L. 104/92 Giornalieri	16	43	521	1169	331	2080	43,44	15	151	2739	4964	864	8933	32,88
Permessi Orari L. 104/1992		420		1802		2222	46,41			3248	6358	1057	10663	39,25
Permessi Parentali Giornalieri	7	107	311	39		464	9,69	508	5375	1331			7214	26,55
Permessi Parentali Orari			22			22	0,46		21	338			359	1,32
Totale	23	570	854	3010	331	4788		523	5747	7656	11322	1921	27169	
<b>Totale %</b>	<b>0,07</b>	<b>1,78</b>	<b>2,67</b>	<b>9,41</b>	<b>1,03</b>			<b>1,63</b>	<b>17,98</b>	<b>23,95</b>	<b>35,42</b>	<b>6,01</b>		



Altro dato che colpisce è quello relativo a– “Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere” riportati in Tabella 1.8, nella quale emerge chiaramente che il genere femminile fruisce in maniera preponderante di tali congedi e permessi, rispetto al genere maschile; ovviamente le fasce d’età maggiormente rappresentate, per quanto concerne i congedi parentali giornalieri, dato correlato alla maternità, sono quelle più giovani, che rientrano tra < a 30 fino a 50 (26,55%); mentre rispetto ai Permessi L.104/1992 – giornalieri ed orari, si evidenzia una alta percentuale di soggetti di genere femminile che ne fruiscono, rispettivamente 32,88% e 39,25% prevalentemente nelle fasce d’età comprese tra 41 e 60 anni, sicuramente correlato all’assistenza a Familiari anziani/fragili.

Da sottolineare inoltre che a tutti i Professionisti afferenti al Comparto Sanità (n. 72, di cui 53 di genere femminile) sono stati concessi Permessi Retribuiti per il Diritto allo Studio – 150 ore) per l’anno solare 2021, per la frequenza a Master di I Livello o a Laurea di II Livello.

Dai dati sopra riportati emerge chiaramente come la Fondazione promuova e faciliti la partecipazione a corsi di studio, ma emerge fortemente anche la grande forza di volontà, la motivazione ed il desiderio delle professioniste sanitarie di migliorare il proprio livello culturale, nonostante l’impegno lavorativo e familiare; traspare il forte desiderio delle donne di affermarsi nell’ambito lavorativo.

#### **Parità e Pari Opportunità rispetto agli aspetti economici**

Per quanto concerne il “*Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento*” dai dati riportati nella Tabella 1.9, pur evidenziando che la Fondazione garantisce uguale trattamento economico a tutti i suoi dipendenti, con riferimento ai diversi profili esistenti, si può evidenziare che le differenze retributive rilevate derivano, in gran parte, da una differenza nell’anzianità di servizio e, se ci si concentra su alcuni profili “core” come “Dirigente Medico” o “Infermiere Cat. D” a tempo indeterminato, si può notare come le differenze retributive medie siano estremamente ridotte (4 punti percentuali circa).

**TABELLA 1.9 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento		UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
				Retribuzione netta media	Retribuzione netta media
Dir.	T. Det.	0,00	45.192,62	45.192,62	0,00
Dir.	T. Ind.	61.406,13	64.228,99	2.822,86	4,59
Dir. SC	T. Ind.	71.779,00	82.601,71	10.822,71	15,07
Dir. SS	T. Ind.	59.533,74	51.698,43	7.835,31	13,16
Direttori		121.295,64	0,00	121.295,64	100,00
Quadri	Ds	29.321,64	28.871,68	449,96	1,53
Impiegati	B	21.439,19	21.523,23	84,04	0,39
Impiegati	Bs	21.848,17	22.824,38	976,21	4,66
Impiegati	C	25.903,85	25.960,51	56,66	0,21
Impiegati	D	28.252,25	27.407,24	845,01	2,99
Operai	B	21.838,21	21.590,37	247,84	1,13
Operai	Bs	23.872,40	23.579,05	293,35	1,22
SSN Med.	T. Det.	58.257,77	57.164,46	1.093,31	1,87
SSN Med.	T. Ind.	72.732,40	70.076,58	2.655,82	3,65
SSN Med. SC	T. Det.	108.435,16	106.450,85	1.984,31	1,82
SSN Med. SS	T. Ind.	86.157,79	84.627,65	1.530,14	1,77
Infermieri	C	25.802,91	27.613,32	1.810,41	7,01
Infermieri	D	31.247,84	29.944,29	1.303,55	4,17
Infermieri	Ds	34.758,25	34.028,50	729,75	2,09
Ausiliari	A	0,00	20.048,96	20.048,96	0,00
Convenzioni	D	0,00	21.935,09	21.935,09	0,00

Per quanto concerne il “Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento” dai dati riportati nella Tabella 1.9, pur evidenziando che la Fondazione garantisce uguale trattamento economico a tutti i suoi dipendenti, con riferimento ai diversi profili esistenti, si può evidenziare che le differenze retributive rilevate derivano, in gran parte, da una differenza nell’anzianità di servizio e, se ci si concentra su alcuni profili “core” come “Dirigente Medico” o “Infermiere Cat. D” a tempo indeterminato, si può notare come le differenze retributive medie siano estremamente ridotte (4 punti percentuali circa).

### Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca scientifica

#### Riorganizzazione delle figure professionali di supporto alla ricerca sanitaria “Piramide”

Con la L 205/2017 (Legge di Bilancio 2018) è stato istituito presso gli IRCCS “un ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria” (c.d. “Piramide”). La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo è stato il primo IRCCS pubblico ad arruolare, nel mese di Dicembre 2019, 73 Ricercatori e personale di supporto alla ricerca della piramide, grazie allo sforzo congiunto della Direzione



Scientifica, Direzione Generale e Direzione Amministrativa. Nel 2020, grazie ad un emendamento della legge, è stato possibile arruolare altri 13 ricercatori. Ora sono in corso lavori congiunti fra i vari IRCCS per definire anche gli aspetti della premialità, che dovrebbe gratificare i ricercatori più attivi e la pubblicazione di un nuovo bando per altri 20 posti. Di seguito si riportano i dati relativi al triennio 2019-2021

