



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
EMILIA-ROMAGNA**  
Azienda Unità Sanitaria Locale di Reggio Emilia  
IRCCS Istituto in tecnologie avanzate e modelli assistenziali in oncologia



# PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE AZIENDA USL IRCCS DI REGGIO EMILIA

## 2022-2024

## INTRODUZIONE

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto passi avanti nell'uguaglianza di genere, anche grazie a percorsi e attività orientati a comprendere le cause delle disparità esistenti e all'applicazione di norme sulla parità di trattamento, oltre che a misure specifiche a favore delle donne.

Nel contesto europeo, l'Italia si trova tuttora in una posizione piuttosto arretrata. Tra i paesi UE, la classifica dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) sull'uguaglianza di genere dell'anno 2021 la colloca al quattordicesimo posto, con 63,8 punti su 100. L'indice tiene conto di criteri quali: istruzione, potere economico, posizione di carriera, sicurezza, salute, tempo speso in attività domestiche e di cura. Il valore italiano è inferiore di 4,2 punti rispetto alla media europea ed è meno buono rispetto all'anno 2018.

Con l'obiettivo di incentivare percorsi a garanzia dell'equità di genere e in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, la Commissione Europea ha previsto che le istituzioni di ricerca pubbliche e private, le Università, gli Enti Pubblici, che vogliano accedere ai finanziamenti del Programma Horizon Europe 2021-2027 debbano dotarsi del *Gender Equality Plan (GEP) o Piano per l'uguaglianza di genere*.

## OBIETTIVI DEL PIANO

Il Piano è strutturato in azioni concrete orientate a influire positivamente sul clima lavorativo, sul rispetto delle differenze e sulla condivisione di valori. Obiettivo del periodo di interesse è di favorire all'interno di strutture e processi organizzativi varie opportunità di valorizzazione delle competenze delle dipendenti e delle ricercatrici.

Il documento GEP è costruito sulla base delle peculiarità di questa azienda sanitaria, all'interno della quale è presente un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico riconosciuto dal Ministero della Salute nella disciplina "Tecnologie avanzate e modelli assistenziali in Oncologia".

Per la predisposizione del Piano e per monitorarne l'evoluzione, l'Azienda USL IRCCS di Reggio Emilia ha istituito il Gruppo di Lavoro GEP composto da più professionalità.

## AZIENDA USL IRCCS DI REGGIO EMILIA: MISSIONE E PROFILO

L'Azienda USL - IRCCS di Reggio Emilia (Azienda) è l'azienda sanitaria unica della provincia di Reggio Emilia, terza provincia più popolosa dell'Emilia-Romagna dopo Bologna e Modena, con 527.140 abitanti al 1 gennaio 2021. Fornisce direttamente assistenza ai pazienti in forma di ricoveri in degenza, servizi ambulatoriali, cure primarie e preventive. L'Azienda persegue la tutela, il miglioramento e la promozione della salute dei cittadini, la riduzione delle disuguaglianze nell'accesso ai servizi, la garanzia dell'erogazione di servizi equi e di qualità, la ricerca e l'innovazione. L'azienda adotta le risorse sociali, politiche, finanziarie e di volontariato disponibili a livello provinciale e regionale per promuovere in modo equo la salute della popolazione locale.

L'Azienda fa parte del Sistema Sanitario Regionale e Nazionale ed è organizzata in sei distretti socio-sanitari: Reggio Emilia, Correggio, Guastalla, Montecchio, Scandiano, Castelnovo ne' Monti. L'Azienda fornisce assistenza sanitaria e sociale territoriale, ospedaliera e primaria, e comprende un Presidio Ospedaliero

costituito da un ospedale principale, situato a Reggio Emilia, e da altri cinque ospedali, dislocati in ciascun distretto. Gli ospedali, organizzati secondo il modello dell'hospital network, lavorano insieme per coordinare e sviluppare una qualificata offerta di prestazioni e servizi, nel rispetto del service-mix che ciascuno di essi è in grado di assicurare, e valorizzando al contempo le professionalità presenti.

La missione strategica dell'Azienda consiste nel rispondere ai bisogni e alle aspettative di salute dei cittadini, garantendo interventi efficaci nella sua promozione, nella prevenzione e nell'assistenza sanitaria, in modo tempestivo e accessibile, senza barriere culturali, linguistiche o di condizioni socio-economiche nei confronti della persona, in condizioni di sicurezza e attraverso un utilizzo efficiente delle risorse disponibili.

