GENDER EQUALITY PLAN

(Piano per l'Uguaglianza di Genere)

Fondazione IRCCS Istituto Auxologico Italiano

Milano, Italia

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELL'ISTITUTO *2*

2. MISSION *2*

3. SEDI DELL'ISTITUTO *3*

4. ORGANI AZIENDALI *4*

5. COMPOSIZIONE DEL PERSONALE *5*

6. AREE DI INTERVENTO E STRATEGIE RISOLUTIVE *5*

1. PRESENTAZIONE DELL'ISTITUTO

Istituto Auxologico è una Fondazione no profit riconosciuta come Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) dal 1972, composta da 17 strutture ospedaliere, diagnostiche e di ricerca che lavorano in stretta sinergia e collegamento.

Fin dalle sue origini nel 1958, anno nel quale ha cominciato la propria attività di ricerca nel campo dello sviluppo sperimentale dell'ormone della crescita (ovvero della "Auxologia" da cui deriva il suo nome), Istituto Auxologico ha avuto come propria finalità la ricerca scientifica e l'attività di cura dei pazienti, ispirandosi al messaggio evangelico di educazione e di aiuto sempre svolto nei secoli dalla Chiesa Cattolica per la cura e l'assistenza della persona umana.

L'interesse dell'Istituto Auxologico, sviluppato nei settori della ricerca biomedica e dell'assistenza sanitaria di alta specializzazione, si focalizza principalmente sulle seguenti macroaree clinico-scientifiche: studio e cura delle malattie cerebro-cardiovascolari, studio e cura delle malattie neurodegenerative, studio e cura delle malattie endocrino-metaboliche, studio e cura delle malattie immunologiche e dell'invecchiamento.

In questi ambiti, Istituto Auxologico fornisce servizi per la prevenzione, la diagnosi, la terapia e la riabilitazione, con setting ambulatoriale e ospedalieri a seconda della complessità del caso clinico.

2. Mission

Nel rispetto di quanto indicato nel vigente statuto, Istituto Auxologico, direttamente con proprie strutture quali Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico riconosciuti dalla normativa italiana, Ospedali, Poliambulatori, Centri di ricerca e formazione, Centri riabilitativi e per le problematiche dell'invecchiamento, ovvero in collaborazione e/o in convenzione con altri Enti nazionali ed internazionali, provvede:

a) alla ricerca scientifica biomedica e per la organizzazione e gestione dei servizi sanitari, nonché alla formazione ed addestramento del personale;

b) alla attività di ricovero e cura di alta specialità in regime ospedaliero, ambulatoriale, residenziale e domiciliare ed in qualsiasi altra modalità adeguata alla specificità del malato e alle patologie trattate;

a) ad assumere ogni altra iniziativa che sia ritenuta opportuna per sviluppare la ricerca scientifica e traslarne i risultati nella pratica clinica, nonché per raggiungere standard di eccellenza nella ricerca e nella cura dei malati.

Per l'attuazione delle finalità e degli obiettivi di cui sopra, la Fondazione opera con strutture proprie anche assunte in gestione o attraverso rapporti convenzionali con enti nazionali ed internazionali, fornendo assistenza e ricerca sanitaria sia attraverso strutture ospedaliere, sia a domicilio sia con strumenti di telemedicina.

3. Sedi dell'Istituto

Istituto Auxologico si sviluppa attualmente su 17 sedi nazionali in Lombardia e Piemonte, inclusa la propria sede legale a Milano in via L. Ariosto 13. ciascuna orientata ad attività poliambulatoriali e di ricerca clinica e biomedica.

Si elencano di seguito le sedi dell'Istituto divise per località.

Sedi nella Regione Lombardia (Comuni di Milano, Cusano Milanino, Pioltello, Meda, Bollate e Como):

• via L. Ariosto,13	Auxologico Ariosto
• P. le Brescia, 20	Auxologico San Luca
• Via Mosè Bianchi, 90	Auxologico Mosè Bianchi
• Via Mosè Bianchi, 90	Auxologico Residenza per anziani
• Via G. Battista Niccolini, 39	Auxologico Procaccini
• Via Pier Lombardo, 22	Auxologico Pier Lombardo
• Via Giuseppe Mercalli, 28	Auxologico Capitanio
• Via Sandro Botticelli, 21	Auxologico Città Studi Icans
• Via Pace, 18- Meda	Auxologico Meda
• C.so della Resistenza, 23	Auxologico Meda Riabilitazione
• Via P. Paoli, 6- Como	Auxologico Como
• Via Zucchi,18	Auxologico Cusano-Centro Ricerche biomediche
• Largo Fellini, 3	Auxologico Bollate
• Via S. Francesco,16	Auxologico Pioltello

