

DELIBERAZIONE N. 826 DEL 15/11/2022	
OGGETTO: Adozione del Gender Equality Plan 2022 - 2024 (Piano per l'uguaglianza di genere) degli IFO	
Esercizi/o . Centri/o di costo . - Importo presente Atto: € . - Importo esercizio corrente: € . Budget - Assegnato: € . - Utilizzato: € . - Residuo: € . Autorizzazione n°: . Servizio Risorse Economiche: Giovanna Evangelista	STRUTTURA PROPONENTE UOC Affari Generali Il Dirigente Responsabile Gianluca Moretti Responsabile del Procedimento Andrea Scotti L'Estensore Andrea Scotti Proposta n° DL-937-2022
PARERE DEL DIRETTORE SANITARIO Positivo Data 15/11/2022 IL DIRETTORE SANITARIO Ermete Gallo	PARERE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Positivo Data 15/11/2022 IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Laura Figorilli
Parere del Direttore Scientifico IRE Gennaro Ciliberto data 15/11/2022 Positivo Parere del Direttore Scientifico ISG Segreteria Direzione Scientifica ISG data 15/11/2022 Positivo	
La presente deliberazione si compone di n° 4 pagine e dei seguenti allegati che ne formano parte integrante e sostanziale: Allegato 1	

Il Dirigente della UOC Affari Generali

- Visto il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni.
- Visto il Decreto Legislativo 16 ottobre 2003, n. 288.
- Vista la Legge regionale 23 gennaio 2006, n. 2.
- Visto l'Atto Aziendale adottato con deliberazione n. 153 del 19.02.2019 e approvato dalla Regione Lazio con DCA n. U00248 del 2.07.2019, modificato e integrato con deliberazioni n. 1254 del 02.12.2020, n. 46 del 21/01/2021 e n. 380 del 25.03.2021, approvate dalla Direzione Salute ed Integrazione Sociosanitaria della Regione Lazio, con Determinazione n. G03488 del 30.03.2021.
- Visto il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00200 del 29/10/2021 avente ad oggetto: "Nomina del Direttore Generale dell'IRCCS IFO-Istituti Fisioterapici Ospitalieri.
- Vista la deliberazione n.1123 del 2/11/2021 di insediamento ed assunzione in carica del Direttore Generale degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri di Roma Dott.ssa Marina Cerimele.
- Viste le deliberazioni n. 212 del 16/03/2022 e n. 154 del 28/02/2022 con le quali sono stati nominati rispettivamente la Dott.ssa Laura Figorilli quale Direttore Amministrativo ed il Dott. Ermete Gallo quale Direttore Sanitario degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri.
- Premesso che nell'ambito del programma quadro *Horizon Europe*, la Commissione Europea ha reso i piani per la parità di genere (GEP – *Gender Equality Plan*) un requisito fondamentale per la partecipazione di un'istituzione ai progetti di ricerca;
- che, con delibera n. 22 del 24/01/2018, è stato costituito in IFO il Gruppo di coordinamento Aziendale per la promozione della salute di genere con il compito, tra gli altri, di favorire una cultura di genere;

- Visto che in data 19 agosto 2022 è stato istituito dalla Direzione Sanitaria IFO un gruppo di lavoro per la stesura del Gender Equality Plan degli IFO, IRCCS Istituto Nazionale Tumori Regina Elena (IRE) e Istituto Dermatologico Santa Maria e San Galligano (ISG);
- Ritenuto necessario procedere all'adozione del Gender Equality Plan in parola, allegato e parte integrante del presente provvedimento;
- Attestato che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della legge 20/94 e successive modifiche, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1, primo comma, della legge 241/90, come modificata dalla legge 15/2005.

Propone

Per i motivi di cui in narrativa che si intendono integralmente confermati di:

- adottare il Gender Equality Plan (Piano per l'uguaglianza di genere) 2022-2024, secondo l'allegato al presente provvedimento di cui forma parte integrante e sostanziale;
- di dare ampia comunicazione e diffusione del presente Piano e di procedere alla pubblicazione dello stesso sul sito web istituzionale.

La UOC Affari Generali curerà tutti gli adempimenti per l'esecuzione della presente deliberazione.

Il Dirigente della UOC Affari Generali

Gianluca Moretti

Il Direttore Generale

- Visto il Decreto Legislativo 30.12.1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Vista la Legge Regionale 23.01.2006, n. 2;
- Visto l'Atto Aziendale adottato con deliberazione n. 153 del 19.02.2019 e approvato dalla Regione Lazio con DCA n. U00248 del 2.07.2019, modificato e integrato con deliberazioni n. 1254 del 02.12.2020, n. 46 del 21/01/2021 e n. 380 del 25.03.2021, approvate dalla Direzione Salute ed Integrazione Sociosanitaria della Regione Lazio, con Determinazione n. G03488 del 30.03.2021;
- In virtù dei poteri conferitigli con Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00200 del 29.10.2021.
- Preso atto che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della legge 20/94 e s.m.i., nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1, primo comma, della legge 241/90, come modificata dalla legge 15/2005.
- Visto il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario Aziendale;
- ritenuto di dover procedere;

Delibera

di approvare la proposta così formulata concernente “*Adozione del Gender Equality Plan 2022 - 2024 (Piano per l'uguaglianza di genere) degli IFO*” e di renderla disposta.

Il Direttore Generale

Dr.ssa Marina Cerimele

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate

Gender Equality Plan
(Piano per l'uguaglianza di genere)
2022-2024

Istituti Fisioterapici Ospitalieri IRCCS
Roma, Italia



Gruppo di lavoro

La stesura del Gender Equality Plan degli IFO IRCCS Istituto Nazionale Tumori Regina Elena (IRE) e Istituto Dermatologico Santa Maria e San Gallicano (ISG) è stata seguita da un apposito gruppo di lavoro, istituito nell'ottica di un processo partecipativo di tutte le componenti degli Istituti e costituito dai seguenti membri:

- ❖ Marialuisa Appetecchia (con funzione di Coordinamento) (IRE)
- ❖ Giulia Piaggio (IRE)
- ❖ Alessandra Latini (ISG)
- ❖ Costanza Cavuto (IFO)
- ❖ Irene Fanella (IFO)



INDICE

1. Introduzione
2. Il Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere
3. Gli IFO
 - 3a. *IRCCS Istituto Nazionale Tumori Regina Elena*
 - 3b. *IRCCS Istituto Dermatologico Santa Maria e San Gallicano*
4. Dati sul personale IFO disaggregati per sesso/genere
 - 4a. - *Dati del Personale*
 - 4b. - *Conciliazione vita/lavoro*
 - 4b.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time
 - 4b.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992
 - 4c. – *Parità/Pari opportunità*
 - 4c.1 - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età
 - 4c.2 - Composizione per genere delle commissioni di concorso
 - 4c.3 - Differenziali retributivi uomo/donna
 - 4d. *Analisi dei dati*
5. Comitati indipendenti e Codici
 - 5a. *Il Comitato Etico*
 - 5b. *Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) agli IFO*
 - 5c. *Codice di Condotta in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing degli IFO.*
 - 5d. *Codice di Comportamento degli IFO*
6. Gender Equality Plan degli IFO
7. Analisi delle criticità, aree di azione e d'intervento del GEP in IFO
 - 7a. *Reclutamento*
 - 7a.1 Bilanciamento del personale IFO per genere
 - 7a.2 Composizione di genere delle commissioni di concorso.
 - 7b. *Sviluppo della carriera*
 - 7c. *Equilibrio vita-lavoro*
 - 7d. *GEP in ricerca - Medicina di Genere nella ricerca biomedica di base e pre-clinica e clinica*



1. Introduzione



Nell'ambito del programma quadro Horizon Europe, la Commissione Europea ha reso i piani per la parità di genere (GEP – *Gender Equality Plan*) un requisito fondamentale per la partecipazione di un'istituzione ai progetti di ricerca. La Commissione ha definito i GEP come un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere la parità di genere all'interno di una istituzione di ricerca e/o clinica.

Con riferimento alle aree della Ricerca e dell'Innovazione, l'Unione Europea ha infatti sottolineato già da diversi anni la necessità di intervenire incrementando la presenza di donne nelle posizioni apicali¹, supportando le carriere scientifiche attraverso la creazione di ambienti di lavoro *family-friendly*² e integrando la dimensione di genere nella ricerca³, con l'obiettivo generale di rendere tali aree sempre più attente ai bisogni di tutti i cittadini e le cittadine europee.

Il più recente provvedimento a sostegno dell'adozione di una prospettiva di genere nelle attività di ricerca e innovazione è l'obbligatorietà dell'adozione di un Gender Equality Plan⁴ per tutte le organizzazioni che vogliono accedere ai finanziamenti del Programma Horizon Europe.

Il GEP si configura come uno strumento sistematico e strategico che si rivolge all'intera organizzazione, coinvolge tutte le parti interessate e affronta diverse questioni di uguaglianza di genere dell'istituzione. Mira a combattere e ridurre gli squilibri e le disuguaglianze di genere e non deve concentrarsi solo sulla promozione delle opportunità di carriera e sulla parità di accesso alle risorse ma deve essere inclusivo e riguardare donne e uomini in tutta la loro diversità. Il GEP deve anche pianificare le scadenze con le quali attuare le misure previste e quelle con cui attuare la misurazione dei progressi e dei successi. In accordo con le direttive europee gli IFO intendono dotarsi di un GEP che stabilisce priorità e obiettivi concreti (basati su una valutazione approfondita dello status quo), nonché le misure specifiche che saranno attuate nel triennio 2022-2024 per migliorare la parità di genere all'interno dell'istituzione. Il GEP è uno strumento pensato con l'obiettivo di continuare a costruire un ambiente di lavoro in cui le persone siano trattate in modo paritario senza discriminazioni qualunque sia il sesso, l'orientamento sessuale, l'orientamento religioso e la nazione di origine dei lavoratori, al fine di creare una comunità che trasmetta fiducia, senso di appartenenza e obiettivi condivisi e che di conseguenza, permetta all'intera istituzione di crescere.

