



Gender Equality Plan

Piano per l'uguaglianza di genere

Triennio 2025-2027

1. Introduzione

L'IRCCS Istituto Centro San Giovanni di Dio Fatebenefratelli di Brescia è un centro leader nella ricerca e nella cura delle malattie psichiatriche e della malattia di Alzheimer. La sede legale ed operativa è in via Pilastroni, 4 a Brescia.

L'IRCCS - Centro San Giovanni di Dio, appartenente alla provincia religiosa Provincia Lombardo Veneta Ordine Ospedaliero S. Giovanni di Dio Fatebenefratelli, si qualifica per le sue attività come Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (Ricerca, U.O. Ospedaliera Riabilitazione Alzheimer, U.O. Ospedaliera Riabilitazione Psichiatrica) e per le attività assistenziali che afferiscono alle Comunità Protette a Media e Alta intensità Assistenziale (C.P.A. / C.P.M.)

Le attività assistenziali, di ricovero e di ricerca vengono quotidianamente garantite da più di 370 operatori, tra personale strutturato e collaboratori che a vario titolo prestano servizio presso il Centro.

Le attività dell'IRCCS sono indirizzate dal proprio Consiglio di Amministrazione, presieduto dal Presidente, e realizzate dalla Direzione Generale, coadiuvata dalle Direzioni Sanitaria, Scientifica da un Coordinatore Amministrativo (Ufficio di Direzione).

L'IRCCS include: 2 unità ospedaliere (60 p.L), 6 C.P.A. (120 p.l.), 3 C.P.M. (60 p.l.), 2 Centri Diurni (40p.l.), 11 unità operative di Ricerca e i servizi in staff alla Ricerca, l'area sanitaria e i servizi dell'area tecnico-amministrativa.

Sono altresì istituiti il Comitato Etico indipendente riconosciuto dalla Regione Lombardia, il Comitato per la Qualità ed il Rischio Clinico, il Comitato Infezioni Ospedaliere e il Comitato per la Formazione. In staff alla Direzione Generale si trova l'Ufficio Qualità, il Servizio Prevenzione e Protezione nei luoghi di lavoro, Risorse Umane, i Servizi Generali e la Formazione. Il ruolo del Risk Manager è in Staff alla Direzione Sanitaria. L'IRCCS Centro San Giovanni di Dio è Provider presso il Ministero della Salute ed è certificato ISO. L'IRCCS Centro San Giovanni di Dio è accreditato all'eccellenza, secondo il sistema di Qualità Joint Commission International.

L'istituto Centro San Giovanni di Dio Fatebenefratelli di Brescia è uno dei 51 Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) italiani, ed ha come 'area di riconoscimento' le "Malattie Psichiatriche".

I programmi di ricerca sono un aspetto essenziale dell'assistenza: permettono di scoprire nuove cure e trattamenti nell'interesse di tutta la comunità. L'IRCCS Istituto Centro San Giovanni di Dio Fatebenefratelli ha rapporti collaborativi con qualificati centri italiani, europei e statunitensi, dimostrando capacità di operare in gruppi di lavoro internazionali: l'integrazione tra clinica e ricerca rappresenta un importante punto di forza perché il lavoro sperimentale è strettamente connesso alla cura.

L'IRCCS Fatebenefratelli di Brescia prende in trattamento ogni anno oltre seimila pazienti nei propri ambulatori e reparti di degenza e comprende 11 Unità Operative/Laboratori di Ricerca (UO di Genetica, Laboratorio di Marcatori Molecolari, UO di Neurofisiologia, UO di Neuropsicologia, UO Psichiatria, UO di Psichiatria Epidemiologica e Digitale, UO di



Riabilitazione Alzheimer, UO di Neuroimmagine e Epidemiologia Alzheimer, UO di Neuroinformatica, UO di Psichiatria Biologica, UO Bioetica) e 5 Servizi di Ricerca (Clinical Trial Unit, Biobanca, Statistica, Biblioteca Scientifica, Ufficio Ricerca).

