



Provincia Lombardo - Veneta
Ordine Ospedaliero di S. Giovanni di Dio – Fatebenefratelli

“CENTRO S. GIOVANNI DI DIO - FATEBENEFRAPELLI”
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
(D.I. 19 Dicembre 1996)

Bilancio di genere Triennio 2022-2024

Il Gender Equality Plan dell'IRCCS Istituto Centro San Giovanni di Dio Fatebenefratelli di Brescia è un documento che promuove le pari opportunità e l'inclusione delle persone che lavorano nell'organizzazione dell'Istituto e che considera la Medicina di Genere un necessario strumento di eccellenza scientifica. Esso rispecchia i valori e la Missione della nostra istituzione che vede la persona al centro dell'intera organizzazione. Il nostro obiettivo è favorire benessere individuale e collettivo di tutte le persone che lavorano in Istituto e allo stesso modo promuovere una sempre maggiore attenzione alla prospettiva di genere nei vari ambiti dell'attività clinica e di ricerca. Questo piano rappresenta il primo passo di un percorso culturale ed educativo che ha lo scopo di implementare diverse attività concretamente volte a raggiungere un migliore equilibrio nella presenza di uomini e donne; contribuire al benessere individuale mediante misure di work-life balance; contrastare le molestie sessuali e la violenza di genere; aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione e, infine, misurare tutto questo attraverso un sistema di monitoraggio dell'implementazione del GEP e della raccolta dati. Inoltre, ambisce ad integrare la prospettiva di genere nella ricerca biomedica e nella pratica clinica.

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).



Provincia Lombardo - Veneta
Ordine Ospedaliero di S. Giovanni di Dio – Fatebenefratelli

“CENTRO S. GIOVANNI DI DIO - FATEBENEFRATELLI”
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
(D.l. 19 Dicembre 1996)

All'Ufficio di Direzione afferiscono per competenza 2 unità ospedaliere (60 p.l.), 6 C.P.A. (120 p.l.), 3 C.P.M. (60 p.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 Valutativa, 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 Trials, Biobanca, Statistica, Biblioteca Scientifica, Grant Office).

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



Provincia Lombardo - Veneta
Ordine Ospedaliero di S. Giovanni di Dio – Fatebenefratelli

“CENTRO S. GIOVANNI DI DIO - FATEBENEFRAPELLI”
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
(D.I. 19 Dicembre 1996)

"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.

3. Rappresentazione del personale

Il processo di reclutamento presso l'IRCCS è un processo trasparente, dove la parità di genere è pienamente implementata. La ricerca di personale è rivolta ad entrambi i sessi indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il tipo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, in conformità alla legge L.903/77.

Ad oggi, dicembre 2023, l'organico è distribuito per l'82.8% da personale strutturato (dipendenti), 10.2% di collaboratori e per il 7% da liberi professionisti. Il personale dipendente e i collaboratori sono prevalentemente donne (rispettivamente 77.7% e 71.7%); prevalenza confermata anche per i liberi professionisti (69.2%).

L'anagrafica del personale della ricerca comunicata al Ministero della Salute Direzione Generale Ricerca evidenzia una percentuale di donne pari al 74% (rendicontazione RC2022). Le Direzioni



Provincia Lombardo - Veneta
Ordine Ospedaliero di S. Giovanni di Dio – Fatebenefratelli

“CENTRO S. GIOVANNI DI DIO - FATEBENEFRATELLI”
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
(D.l. 19 Dicembre 1996)

(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 apicali al 100% da uomini. Le attività di coordinamento (amministrativo, infermieristico, ecc.) sono assunte da donne in una percentuale pari al 85%.

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.

Nonostante i numerosi progressi e gli interventi normativi, le differenze di genere – seppure diverse nel quadro delle specificità dei singoli ordinamenti giuridici – persistono in gran parte degli Stati Membri. In particolare, l'Italia occupa una posizione piuttosto arretrata. Come evidenziato dall'Indice sull'uguaglianza di genere (Gender Equality Index – GEI) dell'European Institute for Gender Equality, con 63, 8 punti percentuali, l'Italia risulta quattordicesima nella scala dei 27 Paesi dell'Unione. Sebbene il valore dell'indice sia aumentato di 0,3 punti rispetto al 2018, esso resta inferiore al valore medio dell'Unione Europea (pari a 68) di 4,2 punti percentuali. Per contrastare le persistenti asimmetrie tra uomini e donne e rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee, il nuovo programma quadro Horizon Europe ha introdotto nuove disposizioni, tra le quali rientra il GEP.

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 il punto di partenza per tutte le politiche, con l'obiettivo



Provincia Lombardo - Veneta
Ordine Ospedaliero di S. Giovanni di Dio – Fatebenefratelli

“CENTRO S. GIOVANNI DI DIO - FATEBENEFRAPELLI”
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
(D.I. 19 Dicembre 1996)

finale di trasformare le strutture e le organizzazioni istituzionali e sociali in 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, e 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.