Il Piano per l'uguaglianza di genere o Gender Equality Plan degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri, da ora in avanti denominati IFO (che ricomprendono, come specificato di seguito nel capitolo 3, gli IRCCS Istituto Nazionale Tumori Regina Elena – IRE- ed Istituto Dermatologico Santa Maria e San



Gallicano – ISG), è un documento organizzativo e progettuale per il triennio 2022-2024 che si propone di ridurre le disuguaglianze di genere e di valorizzare la partecipazione di tutte le persone alla vita degli Istituti, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni concrete che intendono, da un lato dare continuità e coerenza alle politiche già perseguite dagli IFO e, dall'altro, esplorare obiettivi e azioni in grado di superare gli ostacoli che ancora si frappongono alla parità di genere e alla valorizzazione delle diversità.

¹ Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 18 aprile 2005 con riferimento alla European Research Area.

² Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 30 maggio 2008.

³ Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea del 26 maggio 2010.

⁴ *Commissione Europea (2021), Horizon Europe guidance on Gender Equality Plans.*

Reperibile a questo link: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75e-d71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>



2. Il Piano nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere



Il Piano nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere⁵, è stato adottato con decreto firmato dal Ministro della Salute il 13 giugno 2019. Esso è nato dall'impegno congiunto del Ministero della Salute e del Centro di riferimento per la Medicina di Genere dell'Istituto Superiore di Sanità con la collaborazione di un Tavolo tecnico-scientifico di esperti regionali in Medicina di Genere, dei referenti per la Medicina di Genere della Rete degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS), di cui gli IFO sono stati Centro Coordinatore, nonché di AIFA e AGENAS. Quattro sono le aree di intervento previste dal Piano. Quella relativa ai percorsi clinici di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione; quella che abbraccia la ricerca e l'innovazione, quella che interessa la formazione e l'aggiornamento professionale; quella che concerne la comunicazione e l'informazione. Il Piano comprende le seguenti indicazioni da applicarsi alla ricerca preclinica:

- progettare studi in vitro che utilizzino cellule/tessuti che derivano da pazienti di entrambi i sessi
- utilizzare in modelli multidimensionali co-culture di cellule (per esempio cellule immuni e cellule tumorali) o cellule e elementi del microambiente (per esempio cellule tumorali e microbiota) che derivano da individui dello stesso sesso
- includere animali maschi e femmine in egual numero negli studi in vivo al fine di verificare se i meccanismi biologici sottostanti abbiano basi comuni o distinte
- considerare il sesso del “donatore” (paziente) e del “ricevente” (modello animale) nei modelli sperimentali che derivano da paziente (patient-derived xenografts, PDX)
- elaborare statisticamente i risultati delle ricerche su modelli preclinici in funzione di sesso/genere.

Per quanto riguarda la ricerca clinica il Piano prevede:

- l'implementazione degli aspetti legati a sesso e genere in tutte le fasi della ricerca clinica (pianificazione, elaborazione dei dati, interpretazione dei risultati e comunicazione)
- la sensibilizzazione dei Comitati Etici nella verifica del reclutamento e della rappresentazione della componente femminile negli studi clinici.
- l'esecuzione di revisioni sistematiche e meta-analisi della letteratura per la pianificazione di studi innovativi “*gender tailored*”.

5. Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (in attuazione dell'articolo 3, comma 1, Legge 2018), Versione 6 maggio 2019.
<https://www.salute.gov.it/portale/donna/dettaglioPubblicazioniDonna.jsp?lingua=italiano&id=2860>



3. Gli IFO



Gli Istituti Fisioterapici Ospitalieri (IFO) sono un soggetto giuridico pubblico che, sin dal 1939, comprende l'Istituto Nazionale Tumori Regina Elena (IRE) e l'Istituto Dermatologico Santa Maria e San Gallicano (ISG), Istituti di Ricovero a Carattere Scientifico (IRCCS) ad indirizzo monospecialistico, rispettivamente oncologico e dermatologico. Gli IRCCS sono enti a rilevanza nazionale che operano secondo standard di eccellenza, perseguono finalità di 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 (Art. 1 – D.L. 288/03, Legge n. 129 del 3 agosto 2022).

Oltre ai Dirigenti clinici e sanitari, agli IFO operano 108 giovani ricercatori e 69 operatori di supporto alla ricerca con contratti a tempo determinato, 54 unità di personale con contratti di lavoro autonomo, 148 studenti e studentesse dei corsi di specializzazione afferenti a medicina e chirurgia a cui si aggiungono 6 dottorandi nell'ambito della convenzione quadro tra IFO e Università Sapienza e 125 borsisti finanziati da progetti di ricerca finalizzata e corrente presenti in IFO, dalla Fondazione Italiana per la Ricerca sul Cancro (FIRC), la Fondazione Umberto Veronesi (FUV) e la Fondazione Mia Neri.

Presso gli IFO, attraverso rigorosi protocolli, anche in collaborazione con istituzioni internazionali, i risultati della più moderna ricerca di base vengono trasferiti con rapidità nella pratica clinica, a tutto beneficio di una gestione del/della paziente caratterizzata da approccio multidisciplinari, integrato e personalizzato.

Il sistema organizzativo degli IFO è rivolto ad offrire qualità e adeguatezza dei servizi attraverso la razionale gestione delle risorse, alla cui base vi sono: il miglioramento della qualità dei servizi, la valorizzazione delle risorse umane, il potenziamento del know-how dei/delle professionisti/e, la capacità di attrazione per i/le giovani ricercatori/ricercatrici.

La mission primaria degli IFO è contribuire al conseguimento degli obiettivi di promozione, prevenzione, mantenimento e sviluppo dello stato di salute dei/delle cittadini/e assistiti/e, secondo le previsioni del Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere.

Obiettivo fondamentale dell'attività complessiva degli IFO è rispondere al bisogno di salute secondo criteri di qualità, eticità, efficienza e innovazione scientifica, avendo come valore di riferimento la centralità della persona, sia esso/a paziente, familiare, dipendente, o privato/a cittadino/a.

Gli IFO perseguono le seguenti finalità fondamentali:



- svolgere attività di assistenza sanitaria e di ricerca biomedica e clinica finalizzata alla cura (ricerca traslazionale)
- elaborare ed attuare programmi di formazione professionale e di educazione sanitaria
- collaborare con le università (istruzione e formazione post laurea)
- sperimentare e monitorare forme innovative di gestione e organizzazione in campo sanitario e di ricerca biomedica.

L'attività di ricerca traslazionale garantisce un approccio personalizzato alla gestione della patologia e al rapido trasferimento nella pratica clinica. La ricerca traslazionale è tipicamente dal laboratorio al letto del/della paziente ed oggi si aggiunge anche il ritorno in laboratorio (from the bench to the bedside and to bench again) per verifiche, osservazioni sul funzionamento di terapie ed eventuali nuove strategie da mettere in campo.

L'integrazione di attività clinica e di ricerca e l'ampia casistica rendono gli IFO un ambiente particolarmente idoneo alla individuazione e attuazione di strategie diagnostico-terapeutiche personalizzate e di medicina di genere. Gli IFO fanno inoltre propria l'accezione più estesa della medicina personalizzata, che deve rispondere alle caratteristiche personali, sociali e culturali del/della singolo/a paziente.

Struttura Organizzativa

La Direzione Strategica degli IFO è costituita da:

Direttore Generale

Direttore Sanitario

Direttore Amministrativo

Direttore Scientifico IRE

Direttore Scientifico ISG

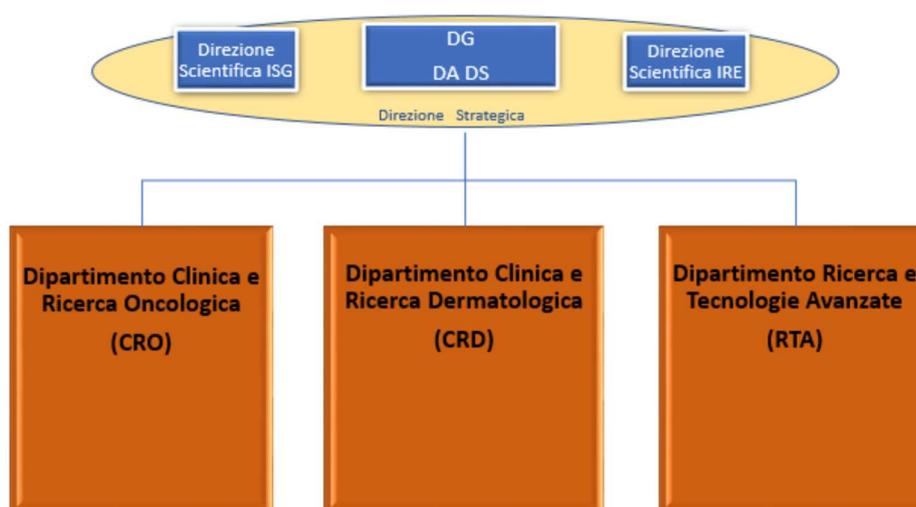
Segue l'organigramma degli Organi di Governo IFO



Affiancano la gestione, gli Organismi a carattere consultivo quali Comitati Tecnico Scientifici e il Comitato Etico.



Gli IFO sono organizzati in Dipartimenti, ai quali afferiscono le Unità Operative Semplici Dipartimentali (UOSD) e le Unità Operative Complesse (UOC) cui fanno capo le Strutture Semplici (SS), che si interfacciano in un approccio multidisciplinare per la discussione dei casi clinici nei DMT (Disease Management Team) e nella presa in carico dei/delle pazienti all'interno di Percorsi Diagnostico Terapeutici Assistenziali (PDTA). L'articolazione dell'organigramma aziendale seguente, nelle varie UOSD, UOC in seno alle Direzioni Operative è rappresentata nell'Atto Aziendale pubblico.