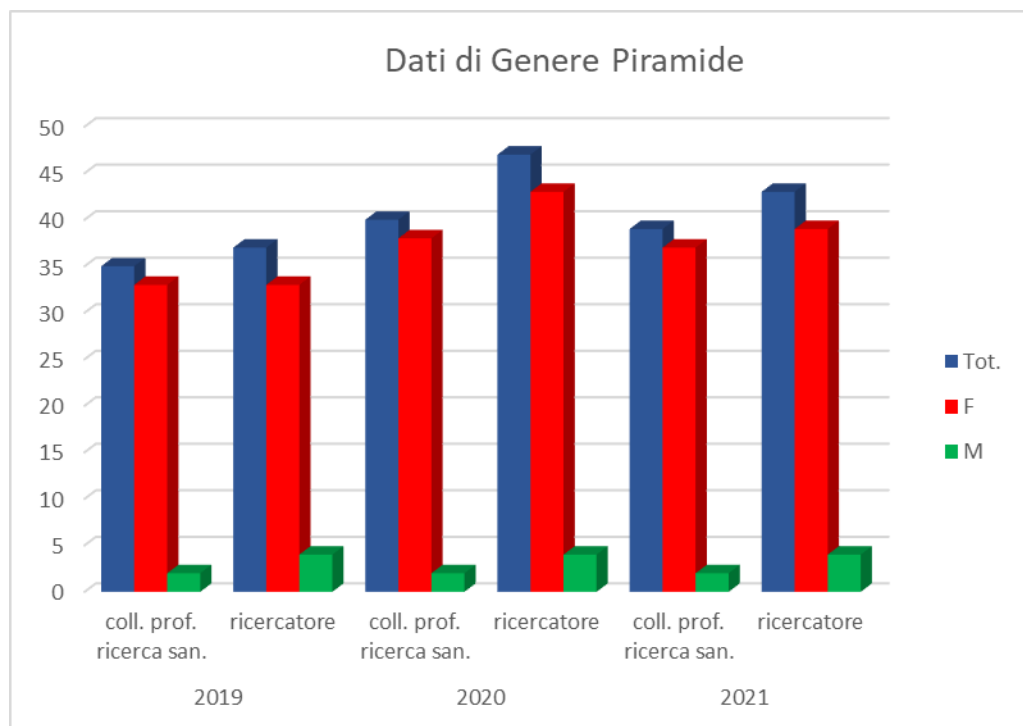


Fig. 1 Dati di Genere Figure Professionali inseriti nella Piramide di Ricerca



## CONTRATTISTI ANNO 2021

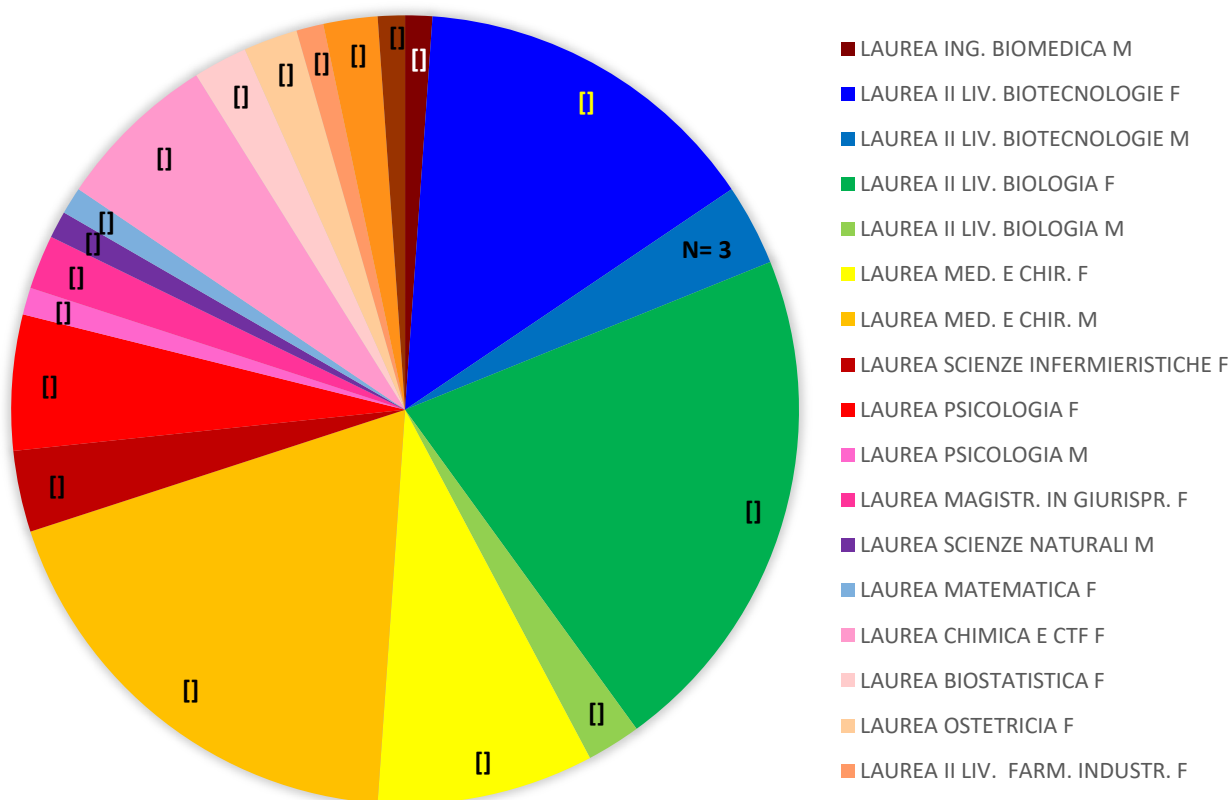


Fig. 2. Professionisti a Contratto suddivisi per Profilo Professionale e Genere.

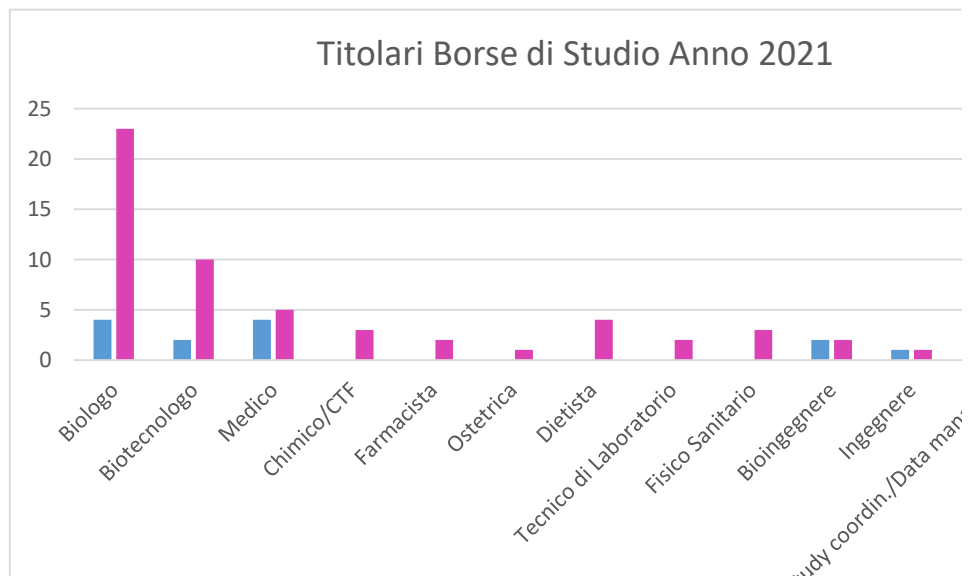


Fig. 3. Titolari Borse di Studio Anno 2021 suddivisi per Genere e per Profilo Professionale



Il Piano Assunzioni 2021 prevede l'assunzione di 23 Ricercatori o Collaboratori di Ricerca Sanitaria nel corso del 2022.

