

Istituto Giannina Gaslini



Direzione Generale

Servizio proponente **Direzione Scientifica**
Direttore Scientifico: **Prof. Angelo Ravelli**
Funzionario referente: **Sig.ra Giuseppina Fabbri**



DELIBERAZIONE N. 891

OGGETTO: Approvazione del Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024 dell'Istituto Giannina Gaslini

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamati:

- l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile, adottata all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la Risoluzione n.70/1 del 15 settembre 2015, il cui obiettivo 5 si propone di "eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età" al fine di garantire "parità tra tutte le donne e le ragazze nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne e alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici";
- la Comunicazione della Commissione Europea al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" 2020/0152 del 5 marzo 2020, nella quale vengono definiti gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025, finalizzati a "costruire un'Europa garante della parità di genere, in cui la violenza di genere, la discriminazione sessuale e la disuguaglianza strutturale tra donne e uomini appartengano al passato";
- la Risoluzione del Parlamento Europeo 2019/2169 del 21 gennaio 2021 sulla Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere, che ha approvato la succitata Comunicazione "giudicandola un forte segnale di impegno nelle politiche europee per la parità di genere, oltre che un quadro politico decisivo, chiaro e ambizioso per far progredire ulteriormente i diritti delle donne e la parità di genere e contrastare gli attacchi contro di essi";
- la Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026, elaborata dal Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia, la cui finalità generale è "rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri";

- l'art. 51 della Costituzione italiana, ai sensi del quale “Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge”;

Visti:

- il Regolamento (UE) del Parlamento Europeo e del Consiglio n. 695 del 28 aprile 2021 che istituisce il Programma quadro di ricerca e innovazione Horizon Europe 2021-2027, il cui art. 7 prevede che “Il Programma garantisce l’efficace promozione di pari opportunità per tutti e l’attuazione dell’integrazione di genere, compresa l’integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e innovazione e mira inoltre ad affrontare le cause dello squilibrio di genere”;
- la Decisione (UE) della Commissione Europea C(2021)1940 del 31 marzo 2021 di approvazione dei General Annexes al Programma di lavoro 2021-2022 di Horizon Europe 2021-2027, nella quale è previsto l’obbligo per i soggetti giuridici che intendono presentare proposte progettuali nell’ambito di Horizon Europe 2021-2027 di disporre di un Piano per la parità di genere (Gender Equality Plan, di seguito “GEP”);
- il Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 6 agosto 2021, il cui art. 6 istituisce l’obbligo per le Pubbliche Amministrazioni con più di 50 dipendenti di adottare entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito “PIAO”), che ai sensi del comma 2 lett. G del medesimo articolo deve definire “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi”;
- il PIAO approvato dalla Giunta Regionale, con DGR 528 dell’8.6.2022 e trasmesso affinché possa costituire un modello di interesse per il gruppo dei referenti PIAO delle aziende ed enti del SSR, al fine dello sviluppo degli adempimenti di competenza;
- il PIAO dell’Istituto, il cui schema è stato approvato con provvedimento del direttore generale n. 568 in data 30.6.2022 ed adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 54 del 25 luglio 2022 ad intervenuto parere positivo dell’OIV dell’Istituto, nel quale il Piano di Uguaglianza di Genere è richiamato tra le azioni positive;

Richiamato altresì il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) predisposto dall’Italia per ottenere i finanziamenti provenienti dal Programma Next Generation EU, nel quale è previsto che il contrasto alla discriminazione di genere e la promozione dell’empowerment femminile costituiscano obiettivi trasversali;

Ricordato che la Commissione Europea, con la richiamata Decisione C (2021)1940 del 31 marzo 2021, ha previsto che le istituzioni pubbliche intenzionate ad accedere ai finanziamenti del Programma Horizon Europe 2021-2027 debbano essere dotate di un GEP, ossia di un Piano di durata triennale che contiene le modalità e le azioni finalizzate al perseguimento degli obiettivi indicati nella Strategia dell’Unione Europea per la parità di genere;

Considerato che l’Istituto Gaslini partecipa nei diversi ambiti di intervento a proposte progettuali nel ruolo di Partner o Capofila nell’ambito dei Programmi a gestione diretta della Commissione Europea, tra i quali Horizon Europe 2021-2027;

Evidenziato che con nota del Direttore Generale protocollo n. 12805 del 28/04/2022, è stato istituito un gruppo di lavoro multidisciplinare incaricato della predisposizione del Gender Equality Plan dell’Istituto;

Dato atto che:

- il GEP elaborato dal sopra indicato gruppo di lavoro è un documento che promuove le pari opportunità e l'inclusione delle persone che lavorano nell'organizzazione dell'ospedale e considera la medicina di genere un necessario strumento di eccellenza scientifica;
- il Piano prevede nell'arco triennale di durata del Piano medesimo il rispetto dei 4 requisiti obbligatori di ammissibilità:
 1. Documento pubblico
 2. Risorse dedicate
 3. Monitoraggio dati
 4. Formazionee delle 5 Aree Tematiche:
 - 1) equilibrio tra lavoro e vita privata
 - 2) equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
 - 3) uguaglianza di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera
 - 4) integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento
 - 5) misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali;
- il Piano prevede le azioni di seguito indicate:
 - assicurare che la prospettiva del Piano sia anche proattiva e non solo reattiva (promuovendo azioni volte tanto al *diversity management* quanto al contrasto della discriminazione di genere) valutando se sia possibile rilevare, già in questa fase, se e quanto l'accesso alla crescita professionale sia determinato da fattori esterni a quelli aziendali e quanto questi possano essere mitigati da azioni aziendali;
 - definire azioni positive e relativi indicatori di processo e di risultato a valle di una rilevazione attraverso un questionario orientato al *diversity management*;
 - qualificare e quantificare eventuale budget ed eventuali fonti di finanziamento per le azioni positive;

Evidenziato che il GEP ha un carattere dinamico e verrà aggiornato in base a revisione annuale e che, in particolare, per l'anno 2022 riveste necessariamente un carattere sperimentale nelle more della definizione del questionario conoscitivo da rivolgere a tutta la comunità professionale del Gaslini;

Ritenuto, pertanto, opportuno

- procedere all'approvazione del Gender Equality Plan (GEP) per il triennio 2022-2024, documento allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- provvedere a eventuali integrazioni del GEP con successivi atti, qualora necessario, stante la peculiarità dei contenuti del Piano medesimo;
- incaricare il gruppo di lavoro che ha definito il GEP del monitoraggio e della revisione del medesimo piano;