Le scelte sanitarie sono coerenti con le politiche regionali e mirano all'integrazione con le Strutture Sanitarie Pubbliche e Private della provincia, al fine di salvaguardare la salute della popolazione locale. L'Azienda valorizza l'attività di ricerca come parte integrante della propria mission, al pari dell'attività assistenziale e formativa.

L'AUSL comprende anche un ospedale di ricerca e una rete oncologica aziendale, riconosciuti dal Ministero della Salute come IRCCS, che ha ottenuto il riconoscimento formale dal Ministero della Salute italiano, come Istituto di ricerca nella disciplina "Tecnologie Avanzate e Modelli Assistenziali in Oncologia" con il primo Decreto Ministeriale del 12/4/2011, e il successivo periodo 2011-2022 ha visto la conferma del riconoscimento ed il suo consolidamento in accordo con la Programmazione Scientifica Triennale adottata nel 2022 e riferita al periodo 2022-2024.

Le tre Linee di Ricerca che rappresentano le macro-aree dell'attività scientifica dell'Istituto in ambito oncologico sono:

1. Ricerca clinica ed innovazione terapeutica nella Patologia Oncologica;
2. Ricerca Traslazionale/Molecolare in Oncologia;
3. Sviluppo e valutazione dei servizi sanitari per i pazienti oncologici.

L'AUSL-IRCCS promuove, inoltre, un Programma di Ricerca nell'ambito dell'Infiammazione e dell'Autoimmunità, oltre a progetti di ricerca in ambito di prevenzione primaria, secondaria e di medicina personalizzata.

L'IRCCS svolge, a livelli di eccellenza, attività di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione dei pazienti oncologici ed onco-ematologici, in regime di ricovero e ambulatoriale.

L'Istituto conta 180 posti letto dedicati alle patologie oncologiche che fanno parte dei circa 1.500 posti letto complessivi del Presidio Ospedaliero Provinciale. Nell'ambito dei percorsi di assistenza sono integrati servizi e unità funzionali rivolte alle cure palliative, alla psico-oncologia, alla bioetica, i quali contribuiscono alla riabilitazione psico-sociale, fisica e occupazionale dei pazienti oncologici.

La profonda integrazione dell'IRCCS di Reggio Emilia all'interno dell'azienda sanitaria provinciale ha permesso all'Istituto di sviluppare un rapporto strettissimo con il suo territorio di riferimento, costituendo una ricchezza fondamentale e uno strumento predominante nello sviluppo delle attività di ricerca dell'IRCCS.

La vocazione all'eccellenza in un'ottica nazionale ed internazionale e l'attenzione ai bisogni del territorio rappresentano, in una tensione positiva, la peculiarità dell'IRCCS di Reggio Emilia.

La Direzione Scientifica fornisce supporto ai Ricercatori con la Struttura Complessa Infrastruttura Ricerca e Statistica composta dai seguenti uffici e competenze: Segreteria del Comitato Etico AVEN - sede di Reggio Emilia; Ufficio di Coordinamento dei Trial Clinici di Fase I; Unità Studi Clinici e Statistica; Biblioteca Medica; Grant Office.

L'attività di supporto svolta dalla Struttura Complessa Infrastruttura Ricerca e Statistica si sostanzia in consulenze specializzate (statistica, metodologia, analisi dei dati, valutazione della qualità dei dati, Grant Office) e nella cooperazione e interconnessione fra i professionisti dell'Azienda.

L'Azienda sviluppa programmi di formazione e ricerca, promuove l'innovazione e progetta percorsi per il proprio sistema di qualità, il cui obiettivo è garantire che la cittadinanza riceva servizi sempre più qualificati, grazie al miglioramento delle competenze e dell'impegno dei propri operatori sanitari.

Fra gli obiettivi della Direzione Scientifica dell'IRCCS e della Direzione della S.C. Ricerca e Statistica è compreso il potenziamento della capacità di attrarre finanziamenti in risposta a Bandi di Ricerca promossi da Enti Pubblici e Privati a livello nazionale, internazionale ed europeo, in ambito oncologico e non oncologico, anche con la promozione della partecipazione dei ricercatori e lo sviluppo della cultura della ricerca, attraverso l'offerta di corsi di formazione a livello aziendale e docenti esterni esperti.

In ambito europeo è posta un'attenzione particolare alla partecipazione al Programma Horizon Europe 2021-2027, con la presentazione di proposte progettuali, in qualità di Capofila e di Unità Operativa.