I rapporti tra i vari livelli organizzativi sono funzionali al raggiungimento degli obiettivi identificati dai piani e dai programmi degli IFO nonché degli indirizzi di assistenza sanitaria e di ricerca biomedica e sanitaria definiti in sede e delle relative compatibilità anche di ordine finanziario.

Gli IFO sono:

- centro di riferimento regionale per le malattie rare
- centro per l'assistenza domiciliare per i pazienti neuro-oncologici
- centro di riferimento nazionale per l'epilessia tumorale
- centro di riferimento del progetto Europeo EURACAN per la diagnosi, cura e ricerca sui tumori rari solidi dell'adulto
- centro di riferimento della rete endocrino-metabolica Regione Lazio.

Gli IFO collaborano con il Registro Tumori della Provincia di Latina, con l'Associazione Italiana Registro Tumori (AIRTUM) per dati epidemiologici e con la Rete Nazionale di Farmacovigilanza e Registri di Sorveglianza AIFA.



L'Ente è Socio fondatore e componente del Direttivo della rete nazionale di Alleanza Contro il Cancro (ACC), della Rete IRCCS delle Neuroscienze e della Neuroriabilitazione (RIN) e della Rete Apparato Muscolo Scheletrico (RAMS), HUB della rete nazionale Tumori Rari, HUB della Rete Endocrino-metabolica Regione Lazio per la patologia tiroidea e centro Spoke della stessa rete per le seguenti patologie: paratiroide, surreni, ipofisi, NEN e osteoporosi.

Gli IFO sono sede di numerosi trial clinici sia sponsorizzati che indipendenti, molti dei quali multicentrici a livello nazionale e internazionale, in particolare sono membri associati dell'Istituto Europeo per il Cancro Digitale (DIGICORE) e dei consorzi europei sulle Biobanche.



***3a. L'IRCCS-Istituto Nazionale Tumori
Regina Elena***



L'Istituto Nazionale Tumori Regina Elena di Roma (IRE), è un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) mono-specialistico per l'oncologia che opera fin dal 1939 in clinica, ricerca e formazione.

La mission dell'IRE è raggiungere l'eccellenza nella prevenzione, diagnosi e cura dei tumori attraverso la ricerca in campo epidemiologico, eziologico, della trasformazione e progressione neoplastica e delle terapie sperimentali.

Il punto di forza dell'IRE è rappresentato dalla sinergia e integrazione dell'area propriamente clinica e quella sperimentale. Nel tempo si è consolidato quale obiettivo strategico il potenziamento della ricerca traslazionale volta al miglioramento delle diagnosi e delle terapie in campo oncologico. L'organizzazione è di tipo interdipartimentale: si uniscono più competenze appartenenti a diversi settori diagnostico-terapeutici per un approccio multidisciplinare a beneficio dei/delle cittadini/e-pazienti. Si ottimizzano e integrano così prevenzione, diagnosi precoce e terapia. Le attività di ricerca traslazionale vengono potenziate di continuo grazie all'acquisizione di piattaforme tecnologiche molto sofisticate, all'utilizzo di nuovi spazi attrezzati e alla selezione di personale specializzato e altamente qualificato.

La parte di ricerca si contraddistingue per essere rivolta alla personalizzazione della cura dei/delle singoli/e pazienti, attraverso sia modelli animali sia lo sviluppo di modelli preclinici che derivano dal/dalla paziente, il profiling molecolare e genetico dei tumori, la biopsia liquida, l'immuno-modulazione del microambiente e lo studio del fenotipo tramite super-risoluzione e live-imaging cellulare. Per realizzare approcci mirati ad assegnare la giusta terapia al/alla paziente giusto/a, nel momento giusto, è stato istituito un "Molecular Tumor Board" (MTB), cioè un organismo costituito da varie professionalità, capace di interpretare i dati provenienti dalle analisi molecolari del profilo genetico di un/una paziente con patologia tumorale e di proporre la terapia più indicata in quel momento. Preziose per le attività di ricerca e clinica sono le Banche: la Banca del Tessuto Muscolo Scheletrico, unica nel centro sud, la Biobanca Tessuti e Liquidi Biologici e la Banca del Tessuto Ovarico. In chirurgia l'Istituto è impegnato nell'ottimizzare le tecniche robotiche in tutti i distretti corporei. I servizi diagnostici e terapeutici come la Medicina Nucleare, la PET e la Radioterapia sono tra i più moderni e all'avanguardia nel sistema sanitario europeo.

Circa 10.000 all'anno sono i ricoveri tra ordinari e diurni, mentre le prestazioni ambulatoriali sono oltre 1.275.000, di cui molte di alta tecnologia come la radioterapia e le PET.

Numerose infine le collaborazioni che vengono promosse con Università e altre istituzioni nazionali ed internazionali, attraverso specifici accordi e convenzioni. A tale riguardo da ricordare che l'IRE è membro della 'Union International Contre le Cancer' (U.I.C.C.), dell'European Organization of



Cancer Institutes (O.E.C.I.), del Digital Institute for Cancer Outcomes Research (DIGICORE) e dell'European Organization for Research and Treatment of Cancer (E.O.R.T.C. – Early Clinical Trial Group). Numerose le collaborazioni internazionali con realtà di prestigio tra cui, per citarne alcuni, l'MD Anderson Cancer Center a Houston (Texas, USA), il Weizmann Institute of Science (Rehovot, Israele).

Ai Dipartimenti afferiscono le Unità Operative Complesse (UOC), cui fanno capo le Strutture Semplici

(UOS), e le Strutture Semplici Dipartimentali (UOSD), che si interfacciano in un approccio multidisciplinare alla discussione dei casi clinici nei DMT (Disease Management Team) e nella presa in carico dei/delle pazienti all'interno di Percorsi Diagnostico Terapeutici Assistenziali (PDTA).



***3b. L'IRCCS-Istituto Dermatologico Santa
Maria e San Gallicano***



L'Istituto Dermatologico Santa Maria e San Gallicano (ISG) è un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) specializzato nel campo della Dermatologia e Venerologia.

Dal 1939 fa parte, attraverso successive riconferme, della rete nazionale degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (IRCCS) e da allora persegue, secondo standard di eccellenza, le finalità di ricerca prevalentemente clinica e traslazionale unitamente a prestazioni di ricovero e cura di alta specialità nella disciplina Dermatologia e Venereologia. In linea con gli indirizzi e la programmazione regionale e nazionale, l'attività clinico-assistenziale è rivolta alla presa in carico della persona attraverso la definizione di percorsi diagnostico-terapeutici, definendo un approccio integrato e multidisciplinare per la gestione del/della paziente ed è condotta grazie ad una stretta interazione tra i/le dermatologici/ghe clinici/che ed il personale della ricerca scientifica. L'ISG pertanto rappresenta un centro di riferimento nazionale per la diagnosi e la cura delle patologie dermatologiche e a trasmissione sessuale.

Le attività dell'Istituto sono rivolte alle patologie dermatologiche immuno-infiammatorie, oncologiche, allergologiche ed infettive con servizi di degenza ordinaria, di day hospital e di day surgery. Le patologie prevalentemente trattate sono tumori cutanei (non melanoma skin cancer e melanomi), dermatiti infiammatorie e autoimmuni (psoriasi, acne, vitiligine, dermatiti allergiche, dermatiti professionali e ambientali), malattie sessualmente trasmesse (MST), dermatologia tropicale, dermatosi HIV correlate, porfirie e emocromatosi. Particolare attività è dedicata allo sviluppo di terapie vaccinali (HIV E HPV) e all'erogazione di prestazioni di alta qualificazione quali la rigenerazione tissutale (ulcere, malattie dermatologiche degenerative, esiti di radioterapie, ecc.) e la terapia cellulare della vitiligine con trapianto autologo di melanociti.

Significative sono le attività dedicate all'oncologia dermatologica per la diagnosi precoce ed il trattamento delle lesioni tumorali primitive cutanee che si avvale di metodiche diagnostiche non invasive come la microscopia in epiluminescenza computerizzata. Vengono impiegate metodiche diagnostiche innovative come la teletermografia, la microscopia confocale, l'Artoscan-RMN.

Il trattamento chirurgico demolitivo e ricostruttivo di tutte le patologie tumorali cutanee e dei tessuti molli è garantito dalle attività di Chirurgia Plastica ricostruttiva che prevedono anche la ricerca del linfonodo sentinella secondo i protocolli oncologici internazionali. Il Centro Porfirie è integrato nella rete assistenziale per le malattie rare della Regione Lazio e in due diverse reti europee per la qualità delle prestazioni biochimiche e genetiche nel campo delle porfirie e il Servizio MST, riconosciuto dall'Istituto Superiore di Sanità quale "centro sentinella" delle malattie sessualmente trasmesse, partecipa al sistema nazionale di sorveglianza e controllo delle infezioni da HIV. Gli ambulatori di Fotodermatologia e di Fotodermatosi dispongono di una



notevole dotazione tecnologica che comprende simulatori solari, laser ad eccimeri, UVB-NB. Sul piano della ricerca traslazionale, svolta secondo le linee programmatiche indicate dal Ministero della Salute e dalla Regione, sono di particolare importanza gli studi rivolti alla metabolomica e lipidomica cutanea, gli studi farmacologici su molecole di nuova concezione o principi attivi di cui si sia individuato un impiego innovativo per il trattamento di condizioni patologiche e para-fisiologiche della cute e annessi cutanei, gli studi sulla fisiopatologia della pigmentazione (melanoma e vitiligine), sull'acne, sulla dermatite atopica e la psoriasi.



4. Dati sul personale IFO disaggregati per sesso/genere



Il lavoro di costruzione del Gender Equality Plan 2022-2024 degli IFO è partito da un'indagine dell'organizzazione in ottica di genere, tenendo conto della complessità di un Ente che conduce attività clinica e di ricerca, traslazionale e di base.

Una sintesi della tipologia dei dati raccolti è riportata nelle seguenti tabelle.

I dati riportati sono stati estrapolati dalla Relazione annuale 2021 redatta a cura del Comitato Unico di garanzia (CUG) degli IFO e consultabile sul sito del Portale dei CUG (<https://cdn.ifo.it/wp-content/uploads/2019/09/Delibera-910-151117-Regolamento-CUG.pdf>).