Inserire Indicatori di Produzione Scientifica triennio 2019-2021 IF? Ma c'è suddiviso per genere e per età?  
Titolari Progetti di Ricerca suddivisi per Genere Chiedere al Dr. Curti

### Piano di Uguaglianza di Genere - Aree di Intervento

L'attuazione di un progetto finalizzato all'ottenimento di un equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce la principale strategia Europea per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Si tratta di un approccio di sistema che prevede l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure attuative e dei programmi di spesa, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni. Perseguire l'equilibrio di genere significa rendere le politiche capaci di tener conto delle differenze di genere che, nella nostra società, sono trasversali a tutte le altre (disabilità, età, religione, etnia, orientamento sessuale). La corretta consapevolezza della realtà sociale, più complessa di quanto si consideri comunemente, deve indurre a cercare di offrirne una rappresentazione più fedele, che dia conto delle differenze nei comportamenti degli uomini e delle donne. Tale rappresentazione è punto di partenza per tutte le politiche, con l'obiettivo di trasformare le strutture e le organizzazioni istituzionali e sociali nella direzione di una maggior equità per gli uomini e per le donne. Sono ormai consolidate le evidenze relative ai vantaggi di organizzazioni inclusive, in termini sia di motivazione, sia di coinvolgimento, sia di senso di identità della forza lavoro. In ambito di ricerca, l'eterogeneità ed inclusività dei gruppi di lavoro favorisce l'innovazione, attraverso il confronto di esperienze, approcci e prospettive differenti. I cambiamenti già in atto e la rapida evoluzione nel mercato globale del lavoro e della ricerca non possono che premiare un'organizzazione aperta, inclusiva e orientata a premiare professionalità e competenza di chi vi opera. Infine, inclusività e segnatamente uguaglianza di genere a tutti i livelli della leadership sono elementi di crescente importanza nella valutazione di credibilità e reputazione di una organizzazione. Anche la Comunità Europea, nell'ambito dei Programmi di Ricerca e Innovazione Horizon 2020, supporta lo sviluppo di policy di eguaglianza di genere con il progetto TARGET (Taking A Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation).

I GEPs sono strumenti strategici, operativi e individualizzati che consentono di definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per attuare nella pratica la parità di genere. Con questo termine non si intende che uomini e donne debbano essere uguali o in ugual numero, ma che - a parità di competenze - abbiano pari accesso alle stesse opportunità, pur conservando le loro peculiarità. Nelle loro versioni più efficaci, i GEPs includono indicatori studiati per misurare il conseguimento degli obiettivi generali e specifici e prevedono la pianificazione di specifici corsi di formazione sulle competenze di genere per le figure coinvolte, per assicurare un'adeguata attuazione del piano.

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

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

I GEPs sono oggi il principale strumento per influenzare il cambiamento istituzionale sistematico attraverso:



- individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane nella governance istituzionale
- destinazione dei fondi per la ricerca

## Gender Equality Plan della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo

L'analisi di contesto effettuata e le evidenze emerse sono alla base del GEP della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo per il triennio 2022-2024; esso individua cinque macro-aree, sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi declinati all'interno delle macro aree di intervento individuate, sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione Europea quali ambiti prioritari di intervento, da effettuare nell'arco del triennio e monitorati mediante Report Annuali

### Le Key Area del Gender Equality Plan

- A. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;**
- B. Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali;**
- C. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;**
- D. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;**
- E. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali**

Nella definizione del GEP sono state coinvolte differenti strutture organizzative che hanno consentito, come risultato prioritario, lo sviluppo dell'analisi di contesto della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo

il Gender Equality Team, per la definizione del GEP, si è confrontato con la Direzione Strategica e la Direzione Scientifica in diversi incontri al fine di raccogliere informazioni e concordare azioni utili per la predisposizione del presente documento.

Sulla base dell'analisi di contesto, che restituisce una rappresentazione del personale dell'Azienda in chiave di genere, sono stati individuati gli obiettivi che afferiscono alle cinque aree indicate dalla Commissione Europea come ambiti di intervento.

Per ogni area sono stati formulati obiettivi specifici e relative azioni di miglioramento, monitorati mediante Report annuali, individuando le figure e le strutture responsabili per l'implementazione di ogni azione proposta, destinatari diretti, indicatori, Responsabile e Timing.

### Gli Obiettivi

#### **A. Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata**

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

**Progetto "Lavoro Agile"** Con il termine smart working si intende una soluzione organizzativa che consenta lo svolgimento parziale della prestazione lavorativa in un luogo diverso dalla sede di assegnazione. La finalità è quella di agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita ed esigenze organizzative. Questa modalità è stata adottata dalla Fondazione nella fase di emergenza correlata alla pandemia da SARS CoV2 con provvedimento n. 5/D.G./1066 del



30/10/2020 apposita Direttiva atta ad individuare le attività oggetto di lavoro agile e a disciplinarne l'effettiva esecuzione. La validità di Tale disciplina è stata fissata fino al 18/01/2021 e successivamente prorogata fino al 19/04/2021 con provvedimento n. 5/D.G./39 del 19/01/2021.

Con riferimento al 2022, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 263, comma 4-bis, del D.L. 19 Maggio 2020, n. 34 che prevede l'adozione del Piano Organizzativo di Lavoro Agile (P.O.L.A.), la Fondazione intende implementare un Progetto di Lavoro Agile.

Il progetto prevede: 1. Stesura di un regolamento che disciplini lo smart working in collaborazione con la UOC Sviluppo e Gestione Risorse Umane, la Direzione Medica di Presidio, la Direzione Professioni Sanitarie, il CUG, la S.C. Sistemi Informativi Aziendali e le OO.SS.; 2. Interpello rivolto ai dipendenti e alle dipendenti a tempo indeterminato le cui figure professionali siano compatibili con lo smart working. Valutazione delle richieste da parte di una commissione ad hoc, precedentemente stabilita nella stesura del Regolamento, ed individuazione di dipendenti idonei al progetto sperimentale. 3. Avvio del progetto (1 anno) con valutazione intermedia (a 6 mesi) da parte di una commissione ad hoc precedentemente stabilita nella stesura del Regolamento. Valutazione finale. I risultati ottenuti permetteranno di rivedere specifici aspetti del progetto, ottimizzando la programmazione dei due anni successivi. La Fondazione si riserva di valutare ulteriori azioni in materia di lavoro agile, al fine di adeguare la propria disciplina interna, anche tenendo conto dell'attuale situazione pandemica. Quanto sopra, fatto salvo eventuali proroghe o disposizioni adottate a livello nazionale.