Ritenuto di dare opportuna informativa del Gender Equality Plan alle Organizzazioni Sindacali dell'Area Comparto Sanità e alla RSU, dell'Area Dirigenza Sanitaria e dell'Area Funzioni Locali e di procedere alla sua pubblicazione sul sito Internet e sul sito Intranet dell'Istituto al fine di garantirne la più ampia diffusione;

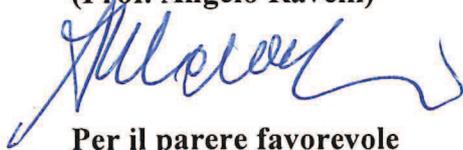
Visto l'articolo 4 del vigente Statuto Organico dell'Istituto, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione 28 luglio 1995 n. 415 esecutiva ai sensi di legge;

Su conforme proposta del Direttore Scientifico;

delibera

1. di approvare, per le motivazioni in premessa specificate, il Gender Equality Plan (GEP) dell'Istituto per il triennio 2022-2024, documento allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di provvedere a eventuali integrazioni del GEP con successivi atti, qualora necessario, stante la peculiarità dei contenuti del Piano medesimo, incaricando a tal fine il gruppo di lavoro già costituito per la definizione del Piano medesimo;
3. di pubblicare il Gender Equality Plan 2022-2024 sul sito Internet e Intranet dell'ente al fine di darne massima diffusione;
4. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa;
5. di dare infine atto che il presente provvedimento non è soggetto al controllo ai sensi della vigente normativa.

**Il Direttore Scientifico
(Prof. Angelo Ravelli)**



Per il parere favorevole

**Il Direttore Sanitario
(Dr. Raffaele Spiazzi)**



**Il Direttore Amministrativo
(Dr.ssa Roberta Serena)**



**Il Direttore Generale
(Dr. Renato Botti)**



All.: n. 1.



Piano di Uguaglianza di Genere Gender Equality Plan (GEP)

2022-2024

Sommario

Premesse.....	3
Gruppo di lavoro GEP - Composizione.....	3
Horizon Europe e GEP - 4 Criteri di ammissibilità e 5 Aree Tematiche	3
4 Criteri di ammissibilità	4
5 Aree Tematiche.....	4
La questione di Genere in Medicina e nella Ricerca per il settore Salute	5
Ricerca – Farmaci da prescrizione: analisi di sesso e genere.....	5
Ricerca – Biologia dei sistemi: raccogliere dati specifici per sesso e genere.....	6
Ricerca – Dolore cronico: analizzare l'interazione tra sesso e genere	6
Ricerca – Altre possibili aree di interesse	7
Innovazioni di genere - Come l'analisi inclusiva contribuisce alla ricerca e all'innovazione	7
Il Piano di uguaglianza di genere – Gaslini GEP.....	9
GEP e PIAO Piano integrato di attività e organizzazione	9
Documento pubblico	10
Risorse dedicate.....	10
Monitoraggio dati (e stato dell'arte nel 2022)	10
Formazione	11
Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa.....	11
Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	12
Uguaglianza di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera.....	12
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento.....	12

Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	13
Tabella sinottica Aree - Obiettivi – Risultati con Azioni e cronoprogramma.....	1
Glossario	4
Sesso, Genere, Fattori intersezionali	4
Bilancio di genere (BdG)	4
Certificazione di Genere	5
Pianificazione di Genere	5
Sitografia utile	5

Premesse

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati Membri EU si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

Il Regolamento (Ue) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 28 aprile 2021 istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Orizzonte Europa e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione, e che abroga i regolamenti (UE) n. 1290/2013 e (UE) n.1291/2013, sancisce che dotarsi di un DEP è requisito obbligatorio per poter accedere ai finanziamenti Europei. Il superamento della disparità di genere è ribadito anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR): è una delle tre priorità trasversali, insieme a Giovani e Mezzogiorno.

Gruppo di lavoro GEP - Composizione

In data 28/04/2022 è stato istituito il Gruppo di lavoro per la definizione del GEP – Gender Equality Plan, identificando una coordinatrice. Nel gruppo di lavoro è stata ricompresa la Direzione scientifica, considerato che il GEP è un requisito fondamentale per l'accesso ai programmi di finanziamento europei.

Il gruppo si è incontrato in presenza e/o on line lavorando su documenti condivisi in una cartella dedicata. Il gruppo di lavoro è stato esteso a un ulteriore gruppo di professionisti periodicamente coinvolti in base alle iniziative da avviare.

	Ufficio / Ruolo	Gruppo di lavoro GEP	Gruppo esteso
Direzione Generale	Direttore Generale		Renato Botti
	Social Innovation Manager	Giada Li Calzi	
	Qualità e Controllo di Gestione	Ubaldo Rosati	
	Affari Legali e Generali	Carlo Berri	
	Affari Legali e Generali	Rossana Prestifilippo	
	DPO	Isabella Lucati	
	Centro Formazione	Laura Fomoni	
	Ufficio stampa e comunicazione		Maura Macciò
	SIA		Gianni Berretta
	RSPP	Orietta Vianello	
Direzione Amministrativa	Direttore Amministrativo		Roberta Serena
	Direzione del Personale		Emiliana Brunetti
	Direzione del Personale	Patrizia Fabrizi	
	UOC Contabilità e Bilancio	Paola Burlando	
Direzione Sanitaria	Direttore Sanitario		Raffaele Spiazzi
	Direzione Professioni Sanitarie		Silvia Scelsi
	Direzione sanitaria	Cristina Zai	
	UOC Direzione Professioni sanitarie	Stella Serpico (coordinatore)	
	UOSD Centro di Psicologia	Pasquale Capuozzo	
Direzione Scientifica	Direttore scientifico		Angelo Ravelli
	Grant Office	Laura Accame	
	Grant Office	Lorenzo Mereu	
	Statistica		Francesca Bagnasco
	Statistica		Mariagrazia Calevo
	Statistica		Martina Fragola
	Statistica		Angela Pistorio

Horizon Europe e GEP - 4 Criteri di ammissibilità e 5 Aree Tematiche

Ogni istituzione che intende applicare per Horizon Europe deve sottoscrivere un'autodichiarazione sul portale in cui attesta di essersi dotata di un GEP (che può essere inserito in un documento più ampio, come il Piano per la Diversità e inclusione o nel PIAO) e attesta che il proprio piano rispetta i 4 requisiti e le 5 aree. La Commissione Europea si riserva di verificare i GEP.