Sedi nella Regione Piemonte (Comune di Oggebbio e Verbania):

Strada Cadorna, 90	Auxologico Piancavallo
C.so Goffredo Mameli, 199	Auxologico Villa Caramora (Verbania)
Via Roma 9	Auxologico Villadossola (Punto Prelievi)

4. Organi Aziendali

Come indicato nello Statuto vigente, sono Organi di Istituto Auxologico:

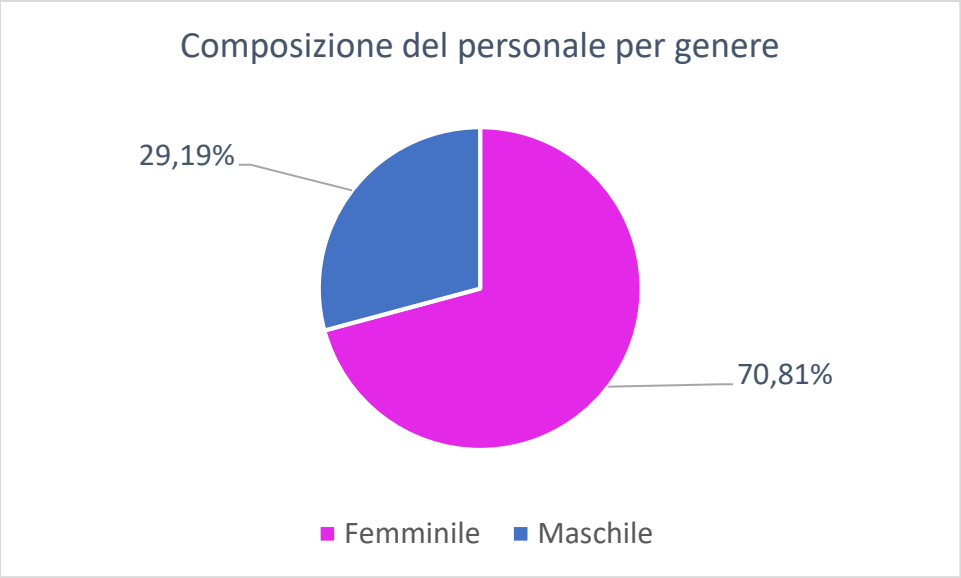
- Consiglio di Amministrazione (CdA)
- Presidente
- Direttore Generale
- Collegio dei Revisori Contabili
- Consigliere delegato ove nominato

L'Istituto è retto da un Consiglio di Amministrazione formato da 7 membri eletti con processo di cooptazione a maggioranza degli aventi diritto al voto. Il Consiglio espleta funzioni di indirizzo, pianificazione, vigilanza e controllo sotto la supervisione ed il coordinamento del Presidente. Quest'ultimo, eletto dal Consiglio stesso insieme al Vice- Presidente, oltre ad agire in qualità di Legale Rappresentante, svolge una funzione generale di coordinamento delle attività dell'Istituto garantendo l'attuazione delle deliberazioni adottate. Al Consiglio di Amministrazione spetta inoltre sia la nomina del Direttore Generale, a cui compete la gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e della organizzazione e gestione del personale, sia la nomina del Collegio dei Revisori contabili, costituito da 3 membri con funzioni di vigilanza contabile e finanziaria.

Da ultimo, Il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto ha nominato, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 231/2001, un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, che ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Istituto e sul rispetto della normativa vigente in materia responsabilità amministrativa degli enti ai sensi del predetto D.lgs. n. 231/2001 e s.m.i.

5. Composizione del Personale

Nella valutazione del personale sono stati computati i contratti a tempo determinato, indeterminato e di collaborazione coordinata e continuativa; vice versa non sono state conteggiate le unità i cui contratti afferiscano alla libera professione o siano distaccati da enti esterni, in quanto non definibili come strutturati. Pertanto il personale presente all'interno delle sedi è pari a 1826 di cui 1.293 donne e 533 uomini pari rispettivamente al 70,81 % ed al 29,19%



6. Aree di intervento e strategie risolutive

Premessa

Il Gender Equality Plan (GEP) rappresenta uno dei principali strumenti predisposti dall'Ente per poter regolamentare la "dimensione" di genere all'interno dei "tre pilastri strutturali" di un'azienda ovvero quello organizzativo, gestionale ed operativo.