Nella lettura generale dei dati, è importante tenere presente una premessa: gli IFO sono una struttura pubblica che opera in ambito sanitario, un settore che presenta una rilevante “segregazione orizzontale di genere”, impiegando più donne che uomini, come dimostra la letteratura attualmente a disposizione⁶.

Ciò si può ricondurre, almeno in parte, ad uno stereotipo di genere che vuole che le donne siano più “adatte” a svolgere lavori connessi alla cura, con cui si intendono le pratiche di lavoro domestico non formale svolte a favore di soggetti non autosufficienti, come bambini/e, persone anziane e disabili, che trovano un corrispettivo nel mercato del lavoro nei settori dell'educazione e della formazione, sanitario e dell'igiene.

Da un recente studio pubblicato dall'Istituto Europeo per la Parità di Genere, dal titolo *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*, infatti, a livello UE, su una popolazione complessiva di circa 5 milioni di assistenti sanitari, 9 su 10 sono donne⁷.

6. Le donne rappresentano il 72,5% (media europea) delle persone impiegate nel settore sanitario. EIGE (2020), Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, p. 28. Consultabile a questo *link*: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

7. EIGE (2020), Gender inequalities in care and consequences for the labour market, p.58. Reperibile a questo *link*: Gender inequalities in care and consequences for the labour market | European Institute for Gender Equality (europa.eu)



4a. - *Dati del Personale*

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigenza Medica	0	21	29	47	43		33	46	44	28
Dirigente di livello generale	Dirigenza Sanitaria non Medica	0	2	2	6	3	0	3	16	32	10
Dirigente di livello generale	Dirigenza PTA	0	1	6	0	1	0	0	4	1	2
Personale non dirigente	Comparto a tempo indeterminato	7	27	61	110	34	46	53	133	178	37
Personale non dirigente	Comparto a tempo determinato	5	19	7	5	0	13	36	45	14	4
Totale personale		12	70	105	168	81	59	125	244	269	81
Totale % sul personale complessivo		0,99	5,77	8,65	13,84	6,67	4,86	10,3	20,1	22,16	6,67

L'analisi della dotazione organica degli IFO per l'anno 2021, effettuata a partire dai dati forniti dalla amministrazione e inseriti nel portale CUG, mostra una riduzione del personale IFO pari a 102 unità (39 Uomini e 63 Donne), invertendo un trend di crescita mostrato negli anni precedenti. Al 31 dicembre 2021 risultano infatti presenti in IFO 1214 unità a fronte delle 1316 del 2020, 436 Uomini. vs 778 Donne. La ripartizione per tipologia di contratto ci mostra una prevalenza di personale con contratti da non dirigente o comparto, 834 unità (275 U e 559 D), in riferimento al personale della dirigenza medica, sanitaria non medica e PTA, 380 unità (161 U e 219 D).

L'età media dei dipendenti IFO risulta pari a 48,5 anni, (50,4 per gli Uomini e 47,4 per le Donne).

Se si analizza il dato per tipologia di contratto abbiamo una età media pari a 51,4 per la dirigenza (52,6 per gli Uomini e 50,2 per le donne della dirigenza) e pari a 47,2 per il comparto (49,1 per gli Uomini e 46,2 per le Donne del comparto).

4b. - *Conciliazione vita/lavoro*

4b.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time.

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza



Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)
Tempo Pieno	12	70	99	173	81	435	36,19	99,77	59	125	238	265	80	767	63,81	98,71
Part Time >50%	0	0	1	0	0	1	33,33	0,23	0	0	1	1	0	2	66,67	0,26
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	1	8	100	1,03
Totale	12	70	100	173	81	436			59	125	240	272	81	777		
Totale %	0,99	5,77	8,24	14,26	6,68	35,94			4,86	10,31	19,79	22,42	6,68	64,06		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

I dati sull'utilizzo di forme di flessibilità oraria da parte del personale IFO riportati per genere, età e tipo di presenza, mostrano che solo lo 0,23% degli uomini e l'1,29% delle donne ricorre al part time come strumento di flessibilità oraria.

4b.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1647	31,61	3563	68,39	5210	46,87
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	2668	69,3	1182	30,7	3850	34,64
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	126	6,13	1929	93,87	2055	18,49
Totale permessi	4441	39,96	6674	60,04	11115	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'analisi dei dati sulla fruizione dei congedi parentali e dei permessi per la legge 104 ha mostrato invece un incremento veramente notevole dei valori assoluti, probabilmente dovuto ai periodi di sospensione delle attività scolastiche e in generale dei periodi di chiusura dovuti alla pandemia Covid-19. Il numero di permessi giornalieri L.104 nel 2021 è risultato pari a 5210 vs il valore 226 del 2020, fruiti in maggior parte dalle Donne (68% del totale).

Il numero dei permessi giornalieri per congedi parentali nel 2021 è risultato pari a 2055 vs il valore 75 del 2020, fruiti quasi esclusivamente dalle donne (94% del totale).



4c. Parità/Pari opportunità

4c.1 - Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo di formazione	UOMINI								DONNE							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	<30	da 31a 40	da 41 a 50	da 51 a60	>60	totale	Totale % (1)	% di genere (2)
Obbligatoria (sicurezza)	14	188	182	298	91	773	2969%	26,41	151	400	527	485	268	1831	7031%	34,08
Aggiornamento professionale	147	528	318	625	536	2154	37,82	73,59	455	525	1150	1206	206	3542	62,18	65,92
Totale ore	161	716	500	923	627	2927			606	925	1677	1691	474	5373		
Totale ore %	1,94	8,63	6,02	11,12	7,55	35,27			7,3	11,14	20,2	20,37	5,71	64,73		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini.

(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne.

Per quanto riguarda la fruizione della formazione suddivisa per genere livello ed età, dai dati presentati possiamo calcolare la fruizione di ore pro-capite del personale IFO che è risultata maggiore per i dipendenti con meno di 40 anni (10-13 ore medie pro-capite) rispetto alle fasce di età più elevate (5-7 ore medie pro capite).

4c.2 Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	
Incarico quinquennale direttore UOC	2	40	3	60	5	55,56	Donna
Mobilità medico oncologo	1	25	3	75	4	44,44	Donna
Totale personale	3		6		9		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Le commissioni di concorso hanno visto una prevalenza del genere femminile nella proporzione 2 D vs 1 U.



4c.3 - Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico
				%
A	€ 22.087,30	€ 19.264,60	-€ 2.822,70	-14,65
B	€ 23.430,20	€ 24.405,80	€ 975,60	4
BS	€ 23.370,40	€ 22.332,10	-€ 1.038,30	-4,65
C	€ 28.285,90	€ 23.637,40	-€ 4.648,50	-19,67
D	€ 33.049,30	€ 31.292,20	-€ 1.757,10	-5,62
DS	€ 33.365,50	€ 31.707,90	-€ 1.657,60	-5,23
Dirigenza Ruolo Sanitario	€ 94.160,30	€ 77.790,40	-€ 16.369,90	-21,04
Dirigenza PTA	€ 67.697,50	€ 60.581,90	-€ 7.115,60	-11,75

I dati presentati sul divario economico hanno mostrato che gli stipendi dei dipendenti di genere maschile sono mediamente più elevati di quelli del genere femminile a parità di livello contrattuale.

Per la dirigenza sanitaria e per il comparto cat. C abbiamo un divario del -20% circa in favore degli Uomini. La differenza scende al -15% per il comparto di cat. A, al -12% per la dirigenza PTA, attestandosi poi ad una differenza media del -5% per gli altri contratti.

4d. Analisi dei dati

Dati del Personale

L'analisi della dotazione organica degli IFO per l'anno 2021, effettuata a partire dai dati forniti dalla amministrazione e inseriti nel portale CUG, mostra una riduzione del personale IFO pari a 102 unità (39 Uomini e 63 Donne), invertendo un trend di crescita mostrato negli anni precedenti.

Al 31 dicembre 2021 risultano infatti presenti in IFO **1214** unità a fronte delle 1316 del 2020, 436 Uomini. vs 778 Donne. La ripartizione per tipologia di contratto ci mostra una prevalenza di personale con contratti da non dirigente o comparto, 834 unità (275 U e 559 D), in riferimento al personale della dirigenza medica, sanitaria non medica e PTA, 380 unità (161 U e 219 D).

L'età media dei dipendenti IFO risulta pari a 48,5 anni, (50,4 per gli Uomini e 47,4 per le Donne).

Se si analizza il dato per tipologia di contratto abbiamo una età media paria 51,4 per la dirigenza (52,6 per gli Uomini e 50,2 per le donne della dirigenza) e pari a 47,2 per il comparto (49,1 per gli Uomini e 46,2 per le Donne del comparto).



Conciliazione vita/lavoro

-Flessibilità oraria, telelavoro, lavoro agile, part-time

I dati sull'utilizzo di forme di flessibilità oraria da parte del personale IFO riportati per genere, età e tipo di presenza, mostrano che solo lo 0,23% degli uomini e l'1,29% delle donne ricorre al part time come strumento di flessibilità oraria.

Non è stato possibile elaborare i dati sull'introduzione dello Smart Working attivato durante l'emergenza Covid-19 perché non presentati dall'amministrazione.

-Congedi parentali e permessi l.104/1992

L'analisi dei dati sulla fruizione dei congedi parentali e dei permessi per la legge 104 ha mostrato invece un incremento veramente notevole dei valori assoluti, probabilmente dovuto ai periodi di sospensione delle attività scolastiche e in generale dei periodi di chiusura dovuti alla pandemia Covid-19. Il numero di permessi giornalieri L.104 nel 2021 è risultato pari a 5210 vs il valore 226 del 2020, fruiti in maggior parte dalle Donne (68% del totale).

Il numero dei permessi giornalieri per congedi parentali nel 2021 è risultato pari a 2055 vs il valore 75 del 2020, fruiti quasi esclusivamente dalle donne (94% del totale).