## **IL PERSONALE**

Il lavoro di studio ed elaborazione del GEP ha preso il via dalla situazione del personale in termini di rappresentanza femminile e maschile nei diversi ruoli e qualifiche.

L'analisi si focalizza sulla fotografia del personale con contratto a tempo determinato e indeterminato al 31.12.2021. A quella data erano in forze all'azienda 7.184 unità: 5.460 femmine (76%) e 1.724 maschi (24%).

Questa la suddivisione per fasce di età:

- minore di 30 n. 553 (di cui 448 femmine)
- fascia 31-40 n. 1.494 (di cui 1.102 femmine)
- fascia 41-50 n. 1.914 (di cui 1.451 femmine)
- fascia 51-60 n. 2.535 (di cui 2.013 femmine)
- maggiore di 60 n. 688 (di cui 446 femmine)

La maggior rappresentanza femminile, pari al 42,8% delle donne operative in azienda, è nel ruolo sanitario con il personale infermieristico a tempo indeterminato. Anche per la parte maschile troviamo in questo ruolo la maggiore rappresentanza, pur con un valore proporzionalmente inferiore, pari al 28,1%. Seguono

i profili del ruolo tecnico a tempo indeterminato che vedono impegnate il 14,6% del totale delle donne e il 17,4% del totale degli uomini. Altri valori di rilievo li troviamo nel ruolo amministrativo, con percentuali pari al 10,5% nelle donne e al 5,9% negli uomini, e nella dirigenza medica a tempo indeterminato con percentuali pari all'8,8% del totale delle donne e al 17,6% del totale degli uomini.

Il ruolo sanitario nella responsabilità di struttura semplice vede una sostanziale equità nella componente femminile (63) e maschile (70), mentre la direzione di struttura complessa vede una prevalenza maschile con un valore di 51 uomini e 16 donne.

È stato preso in esame, inoltre, l'arco di tempo dell'ultimo quinquennio, a partire dal 2017, anno dell'unificazione delle due preesistenti aziende sanitarie della provincia, per arrivare sino all'inizio del 2022.

Il confronto mostra una proporzione tra maschi e femmine che cresce nel tempo di 8 punti percentuali a favore di queste ultime, a fronte di un aumento della forza lavoro di circa 500 unità. A fronte della netta prevalenza numerica femminile in tutti gli ambiti, risulta evidente lo scarto nelle posizioni apicali, rimasto sostanziale nel periodo di tempo considerato.

Categorie	ANNO 2017					ANNO 2022				
	M	F	Tot	% M	% F	M	F	Tot	% M	% F
Comparto	1.104	4.302	5.406	20%	80%	1.186	4.683	5.869	20%	80%
Dirigenti	539	671	1.210	45%	55%	493	756	1.249	39%	61%
Direttori	80	31	111	72%	28%	70	30	100	70%	30%
Alta Dirigenza	2	3	5	40%	60%	2	3	5	40%	60%
Totale personale	1.725	5.007	6.732	26%	74%	1.751	5.472	7.223	24%	76%

Si tratta dell'unico scarto che abbia una rilevanza nel panorama complessivo, insieme a quello retributivo a parità di ruoli. Quest'ultimo è attribuibile al parametro dell'anzianità di servizio, non essendovi in ambito di pubblica amministrazione alcuna distinzione salariale fondata sul criterio del genere.

Anche per quanto riguarda il personale interessato da attività di ricerca emerge, sia nei ruoli attivi che di supporto, nelle diverse tipologie di contratto, il dato della netta prevalenza femminile.

Le tabelle che seguono mostrano la fotografia rispettivamente al 31.12.2016 e al 31.12.2021.

Il confronto mostra un trend di crescita dei contratti a tempo determinato e conseguente riduzione di quelli libero-professionali, in entrambi i ruoli. A partire dalla fine del 2019, infatti, è stato possibile assumere personale con le nuove qualifiche di Ricercatore Sanitario e di Collaboratore di Ricerca Sanitaria, secondo

quanto stabilito dalla Legge 205/2017 (c.d. Piramide della Ricerca), relativa alla sistematizzazione dei percorsi di assunzione, gestione e incentivazione del personale ricercatore e di supporto alla ricerca.