4 Criteri di ammissibilità

- 1. Documento pubblico** Il GEP deve essere un documento formale pubblicato sul sito web dell'istituzione, firmato dal top management e comunicato attivamente all'interno dell'istituzione. Deve dimostrare l'impegno per l'uguaglianza di genere, stabilire obiettivi chiari e azioni e misure dettagliate per raggiungerli.
Il GEP Gaslini viene approvato con Delibera del Direttore generale ed è pubblicato nella sezione del sito "Amministrazione trasparente".
- 2. Risorse dedicate** un GEP deve disporre di risorse e competenze dedicate all'uguaglianza di genere per attuare il piano. Le organizzazioni devono considerare il tipo e il volume di risorse necessarie per sostenere un processo continuo di cambiamento organizzativo sostenibile.
Il GEP Gaslini, dedica una quota di ore/uomo per il gruppo di lavoro, una quota di budget per azioni formative, una quota di fondi per la ricerca (5xmille)
- 3. Monitoraggio dati** le organizzazioni devono raccogliere dati disaggregati per sesso/genere sul personale (e sugli studenti, per gli istituti interessati) con relazioni annuali basate su indicatori. Le organizzazioni devono valutare come selezionare gli indicatori più rilevanti, come raccogliere e analizzare i dati, comprese le risorse per farlo, e devono garantire che i dati siano pubblicati e monitorati su base annuale.
Il GEP Gaslini prevede tra le azioni da attivare nel triennio anche l'individuazione degli indicatori da pubblicare in apposita pagina sul sito web dell'Istituto.
- 4. Formazione** Il GEP deve anche includere azioni di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere. Queste attività devono coinvolgere l'intera organizzazione ed essere un processo a lungo termine, continuo e basato su dati concreti. Le attività devono riguardare la formazione sui pregiudizi inconsci di genere rivolta al personale e ai decisori, ma possono anche includere attività di comunicazione e formazione sull'uguaglianza di genere incentrate su argomenti specifici o rivolte a gruppi particolari.
Il GEP Gaslini prevede la definizione di azioni e interventi formativi, di comunicazione e di networking con altre istituzioni.

5 Aree Tematiche

Oltre ai 4 requisiti obbligatori relativi ai processi, il GEP Gaslini sviluppa le seguenti 5 aree tematiche:

1. equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
2. equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
3. uguaglianza di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera
4. integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento
5. misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali



La questione di Genere in Medicina e nella Ricerca per il settore Salute

Ricerca – Farmaci da prescrizione: analisi di sesso e genere¹

Storicamente, lo sviluppo dei farmaci ha seguito un modello "a taglia unica". I test sui farmaci sono stati condotti prevalentemente sugli uomini, dalla ricerca pre-clinica sui roditori agli studi clinici. Di conseguenza, le donne riportano un maggior numero di effetti collaterali indesiderati, e talvolta mortali, rispetto agli uomini.

Metodo: analizzare il sesso

Le femmine e i maschi devono essere inclusi in tutte le sperimentazioni farmacologiche - dai primi test su cellule e animali agli studi clinici sull'uomo - e analizzati separatamente. Anche l'età e l'ascendenza genetica devono essere prese in considerazione, poiché queste caratteristiche possono influenzare l'efficacia, la sicurezza e la tossicità dei farmaci. Anche la gravidanza richiede attenzione, poiché le donne in gravidanza si ammalano e le donne malate rimangono incinte. Le informazioni sugli effetti della sicurezza dei farmaci sul feto sono una priorità.

Metodo: analizzare il genere

Gli stereotipi di genere possono influenzare l'assistenza clinica in diversi modi. In primo luogo, i pregiudizi legati al genere e all'età possono influenzare le domande diagnostiche. Medici e ricercatori dovrebbero prestare attenzione al linguaggio e alle norme di genere nelle procedure diagnostiche. In secondo luogo, le relazioni di genere tra operatore sanitario e paziente possono influenzare i modelli di prescrizione e i risultati del trattamento. Anche l'età e la razza possono giocare un ruolo.

Innovazioni di genere

1. L'inclusione di donne e uomini in tutte le fasi di sviluppo dei farmaci ci aiuterà a comprendere le differenze di sesso in termini di efficacia, tossicità e sicurezza. Ciò consentirà di sviluppare dosaggi o trattamenti specifici per il sesso, quando necessario.
2. Disaggregare la segnalazione degli effetti collaterali per sesso rappresenta un passo essenziale per aumentare la nostra comprensione di come i farmaci funzionino in modo diverso nelle donne e negli uomini in contesti reali.
3. Riportare le differenze di sesso sulle etichette dei farmaci aiuta i prescrittori e i pazienti a somministrare il farmaco giusto nella dose giusta alla persona giusta al momento giusto.
4. La promozione di approcci terapeutici trasformativi di genere elimina i pregiudizi e gli stereotipi di genere nelle domande diagnostiche, consentendo una migliore individuazione dei sintomi nelle donne, negli uomini e nelle persone di genere diverso.

¹<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/33b4c99f-2e66-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>

Ricerca – Biologia dei sistemi: raccogliere dati specifici per sesso e genere²

I ruoli di sesso e genere possono influenzare il metabolismo umano. Di conseguenza, la prevenzione e il trattamento di molte malattie non trasmissibili richiedono un approccio legato al sesso e al genere. La biologia dei sistemi mira a prevedere il rischio individuale di malattia e a consentire un trattamento di precisione modellando matematicamente i processi metabolici. Tali modelli si basano in gran parte su dati omici (genomica, trascrittomica, proteomica, metabolomica). I pregiudizi legati al sesso nella raccolta di questi set di dati, tuttavia, portano a pregiudizi legati al sesso nei modelli matematici e nelle loro previsioni.

Metodo: raccolta di dati specifici per sesso e genere

La quantità, la qualità e la precisione dei dati hanno un'influenza fondamentale sui risultati della ricerca. L'uso crescente di grandi insiemi di dati e la loro integrazione in campi come la medicina di precisione, la farmacoterapia e la nutrizione portano questo aspetto in primo piano. Quando si raccolgono informazioni sul sesso, è necessario prendere decisioni chiare sul modo in cui il sesso viene operazionalizzato (ad esempio, attraverso dati genomici da soli o in combinazione con profili ormonali e fenotipi). Lo stesso vale per la potenziale inclusione del genere in queste analisi. Attualmente, l'unica opzione immediatamente disponibile è la raccolta di dati sull'identità di genere; tuttavia, man mano che gli strumenti diventano più raffinati, si potrebbero raccogliere anche informazioni sulle norme e sui comportamenti di genere. L'integrazione di queste informazioni potrebbe generare nuove terapie personalizzate o offerte preventive.