#### **B. Favorire l'equilibrio di genere nella leadership e negli Organi Decisionali**

È ormai dimostrato che l'equilibrio di genere all'interno di un organismo decisionale, sia esso una commissione o un CdA aziendale, porta ad una maggiore obiettività e qualità decisionale e ad una maggiore efficienza operativa. Per favorire l'equilibrio di genere all'interno degli organismi decisionali della Fondazione si propongono quindi le seguenti azioni:

#### **C. Uguaglianza di Genere nel Reclutamento e nelle Progressioni di Carriera**

Gli obiettivi di questa macro-area si prefiggono di rimuovere le barriere organizzative e culturali nel percorso di carriera delle donne e di cercare di colmare il gap di genere esistente negli incarichi professionali della Dirigenza e delle Professioni Sanitarie.

**C.1 Comitato Tecnico Scientifico.** Il Comitato Tecnico Scientifico (CTS) è nominato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Scientifico che lo presiede. Il Comitato Tecnico Scientifico ha funzioni consultive e di supporto tecnico-scientifico all'attività di ricerca, viene informato dal Direttore Scientifico sulle attività della Fondazione e formula al Consiglio di Amministrazione pareri consultivi e proposte sui programmi e sugli obiettivi della Fondazione, con particolare riferimento a quelli di carattere scientifico, nonché, in via preventiva, sulle singole iniziative di carattere sanitario. Attualmente il Comitato è composto da sei membri interni (tre medici, due biologi e un tecnico di laboratorio dipendenti della Fondazione di provata e internazionalmente riconosciuta competenza scientifica), da tre membri esperti esterni, scelti in ambito Universitario e da tre membri di nomina elettiva di cui uno non medico; di questi n 4 sono di genere femminile. Il Direttore Scientifico (di genere Maschile) svolge la funzione di Presidente del CTS. L'attuale rapporto è 8 Componenti di Genere Maschile e 4 Componenti di genere Femminile. Si propone che, nel rinnovo del Comitato, previsto nel 2022, l'incarico di Vice Presidente sia ricoperto da una figura di genere femminile, ovviamente in possesso di competenze



di alto livello scientifico-professionale scelta dal Direttore Scientifico. Vengano inoltre individuate e scelte dal Direttore Scientifico due figure di genere femminili, tra le candidature presentate, sempre nel rispetto delle competenze sotto il profilo scientifico, tecnologico e professionale e sulla base dei programmi presentati. L'obiettivo è quello di incrementare la rappresentanza femminile all'interno del Comitato Tecnico Scientifico, in un'ottica di equilibrio di genere.

## C.2 Comitato Etico

Attualmente il Comitato Etico è costituito da 30 Componenti di cui 10 (33%) di genere femminile (Deliberazione n. 4/C.d.A./0001 del 25/01/2017; Deliberazione n. 5/C.d.A./0034 del 02/04/2019; Deliberazione n. 5/C.d.A./00132 del 24/10/2019; e Deliberazione n. 5/C.d.A./0131 del 26/11/2020). Va sottolineato che a questo Comitato Etico afferiscono, oltre alla Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo, altre 9 Strutture (Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Nazionale C. Mondino di Pavia, ASST di Pavia, ATS di Pavia, Università di Pavia, Fondazione CNAO – Centro Nazionale di Adroterapia Oncologica, Azienda di Servizi alla Persona (ASP), Istituti Clinici di Pavia e Vigevano ed altre Strutture Sanitarie), 10 Componenti sono pertanto ex Ufficio, dei quali 4 di genere femminile. Presidente e Vice-Presidente sono di genere maschile. La funzione di Responsabile della Segreteria Scientifica del Comitato Etico è ricoperta da una figura di genere femminile. Si propone che, nel rinnovo del Comitato, il Direttore Scientifico e la Direzione Strategica, nell'ambito della valutazione delle candidature, si pongano l'obiettivo di conseguire un maggior equilibrio di genere.

## C.3 Commissioni Procedure Concorsuali

Per quanto concerne la "Composizione di Genere nelle Commissioni Concorsuali, nell'anno 2021 sono state espletate 10 Procedure Concorsuali. La composizione della commissione è risultata conforme alla normativa sulla composizione delle Commissioni di Esame e di Concorso (art. 57 c.5.1 lettera a del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165) che prevede, quando possibile, che almeno un terzo dei componenti delle medesime sia di genere femminile, in 6 procedure concorsuali; in 3 Commissioni la composizione è stata di un componente di genere femminile su 4 Commissari ed in una, riguardante l'attribuzione di incarico quinquennale per Direttore di UOC, non è stata inserita nessuna figura di genere femminile, in quanto, nonostante innumerevoli tentativi, non è stato possibile reperire una Dirigente di UOC della disciplina in oggetto, sul territorio nazionale. In una sola Commissione il Presidente era di genere femminile.

In merito alle Procedure Selettive per il conferimento di "Incarichi di lavoro autonomo di natura professionale", nel corso dell'anno 2021 ne sono state espletate n. 45 per Contratti a Partita Iva e n. 44 per Borse di Studio a supporto della Ricerca; di queste, solo in 24 (53,3%) per la prima tipologia di Procedura Selettiva e n. 25 su 44 (56,8%) per la seconda tipologia, è stata rispettata la normativa di riferimento. La difficoltà ad inserire una figura di genere Femminile è da attribuire alla tipologia di composizione della Commissione di Valutazione che prevede la Figura del Direttore Scientifico (in qualità di Presidente), il Direttore della UOC presso la quale viene bandito l'incarico ed il/la responsabile del Progetto.

Si propone di predisporre appositi strumenti di monitoraggio per assicurare il rispetto della normativa sulla composizione delle Commissioni di Esame e di Concorso (art. 57 c.5.1 lettera a del D.Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165) che preveda, quando possibile, che almeno un terzo dei componenti delle medesime sia di genere femminile.



#### C.4 Convegni e Corsi di formazione organizzati dalla Fondazione

Per quanto concerne i Convegni organizzati dalla Fondazione, si propone di inserire raccomandazioni, all'interno della modulistica in uso, orientate al rispetto dell'Equilibrio di Genere nella scelta di Relatori/Relatrici e Moderatori/Moderatrici.

La Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo intende favorire per i propri dipendenti una formazione utile che sviluppi le risorse umane promuovendone le competenze; una formazione consapevole di dimensioni non solo prettamente tecnico specialistiche, ma anche relazionali, gestionali e manageriali; una formazione che sostenga le fasi della programmazione e pianificazione strategica; una formazione efficace ed efficiente che persegua l'obiettivo del miglioramento continuo.

La UOS Formazione e Sviluppo Competenze, in collaborazione con la Direzione Scientifica, la Direzione Sanitaria, la Direzione Medica di Presidio, la Direzione Professioni Sanitarie ed il CUG, promuoverà corsi orientati ad aumentare e migliorare le conoscenze metodologiche di approccio alla Ricerca Clinica e provvederà ad organizzare percorsi di mentoring articolati in attività seminariali di gruppo su temi specifici quali: Leadership, Comunicazione, Decision Making, Problem Solving, Empowerment. Le attività formative saranno svolte sia da Professioniste di genere Femminile presenti all'interno della Fondazione, in possesso di Competenze Specifiche rispetto alla tematica da trattare, sia da Figure Esperte esterne, sulla base di quanto già previsto nel Piano Triennale Azioni Positive (PTAP) 2022-2024 e nel Piano Formativo Aziendale. Il monitoraggio delle attività avverrà attraverso l'ausilio di strumenti di rilevazione (schede strutturate descrittive, questionari ed altri strumenti) che consentano l'analisi ed il report dei risultati. I risultati attesi sono: acquisizione di un maggior grado di consapevolezza del ruolo e delle funzioni da parte di ciascuna partecipante, arricchimento delle competenze rispetto alle soft skills indispensabili per ricoprire ruoli ad elevata responsabilità manageriale.

#### D. Integrazione della Dimensione di Genere nella Ricerca

Gli obiettivi di questa macro-area si prefiggono di promuovere l'integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca.

L'integrazione della prospettiva di genere nei protocolli clinici e nei programmi di ricerca rappresenta un aspetto di estrema importanza per la Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo, in linea con i documenti Nazionali ed Europei che illustrano come la prospettiva di genere contribuisca alla qualità dei risultati della ricerca.

I tre livelli di valorizzazione della parità di genere secondo i principi di Horizon Europe sono:

- sviluppo e implementazione di un GEP,
  - miglioramento del bilanciamento di genere nelle organizzazioni (ed un equilibrio di genere nelle componenti dei gruppi di ricerca,
  - integrazione della dimensione di genere nel contenuto della Ricerca. (considerato un criterio di eccellenza).
- Va sottolineato che l'integrazione della prospettiva di genere nei protocolli clinici e di ricerca sta diventando un elemento sempre più prioritario.



La Medicina di Genere è considerata un pilastro fondamentale nella costruzione di sistemi sanitari innovativi, fondati sull'appropriatezza delle cure e su percorsi dedicati per l'uomo e la donna. In tale contesto, la Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo è sensibile a tale tematica ed ha cercato di attivare percorsi della Medicina di Genere nelle diverse specialità cliniche e nelle attività di ricerca e formazione.

Nell'ambito della ricerca scientifica, la Fondazione è impegnata nello studio delle cosiddette "patologie di genere" e dei fattori di rischio genere-specifici, con l'obiettivo di esplorare sempre più le frontiere della medicina personalizzata, sia con specialisti dei settori Endocrinologico/Malattie Metaboliche che dei Settori Cardiovascolare e Oncologico.

L'impegno della Fondazione nell'ambito della medicina di genere si manifesta anche con la partecipazione di referenti aziendali al Gruppo di Approfondimento Tecnico Regionale sulla Medicina di Genere. Nel 2021 la Fondazione ha ricevuto da Fondazione Onda (Osservatorio Nazionale sulla Salute della Donna e di Genere) 3 Bollini Rosa, questo sta ad indicare che la Fondazione si impegna, da anni, nell'offrire servizi dedicati alla prevenzione, diagnosi e cura delle principali patologie Femminili, mettendo le Donne al centro dei processi di cura, attraverso un approccio multidisciplinare, che vede il coinvolgimento di diverse strutture.

#### **D.1 Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca**

Per perseguire tale obiettivo, la Direzione Scientifica si propone di effettuare una mappatura di tutte le Figure Professionali coinvolte nella Ricerca o a supporto della Ricerca, a qualsiasi titolo.

#### **D.2 Promuovere la valorizzazione di Ricercatrici in qualità di Responsabili di Progetti di Ricerca**

Favorire la partecipazione di Ricercatrici ai Bandi di Ricerca finalizzata, supportandole nella presentazione dei progetti di ricerca

#### **D.3 Promozione di Workshop ed Istituzione di un Evento Annuale "The Women's Career"**

La Fondazione, attraverso la Direzione Scientifica, si impegna ad organizzare Workshop condotti da Figure Professionali di Genere Femminile e Maschile, di diverse discipline, a cadenza mensile, che prevedono una sessione di discussione, finalizzate a stimolare il pensiero riflessivo dei partecipanti, in un'ottica di miglioramento della pratica clinica, sempre più basata sui risultati che emergono dalla Ricerca. Si propone inoltre, alla Direzione Scientifica della Fondazione, di promuovere, annualmente, un convegno/evento volto a mettere in evidenza Professioniste di genere femminile che hanno portato a termine progetti/percorsi di eccellenza sotto il profilo scientifico o professionale.

#### **D.4 Regolamento Borse di Studio**

Il Regolamento relativo alle Borse di Studio approvato con Delibera n. 5/C.d.A./0081 del 29 Giugno 2019 prevede, tra i requisiti di ammissione al bando di concorso (Art. 2), la partecipazione di soggetti che non abbiano superato i 36 anni di età (per i laureati in Medicina e Chirurgia) ed i 30 anni (per tutte le altre tipologie di laurea), alla data di scadenza del bando. Si propone che tale requisito venga modificato indicando che per le donne sarà prevista l'estensione del limite



temporale di un anno per ogni figlio, analogamente a quanto già avviene per i concorsi PRIN e i Bandi di Ricerca Europei.

#### **E. Contrasto alla Violenza di Genere, al Mobbing, alle Molestie ed alle Molestie Sessuali**

La Fondazione, si impegna a:

- organizzare percorsi finalizzati a creare conoscenza e consapevolezza nei Dipendenti della Fondazione, sulle diverse forme di violenza di genere sui luoghi di lavoro,
- favorire l'emersione del fenomeno della violenza di genere
- Offrire supporto alle Vittime di Violenza di Genere attraverso il coinvolgimento del Centro Antiviolenza e dell'Associazione Antiviolenza presenti sul Territorio ed attivi, da tempo, all'interno della Fondazione.