Parità/Pari opportunità

-Fruizione per genere della formazione

Per quanto riguarda la fruizione della formazione suddivisa per genere livello ed età, dai dati presentati possiamo calcolare la fruizione di ore pro-capite del personale IFO che è risultata maggiore per i dipendenti con meno di 40 anni (10-13 ore medie pro-capite) rispetto alle fasce di età più elevate (5-7 ore medie pro capite), con una leggera prevalenza maschile.

Composizione per genere delle commissioni di concorso.

Le commissioni di concorso hanno visto una prevalenza del genere femminile nella proporzione 2 D vs 1 U.

Differenziali retributivi uomo/donna

I dati presentati sul divario economico hanno mostrato che gli stipendi dei dipendenti di genere maschile sono stati nel 2021 mediamente più elevati di quelli del genere femminile a parità di livello contrattuale. Per la dirigenza sanitaria e per il comparto cat. C si è verificato un divario del -20%



circa in favore degli Uomini. La differenza scende al -15% per il comparto di cat. A , al -12% per la dirigenza PTA, attestandosi poi ad una differenza media del -5% per gli altri contratti.



5. Comitati indipendenti e Codici



5a. Il Comitato Etico

Il Comitato Etico (CE) degli IFO, Comitato Etico Centrale IRCCS Lazio-Sezione I.F.O.-Fondazione Bietti, è un organismo indipendente nominato, in accordo con il Decreto del Ministero della Salute dell' 8 febbraio 2013 (Criteri per la composizione e il funzionamento dei comitati etici), con Deliberazione IFO n. 591 del 15 luglio 2013 e successive integrazioni, composto secondo criteri di interdisciplinarietà da membri interni ed esterni. Il CE valuta i programmi di sperimentazione scientifica e terapeutica avviati nell'Istituto e fornisce pareri sulle questioni ad esso sottoposte dal Direttore Generale e dai Direttori Scientifici e formula proposte sulle materie di propria competenza, tutelando la sicurezza, l'integrità, i diritti ed il benessere di tutti i soggetti che partecipano a sperimentazioni cliniche, esprimendo un parere di eticità e scientificità prima dell'avvio di qualsiasi sperimentazione clinica.

I/Le componenti del Comitato Etico restano in carica 3 anni con possibile rinnovo di altri 3 anni. Il mandato non può essere rinnovato consecutivamente più di una volta, eccezion fatta per i/le componenti ex officio, che comunque non potranno ricoprire la carica di presidente per più di due mandati consecutivi.

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

Il CE degli IFO è uno fra i sei CE selezionati dalla Regione Lazio per esprimere pareri di eticità e scientificità anche su progetti europei ed è presente sulla piattaforma europea Clinical Trials Information System (CTIS).

5b. Il Comitato Unico di Garanzia IFO (CUG IFO)

Il CUG, previsto dall'articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, è stato costituito con deliberazione del Direttore Generale n. 777 del 19.10.2015. Il CUG degli IFO è unico per l'Istituto Nazionale Tumori Regina Elena e l'Istituto Dermatologico San Gallicano ed esplica le proprie funzioni nei confronti di tutto il personale, lavoratrici e lavoratori di ogni ordine e grado e sostituisce, unificando i "Comitati per le pari opportunità" e i "Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing". Il CUG si attiene ad un proprio Regolamento consultabile alla pagina

<https://cdn.ifo.it/wp-content/uploads/2019/09/Delibera-910-151117-Regolamento-CUG.pdf>



In accordo con le linee guida ministeriali, il CUG degli IFO si prefigge lo scopo di assicurare, nell'ambito del "lavoro", parità e pari opportunità di genere, garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua.

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

Il CUG è un organismo paritetico, formato da componenti designati/e dalla Amministrazione (parte pubblica) e da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ai sensi degli artt. 40 e 43 del Decreto Legislativo 165/2001. Per ogni componente effettivo/a è previsto/a un/una supplente. Il/La Presidente del CUG è nominato/a dalla Direzione Generale.

Il CUG elabora annualmente la Relazione sui dati del personale, di cui l'ultima relativa al 2021, pubblicata e consultabile sul Portale CUG - Governo Italiano - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica come da Direttiva 2/2019, e ogni tre anni elabora il Piano di Azioni Positive (PAP) dalla Direzione Generale, di cui l'ultimo del 2019-2022 adottato dall'Ente con presa d'atto Delibera 1043 del 19.10.2021, consultabile sul sito dell'Ente alla pagina <http://172.19.1.246/atti/delibere%202021/deliberazione1043del19.10.2021.pdf>

5c. Codice di Condotta in materia di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, molestie e mobbing agli IFO

L'Unione Europea opera da tempo nella lotta contro le molestie sessuali e più di recente contro il mobbing. Infatti già con la dichiarazione del Consiglio Europeo del 19.12.1991 sono stati invitati gli Stati membri a sviluppare politiche integrate volte a prevenire e a lottare contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, poi con la risoluzione A5- 0283/2001 il Parlamento Europeo ha esortato gli Stati membri a rivedere e, se del caso, completare la propria legislazione vigente sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul luogo di lavoro, nonché a verificare ed uniformare la definizione della fattispecie del "mobbing". In quest'ambito, il Comitato Unico di Garanzia degli IFO ha redatto il Codice di Condotta IFO in materia di



prevenzione e contrasto delle discriminazioni, adottato dall'Ente con deliberazione di presa d'atto n. 786 del 20.08.2019, consultabile sul sito dell'Ente alla pagina

<http://172.19.1.246/atti/delibere%202019/deliberazione786del20.08.2019.pdf>

Il Codice di Condotta degli IFO prevede la figura del/della Consigliere/a di Fiducia che ha il compito di garantire l'ascolto ed il supporto delle persone che lavorano nelle strutture aziendali e che si ritengono vittime di molestie, mobbing, discriminazioni o conflittualità sul luogo di lavoro.

Gli IFO sono inoltre dotati di un Codice di Comportamento adottato con delibera 447 del 14.06.2017.

Regolamento CUG IFO, Codice di Condotta, Codice di Comportamento e ultimo PAP deliberato per il triennio 2020-2022 sono consultabili sul sito IFO alla pagina

<https://www.ifo.it/organizzazione-aziendale/commissioni-e-comitati/comitato-unico-di-garanzia/>



5d. Codice di Comportamento

Il Codice di Comportamento IFO, deliberato nel 2017, definisce, ai fini dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dalla Legge n. 190/2012, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i/le pubblici/che dipendenti sono tenuti/e ad osservare.

Esso si applica a tutti e tutte i/le dipendenti degli IFO con contratto a tempo determinato o indeterminato, qualsiasi sia il loro incarico, ivi compresi prestatori/prestatrici d'opera, borsisti/e, stagisti/e e tirocinanti, a tutti/e i/le collaboratori/collaboratrici o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo ai/alle titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione e dei/delle loro collaboratori/collaboratrici, al personale che presta servizio in posizione di comando, distacco e fuori ruolo, ai/alle rappresentanti degli organi istituzionali, a tutti/e quei/quelle lavoratori/lavoratrici che vengono in qualsiasi maniera retribuiti/e dagli IFO. Tutti/e i/le lavoratori/lavoratrici innanzi specificati/e, di seguito saranno denominati/e per comodità: "dipendenti/e" e "pubblici dipendenti".

Il Codice, consultabile sulla pagina istituzionale <https://www.ifo.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/>, prevede 17 articoli ed è stato emanato al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico" come previsto dal Decreto Legislativo del 30 marzo 2001 n. 165 recante le *"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"* ed in particolare l'art 54, comma 1 e comma 5.



6. Gender Equality Plan degli IFO



L'impegno per la stesura del GEP degli IFO inizia nel 2018 con la identificazione e nomina da parte della Direzione Generale di un Referente istituzionale per la Medicina di Genere e la sua partecipazione ai seguenti tavoli strategici: il primo, istituito dal Ministero della Salute con gli IRCCS italiani, al fine della redazione del Piano Nazionale per la Medicina di Genere (decreto attuativo 13/06/2019); il secondo, con ruolo di Coordinamento degli IRCCS italiani nella stesura del suddetto Piano; il terzo, in qualità di rappresentante degli IRCCS italiani, con ruolo di Coordinamento del Gruppo di Lavoro Ricerca e innovazione e in qualità di componente del Gruppo di Lavoro Percorsi Clinici, nell'Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere ai sensi dell'art. 3, comma 5 della L. 3/2018 costituito con decreto del 22 settembre 2020 presso l'Istituto Superiore di Sanità, per il monitoraggio delle azioni promozione, applicazione e sostegno alla medicina di genere previste nel Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere.

Nel 2018 si costituisce, inoltre, in IFO un gruppo di lavoro *ad hoc*: il Gruppo di coordinamento Aziendale per la promozione della salute di genere (con delibera n. 22 del 24/01/2018), con il compito di:

- promuovere una consapevolezza sociale ed individuale delle/dei pazienti sui fattori di rischio legati alla salute sulla base del genere;
- favorire una cultura di genere;
- promuovere e individuare PDTA che garantiscano il rispetto delle differenze di genere (indicatori di processo e di esito in grado di monitorare le azioni positive attuate);
- collaborare con le istituzioni italiane ed internazionali (networks);
- promuovere eventi scientifici e divulgativi sulla salute di genere;
- disegnare studi preclinici, clinici e su modelli sperimentali;
- formulare linee guida su sperimentazioni cliniche e farmacologiche che tengano conto in modo sistematico della variabile uomo/donna.

Negli anni successivi hanno preso il via i primi confronti strutturati all'interno dell'organizzazione sia in ambito clinico che di ricerca.

Le implicazioni della medicina di genere si sono rivelate centrali nell'ambito dell'epidemia da SARS-CoV-2. L'infezione da SARS-CoV-2 (COVID-19) ha manifestato una ampia suscettibilità alla dimensione del genere, che ha riguardato, tra gli altri, la prevalenza, la severità e la mortalità. In tale contesto, la diffusione dell'epidemia è andata di pari passo con la ricerca e con la proliferazione di letteratura, anche dedicata alla componente del genere, la cui fondatezza e il cui rigore scientifico sono risultati non sempre ineccepibili.