Innovazioni di genere

1. La raccolta di dati sul dimorfismo sessuale nell'espressione genica migliora la modellazione biologica. Una modellazione biologica accurata richiede più studi sul dimorfismo sessuale nell'espressione genica umana. Tali studi dovrebbero anche tenere conto dei diversi contesti etnici, culturali e sociali e dei diversi stili di vita.
2. La raccolta di dati sul sesso e sul genere alimenta l'omica integrativa. L'omica integrativa fornisce una base per applicazioni di precisione specifiche per sesso in vari campi come la medicina, la farmacoterapia e la nutrizione. Gli attuali set di dati sottorappresentano le donne e non riportano l'identità di genere dei partecipanti.
3. L'analisi del sesso migliora la comprensione del ruolo del microbioma nella salute e nella malattia. Nel microbioma intestinale si riscontrano differenze di sesso. L'analisi di queste differenze migliorerà la nostra comprensione di come il microbioma influenza il metabolismo umano e renderà più incisivi i nostri sforzi per migliorare la salute umana.
4. L'integrazione delle differenze di sesso migliora i modelli di biologia dei sistemi. Alcuni ricercatori stanno adattando i modelli maschili per tener conto delle differenze di sesso. I ricercatori e le agenzie di finanziamento hanno un ruolo da svolgere nel correggere i pregiudizi sessuali negli esperimenti omici.

Ricerca – Dolore cronico: analizzare l'interazione tra sesso e genere³

Il sesso e il genere influenzano tutte le parti del percorso del dolore, dalla segnalazione alla percezione e all'espressione fino al trattamento. Studi recenti hanno dimostrato che le donne mostrano generalmente una soglia del dolore più bassa per tutti i tipi di dolore: pressione, calore, freddo, stimolazione chimica o elettrica e ischemia. Alcuni ricercatori attribuiscono queste differenze esclusivamente a differenze biologiche (di sesso); altri suggeriscono che queste differenze osservate sono, almeno in parte, dovute al genere. Il fatto che donne e uomini vengano educati a esprimere il dolore in modo diverso può modificare sia la loro risposta biologica al dolore sia la loro volontà di riferirlo. Una migliore comprensione dei meccanismi biologici (sesso) e socioculturali (genere) del dolore, e di come questi interagiscono con i regimi di gestione del dolore, può portare a migliori risultati di salute per i pazienti affetti da dolore.

Metodo: analizzare l'interazione tra sesso e genere

²*ibidem*

³*ibidem*

I meccanismi biologici, come gli ormoni sessuali, influenzano il sistema nervoso e immunitario e quindi la segnalazione, la percezione e l'espressione del dolore e la risposta al suo trattamento. Anche i ruoli e le norme di genere influenzano il dolore. Le norme di genere, che variano da una cultura all'altra, influenzano la sensibilità al dolore percepita dal paziente. Durante l'infanzia, ai ragazzi può essere insegnato a essere duri e stoici, mentre alle ragazze a verbalizzare il disagio. I ricercatori hanno dimostrato che queste norme di genere possono essere modificate e che ciò può influire sulla sensibilità percepita al dolore. Pertanto, le differenze biologiche osservate (dimorfismo sessuale) potrebbero anche essere una conseguenza delle influenze sociali e ambientali di genere.

Innovazioni di genere

1. Studio dei meccanismi biologici alla base del dolore nei corpi femminili e maschili. Una migliore comprensione dell'influenza del sesso biologico sul sistema nervoso e immunitario potrebbe aiutare i ricercatori a progettare trattamenti del dolore specifici per sesso.
2. Studiare come interagiscono sesso e genere e come interagiscono sesso e genere. Uomini/ragazzi, donne/ragazze e individui di genere diverso sono socializzati a rispondere in modo diverso al dolore e questo potrebbe influenzare la loro sensibilità al dolore. Anche il sesso dei ricercatori potrebbe influenzare la risposta al dolore di un soggetto di ricerca in base al sesso.
3. Comprendere come il genere influisce sulla segnalazione e sul trattamento del dolore. Gli stereotipi di genere possono influenzare il modo in cui il dolore viene percepito, la disponibilità del paziente a riferirlo e il modo in cui gli operatori sanitari gestiscono il dolore.

Ricerca – Altre possibili aree di interesse

Come Irccs pediatrico può essere opportuno indagare quelle **patologie a esordio pediatrico che presentano prevalenza di genere** ma ad un'età pre puberale, quando ancora il ruolo degli ormoni non gioca un fattore rilevante.

Inoltre possono essere fatti dei progetti di ricerca organizzativa per indagare il modo migliore di collegare database di tipo amministrativo (es. personale e formazione) per il supporto alla progettazione di azioni positive.

Innovazioni di genere - Come l'analisi inclusiva contribuisce alla ricerca e all'innovazione

In questo documento la Commissione Europea evidenzia che «i ruoli e le identità di genere influenzano il modo in cui il dolore viene percepito, la prontezza con cui i pazienti lo riferiscono e il modo in cui la gestione del dolore viene gestita dagli operatori sanitari. Le donne, ad esempio, hanno maggiori probabilità di essere indirizzate a un trattamento psicologico, di ricevere diagnosi non specifiche, di attendere più a lungo per il trattamento e di ricevere più antidepressivi rispetto agli uomini. Gli uomini, invece, sono spesso percepiti come più resistenti al trattamento psicologico e più bisognosi di antidolorifici. Una migliore comprensione del sesso e del genere nel dolore può portare a trattamenti migliori e a risultati migliori.

Per questo motivo «la considerazione del sesso, del genere e dei fattori intersecanti nella progettazione e nella realizzazione della R&I porta a:

- un valore aggiunto della ricerca in termini di eccellenza, creatività e opportunità commerciali
- una comprensione approfondita dei bisogni, dei comportamenti e degli atteggiamenti di tutte le persone
- beni e servizi più adatti alle esigenze di tutte le persone
- una maggiore rilevanza sociale della ricerca e dell'innovazione.»⁴

⁴<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/667d9e3e-2e03-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>

La Commissione Europea raccomanda queste tre aree strategiche⁵ di intervento:

Sistemi di intelligenza artificiale

1. Incorporare nei sistemi di IA un approccio di riconoscimento dei pregiudizi e di "etica della progettazione".
2. Garantire che i ricercatori e i revisori possano accedere ai sistemi di IA per comprendere le scelte progettuali che hanno informato il loro sviluppo, aiutandoli così a coinvolgere il pubblico e le comunità interessate durante il processo di IA.
3. Garantire i più alti standard di inclusione e uguaglianza quando si acquistano sistemi di IA per il settore pubblico.
4. Promuovere la diversità tra i team di sviluppo dell'IA e le aziende, attraverso bandi specifici, programmi di tutoraggio e comunità di buone pratiche.