Da ultimo si propone di **Strutturare una funzione aziendale per la realizzazione ed il monitoraggio dello stato di attuazione del Gender Equality Plan, che ne promuova la diffusione e ne curi gli aggiornamenti.**

## Actions Plan e Cronoprogramma

### Area A. Equilibrio tra Vita Lavorativa/Vita Privata e Cultura dell'Organizzazione

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2022	2023	2024
A.1 Favorire la Conciliazione e l'Equilibrio tra Vita Lavorativa e Vita Privata e benessere organizzativo	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di Genere	A.1 Formazione del Management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione	Tutti i dipendenti strutturati della Fondazione	Eventi formativi rivolti ai Responsabili di Struttura Partecipazione almeno del 10% dei Responsabili di Struttura ad un evento.	Direttore Scientifico, Direttori di S.C. Responsabili Aree di Ricerca	Direzione Scientifica  Direttori di Dipartimento	✓	✓	✓
A.2 Implementazione di un progetto di Lavoro Agile	SDG 3 Salute e Benessere  SDG 5 Parità di Genere	A.2.1 Stesura e diffusione Regolamento che disciplini il lavoro agile (P.O.L.A.)	Tutti i Dipendenti della Fondazione	Regolamento Lavoro Agile disponibile sul sito intranet della Fondazione. Inserimento del P.O.L.A. nel P.I.A.O	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane Direzione Medica di Presidio, Direzione Professioni Sanitarie, CUG, Sistemi Informativi ed Informatici	Direttore S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	✓		
		A.2.2 Predisporre Procedure per la fruizione.	Dipendenti a tempo indeterminato/ Figure Professionali compatibili con lo smart working	N. di dipendenti che ha presentato domanda Rapporto n. richieste accettate/n. richieste presentate. Distribuzione di genere	Commissione ad hoc riportata all'interno del Regolamento P.O.L.A.	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane		✓	
		A.2.3 Avvio del Progetto Sperimentale	Dipendenti a tempo indeterminato che rientrano nei criteri di idoneità del progetto	Valutazione Semestrale e Annuale del Progetto Monitoraggio gradimento dei Responsabili e dei dipendenti partecipanti al progetto	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane Direzione Medica di Presidio, Direzione Professioni Sanitarie, Direttori Strutture coinvolte e CUG	Direttore S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane		✓	✓

### Area A. Equilibrio tra Vita Lavorativa/Vita Privata e Cultura dell'Organizzazione

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2022	2023	2024
A.3 Facilitare il rientro in servizio dei dipendenti dopo lunga assenza (>6mesi)	SDG 3 Salute e Benessere	A.3.1 Attivare percorsi di supporto che prendano in considerazione i problemi e disagi manifestati dal dipendente	Tutti i dipendenti che rientrano al lavoro dopo un periodo di assenza superiore a 6 mesi	Incontri di accoglienza Analisi Fabbisogno formativo /aggiornamento. Scheda di Destinazione Lavorativa	S.C. Direzione Professioni Sanitarie S.C. Direzione Medica di Presidio Coordinatori e Direttori S.C.	Direzione Professioni Sanitarie			
	Direzione Medica di Presidio					✓			
A.4 Favorire la Flessibilità oraria	SDG 3 Salute e Benessere	A.4.1 Analisi del Bisogno di flessibilità oraria (in entrata e in uscita)	I dipendenti che manifestano l'esigenza di fruire di orari flessibili	Percentuale di dipendenti fruitori/tot. Potenziali fruitori	S.C. Direzione Professioni Sanitarie S.C. Direzione Medica di Presidio Coordinatori e Direttori S.C.	Direzione Professioni Sanitarie			
	Direzione Medica di Presidio					✓			
A.5 Promuovere la creazione di una Banca Ferie Solidali	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5	A.5.1 Individuazione modalità operative per cessione e fruibilità ore e/o ferie solidali Individuazione potenziali fruitori	Dipendenti che rientrano nei criteri individuati riportati all'interno del Regolamento	Regolamento N. di dipendenti	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane C.U.G. O.O.S.S.	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane		✓	✓

## B. Equilibrio di genere nella leadership e negli organi decisionali

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2022	2023	2024
B.1 Promuovere misure a supporto dell'equilibrio di genere nella leadership	SDG 3 Salute e Benessere	B.1 Programmare corsi di formazione sulla Leadership	Tutti i Professionisti Sanitari ed Amministrativi	N. corsi di formazione/anno N. partecipanti	S.C. Direzione Professioni Sanitarie S.C. Direzione Medica di Presidio	Direzione Professioni Sanitarie			
	Direzione Medica di Presidio					✓	✓	✓	
B.2 Promuovere misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice	SDG 5 Parità di Genere  SDG 17 Partnership per gli obiettivi	B.2 Partecipare a tavoli di lavoro congiunti con altre Aziende Sanitarie e Università per un confronto sul tema dell'uguaglianza di genere, della valorizzazione delle diversità e delle buone pratiche	Dirigenti	N. tavoli tecnici attivati N. partecipanti	Direzione Strategica Direttori di S.C. S.C. Direzione Professioni Sanitarie S.C. Direzione Medica di Presidio Dirigenti	Direzione Strategica		✓	✓





## Area C: Uguaglianza di Genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2022	2023	2024
C.1 Promuovere l'equilibrio di genere all'interno del Comitato Tecnico Scientifico	SDG 5 Parità di Genere  SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	C.1 Favorire la candidatura di Figure di Genere Femminile come componente del CTS	Figure Professionali Esperte, in possesso dei requisiti richiesti per ricoprire tale funzione	Percentuale di componenti di genere femminile all'interno del CTS	Direttore Scientifico	Direzione Scientifica  CdA	✓		
C.2 Promuovere l'equilibrio di genere all'interno del Comitato Etico	SDG 5 Parità di Genere  SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	C.2 Individuare e stimolare la candidatura di Figure di Genere Femminile come Componente del CE	Figure Professionali Esperte, in possesso dei requisiti richiesti per ricoprire tale funzione	Componenti di Genere Femminile nel Comitato Etico rispetto alle candidature	Direttore Scientifico  Direttore Generale	Direzione Scientifica  Direzione Generale  CdA		✓	
C.3 Garantire una equa composizione di genere nella Commissioni di Procedure Concorsuali/Selettive	SDG 5 Parità di Genere  SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	C.3 Predisporre appositi strumenti di monitoraggio per assicurare il rispetto della normativa sulla Composizione Commissioni	Tutte le figure professionali coinvolte nella costituzione di Commissioni Valutatrici	Presenza di almeno una Componente di genere femminile in ogni Commissione Valutatrice	S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane Grant Office Direzione Scientifica	Direzione Amministrativa  Direzione Scientifica  CUG	✓	✓	✓
C.4 Promuovere l'equilibrio di genere nella progettazione dei Convegni	SDG 5 Parità di Genere  SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	C.4 Predisporre raccomandazioni da inserire nella modulistica in uso orientate all'equilibrio di genere nei Relatori/Relatrici Moderatori e Moderatrici	Tutti i Responsabili Scientifici di Corsi/Convegni	Presenza di un equilibrio di genere tra i Docenti, Relatori/Relatrici Moderatori e Moderatrici, nelle Segreterie Scientifiche e nelle Faculty	SS Formazione e Sviluppo Competenze DMP, DPS, S.C. Qualità e Risk Management	S.S. Formazione e Sviluppo Competenze Responsabile Scientifico del Convegno  Direzione Scientifica	✓	✓	✓
C.5 Garantire percorsi di carriera Paritari	SDG 5 Parità di Genere  SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	C.5 Monitorare la progressione di carriera/permanenza nel livello/fascia economica	Tutti i Dipendenti a tempo indeterminato	Report annuale	S.C.. Sviluppo e Gestione Risorse Umane	Direzione Strategica	✓	✓	✓