<b>Personale dedicato ad attività di Ricerca al 31.12.2016</b>					
<b>Tipologia di Contratto</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>%M</b>	<b>%F</b>
Borsa di Studio	1	17	<b>18</b>	10%	90%
Contratto Libero-Professionale	15	24	<b>39</b>	38%	62%
Contratto a Tempo determinato	6	21	<b>27</b>	22%	78%
<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>62</b>	<b>84</b>	<b>26%</b>	<b>74%</b>
<b>Personale dedicato ad attività di supporto alla Ricerca al 31.12.2016</b>					
<b>Tipologia di Contratto</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>%M</b>	<b>%F</b>
Borsa di Studio	4	33	<b>37</b>	11%	89%
Contratto Libero-Professionale	1	10	<b>11</b>	10%	90%
Contratto a Tempo determinato	0	3	<b>3</b>	-	100%
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>51</b>	<b>10%</b>	<b>90%</b>
<b>Personale dedicato ad attività di Ricerca al 31.12.2021</b>					
<b>Tipologia di Contratto</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>%M</b>	<b>%F</b>
Borsa di Studio	6	16	<b>22</b>	27%	73%
Contratto Libero-Professionale	9	11	<b>20</b>	45%	55%
Contratto a Tempo determinato	6	9	<b>15</b>	40%	60%
Contratto a Tempo det.to c.d Piramide della Ricerca per Ricercatore Sanitario	1	12	<b>13</b>	8%	92%
<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>48</b>	<b>70</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>
<b>Personale dedicato ad attività di supporto alla Ricerca al 31.12.2021</b>					
<b>Tipologia di Contratto</b>	<b>Maschi</b>	<b>Femmine</b>	<b>Totale</b>	<b>%M</b>	<b>%F</b>
Borsa di Studio	6	25	<b>31</b>	20%	80%
Contratto Libero-Professionale	0	1	<b>1</b>	-	100%
Contratto a Tempo determinato	1	8	<b>9</b>	11%	89%
Contratto a Tempo det.to c.d Piramide della Ricerca per personale a Supporto della Ricerca	4	23	<b>27</b>	15%	85%
<b>Totale</b>	<b>11</b>	<b>57</b>	<b>68</b>	<b>16%</b>	<b>84%</b>

Al 30 giugno 2022 risultano in servizio assunti 15 Ricercatori Sanitari, di cui 13 Ricercatrici e 2 Ricercatori, e 23 Collaboratori di ricerca sanitaria, di cui 20 Collaboratrici e 3 Collaboratori.

#### **IL PERCORSO DI ELABORAZIONE DEL GEP**

Insieme ai dati relativi alla composizione del personale attivo in azienda, l'elaborazione del GEP si è basata sul lavoro sviluppato dal Comitato Unico di Garanzia - CUG e, in particolare, sul documento "Piano Triennale

Azioni Positive”, adottato su proposta del CUG dalla Direzione generale all’interno del “Piano della Performance 2021-2023”.

Il documento programmatico, che si caratterizza per proporre uno sguardo al/alla dipendente come persona alla quale riconoscere interezza e complessità, colloca i propri obiettivi entro tre aree, due delle quali toccano le tematiche attinenti alla differenza di genere.

In particolare:

1. Promozione del benessere fisico, psicologico e del benessere lavorativo;
2. Prevenzione e contrasto a molestie e discriminazioni nell’ambiente di lavoro.

Sotto il profilo della parità e delle pari opportunità, la scelta degli ambiti di intervento ha tenuto conto della composizione prevalentemente femminile della forza lavoro attiva in azienda, in ogni ruolo e settore.

Questa componente, come già sottolineato, è rappresentata per quasi tre quarti nella fascia di età over 41 anni, evidenza che l’ha candidata ad essere un target meritevole di attenzione per la rilevanza in termini quantitativi e per le peculiarità dell’equilibrio tra sfera professionale e sfera privata.

Le azioni positive inserite nel PTAP hanno inteso invitare a una maggiore consapevolezza di sé, all’offerta di strumenti utili a conciliare e supportare il peso degli impegni lavorativi e familiari, preservando uno sguardo attento all’integrità del proprio benessere psico-fisico, cruciale nella transizione verso età della vita maggiormente condizionate dai cambiamenti del corpo.

La composizione dei contenuti di queste aree ha valorizzato il ruolo di elementi quali:

- cura del benessere fisico e psicologico: esercizio fisico in gruppi, conoscenza del corpo e della sua evoluzione nel corso del tempo (menopausa, andropausa), tecniche di consapevolezza, meditazione, accettazione di sé, prevenzione e gestione dello stress da caregiver;
- attenzione e cura verso relazioni professionali rispettose e inclusive, crescita della consapevolezza su molestie e discriminazioni, linguaggio irrispettoso, percorsi informali e formali per segnalazione di comportamenti inappropriati, iniziative di diffusione della conoscenza del Codice di Condotta adottato nell’anno 2021 e sensibilizzazione sui temi ad esso correlati.