Ricerca e innovazione

1. Promuovere la ricerca multidisciplinare, i progetti pilota, gli esperimenti e la formazione per identificare i pregiudizi di genere e intersezionali nell'IA, nonché campagne di sensibilizzazione per il pubblico in generale.
2. Investire maggiormente nella ricerca su come le intersezioni di genere, etnia e origine razziale e di altre identità e attributi, influenzino l'esperienza delle persone con l'IA.
3. Aumentare il pool di competenze interdisciplinari sull'uguaglianza di genere, l'etica e la discriminazione.
4. Fornire formazione sull'analisi di sesso, genere e intersezione per rafforzare le competenze di ricercatori e innovatori.

Istruzione e competenze

1. Sviluppare un programma di studi interdisciplinare per informatici e ingegneri informatici che includa l'etica e le questioni sociali nei corsi tecnici di base.
2. Promuovere un aspetto più completo, inclusivo e coinvolgente delle STEM introducendo le arti e le discipline umanistiche (STEAM).
3. Dotare gli insegnanti di una comprensione di base dell'IA e delle sue implicazioni etiche e continuare a farlo per tutta la loro carriera.
4. Garantire le giuste risorse, tra cui dispositivi, connettività e software per l'apprendimento digitale e a distanza. Prestare particolare attenzione ai gruppi vulnerabili ed emarginati.

⁵ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/286e1432-021a-11eb-836a-01aa75ed71a1#:~:text=Gender%20%26%20intersectional%20bias%20in%20artificial%20intelligence%20Digital,are%20challenges%20and%20risks%20that%20cannot%20be%20ignored>

Il Piano di uguaglianza di genere – Gaslini GEP

GEP e PIAO Piano integrato di attività e organizzazione⁶

Previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, il Piano integrato di attività e organizzazione è il documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

««Il PIAO è una concreta semplificazione della burocrazia a tutto vantaggio delle amministrazioni, che permette all'Italia di compiere un altro passo decisivo verso una dimensione di maggiore efficienza, efficacia, produttività e misurazione della performance. Migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese. <https://piao.dfp.gov.it/plans>»»

Per il 2022 il gruppo di lavoro ha definito un percorso triennale per la definizione del GEP che andrà a far parte del PIAO Gaslini.

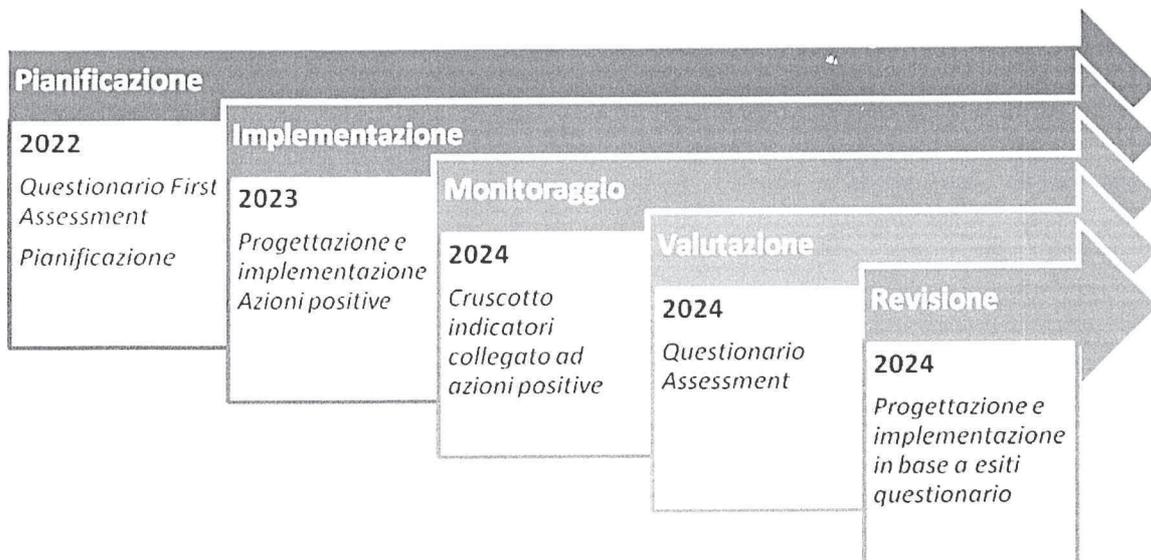
E' stata fatta una "fotografia" della distribuzione di uomini e donne all'interno dell'Istituto distinguendo tra ruoli dirigenziali (sanitari e non) e comparto (sanitario e non) che restituisce una forte percentuale di componente femminile (storicamente ascrivibile a professioni di cura) e una quota di sproporzionalità nei livelli apicali.

Il gruppo di lavoro ha individuato pertanto prime azioni e principi a cui ispirarsi:

- definire un piano di azioni a partire dal GEP della Regione Liguria, al fine di agevolare meccanismi di concorrenza a risultati comuni e, al contempo, di evidenziare specificità inerenti la natura dell'Istituto (es. componente infermieristica alta, a maggioranza femminile)
- Estendere il tema dell'uguaglianza di genere oltre il campo di applicazione della ricerca/progettazione europea in modo da concorrere alle azioni positive con ricaduta sul complesso dell'Istituto
- Assicurare che la prospettiva del Piano sia anche proattiva e non solo reattiva (promuovendo azioni volte tanto al *diversity management* quanto al contrasto della discriminazione di genere) valutando se sia possibile rilevare, già in questa fase, se e quanto l'accesso alla crescita professionale sia determinato da fattori esterni a quelli aziendali e quanto questi possano essere mitigati da azioni aziendali (es. presenza di asilo nido aziendale)
- Definire azioni positive e relativi indicatori di processo e di risultato a valle di una rilevazione attraverso un questionario orientato al *diversity management*
- Quantificare eventuale budget ed eventuali fonti di finanziamento per le azioni positive (es. formazione, fondi da welfare aziendale)

Il GEP, infatti, è al pari delle altre pianificazioni un processo che deve coinvolgere progressivamente tutta l'organizzazione e come processo si sviluppa in più fasi:

⁶ <https://piao.dfp.gov.it/>



Documento pubblico

Il GEP deve essere un documento formale pubblicato sul sito web dell'istituzione, firmato dal top management e comunicato attivamente all'interno dell'istituzione. Deve dimostrare l'impegno per l'uguaglianza di genere, stabilire obiettivi chiari e azioni e misure dettagliate per raggiungerli.