Per tali motivi, il Tavolo permanente degli IRCCS per la Medicina di Genere del Ministero della Salute ha sentito l'esigenza di elaborare un contributo che potesse raccogliere, analizzare secondo criteri di validazione scientifica e organizzare le evidenze scientifiche emerse e emergenti sulla correlazione tra l'infezione da SARS-CoV-2 e il genere.

Gli IFO hanno partecipato con gli IRCCS del Tavolo, alla stesura del suddetto documento su "Medicina di Genere e COVID-19", pubblicato sulla rivista "Bussole" del Ministero della Salute in una prima edizione a Febbraio 2020 ed in un successivo aggiornamento ad Aprile 2021.

La Direzione Strategica IFO ha nominato la Dott.ssa Marialuisa Appetecchia, già in essere Responsabile della Unità Clinica di Endocrinologia Oncologica di IRE, Coordinatore del Gruppo Aziendale per la promozione della salute di genere degli IFO e referente per gli IFO presso il Tavolo permanente per la Medicina di Genere del Ministero della Salute. Marialuisa Appetecchia ha coordinato la rete degli IRCCS italiani nella stesura del Piano nazionale per l'applicazione della medicina di Genere; fa parte, in rappresentanza dei/delle referenti per la Medicina di Genere della rete degli IRCCS italiani, dell'Osservatorio dedicato alla Medicina di Genere dell'Istituto Superiore di Sanità (ISS), in qualità di componente del Gruppo di Lavoro Percorsi Clinici e di Coordinatore del Gruppo di Lavoro Ricerca e Innovazione e Coordinatore del Gruppo di Lavoro IFO per la stesura del GEP, con funzione di raccordo e monitoraggio delle differenti aree e uffici coinvolti nell'implementazione del GEP. Tale figura avrà un incarico di almeno due anni (l'intera durata del GEP IFO) per l'implementazione e il monitoraggio del GEP.

La definizione del presente Gender Equality Plan ha potuto quindi beneficiare di un lungo percorso di preparazione. La presenza di un gruppo di lavoro già costituito ha agevolato le procedure per la realizzazione del GEP, in sinergia e collaborazione con le Direzioni e gli organi preesistenti.

Al Gruppo di lavoro IFO per la stesura del GEP è demandata anche la responsabilità della produzione di report intermedio (12 mesi) e finale (24 mesi) di monitoraggio dell'implementazione del GEP.

Nell'Area Sanitaria, gli IFO sono dotati di un Sistema di gestione Qualità, che si avvale di format validati dalla Direzione sanitaria.

Un'indagine preliminare ha evidenziato la necessità di verificare se e in che misura questi format, relativi a Percorsi Diagnostico Terapeutici, Istruzioni Operative Specifiche o Istruzioni Operative Generali, contengano una dimensione di genere. Laddove assente, l'obiettivo generale è quello di attivare gradualmente un processo di integrazione, se pertinente.

Dal 2007 Fondazione Onda (Osservatorio nazionale sulla salute della donna e di genere) premia, con l'assegnazione dei Bollini Rosa, gli ospedali italiani che offrono servizi dedicati alla



prevenzione, diagnosi e cura delle principali patologie femminili, ponendo le donne al centro dei processi di cura. Gli IFO partecipano regolarmente al programma e, insigniti di tale riconoscimento, hanno mantenuto nel tempo la costante attenzione e impegno nella presa in carico delle problematiche più strettamente correlate alla sfera femminile e di genere, in cui sono coinvolte diverse Unità Operative. In 7 edizioni nell'arco di 13 anni gli IFO sono stati premiati con il massimo del riconoscimento per le attività rivolte alle donne (3 Bollini Rosa ogni 2 anni).

Gli IFO hanno negli anni attivato, e sono ancora in essere, diverse convenzioni con attività presenti sul territorio sia per agevolare la vita dei familiari dei/delle pazienti fuorisede attivando convenzioni con attività alberghiere della zona

(<http://intranet.ifo.it/images/Documentazione/Convenzioni/ConvenzioneEDR.pdf>)

che, per facilitare l'equilibrio vita/lavoro dei/delle lavoratori/trici, attivando convenzioni con asili nido operanti nella zona

(<http://172.19.1.246/atti/delibere%202021/deliberazione1050del19.10.2021.pdf>).

Nell'Area della Ricerca Scientifica, i/le ricercatori/ricercatrici IFO sono per il 35% uomini e per il 65% donne. Ricercatori sono presenti nel 44% delle pubblicazioni scientifiche del 2021 mentre le ricercatrici nel 56% pur essendo in numero assoluto quasi un terzo più dei ricercatori. Se poi analizziamo la posizione degli autori nelle pubblicazioni ci accorgiamo che il 54% dei ricercatori occupa la prima o l'ultima posizione, indice dell'importante contributo che l'autore ha dato al lavoro, verso il 46% di ricercatrici in queste posizioni.

La capacità di reperire i finanziamenti a sostegno di progetti specifici è una caratteristica fondamentale per la ricerca. Nel triennio 2019-2021 i/le ricercatori/trici IFO hanno risposto a bandi competitivi nazionali, europei e intercontinentali. Su un totale di 36 progetti nazionali vinti, 18 sono stati vinti da ricercatrici e 18 da ricercatori. I 12 progetti europei vinti nel triennio sono invece tutti coordinati da ricercatori. Dei 3 progetti intercontinentali vinti, 2 sono stati vinti da ricercatori ed 1 da una ricercatrice.

Gli IFO hanno fra i propri obiettivi anche quello del trasferimento tecnologico che attuano attraverso lo sviluppo di brevetti, e di accordi con altri enti e di contratti di licenza con PMI. Nei brevetti attivi in IFO nel 2021 sono coinvolti 41 ricercatori di cui 23 (56%) sono uomini e 18 (44%) donne. Negli accordi di confidenzialità, di trasferimento di materiale e di trasferimento di dati (MDA, MTA, MDTA, DTA) attivi in IFO nel 2021 ricoprono il ruolo di responsabili dell'accordo 31 ricercatori di cui 24 (77%) uomini e solo 8 (23%) donne. Titolari di accordi di licenza con PMI sono 5 ricercatori ed 1 sola ricercatrice.



Questi dati indicano che sebbene ci sia una buona partecipazione femminile nelle attività correlate alla ricerca (pubblicazioni, progetti vinti, brevetti e accordi di licenza), questa partecipazione non è tuttavia ancora in linea con la distribuzione tra uomini e donne operanti in Istituto. Si ritiene che per ovviare a questa disparità sia necessario sostenere le donne nei loro percorsi di carriera e accesso alle posizioni apicali.

Il GEP degli IFO si ispira alla metodologia e agli strumenti messi a punto nell'ambito di numerose esperienze che si sono susseguite negli ultimi anni nelle organizzazioni che svolgono ricerca scientifica in Europa e in Italia. In particolare, è stato fonte di ispirazione il *toolkit Gender Equality in Academia and Research* (GEAR) dell'Istituto europeo per la Parità di genere (EIGE)⁸.

L'identificazione degli obiettivi del GEP giunge al termine di una fase preliminare di *gender auditing* in cui sono stati raccolti e analizzati i dati disaggregati per genere per individuare le aree in cui il *gender gap* è più evidente, le cause del divario prodotto e le misure di intervento più urgenti.

La metodologia utilizzata sottolinea l'importanza di un approccio partecipativo che ha coinvolto in modo attivo i vari e le varie referenti interni/e in tutte le fasi di definizione del GEP a cominciare dalla fase di analisi dei dati e di individuazione delle azioni da intraprendere.

Tale coinvolgimento, che nel caso specifico si è concretizzato in diversi incontri nell'arco di alcuni mesi, ha permesso di avviare il processo di consapevolezza e cambiamento sin dalle fasi di definizione del GEP. Infine, le metodologie di riferimento hanno dimostrato l'importanza non soltanto di individuare una figura di Coordinatore, ma anche di costituire un gruppo rappresentativo degli IFO che accompagnasse il GEP sin dalla sua origine, contribuendo alla messa a fuoco degli obiettivi e alla successiva realizzazione delle azioni previste.

Il GEP ufficiale degli IFO è un documento approvato dal Rappresentante Legale dell'Ente e disponibile pubblicamente sul sito web degli IFO, la cui realizzazione, frutto di lungo lavoro collegiale che ha visto la collaborazione di diverse Direzioni e Uffici della struttura, rappresenta il primo passo di un percorso culturale ed educativo che tutta l'organizzazione degli IFO è chiamata a portare avanti. Esso è un documento strategico che promuove le pari opportunità e l'inclusione delle persone che lavorano nell'organizzazione dei nostri Istituti e considera la medicina di genere un necessario strumento di eccellenza scientifica, rispecchia i valori e la mission dei nostri Istituti che vedono la persona al centro dell'intera organizzazione.

⁸Lo strumento Gender Equality in Academia and Research (GEAR), pubblicato a ottobre del 2016 dall'Istituto europeo per la Parità di genere (EIGE), e disponibile nelle 23 lingue dell'Unione europea, ha lo scopo di fornire alle università e alle organizzazioni di ricerca strumenti pratici per il raggiungimento di differenti obiettivi di parità di genere in tutte le fasi di implementazione del cambiamento organizzativo, dalla creazione di un Gender Equality Plan alla valutazione del suo impatto reale. Ulteriori informazioni sono disponibili a questo [link](#):



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

L'obiettivo di questo GEP è riconoscere l'impegno degli IFO per l'uguaglianza di genere, favorire la piena partecipazione, una migliore valorizzazione e quindi il benessere individuale e collettivo di tutte le persone che lavorano in IFO; esso intende, altresì, promuovere una sempre maggiore attenzione alla prospettiva di genere nei vari ambiti dell'attività clinica e di ricerca e del supporto alla ricerca, in coerenza con l'evoluzione normativa nazionale ed europea. Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento che presentiamo tendono a dare continuità e coerenza a politiche già intraprese dal nostro Istituto, ad immaginare obiettivi e azioni in grado di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità. L'orizzonte temporale entro il quale si colloca il GEP è triennale (2022- 2024) e l'impegno nel prossimo futuro è che tale documento sia allineato al Piano strategico, tenendo sempre in debita considerazione l'analisi di contesto che annualmente viene fornita dal Piano di Azioni Positive (PAP) proposto dal Comitato Unico di Garanzia IFO e, laddove possibile, da un altro documento essenziale, il Bilancio di genere.