La ricerca dell'IRCCS Fatebenefratelli nell'ultimo triennio si è sviluppata seguendo la propria impostazione originale, basata su un approccio a tutto campo ai disturbi mentali e cognitivi, con una forte impronta traslazionale, mediante la convergenza di metodologie. Le due aree tradizionali di ricerca dell'IRCCS (disturbi mentali e del comportamento; disturbi cognitivi e demenze) vengono affrontate con metodiche multi livello: dalla ricerca preclinica, incentrata sulla ricerca di fattori di rischio genetico e molecolare, allo sviluppo e applicazione di biomarcatori finalizzati alla diagnosi preclinica e nelle fasi iniziali di malattia, alle indagini epidemiologiche, su strategie terapeutiche farmacologiche e non farmacologiche, fino all'attenzione agli aspetti bioetici e psicosociali cruciali per questo ambito della patologia. L'impostazione generale della strategia di ricerca si propone di applicare il modello della "medicina di precisione". La missione dell'Istituto è declinare questo tipo di impostazione tenendo conto delle particolarità dell'ambito clinico di applicazione.

Per quanto concerne la sintesi delle attività di ricerca, dei progetti in corso/reti attive, pubblicazioni prodotte, si rimanda al sito Istituzionale dell'IRCCS (<https://www.fatebenefratelli.it/strutture/irccs-brescia>).

2. Comitati indipendenti e/o paritetici

Comitato etico

A seguito del Decreto n. 5208 del 06/04/2023, avente come oggetto “COMITATI ETICI TERRITORIALI DI REGIONE LOMBARDIA – DEFINIZIONE RETE DELLE STRUTTURE AFFERENTI”, Regione Lombardia ha inserito l'IRCCS Fatebenefratelli tra le strutture di afferenza Del Comitato Etico Centralizzato Lombardia n 6 con riferimento logistico presso la Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo Pavia.

Il Comitato Unico di Garanzia

L'IRCCS e le Organizzazioni Sindacali hanno concordato a livello aziendale di istituire, come previsto dalla contrattazione collettiva e dall'accordo aziendale stipulato in data 16 novembre 2021, il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) attribuendone anche le competenze dell'Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni del personale dipendente. Tale organismo contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica anche di natura sessuale, per le lavoratrici e i lavoratori.

L'IRCCS e le Organizzazioni Sindacali hanno concordato a livello aziendale di istituire, come previsto dalla contrattazione collettiva e dall'accordo aziendale stipulate in data 16 novembre 2021, il Comitato Unico di Garanzia (C.U.G.) attribuendone anche le competenze dell'Organismo paritetico per la prevenzione e il contrasto delle aggressioni del personale dipendente. Tale organismo contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica anche di natura sessuale, per le lavoratrici e i lavoratori.