In un’ottica di trasversalità, sono state valutate anche le attività di promozione della salute e della prevenzione in chiave di genere sul luogo di lavoro, svolte da parte Servizio Prevenzione e Protezioni.

Il GEP è stato quindi predisposto in maniera complementare al “Piano Triennale Azioni Positive” con l’obiettivo specifico di sviluppare e incentivare percorsi a garanzia dell’equità di genere.

## **IL GEP DELL’AZIENDA USL IRCCS DI REGGIO EMILIA**

Il Piano è costituito da una tabella sintetica che raccoglie le tre aree tematiche individuate, per le quali sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti.

In coerenza con altri documenti programmatici, il Piano individua modi e percorsi che possano favorire la condivisione di valori di equità, quale premessa per influire positivamente sul clima lavorativo e ripensare l’organizzazione nella sua dimensione sociale e di genere. Viene condiviso l’orientamento secondo il quale

perseguire un equilibrio di genere significa tenere conto di tutte le differenze trasversali al genere, vale a dire età, disabilità, etnia, orientamento sessuale, religione. Sono ormai consolidate le evidenze relative ai vantaggi di organizzazioni inclusive, in termini di motivazione, senso di appartenenza, identità.

Specifiche riflessioni sono state dedicate all'accesso alle posizioni di leadership, alle progressioni di carriera e alla dimensione di genere nelle attività di ricerca finanziate. Sono ormai consolidate le evidenze che la partecipazione delle donne contribuisce in modo sensibile alla qualità e allo sviluppo di un positivo impatto di coesione sulle realtà che attraversa, considerando eterogeneità e l'inclusività dei gruppi di lavoro elementi favorevoli all'innovazione, il confronto tra approcci ed esperienze e prospettive differenti.

Macro-aree:

**A. Favorire l'equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi.** Azioni:

A.1 CTS: al 31/12/2021, dei 9 membri effettivi, 3 erano donne. Si propone di inserire nel nuovo regolamento del CTS un passaggio relativo all'equilibrio di genere, in modo che i componenti vengano selezionati tenendone debitamente conto (referente: Direzione Scientifica).

A.2 Comitato Etico: Si propone che nella prossima nomina dei membri, l'Azienda tenga conto nelle sue proposte dell'esigenza di conseguire l'equilibrio di genere (referente: Direzione Scientifica).

A.3 Convegni organizzati dall'AUSL-IRCCS: inserire raccomandazioni nella modulistica in uso per rispettare l'equilibrio di genere nella scelta di relatori/relatrici e moderatori/moderatrici (referente: Staff Risorse Umane).

**B. Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro.** Azioni:

B.1 Corsi di formazione: attivazione di percorsi di mentoring per donne articolati in attività seminariale di gruppo su temi specifici, in collaborazione con il CUG. Queste attività saranno tenute sia da donne presenti in Istituto con posizioni apicali sia da esperte esterne. Obiettivo: arricchimento delle competenze rispetto alle *soft skills* indispensabili per ricoprire ruoli ad elevata responsabilità manageriale (referente: Staff Risorse Umane).

B.2 Istituzione dell'evento "The Women's Career Day": l'AUSL-IRCCS si impegna a organizzare annualmente un convegno/evento dedicato a donne operanti all'interno dell'azienda che abbiano svolto un percorso di eccellenza. L'appuntamento è rivolto ai giovani e alle giovani delle scuole superiori e/o dell'università interessati a lavorare in ambito scientifico (referente: Direzione Scientifica).

**C. Favorire la conciliazione vita-lavoro.** Azioni:

C.1 Smart Working: garantire la possibilità di poter lavorare da casa alle donne in gravidanza e allattamento, e per entrambi i genitori di figli minori in caso di esigenze straordinarie, quali ad esempio la malattia di questi ultimi (referente: Servizio Gestione Giuridica del Personale).

## RIFERIMENTI

- European Institute for Gender Equality - <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/IT>;
- Piano Triennale Azioni Positive 2021-2023, allegato al Piano della Performance dell'Azienda USL IRCCS di Reggio Emilia relativo allo stesso periodo (Delibera n.310 del 30/07/2021).