## Area D. Integrazione della Dimensione di Genere nella Ricerca

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2022	2023	2024
D.1 Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nel processo di ricerca e di innovazione	SDG 5 Parità di Genere  SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	D.1.1 Effettuare una mappatura di tutte le figure professionali coinvolte nella ricerca, o a supporto della ricerca qualsiasi titolo	Tutti i Professionisti Sanitari dipendenti, universitari in convenzione (Medici, Biologi, Specializzandi, Infermieri, TSLB, Dietiste ecc) coinvolti nel processo di ricerca	Percentuale di Professionisti Sanitari di genere femminile coinvolta nel processo di ricerca . Report annuale pubblicato entro il mese di Marzo dell'anno successivo Report triennio 2022-2024	Grant Office Direzione Scientifica  S.C. Risorse Umane	Direzione Scientifica	✓	✓	✓
	SDG 5 Parità di Genere  SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	D.1.2 Effettuare una mappatura sulla distribuzione di genere nella partecipazione in qualità di PI ai bandi di finanziamento alla ricerca	Tutti i Professionisti Sanitari (Dipendenti, Universitari in convenzione) che hanno partecipato ad una bando di ricerca	N e % di uomini e donne PI che hanno partecipano ai bandi di finanziamento su base competitiva calcolato sul numero totale di proposte presentate	Direttore Scientifico  Staff Direzione Scientifica Grant Office?	Direzione Scientifica		Report Annuale  ✓	Report Annuale  Report Triennale  ✓
		D.1.3 Effettuare una mappatura sulla distribuzione di genere in qualità di PI sui progetti di ricerca approvati e finanziati da Bandi Competitivi	Tutti i Ricercatori (Dipendenti, Universitari in convenzione) che hanno partecipato ad una bando di ricerca	N e % di uomini e donne PI Responsabili di Progetti di Ricerca approvati e finanziati da Bandi Competitivi sul numero totale di proposte finanziate per IRCCS	Direttore Scientifico  Staff Direzione Scientifica Grant Office?	Direzione Scientifica		Report Annuale  ✓	Report Annuale  Report Triennale  ✓
	SDG 5 Parità di Genere  SDG 10 Ridurre le disuguaglianze	D.1.4 Effettuare una mappatura sulla distribuzione di genere dei dipendenti autori/autrici di Pubblicazioni Scientifiche (Autorship)	Tutte le figure Professionali Ospedaliere o Universitarie in Convenzione, Piramidati, Contrattisti, Borsisti	N e % di Professionisti di genere maschile e di genere femminile autori/autrici di pubblicazioni scientifiche nell'anno di riferimento	S.C. Risorse Umane  Grant Office? Direzione Scientifica	Direzione Scientifica	✓	Report Annuale  ✓	Report Annuale Report Triennale  ✓

### Area D. Integrazione della Dimensione di Genere nella Ricerca

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2022	2023	2024
D.2 Promuovere la valorizzazione di Ricercatrici in qualità di Responsabili di Progetti di Ricerca	SDG 3 Salute e Benessere	D.2 Formazione del Management sulle politiche e le azioni di promozione delle pari opportunità e conciliazione	Tutti i professionisti coinvolti nella Ricerca		Direttore Scientifico, Direttori di S.C. Responsabili Aree di Ricerca	Direzione Scientifica	✓	✓	✓
	SDG 5 Parità di Genere					Direttori di Dipartimento			
D.3 Promuovere Conoscenze e Competenze relative alla Medicina di Genere nella Ricerca Biomedica	SDG 3 Salute e Benessere	D.3 Programmare un evento/anno sulla Medicina di Genere	Tutti i Professionisti Sanitari	Realizzazione di un Evento/anno		Direzione Scientifica Direzione Strategica	✓	✓	✓
	SDG 5 Parità di Genere	Sensibilizzare i Ricercatori ad inserire le variabili di genere nei processi e nelle metodologie di ricerca	Tutti i Clinici/Ricercatori	N. di Protocolli di Studio che prevedono la dimensione di genere	Direttore Scientifico, Direttori di S.C. Responsabili Aree di Ricerca	Direzione Scientifica Direttori di Dipartimento		✓	
D.4 Creare Gruppi Interdisciplinari di Medicina di Genere	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di Genere	D.4 Promuovere un raccordo tra i Referenti delle diverse discipline coinvolte nel PDTRA del Paziente, in ottica di genere	I Referenti Clinici delle diverse Discipline coinvolte	N. di Gruppi Multidisciplinari in ottica di Medicina di Genere N. di percorsi di Medicina di Genere implementati	Direttore Scientifico, Direttori di S.C. Responsabili Aree di Ricerca	Direzione Scientifica Direzione Sanitaria		✓	✓
D.5 Istituire Incontri Scientifici periodici che valorizzino il contributo del genere femminile all'interno dei percorsi clinici	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di Genere	D.5 Sensibilizzare Ricercatrici e Professioniste a rendere visibile il contributo fornito all'interno dei percorsi clinici	Tutti i Professionisti della fondazione	n. di incontri scientifici/anno n. di Relatrici/incontro/anno	Direttore Scientifico Direttore Sanitario Direttori di S.C.	Direzione Scientifica Direzione Sanitaria	✓	✓	✓