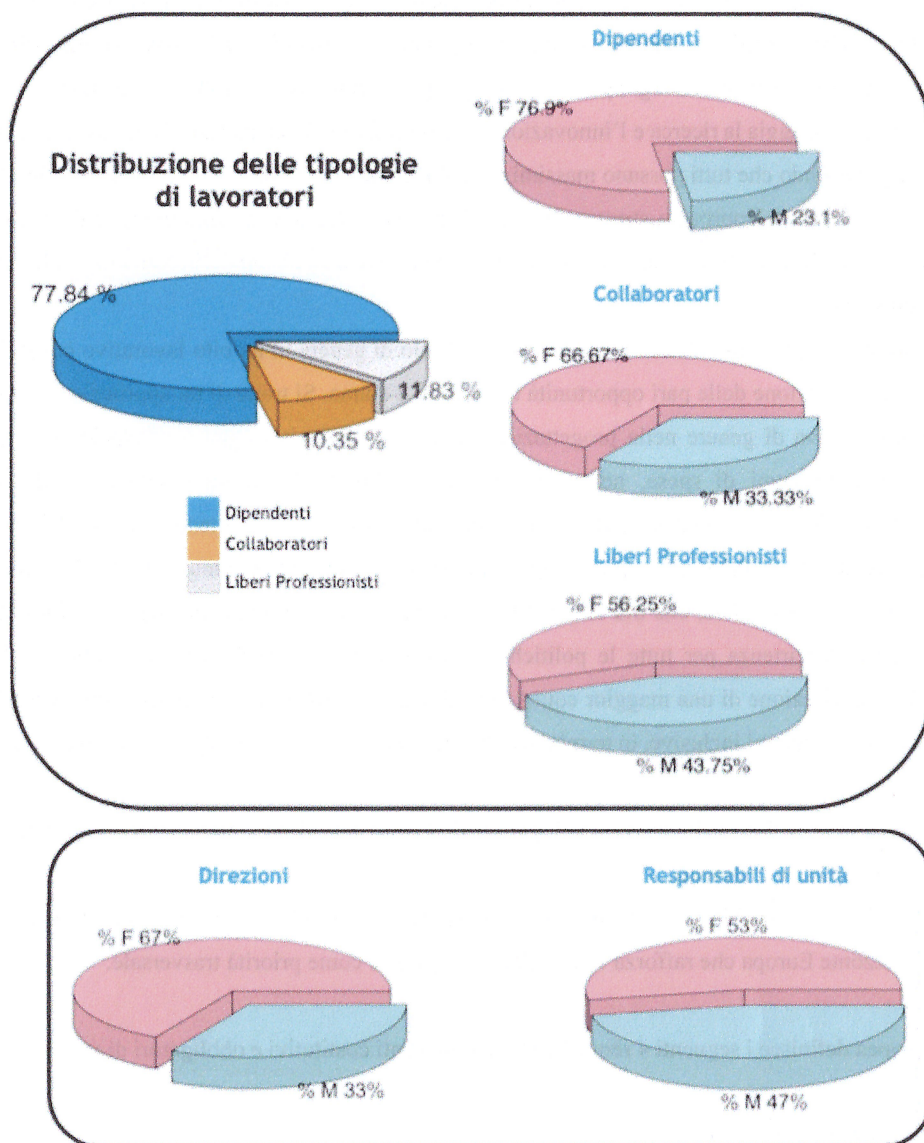


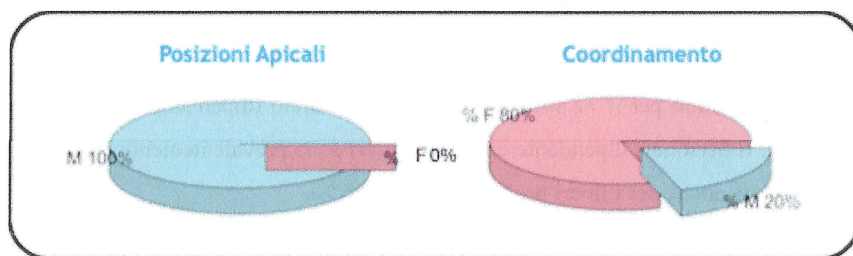
3. Rappresentazione del personale

A gennaio 2024 l'organico è distribuito per il 77,84% da personale strutturato (dipendenti), 10,35% di collaboratori e per il 11,83% da liberi professionisti. Il personale dipendente e i collaboratori sono prevalentemente donne (rispettivamente 76,90% e 66,67%); prevalenza confermata anche per i liberi professionisti (56,25%).

L'anagrafica del personale della ricerca comunicata al Ministero della Salute Direzione Generale Ricerca evidenzia una percentuale di donne pari al 71% (rendicontazione RC2024). Le Direzioni (Generale, Scientifica e Sanitaria) hanno una prevalenza di donne pari al 67% e una percentuale del 53% di donne è presente nei Responsabili di Unità.

In clinica, le posizioni apicali sono ricoperte al 100% da uomini. Le attività di coordinamento (amministrativo, infermieristico, ecc.) sono assunte da donne in una percentuale pari al 80%.