- Gruppo di lavoro GEP
- Ufficio Comunicazione
- Ufficio Comunicazione

Definizione e aggiornamento contenuti (reperimento/elaborazione riferimenti normativi, piano, link istituzionali, indicatori.)
Realizzazione pagina dedicata su sito WEB con link in Home Page
Comunicazione GEP e relative azioni messe in campo tramite sito intranet

Risorse dedicate



Disponere di risorse e competenze dedicate all'uguaglianza di genere per attuare il piano. Considerare il tipo e il volume di risorse necessarie per sostenere un processo continuo di cambiamento organizzativo sostenibile.

- Gruppo di lavoro GEP
- UOC Contabilità
- UOC SIA
- Centro Formazione
- UOC Personale

Verifica della possibilità di definire un Bilancio di genere, a valle dell'implementazione del nuovo programma di bilancio e contabilità (Areas). Possibili voci di costo: quota oraria di personale del gruppo di lavoro, eventi e prodotti formativi, software (adeguamento, realizzazione), progetti di ricerca innovativi sulle questioni di genere.
Allocazione di risorse per l'adeguamento dei sistemi informativi (contabilità e bilancio, formazione, cruscotto indicatori), di eventi e prodotti formativi



Monitoraggio dati (e stato dell'arte nel 2022)

le organizzazioni devono raccogliere dati disaggregati per sesso/genere sul personale (e sugli studenti, per gli istituti interessati) con relazioni annuali basate su indicatori. Le organizzazioni devono valutare come selezionare gli indicatori più rilevanti, come raccogliere e analizzare i dati, comprese le risorse per farlo, e devono garantire che i dati siano pubblicati e monitorati su base annuale.

Nell'allegato 1 è riportata una prima fotografia dell'Istituto

<ul style="list-style-type: none"> - UOC Gestione Risorse Umane - Formazione - SIA 	Analisi, studio e progettazione del database del personale per dotare il cruscotto di indicatori disaggregati per aree
<ul style="list-style-type: none"> - UOC Gestione Risorse Umane - Formazione - SIA 	Realizzazione database bilancio di genere del personale in area ricerca, amministrativa, sanitaria collegandolo alle iniziative formative del GEP

Il GEP - Gaslini prevede una fase di analisi e studio delle modifiche del database del personale per dotare il cruscotto di indicatori dell'Istituto di una rilevazione disaggregata per aree

Verrà prevista anche una fase di benchmarking con altri Istituti scientifici.

Formazione



Il GEP deve anche includere azioni di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere. Queste attività devono coinvolgere l'intera organizzazione ed essere un processo a lungo termine, continuo e basato su dati concreti. Le attività devono riguardare la formazione sui pregiudizi inconsci di genere rivolta al personale e ai decisori, ma possono anche includere attività di comunicazione e formazione sull'uguaglianza di genere incentrate su argomenti specifici o rivolte a gruppi particolari.

<ul style="list-style-type: none"> - Centro Formazione - Gruppo di lavoro 	<p>Questionario di prima rilevazione (<i>first assessment</i>)</p> <p>Analisi, studio e progettazione di eventi formativi sulla base delle aree di priorità (es. individuazione tesi di laurea)</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Centro Formazione - Gruppo di lavoro - Comunicazione 	<p>Analisi, studio e progettazione di prodotti formativi e informativi distinti anche per neo-assunti (es. FAD, workshop, laboratori, etc.) sulla base delle aree di priorità a seguito del questionario di prima rilevazione</p>

Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa



Cosa si intende

Apertura e inclusività del dipartimento
 Visibilità delle donne
 Valorizzazione del contributo del personale
 Assegnazione del carico di lavoro
 Introduzione e formazione

Possibili misure

Politiche di congedo parentale
 Accordi sull'orario di lavoro flessibile
 Sostegno alle responsabilità di cura
 Gestione del carico di lavoro
 Reintegrazione del personale dopo le interruzioni di carriera
 Consulenza e supporto per l'equilibrio tra lavoro e vita privata

<ul style="list-style-type: none"> - Gruppo di lavoro 	Ricognizione su buone prassi e rilevazione di gradimento e nuove proposte per contribuire al benessere individuale mediante misure di work-life balance	<p>questionario di prima rilevazione (<i>first assessment</i>)</p> <p>Analisi, studio e progettazione di azioni positive sulla base degli elementi e aree di priorità</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Gruppo di lavoro 		<p>Studio di fattibilità sulla possibilità di finanziare azioni di work balance con misure di welfare 2.0 – confronto con sindacati (possibile Progetto di ricerca-dottorato con UniGE)</p>



Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

Cosa si intende

Come sono rappresentate le donne nel processo decisionale ai vertici delle organizzazioni e tra le scuole accademiche e le funzioni amministrative. Quali tipi di barriere esistono per garantire la rappresentanza delle donne nelle posizioni decisionali e di leadership? Quali obiettivi potrebbero essere fissati per garantire l'equilibrio di genere nei ruoli di leadership e decisionali.

Possibili misure

Fornire a tutti i decisori e ai leader una formazione sulle questioni di genere.
Adattare le procedure di selezione/nomina del personale nei comitati.
Garantire l'equilibrio di genere attraverso quote di genere
Rendere più trasparente la composizione dei comitati
Fornire supporto alle donne dipendenti
Garantire che i ruoli di leadership e decisionali siano adeguatamente riconosciuti

- Gruppo di lavoro

Condivisione e aggiornamento programma di lavoro

Analisi, studio e progettazione di azioni positive sulla base degli elementi e aree di priorità elicitate tramite il questionario di prima rilevazione (*first assessment*)
Integrazione e coinvolgimento attivo dei livelli direttivi nel gruppo di lavoro.
Incontro dei livelli apicali una volta l'anno



Uguaglianza di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera

Cosa si intende

Quali obiettivi dovrebbero essere fissati in termini di assunzione di donne e di progressione verso ruoli senior? Quali misure inclusive e proattive possono essere attuate per raggiungere questi obiettivi?