### Area E. Contrasto alla violenza di genere, al mobbing, alle molestie e alle molestie sessuali

Obiettivo	Riferimento Agenda 2030	Azioni da implementare	Destinatari	Indicatore di misurazione	Figure coinvolte	Responsabile	Cronoprogramma		
							2022	2023	2024
E.1 Creare conoscenza e consapevolezza tra il personale dipendente di Fondazione sulle diverse forme di violenza di genere e molestie sessuali sui luoghi di lavoro	SDG 3 Salute e Benessere  SDG 5 Parità di Genere	Organizzare Corsi di formazione sulla Violenza di Genere nelle sue diverse espressioni e sulle molestie nei luoghi di lavoro	Tutti i dipendenti	N. di corsi progettati che affrontano la tematica della Violenza di Genere/anno N. di partecipanti/corso o evento	Direzione Strategica C.U.G. S.C. Servizio Prevenzione Protezione Medicina del Lavoro Psicologi S.S. Formazione e Sviluppo Competenze S.C. Qualità e Risk Management	Direzione Strategica	✓	✓	✓
E.2 Favorire l'emersione del fenomeno della violenza di genere	SDG 3 Salute e Benessere  SDG 5 Parità di Genere	Sensibilizzare	Tutti i Dipendenti		Direzione Strategica C.U.G. S.C. Servizio Prevenzione Protezione Medicina del Lavoro Psicologi S.C. Qualità e Risk Management	Direzione Strategica	✓	✓	✓
E.3 Offrire supporto concreto alle vittime di violenza di genere, anche attraverso il coinvolgimento del Centro Antiviolenza pubblico e dell'Associazione LiberaMente, attivi all'interno della Fondazione	SDG 3 Salute e Benessere  SDG 5 Parità di Genere	Publicizzare il Centro Antiviolenza e l'Associazione LiberaMente attivi sul territorio ed all'interno della Fondazione. -Sensibilizzare le Persone che hanno subito Violenza a rivolgersi al Centro Antiviolenza	Tutti i dipendenti, prioritariamente i Dipendenti che prestano servizio presso il Pronto Soccorso Adulti, Pediatrico e Ostetrico	- Presenza di Poster e materiale informativo in diverse Lingue per indirizzare le Persone a rivolgersi al Centro Antiviolenza, nei punti strategici della Fondazione. -	Direzione Strategica S.C. Pronto Soccorso Adulti, Pediatrico e Ostetrico C.U.G. S.C. Servizio Prevenzione Protezione Medicina del Lavoro Psicologi	Direzione Strategica	✓	✓	✓



## Sistema di gestione, attuazione, sviluppo e monitoraggio del Gender Equality Plan

La rilevazione funzionale all'Analisi della dimensione di genere all'interno della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo e le specifiche attività che connotano il Piano di Azioni in materia di equità di genere sono definite con il coordinamento di un gruppo di lavoro dedicato, denominato "Gender Equality Team" (GET), a composizione trasversale, con rappresentanti della Direzione Scientifica, Direzione Sanitaria, Direzione S.C. Sviluppo e Gestione Risorse Umane, Direzione Medica di Presidio, Direzione Professioni Sanitarie, S.S. Formazione e Sviluppo Competenze, S.C. Protezione e Prevenzione, S.C. Qualità e Risk Management, CUG, e sono validate dalla Direzione Strategica.

I singoli componenti il GET coordinano, ciascuno con riferimento al perimetro di propria competenza, l'ambito di cui sono espressione e il monitoraggio del Piano di Azioni.

In questo quadro il GET, con il coinvolgimento delle competenti funzioni, prospetta altresì eventuali Azioni di miglioramento che sottopone alla valutazione e alla validazione della Direzione Strategica.

Il Gender Equality Plan verrà monitorato e valutato periodicamente, attraverso la rilevazione degli Indicatori predisposti, che consentiranno di misurare il grado di raggiungimento degli Obiettivi prestabiliti e di porre, di conseguenza, le eventuali azioni correttive necessarie.

Tali Azioni di miglioramento costituiscono anche elemento da considerare debitamente ai fini del periodico aggiornamento del Documento Piano di Azioni Triennale Positive (PTAP) in materia di equità di genere. Il Gender Equality Plan della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo è costituito da Obiettivi ed Azioni da realizzarsi nel triennio 2022 -2024. Il monitoraggio prevede la possibilità di produrre Report a cadenza annuale riguardanti la valutazione della fattibilità degli obiettivi ed il reale raggiungimento delle Azioni ed un Report conclusivo (al termine del triennio), che porrà le basi per la formulazione del GEP del triennio 2025-2028

Il GET individuato sarà responsabile del monitoraggio continuo e della preparazione dei report intermedi che saranno sottoposti alla Direzione Strategica della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo

## Diffusione del Gender Equality Plan

Il presente Documento e relativo Piano di Azioni in materia di equità di genere e Documento Analisi della dimensione di genere sono resi disponibili a tutti gli Interlocutori sul sito web ed Intranet della Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo .



## Documentazione consultata

Agenda 2030 ONU per lo sviluppo sostenibile

Athanasopoulou A., Moss-Cowan A., Smets M., Morris T. Claiming the corner office: Female CEO careers and implications for leadership development. *Human Resource Management*, 2018; 57 (2), 617-639

Downs JA, Reif LK, Hokororo A, Fitzgerald DW. Increasing women in leadership in global health. *Acad Med* 2014; 89: 1103–07

EIGE (2020), Gender inequalities in care and consequences for the labour market, p.58. Reperibile al link:

Gender inequalities in care and consequences for the labour market | European Institute for Gender Equality (europa.eu)

Ellwood, S. M., & Garcia-Lacalle, J. (2015). The influence of presence and position of women on the boards of directors: The case of NHS Foundation Trusts. *Journal of Business Ethics*. 10.1007/s10551-014-2206-8

European Institute for Gender Equality disponibile al link <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/IT>, consultato in data 19/01/2022.

Fitzsimmons, T., & Callan, V. (2015b). CEO selection: A capital perspective. *The Leadership Quarterly*

Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, p. 28. Consultabile al link:

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

Mathad JS, Reif LK, Seo G. et al. *Female global health leadership: data-driven approaches to close the gender gap*. *Lancet*. 2019; 393(10171): 521–523.

Meister A., Sinclair A., Jehn K.A.. Identities under scrutiny: How women leaders navigate feeling misidentified at work. *The Leadership Quarterly*. 2017;28:672–690

Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

Shannon G., Jansen M., Williams K., Cáceres C., Motta A., Odhiambo A., Eleveld A., Mannell J. Gender equality in science, medicine, and global health: where are we at and why does it matter? *Lancet*, 2019; 393(10171): 560-69

Shannon G., Minckas N., Tan D., Haghparast-Bidgoli H., Batura N. and Mannell J. Feminisation of the health workforce and wage conditions of health professions: an exploratory analysis *Geordan*. *Human Resources for Health*, 2019;17:72

Sojo V.E., Wood R.E., Wood S.A., Wheeler M.A. Reporting requirements, targets, and quotas for women in leadership *The Leadership Quarterly*, 2016; 27:519–536