4. Requisiti e Aree di Azione

Il Gender Equality Plan (GEP) è stato introdotto nelle policy attivate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione, identificata ormai da più di un ventennio tra le priorità delle politiche europee e si inserisce in un contesto nazionale in cui analoghi processi sono già presenti in diverse realtà universitarie.

L'uguaglianza di genere avvantaggia la ricerca e l'innovazione (R&I) migliorando la qualità e la pertinenza della R&I, attraendo e trattenendo talenti e garantendo che tutti possano massimizzare il proprio potenziale. Gli obiettivi di parità di genere possono essere raggiunti solo attraverso un approccio strutturale al cambiamento nell'intero sistema europeo di ricerca e innovazione, che comporti l'impegno congiunto delle organizzazioni di ricerca e innovazione, dei loro finanziatori, delle autorità nazionali e della Commissione europea.

L'attuazione di un progetto finalizzato all'ottenimento di un equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce la principale strategia europea per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. Si tratta di un approccio di sistema che prevede l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche, delle misure attuative e dei programmi di spesa, nell'ottica di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni. Perseguire l'equilibrio di genere vuol dire rendere le politiche capaci di tener conto delle differenze di genere. La corretta consapevolezza della realtà sociale, più complessa di quanto si consideri comunemente, deve indurre a cercare di offrirne una rappresentazione più fedele, che dia conto delle differenze nei comportamenti degli uomini e delle donne. Tale rappresentazione è punto di partenza per tutte le politiche, con l'obiettivo di trasformare le strutture e le organizzazioni istituzionali e sociali nella direzione di una maggior equità per gli uomini e per le donne. Sono ormai consolidate le evidenze relative ai vantaggi di organizzazioni inclusive, in termini sia di motivazione, sia di coinvolgimento, sia di senso di identità della forza lavoro.

In ambito di ricerca, l'eterogeneità ed inclusività dei gruppi di lavoro favorisce l'innovazione, attraverso il confronto di esperienze, approcci e prospettive differenti.

L'introduzione del criterio di ammissibilità del piano per l'uguaglianza di genere (GEP) mira a sostenere questi sforzi, riflettendo la base giuridica di Orizzonte Europa che rafforza l'uguaglianza di genere come priorità trasversale.

La Commissione Europea definisce i seguenti 4 requisiti ritenuti elementi costitutivi e obbligatori di un GEP:

- a) deve essere un documento pubblico
- b) devono essere dedicate specifiche risorse umane e finanziarie
- c) deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati
- d) deve includere anche azioni di sensibilizzazione e formazione sulla parità di genere



Programmazione 2025-2027

Partendo da una valutazione del Piano “Bilancio di Genere 2022-2024”, sono stati definiti gli obiettivi per il Bilancio di Genere 2025- 2027.

Gli obiettivi generali previsti sono:

1. Contribuire al benessere individuale mediante misure di work-life balance;
2. Raggiungere un migliore equilibrio nella presenza di uomini e donne in IRCCS nelle assunzioni, nelle leadership e nella progressione di carriera;
3. Applicare la medicina di genere nella ricerca biomedica e nella pratica clinica;
4. Contrastare le molestie sessuali e le violenze di genere;
5. Aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione.

Ciascuno degli obiettivi generali si declina in Obiettivi Specifici, Azioni, Responsabilità, Tempi, Indicatori di monitoraggio ed Investimento;

AREA 1 EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA

Obiettivo 1: Contribuire al benessere individuale mediante misure di work-life balance

Si prevede di verificare ed eventualmente aggiornare alcune policy volte ad una ottimizzazione delle turnazioni; un rinnovo del lavoro agile compatibilmente con le funzioni svolte e una più equa distribuzione degli incarichi. Eventuali ulteriori esigenze verranno raccolte tramite l'elaborazione e la somministrazione a tutti i dipendenti di una survey sul benessere organizzativo.