Possibili misure

Codici di condotta per l'assunzione e la promozione
Competenze in materia di parità di genere nei comitati di assunzione/promozione
Formazione sui pregiudizi inconsci per i reclutatori
Essere consapevoli dei pregiudizi linguistici
Procedure di reclutamento e selezione pubblicizzate
Valutazione della qualità della ricerca piuttosto che della quantità

- Gruppo di lavoro

Perseguire un migliore equilibrio nella presenza di uomini e donne in OSR

Analisi, studio e progettazione di azioni positive sulla base degli elementi e aree di priorità elicitate tramite il questionario di prima rilevazione (*first assessment*)



Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento

Cosa si intende

I programmi di finanziamento incoraggiano i candidati a considerare le dimensioni di genere del loro lavoro?
Gli obiettivi di finanziamento della ricerca strategica o di "grande sfida" includono dimensioni di genere?
Le decisioni di finanziamento prevedono processi per identificare o segnalare i casi in cui il genere dovrebbe essere considerato?
Il monitoraggio dei risultati dei programmi include la dimensione di genere?

Possibili misure

I progetti di ricerca futuri includono una valutazione dell'impatto di genere?
I processi interni di garanzia della qualità e di approvazione dei programmi di ricerca e di insegnamento verificano se il genere è stato considerato in modo appropriato nella loro progettazione?
Esiste un supporto e una leadership che permetta e promuova l'incorporazione dell'analisi di genere e sesso nella progettazione della ricerca e nella revisione dei curricula didattici?

- Gruppo di lavoro

- Direzione Scientifica

Introdurre la questione

Analisi, studio e progettazione di azioni positive sulla base degli elementi e aree di priorità elicitate tramite il questionario di prima rilevazione (*first assessment*)

Presentare i risultati del report "2020 11 24_Gendered innovations -

- Gruppo di lavoro
- Centro Formazione
- Ufficio Qualità

del genere nella Ricerca
Introdurre la questione
del genere nella
Medicina

How inclusive analysis contributes to research and innovation" all'Advisory board della Direzione Scientifica
Analisi, studio e progettazione di eventi formativi per integrare la prospettiva di genere nella medicina e nella ricerca



Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Cosa si intende

Quali misure adotta l'organizzazione per combattere la violenza di genere e le molestie sessuali?

Qual è la prevalenza delle molestie sessuali e della violenza di genere nell'organizzazione?

Quali ulteriori passi possono essere fatti per garantire che l'organizzazione abbia politiche e misure organizzative chiare sulle molestie sessuali?

Possibili misure

Comportamenti: Un codice di condotta per stabilire e codificare i comportamenti attesi dai dipendenti.

Rapporti: Una politica che stabilisca come tutti i membri dell'organizzazione possano segnalare i casi di molestie sessuali.

Indagini: Una politica che definisca informazioni di facile comprensione sul processo investigativo e decisionale, compresi i tempi associati.

Supporto alle vittime: consigli e informazioni sul supporto disponibile per le vittime o i testimoni.

Misure disciplinari e azioni penali

- Gruppo di lavoro

Favorire la cultura del rispetto per contrastare le molestie sessuali e la violenza di genere

Analisi, studio e progettazione di azioni positive sulla base degli elementi e aree di priorità elicitate tramite il questionario di prima rilevazione (*first assessment*)

Aree/ requisiti	Uffici interessati	Obiettivi	Azioni	Risultati	Indicatori	Target	2022	2023	2024
	<ul style="list-style-type: none"> - Centro Formazione - Gruppo di lavoro - Centro Formazione - Gruppo di lavoro - Centro Formazione - Gruppo di lavoro - Comunicazione 	<p>Formazione</p> <p>Questionario di prima rilevazione (<i>first assessment</i>)</p> <p>Aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione e la diversità (anche al fine di prevenire forme di violenza di genere)</p>	<p>Analisi, studio e progettazione di eventi formativi sulla base delle aree di priorità (es. individuazione tesi di laurea)</p> <p>Analisi, studio e progettazione di prodotti formativi e informativi distinti anche per neo-assunti (es. FAD, workshop, laboratori, etc.) sulla base delle aree di priorità a seguito del questionario di prima rilevazione</p>	<p>Definizione di un programma formativo</p> <p>Prodotti formativi e informativi</p>	<p>n. Dipendenti formati</p> <p>e N. Prodotti informativi</p>	<p>Da definire con il programma</p> <p>1 laboratorio pilota (mediazione dei conflitti)</p> <p>1 corso FAD</p>		x	x
Equilibrio tra lavoro, vita privata e cultura organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> - Gruppo di lavoro 	<p>Ricognizione su buone prassi e rilevazione di gradimento e nuove proposte per contribuire al benessere individuale mediante misure di work-life balance</p>	<p>questionario di prima rilevazione (<i>first assessment</i>)</p>	<p>Valutazione ex ante</p>	<p>Questionario on line</p>	<p>Almeno il 50% dei dipendenti</p> <p>x</p>			
	<ul style="list-style-type: none"> - Gruppo di lavoro 	<p>Analisi, studio e progettazione di azioni positive sulla base degli elementi e aree di priorità</p>	<p>Analisi, studio e progettazione di azioni positive sulla base degli elementi e aree di priorità</p>	<p>Elenco azioni positive</p>	<p>Attuazione</p>	<p>Almeno 1 azione positiva attuata</p> <p>Tbd</p>		x	x
	<ul style="list-style-type: none"> - Gruppo di lavoro 	<p>Studio di fattibilità sulla possibilità di finanziare azioni di work balance con misure di welfare 2.0 – confronto con sindacati (possibile Progetto di ricerca-dottorato con UniGE)</p>	<p>Studio di fattibilità sulla possibilità di finanziare azioni di work balance con misure di welfare 2.0 – confronto con sindacati (possibile Progetto di ricerca-dottorato con UniGE)</p>	<p>Tbd</p>	<p>Tbd</p>				x
Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	<ul style="list-style-type: none"> - Gruppo di lavoro 	<p>Condivisione e aggiornamento programma di lavoro</p>	<p>Analisi, studio e progettazione di azioni positive sulla base degli elementi e aree di priorità elicitate tramite il questionario di prima rilevazione (<i>first assessment</i>)</p> <p>Integrazione e coinvolgimento attivo dei livelli diretti nel gruppo di lavoro.</p> <p>Incontro dei livelli apicali una volta</p>	<p>Tbd</p>	<p>Tbd</p>	<p>Tbd</p>		x	x