Gli IFO riconoscono i vantaggi dell'uguaglianza di genere nella ricerca, come parte dell'eccellenza scientifica dei progetti che realizzati. Con questo piano per l'uguaglianza di genere, gli IFO affrontano le disuguaglianze e gli squilibri di genere all'interno della propria realtà, attraverso lo sviluppo e l'attuazione di un documento specifico per il contesto, formalizzando una serie di azioni volte a una trasformazione istituzionale a lungo termine.

La progettazione e l'attuazione di questo GEP affronterà le principali questioni di uguaglianza di genere anche nella ricerca, seguendo i consigli della Community of Practice, una comunità composta da personale sanitario, ricercatori/ricercatrici, personale amministrativo e a supporto e di borse di studio con un interesse comune a promuovere l'uguaglianza di genere.

Gli IFO credono in questo progetto e per questo hanno scelto di investire in esso, al fine di:

- implementare e migliorare molteplici attività volte a ottenere un migliore equilibrio interno nella presenza di uomini e donne;
- contribuire al benessere lavorativo mediante misure di work-life balance;
- contrastare le molestie sessuali e la violenza di genere;
- contrastare discriminazioni legate al genere, all'orientamento sessuale, all'orientamento religioso e alla nazione di origine dei lavoratori;
- aumentare la consapevolezza interna sulla parità di genere, rafforzando gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione;



- considerare e promuovere la prospettiva di genere nella clinica e nella ricerca;
- utilizzare un sistema di monitoraggio dell'implementazione del GEP e della raccolta dati per misurare quanto sopra.



7. Analisi delle criticità, aree di azione e d'intervento del GEP in IFO



Il presente GEP istituito presso gli IFO consta dei seguenti priorità e obiettivi:

- Stesura di un documento formale pubblicato sul sito web dell'Istituzione e firmato dall'alta dirigenza.
- Impegno di risorse umane e competenze di genere per la sua attuazione (gruppo di lavoro istituito dalla Direzione Sanitaria IFO in data 19 agosto 2022).
- Raccolta e monitoraggio dei dati 2021 sul personale disaggregati per sesso/genere e relazione annuale basata su indicatori con lo scopo di identificare possibili criticità.
- Sensibilizzazione/formazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi inconsci di genere per il personale.

Gli IFO si impegnano a finalizzare un sistema di monitoraggio dell'implementazione del GEP e della raccolta dati.

Facendo seguito alla ricognizione di cui sopra, sono state evidenziate le seguenti aree da coprire e affrontare attraverso misure e obiettivi concreti approvati dalle Direzioni Scientifiche, dalla Direzione Sanitaria, dalla Direzione Generale raggruppabili in tre macroaree:

- 1) Mantenere l'equilibrio di genere in IFO in tutti i settori operativi. Gli obiettivi di questa macroarea sono: i) mantenere l'equilibrio di genere negli organismi istituzionali; ii) mantenere l'equilibrio di genere nella composizione del Comitato Etico; iii) mantenere l'equilibrio di genere nelle Commissioni d'esame e di concorso; incrementare il numero di relatrici/moderatrici nei corsi/convegni organizzati dagli IFO.
- 2) Favorire l'equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale. Gli obiettivi di questa macroarea sono: i) favorire l'avanzamento di carriera rispetto alle pari opportunità; ii) favorire il reclutamento di ricercatrici e ricercatori nel rispetto delle pari opportunità iii) prevenire ogni discriminazione di genere nella progressione di carriera.
- 3) Favorire la conciliazione vita-lavoro ed il benessere in ambito lavorativo. Gli obiettivi di questa macroarea sono: i) contribuire al benessere individuale mediante misure di work-life balance; ii) implementare misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali; iii) aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione.



MACROAREA	OBIETTIVO 1	OBIETTIVO 2	OBIETTIVO 3
Mantenere l'equilibrio di genere in IFO in tutti i settori operativi	Mantenere l'equilibrio di genere negli organismi istituzionali.	Mantenere l'equilibrio di genere nella composizione del Comitato Etico.	Mantenere l'equilibrio di genere nelle Commissioni concorsuali
Attuare l'equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale.	Favorire l'avanzamento di carriera dei/delle dipendenti IFO rispetto alle pari opportunità;	Favorire il reclutamento di ricercatrici e ricercatori nel rispetto delle pari opportunità	Prevenire ogni discriminazione di genere nella progressione di carriera
Favorire la conciliazione vita-lavoro ed il benessere in ambito lavorativo.	Contribuire al benessere individuale mediante misure di work-life balance.	Implementare misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.	Aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione.

Nelle prossime sezioni segue il dettaglio degli obiettivi, delle azioni previste per raggiungerli, degli/delle attori/attrici utili per metterle in pratica, dei tempi necessari e degli indicatori per monitorare il loro raggiungimento.

7a. Bilanciamento del personale IFO per genere

Al 31 dicembre 2021 risultano presenti in IFO 1214 unità, 436 Uomini. vs 778 Donne. La ripartizione per tipologia di contratto ci mostra una prevalenza di personale con contratti da non dirigente o comparto, 834 unità (275 U e 559 D), in riferimento al personale della dirigenza medica, sanitaria non medica e PTA, 380 unità (161 U e 219 D).

Gli IFO si impegnano a mantenere il bilanciamento di personale nelle strategie di reclutamento per la durata del presente GEP.

7b. Sviluppo della carriera

Per quanto riguarda le posizioni di responsabilità, 20 unità di personale hanno un incarico di Struttura Complessa (UOC) di cui 15 (66%) uomini e 5 (33%) donne. Dei 30 incarichi di Struttura Semplice Dipartimentale (UOSD), 17 (57%) sono donne e 13 (43%) uomini. Gli incarichi di coordinamento e di organizzazione relativi al Comparto sono 44 di cui 32 (75%) donne e 12 (25%) uomini. Questi dati ci indicano una forte disparità di genere nella posizione apicale (UOC) meno



evidente nella posizione di UOSD e ribaltata negli incarichi del Comparto.

Gli IFO si impegnano a migliorare il bilanciamento di personale nelle strategie di reclutamento e di sviluppo della carriera per la durata del presente GEP.

L'obiettivo specifico mira a migliorare il bilanciamento di genere nei percorsi di carriera..

-Composizione di genere delle commissioni di concorso.

Nel 2021 le commissioni di concorso hanno visto una prevalenza del genere femminile nella proporzione 2 D vs 1 U. Gli IFO si impegnano a mantenere il balance nelle commissioni a venire per la durata del presente GEP.

OBIETTIVI	AZIONI PREVISTE	ATTORI	TEMPI	INDICAT ORI
Prevedere nel piano performance dell'Istituto obiettivi in materia di pari opportunità.	Inserire nel sistema di valutazione dei Direttori/Responsabili di Struttura, l'indicatore relativo alla capacità organizzativa orientata al principio di pari opportunità, valorizzazione delle differenze, gestione dei conflitti e benessere organizzativo.	Direzione Strategica, UOC Risorse Umane	Entro il 2024	Monitoraggio delle azioni Report delle attività
Favorire la parità di genere nella progressione di carriera	Verificare il sistema di valutazione, il sistema premiante, i bandi di concorso e il regolamento della mobilità, al fine di evidenziare che non siano presenti elementi fonte di discriminazione	Direzione Strategica, CUG, OIV, UOC Risorse Umane	Entro il 2023	Monitoraggio delle azioni Report delle attività
Mantenere l'equilibrio di genere nelle Commissioni d'esame e di concorso.	Verificare la composizione delle Commissioni	Direzione Strategica	Entro il 2024	Monitoraggio delle azioni Report delle attività
Incrementare il numero di relatrici/moderatrici nei corsi/convegni organizzati dagli IFO.	Verificare la programmazione degli eventi scientifici organizzati da personale IFO.	Direzioni Scientifiche, UO formazione, Ricercatori/Ricercatrici, Gruppo aziendale IFO Salute di Genere	Entro il 2023	Monitoraggio delle azioni Report delle attività
Favorire la consapevolezza che il reclutamento di ricercatrici e ricercatori avvenga nel rispetto delle pari opportunità	Formazione in materia di "bilancio di genere" nelle progressioni di carriera.	Direzione Strategica, CUG, OIV, UO Formazione, Gruppo aziendale IFO Salute di Genere	Entro il 2024	Report delle attività
Riconoscere il valore	Predisporre indagini	Direzione Strategica,	Entro il 2023	N. Indagini



della persona nel contesto lavorativo.	quali-quantitative in materia di benessere organizzativo e di condivisione del sistema attuale di valutazione della performance organizzativa e individuale, con particolare attenzione alla discriminazione di genere.	UOC Risorse Umane, Gruppo aziendale IFO Salute di Genere		redatte Report delle attività.
--	---	--	--	--------------------------------

Bilanciamento del personale IFO e sviluppo della carriera: Obiettivi, Azioni previste, Attori e Indicatori

7c. Equilibrio vita-lavoro

I dati sull'utilizzo di forme di flessibilità oraria da parte del personale IFO riportati per genere, età e tipo di presenza, mostrano che solo lo 0,23% degli uomini e l'1,29% delle donne ricorre al part time come strumento di flessibilità oraria. L'analisi dei dati sulla fruizione dei congedi parentali e dei permessi per la legge 104 ha mostrato un incremento notevole dei valori assoluti, probabilmente dovuto ai periodi di sospensione delle attività scolastiche e in generale dei periodi di chiusura dovuti alla pandemia Covid-19.