Indicatori Obiettivo 1:

1. Somministrazione di una survey sul benessere organizzativo ed analisi dei risultati.

AREA2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE E AREA 3: PARITÀ DI GENERE NELLA ASSUNZIONI E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

Obiettivo 2: Migliore equilibrio nella presenza di uomini e donne in IRCCS nelle posizioni di leadership e nella progressione di carriera

Le azioni previste all'interno di questo obiettivo generale mirano a mantenere alta l'attenzione sui percorsi di carriera all'interno dell'organizzazione e sulle attività interne (ruoli apicali) ed esterne (eventi scientifici e prodotti della ricerca) svolte dal personale IRCCS. Ciò è possibile grazie ad una raccolta annuale con conseguente analisi di dati ed all'applicazione di strumenti di policy aziendale sviluppati durante il 2022-2024. Inoltre, ci prefiggiamo di promuovere un equilibrio nella presenza di uomini e donne in eventi scientifici e progetti di ricerca.



Indicatori Obiettivo 2:

1. Equilibrio di genere nelle posizioni apicali
2. Equilibrio di genere nelle assunzioni
2. Equilibrio di genere negli Eventi Scientifici;
3. Equilibrio di genere nei progetti di ricerca, pubblicazioni scientifiche e brevetti;

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI CONTENUTI DELLA FORMAZIONE

Obiettivo 3: Applicare la MdG nella ricerca biomedica e nella pratica clinica

L'obiettivo 3 è dedicato all'implementazione della Medicina di Genere nelle attività di ricerca, nei servizi sanitari, nella formazione del personale sanitario e nella comunicazione verso il pubblico.

L'obiettivo si inserisce in un percorso di continuità rispetto al 2022-2024, volendone enfatizzare e continuare le azioni di successo. In particolare, manterremo attivo il network dei referenti di area sulla Medicina di Genere al fine di portare la Medicina di Genere in ogni ambito della ricerca e della clinica in conformità alle indicazioni del Piano nazionale; verrà implementata la formazione sulla Medicina di Genere attraverso l'organizzazione di seminari interni, e la programmazione di un Convegno di Medicina di Genere.

Inoltre, si intende iniziare un lavoro per la messa a punto di Protocolli Clinici (PDT) che integrino la prospettiva di Genere.

Indicatori Obiettivo 3:

1. Organizzazione di 1 seminario/anno su Medicina di Genere con coinvolgimento di Referenti IRCCS di Medicina di Genere;
2. Pubblicazione di almeno 1 lavoro scientifico/anno inerente la Medicina di Genere;
3. Progetti di ricerca che tengano in considerazione le differenze di genere.

AREA 5: MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo generale 4: Contrastare le molestie sessuali e le violenze di genere

Si vuole ribadire la politica di contrastare le molestie sessuali e di genere al fine di prevenire, individuare, vietare e monitorare costantemente fenomeni riconducibili a discriminazioni, molestie, violenza ed a comportamenti sessualmente inappropriati, nonché fornire supporto alle persone che segnalano gli stessi. Verranno implementate le già esistenti campagne di sensibilizzazione sul tema delle forme di violenza di genere e non, e per la segnalazione di comportamenti discriminatori e di molestie.

Indicatori Obiettivo 4:

1. Attivazione di un servizio di segnalazione e supporto in caso di comportamenti discriminatori e di molestie;
2. Organizzazione di un evento/anno su violenze di genere e non;
3. Realizzazione di una pagina web dedicata sul tema.



Obiettivo 5: Aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione

Per aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e l'inclusione, saranno utilizzati strumenti di formazione, di inclusione, di comunicazione, e di confronto con altre realtà. Per quel che riguarda la formazione, valorizzeremo tematiche di Diversity, Equity and Inclusion (DEI).

Indicatori Obiettivo 5:

1. Organizzazione di 1 corso/anno interno sulla parità di Genere;
2. Traduzione del Documento di Bilancio di Genere in Inglese;
3. Organizzazione di 1 evento/anno sulle tematiche di Diversity, Equity and Inclusion.

Brescia, 13 gennaio 2025

Il Presidente dell'IRCCS

Fra' Gennaro Simaro'

Il Direttore

Dott. Antonio Salvatore

La Direzione Scientifica

Dott.ssa Roberta Ghidoni