Aree/ requisiti	Uffici interessati	Obiettivi	Azioni	Risultati	Indicatori	Target	2022	2023	2024
Uguaglianza di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera	- Gruppo di lavoro	Perseguire un migliore equilibrio nella presenza di uomini e donne in OSR	Analisi, studio e progettazione di azioni positive sulla base degli elementi e aree di priorità elicitate tramite il questionario di prima rilevazione (<i>first assessment</i>)	Tbd	Tbd	Tbd		x	x
Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento	- Gruppo di lavoro		Analisi, studio e progettazione di azioni positive sulla base degli elementi e aree di priorità elicitate tramite il questionario di prima rilevazione (<i>first assessment</i>)	Tbd	Tbd	Tbd		x	x
	- Direzione Scientifica - Gruppo di lavoro - Centro Formazione - Ufficio Qualità	Introdurre la questione del genere nella Ricerca	Presentare i risultati del report "2020 11 24_Gendered innovations - How inclusive analysis contributes to research and innovation" alla Direzione Scientifica	destinazione di una quota del 5xmille a ricerche che includono una valutazione dell'impatto di genere (farmacodinamica, intelligenza artificiale, dolore cronico, biologia dei sistemi, età prepuberale, ricerca organizzativa, etc.)	Bando competitivo / procedura interna	almeno un progetto di genere			x
Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali	- Gruppo di lavoro	Introdurre la questione del genere nella Medicina Favorire la cultura del rispetto per contrastare le molestie sessuali e la violenza di genere	Analisi, studio e progettazione di eventi formativi per integrare la prospettiva di genere nella medicina e nella ricerca	Tbd	Tbd	Tbd		x	x
			Analisi, studio e progettazione di azioni positive sulla base degli elementi e aree di priorità elicitate tramite il questionario di prima rilevazione (<i>first assessment</i>)	Tbd	Tbd	Tbd		x	x

Glossario

Sesso, Genere, Fattori intersezionali

Il **SESSO** si riferisce alle caratteristiche biologiche caratteristiche biologiche che distinguono tra maschio, femmina e intersessuale (negli esseri umani) o ermafrodito (negli animali).

Il **GENERE** si riferisce alle norme socioculturali, alle identità e alle relazioni norme, identità e relazioni socioculturali che, insieme, danno forma e sanciscono "femminile" e "maschile". comportamenti "femminili" e "maschili" e che sono complesse e cambiano nel tempo e nel luogo.

FATTORI INTERSEZIONALI, come l'origine razziale o etnica, lo status socioeconomico, l'orientamento sessuale orientamento sessuale o disabilità, si combinano con sesso e genere per plasmare l'esperienza o un gruppo di persone e le opportunità sociali opportunità sociali, influenzando così la forma di discriminazione e disuguaglianza che incontrano⁷

Bilancio di genere (BdG)⁸

è uno strumento di analisi e di programmazione che adotta un'ottica di genere per valutare le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari delle pubbliche amministrazioni. Si tratta di una prospettiva di osservazione da integrare ai bilanci, a cui le Pa sono obbligate ad ottemperare con modalità iterative e continuative nel tempo.

Il Dpcm del 16 giugno 2017, indica una metodologia per analizzare gli effetti delle politiche in base al genere.

Le indicazioni sulla struttura e i contenuti da inserire vengono definite dalla circolare, che individua 2 elementi necessari alla costruzione del Bdg:

- la classificazione delle spese del bilancio secondo una prospettiva di genere, distinguendo tra 3 categorie. La prima riguarda le spese "dirette a ridurre le disuguaglianze di genere". Seguono le spese "sensibili", ossia per le misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne. Infine gli importi "neutrali", ossia quelli relativi alle iniziative che

⁷<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/667d9e3e-2e03-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>

⁸ <https://www.openpolis.it/parole/che-cose-il-bilancio-di-genere/>

	<p>non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'individuazione di indicatori per il monitoraggio delle azioni intraprese per incidere sulle disuguaglianze di genere. Le amministrazioni sono tenute a comunicare quali azioni hanno intrapreso per ridurre le disparità, evidenziando il proprio contributo tramite indicatori da esse stabiliti.
Certificazione di Genere	Con la legge di Bilancio 2022 e la legge n. 162/2021 è stato istituito il sistema di certificazione della parità di genere. Tale certificazione, potrà essere rilasciata a tutte le aziende che dimostreranno l'effettività e l'efficacia delle proprie politiche in tema di parità di genere tra uomo e donna.
Pianificazione di Genere	Pianificare e attuare politiche e iniziative sensibili alle questioni di genere ed iniziative per migliorare la vita quotidiana delle persone

Sitografia utile

EIGE European Institute for Gender Equality - <https://eige.europa.eu/>

Gender Equality in Academia and Research - GEAR Tool

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

L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è un organismo autonomo dell'Unione europea, istituito per contribuire e rafforzare la promozione dell'uguaglianza di genere, compresa l'integrazione delle questioni di genere in tutte le politiche dell'UE e nelle politiche nazionali che ne derivano, e la lotta contro la discriminazione basata sul sesso, nonché per sensibilizzare i cittadini dell'UE sull'uguaglianza di genere.

She figures 2021, Gender in research and innovation : statistics and indicators

<https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

2022 The Gender Equality Plan eligibility criterion in Horizon Europe: Who is concerned? How to comply with it?

<https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/other/event220623.htm>

Horizon 2020 Expert Group on Gendered Innovations

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/33b4c99f-2e66-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>

2013 Gendered Innovations. How Gender Analysis Contributes to Research
https://www.researchgate.net/publication/248399777_Gendered_Innovations_How_Gender_Analysis_Contributes_to_Research

2020 Gendered innovations. How inclusive analysis contributes to research and innovation : policy review
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/667d9e3e-2e03-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>

2020 Gendered innovations 2. How inclusive analysis contributes to research and innovation : policy review
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/33b4c99f-2e66-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>

Impact of sex and gender in the COVID-19 pandemic
https://ec.europa.eu/info/news/impact-sex-and-gender-current-covid-19-pandemic-2020-may-28_en

Gender and intersectional bias in artificial intelligence
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/286e1432-021a-11eb-836a-01aa75ed71a1#:~:text=Gender%20%26%20intersectional%20bias%20in%20artificial%20intelligence%20Digital,are%20challenges%20and%20risks%20that%20can%20be%20ignored>