Il GEP si rende ancora più necessario in ambiti eterogenei e complessi quali quello della ricerca e dell'innovazione scientifica in cui potrebbero esistere barriere ideologiche e strutturali, primi fra tutti gli stereotipi di genere e l'impostazione aziendale che, in molti casi, non consente né un equilibrio di genere né maggiore inclusività.

È un documento programmatico che, in linea con i principi emanati dalla Commissione Europea e promossi nella *Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE*, individua ed introduce azioni di *awareness- raising* e *formazione* volte a prevenire le asimmetrie di genere, permettendo, al contempo, un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso.

Le 5 aree tematiche di intervento su cui si basa il GEP sono le seguenti:

- **Work-life balance and organizational culture**

L'obiettivo di questa area tematica è quello di favorire la compatibilità tra la sfera lavorativa e quella personale, consentendo così all'individuo di conciliare le esigenze familiari con quelle di crescita e soddisfazione professionale. L'Istituto declina questo obiettivo mediante i seguenti punti programmatici:

1. organizzazione di riunioni di lavoro in orari compatibili con le esigenze legate alla vita familiare e personale dei/delle lavoratori/lavoratrici;
2. flessibilità di orario usufruibile dalle mansioni compatibili con questa possibilità;
3. predisposizione di un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità e della paternità (prima, durante e dopo);
4. inclusione nell'ambito di eventuali programmi di welfare aziendale di iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e caregiver familiari;

- **Gender balance in leadership and decision-making, career progression and recruitment**

Secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del *World Economic Forum*, nessun Paese al mondo ha ancora colmato i divari di genere. Ciononostante, l'Istituto Auxologico Italiano adotta già procedure di selezione che siano inclusive e che non discriminino in base al genere i candidati.

Pertanto, l'obiettivo finale, che in quest'area tematica è quello di evitare discriminazioni di qualsiasi tipo e forma in termini professionali e di premialità economica, viene declinato dall'Istituto mediante i seguenti punti programmatici:

1. assenza di riferimenti al genere per la valutazione delle competenze ed alla idoneità ai ruoli da ricoprire;
2. rivolgere le opportunità di carriera e programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;

3. creare un ambiente lavorativo che favorisca la *diversità* e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;
4. creazione di un sistema di monitoraggio volto a supervisionare la progressione delle posizioni professionali dei/delle lavoratori/lavoratrici.

- **Integration of the gender dimension into research and teaching content**

Data la sua natura incardinata sull'eccellenza, la ricerca scientifica deve necessariamente aderire alla neutralità rispetto al genere poiché, se così non fosse, verrebbe meno al suo obiettivo finale, ossia la creazione di progresso ed innovazione.

Alla luce di quanto indicato precedentemente, l'Istituto mira ad espletare le seguenti attività programmatiche:

1. creazione di un sistema di monitoraggio che raccolga i dati disaggregati per genere sul numero di proposte progettuali presentate, e percentuali di successo delle stesse.
2. garantire pari inclusività a tutti i ricercatori a prescindere dal genere e, in casi dove se ne ravveda la opportunità favorirne la pari inclusività;
3. incrementare il numero di proposte progettuali che considerino la Medicina di Genere, la quale è volta a comprendere le differenze di genere sia nella contrazione delle malattie sia nella risposta alle terapie con lo scopo di realizzare programmi di prevenzione e sviluppare metodologie diagnostiche e terapie su misura.

- **Measures against gender-based violence including sexual harassment**

La proposta di direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo sulla *lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica del 2022* definisce la violenza contro le donne come una violenza di genere perpetrata nei confronti di una donna in quanto tale o che colpisce per antonomasia le donne. Comprende tutti gli atti di violenza di genere che provocano o potrebbero provocare danni o sofferenze fisiche, sessuali, psicologiche o economiche, compresa la semplice minaccia di metterli in pratica.

L’Istituto Auxologico Italiano pertanto adotterà le seguenti azioni volte a prevenire tali violenze:

1. includere all’interno dei propri regolamenti una definizione di violenza o discriminazione di genere;
2. predisporre un piano di prevenzione e gestione delle molestie;
3. sensibilizzazione del personale, a tutti i livelli operativi e di tutte le sedi, sul tema della parità di genere attraverso campagne promozionali quali giornate dedicate, articoli informativi, contenuti dedicati pubblicati sui principali canali di diffusione;
4. monitoraggio degli eventi avversi segnalati al fine di promuovere una valutazione del rischio ed eventuali azioni correttive.