Il numero di permessi giornalieri L.104 nel 2021 è risultato pari a 5210 vs il valore 226 del 2020, fruiti in maggior parte dalle donne (68% del totale).

Il numero dei permessi giornalieri per congedi parentali nel 2021 è risultato pari a 2055 vs il valore 75 del 2020, fruiti quasi esclusivamente dalle donne (94% del totale).

Da quanto sopra riportato, si evince il maggiore impegno delle donne nella gestione delle criticità dovute alle esigenze familiari a diverso titolo (care giver), il che rende loro necessario di dovere usufruire di tutti gli strumenti di flessibilità consentiti dal contratto.

Questa scelta forzata si ripercuote sull'aspetto economico della retribuzione legato anche al raggiungimento degli obiettivi e sulla progressione di carriera.

Pertanto, gli IFO si impegnano a fornire, nel periodo di durata del presente GEP, attraverso percorsi di formazione e sensibilizzazione aziendale, gli strumenti per la diffusione di una cultura di genere che consenta di raggiungere un equilibrio di genere anche in questo contesto.

Segue la matrice degli obiettivi/azioni previste.



OBIETTIVI	AZIONI PREVISTE	ATTORI	TEMPI	INDICATORI
Prevedere strumenti di flessibilità che rispondano alla necessità di conciliare vita familiare e vita lavorativa.	Attivazione e adozione del regolamento attuativo che disciplina le nuove modalità spazio temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart-working) così come auspicato dall'art.14 della Legge 124/2015 e dalla Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile.	Direzione Strategica, CUG, UOC Risorse Umane, UOSD Tecnologie e Sistemi Informatici, UOC Affari Generali	Entro il 2024	Numero accordi sottoscritti (variazioni % rispetto a periodi precedenti) Rilevazioni statistiche sul numero e la tipologia dei progetti di smart-working attivati.
Sviluppare procedure informatiche funzionali alla gestione delle istanze di accesso da parte delle/i dipendenti.	Attività di analisi e studio fattibilità delle implementazioni informatiche. Monitoraggio dell'utilizzo di ulteriori strumenti di flessibilità (part time\ lavoro agile).	Direzione Strategica, CUG, UOC Risorse Umane, UOSD Tecnologie e Sistemi Informatici, UOC Affari Generali	Entro il 2024	Monitoraggio implementazione informatiche
Promuovere la cultura e la sensibilità alle differenze di genere, età, ecc.	Integrare i moduli formativi e di aggiornamento per tutti i lavoratori IFO, previsti dal d.lgs. 81/08.	Direzione Strategica, CUG, UOC Risorse Umane, UO Formazione, Gruppo aziendale IFO Salute di Genere.	Entro il 2024	Monitoraggio delle azioni. Report delle attività.
Aumentare la consapevolezza sulla parità di genere, rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione e contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.	Inserire la normativa in materia di pari opportunità e benessere organizzativo nei corsi di aggiornamento, nei programmi formativi, a qualsiasi livello di responsabilità.	Direzione Strategica, CUG, UO Formazione, Gruppo aziendale IFO Salute di Genere.	Entro il 2023	Numero delle riunioni/dei corsi di aggiornamento e/o programmi info-formativi realizzati. Numero di partecipanti Numero delle riunioni/dei corsi di aggiornamento e/o programmi info-formativi realizzati.



7d GEP in ricerca - Medicina di Genere nella ricerca biomedica di base, pre-clinica e clinica

La ricerca scientifica e l'innovazione costituiscono la base per la diffusione e l'applicazione della Medicina di Genere, nonché le condizioni essenziali per identificare e trasferire nella pratica assistenziale nuovi strumenti tecnologici sesso/genere specifici. I maggiori organismi internazionali raccomandano di tener conto delle differenze di genere, promuovendo lo sviluppo di una medicina di precisione e personalizzata per garantire a ogni persona la migliore cura, rafforzando ulteriormente il concetto di "centralità del paziente" e di "personalizzazione delle terapie".

Dando seguito a quanto richiesto nel decreto attuativo gli IFO si impegnano per la durata del presente GEP alla realizzazione delle seguenti azioni: i) integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento; ii) implementare la prospettiva di genere nella ricerca biomedica e nella pratica clinica. In particolare gli IFO sosterranno i propri ricercatori affinché le seguenti procedure vengano implementate sia nella ricerca di base e preclinica che clinica.

Ricerca di base e preclinica.

- Progettare studi in vitro che utilizzino cellule/tessuti che derivano da pazienti di entrambi i sessi
- Utilizzare in modelli multidimensionali co-culture di cellule (per esempio cellule immuni e cellule tumorali) o cellule e elementi del microambiente (per esempio cellule tumorali e microbiota) che derivano da individui dello stesso sesso
- Includere animali maschi e femmine in egual numero negli studi in vivo al fine di verificare se i meccanismi biologici sottostanti abbiano basi comuni o distinte
- Considerare il sesso del "donatore" (paziente) e del "ricevente" (modello animale) nei modelli sperimentali che derivano da paziente (patient-derived xenografts, PDX)
- Elaborare statisticamente i risultati delle ricerche su modelli preclinici in funzione di sesso/genere.

Ricerca clinica

- Implementare gli aspetti legati a sesso e genere in tutte le fasi della ricerca clinica (pianificazione, elaborazione dei dati, interpretazione dei risultati e comunicazione)
- Sensibilizzare i Comitati Etici nella verifica del reclutamento e della rappresentazione della componente femminile negli studi clinici.
- Eseguire revisioni sistematiche e meta-analisi della letteratura per la pianificazione di studi innovativi "*gender tailored*".



Inoltre, per raggiungere gli obiettivi prefissati in quest'ambito, sarà implementato un piano formativo e informativo aziendale dedicato agli/alle operatori/operatrici del settore.

OBIETTIVI	AZIONI PREVISTE	ATTORI	TEMPI	INDICATORI
Sviluppare la ricerca biomedica di base, pre-clinica e clinica e farmacologica sulla Medicina di Genere	Formulare proposte utili a identificare risorse per progetti di ricerca che abbiano come area prioritaria la Medicina di Genere nell'ambito di bandi di ricerca regionali, nazionali e, ove possibile, internazionali.	Direzione Strategica, Ricercatori/Ricercatrici, Grantoffice.	Entro il 2023	Stanziamiento di fondi mirati per Progetti che includono la Medicina di Genere
Identificare e implementare il tema della Medicina di Genere come area prioritaria nell'ambito dei bandi di ricerca regionali, nazionali e, ove possibile, internazionali	Garantire l'inserimento, nell'ambito dei progetti di ricerca istituzionali delle seguenti tematiche: -fattori di rischio e prevenzione primaria e secondaria delle malattie, differenziati in base al sesso e al genere -marcatori diagnostici, prognostici e predittivi di risposta alla terapia sesso e genere specifici -marcatori prognostici e predittivi di tossicità indotta dalla terapia sesso e genere specifici -bersagli terapeutici sesso e genere specifici -variazioni dell'impatto di farmacocinetica, farmacodinamica e di gestione complessiva del farmaco in relazione al sesso -confronto delle tossicità rapportate ai parametrici biometrici e morfologici della femmina e del maschio -utilizzo di modelli preclinici adeguati allo studio della Medicina di Genere.	Direzione Strategica, Ricercatori/Ricercatrici, Grantoffice.	Entro il 2024	Progetti di ricerca istituzionali che includono la Medicina di Genere



Identificare e implementare il tema della Medicina di Genere come area prioritaria nell'ambito dei bandi di ricerca regionali, nazionali e, ove possibile, internazionali	Individuare strumenti operativi per promuovere: l'informazione sulle opportunità di finanziamento sui temi della Medicina di Genere la creazione di reti collaborative per partecipare a "Joint Action" e progetti Europei nell'ambito della Cancer mission di Horizon Europe.	Direzione Strategica, Grantoffice.	Entro il 2023	Pubblicazioni su siti istituzionali. Incontri dedicati. Seminari.
Implementare il tema della Medicina di Genere come area prioritaria nell'ambito dei progetti di ricerca preclinica.	Sviluppare la ricerca preclinica sui meccanismi di patogenesi, sull'identificazione di marcatori diagnostici, prognostici e predittivi di risposta alla terapia e di bersagli terapeutici e sull'utilizzo di dispositivi medici in un'ottica di genere.	Direzione Strategica, Comitato Etico, Ricercatori/Ricercatrici, Servizio Amministrativo Ricerca.	Entro il 2024	Convegni e seminari. Pubblicazioni scientifiche su riviste con IF e non. Progetti finanziati.
Implementare il tema della Medicina di Genere come area prioritaria nell'ambito dei progetti di ricerca preclinica.	Svolgere studi di ricerca preclinica volti all'identificazione delle differenze di genere nell'assetto genetico, epigenetico, trascrizionale, metabolico e ormonale nello studio della fisiopatologia e dei meccanismi di azione dei farmaci.	Direzione Strategica, Comitato Etico, Ricercatori/Ricercatrici, Servizio Amministrativo Ricerca.	Entro il 2024	Pubblicazioni scientifiche su riviste con IF e non. Progetti finanziati.
Trasferire al paziente, in ambito preventivo, diagnostico, e terapeutico le innovazioni scaturite dalla ricerca preclinica sulla Medicina di Genere	Condurre studi post-registrazione a lungo termine e studi farmacoepidemiologici con particolare attenzione alle differenze di genere.	Direzione Strategica, Comitato Etico, Ricercatori/Ricercatrici, Clinical Trial Center.	Entro il 2024	Numero di Trial Clinici attivati che tengono conto delle differenze di genere
Trasferire al paziente, in ambito preventivo, diagnostico e terapeutico le innovazioni scaturite dalla ricerca preclinica sulla Medicina di Genere	Richiedere sin dalla Fase I della sperimentazione dei farmaci una stratificazione dei dati in base al genere.	Direzione Strategica, Comitato etico, Ricercatori/Ricercatrici, Fase 1 unit.	Entro il 2024	Report genere specifici