Il GEP costituisce oggi il principale strumento promosso dalla Commissione Europea per influenzare il cambiamento istituzionale mediante l'individuazione di strategie di sviluppo delle risorse umane, della governance, dell'allocatione di finanziamenti per la ricerca, della leadership e dei programmi di decision-making e di ricerca. L'introduzione del criterio di ammissibilità del GEP mira a sostenere questi sforzi, riflettendo la base giuridica di Horizon Europe 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**

Nello specifico, il GEP dell'IRCCS Centro San Giovanni di Dio- Fatebenefratelli si prefigge 6 obiettivi generali:

1. Raggiungere un migliore equilibrio nella presenza di uomini e donne;
2. Aumentare la consapevolezza sulla parità di genere e rafforzare gli atteggiamenti positivi verso l'inclusione;
3. Promuovere la prospettiva di genere nella ricerca biomedica e nella pratica clinica;
4. Contrastare le molestie sessuali e la violenza sulle donne;
5. Contribuire al benessere individuale mediante misure di work-life balance;
6. Finalizzare un sistema di monitoraggio dell'implementazione del GEP e della raccolta dati.

In riferimento a tali obiettivi, sono state individuate 5 “Key Area”, per ciascuna delle quali sono state identificate le azioni, il target diretto e indiretto, i responsabili istituzionali e operativi, le risorse umane, i tempi previsti e gli indicatori di valutazione.



Provincia Lombardo - Veneta
Ordine Ospedaliero di S. Giovanni di Dio – Fatebenefratelli

“CENTRO S. GIOVANNI DI DIO - FATEBENEFRATELLI”
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
(D.I. 19 Dicembre 1996)

Area tematiche

Sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione Europea, il GEP dell'Associazione si è sviluppato in 5 aree prioritarie di intervento.

Area 1: Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
Area 2: Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
Area 3: Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera
Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti dell'insegnamento
Area 5: Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Per facilitare la lettura, per ogni "area tematica", si riportano di seguito le schede progettuali, evidenziate con il colore specifico assegnato ad ogni area.

Area 1: Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

La Direttiva europea del 2019 – Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU – ha fissato alcuni standard europei a cui tutti gli Stati membri si sono dovuti adeguare entro agosto 2022. La Legge italiana di Bilancio 2022, infatti, ha già adeguato gli standard nazionali alle disposizioni UE, portando la durata del congedo di paternità obbligatorio per lavoratori dipendenti a dieci giorni e un giorno per il congedo facoltativo. In questa area, le attività si devono basare su una mappatura delle agevolazioni già esistenti in Istituto in termini di conciliazione e servizi a vantaggio del personale e sulla diffusione di informazioni a tutto il personale per garantire massimo accesso ai vantaggi e ai diritti di cui ciascun/a dipendente può disporre.

In aggiunta, sono state inserite misure di conciliazione del tempo vita-lavoro tramite la regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali allo scopo di favorire flessibilità lavorativa coerente con i bisogni di cura o convivenza e l'ulteriore implementazione del lavoro a distanza (smart working).



Provincia Lombardo - Veneta
Ordine Ospedaliero di S. Giovanni di Dio – Fatebenefratelli

"CENTRO S. GIOVANNI DI DIO - FATEBENEFRAPELLI"
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
(D.I. 19 Dicembre 1996)

Tabella 1

Area Tematica	Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
Obiettivo	Favorire la conciliazione vita-lavoro
Azione	Progettazione e implementazione di un progetto "smart working"
Target diretto	Personale dipendente
Responsabili istituzionali	DRU, DG IRCCS
Responsabili operativi	U.O. del DRU e DG IRCCS Staff delle direzioni
Risorse	Implementazione (2023); verifica (fine 2024)
Tempi	Miglioramento dell'indice di fruizione nel triennio (indice: % dip fruitori su tot. potenziali fruitori)
Indicatori	Report anno 2023: (n=25 totale personale autorizzato a smart working, di cui 20 donne)

Tabella 2

Area Tematica	Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
Obiettivo	Favorire orari di entrata e uscita flessibili
Azione	Regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali - flessibilità
Target diretto	Personale dipendente
Responsabili istituzionali	DRU, DG IRCCS
Responsabili operativi	U.O. del DRU e DG IRCCS
Risorse	Staff delle direzioni
Tempi	Accordo (2023); verifica (fine 2024)
Indicatori	Miglioramento dell'indice di fruizione nel triennio (indice: %dip fruitori su tot. potenziali fruitori) Report anno 2023: N= 21 ricercatori autorizzati al lavoro flessibile, di cui 18 donne)

Area 2: Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

In quest'ambito, l'Istituto intende compiere azioni volte a contribuire a un maggiore equilibrio nella presenza di uomini e donne, soprattutto nelle posizioni apicali della governance, cercando



Provincia Lombardo - Veneta
Ordine Ospedaliero di S. Giovanni di Dio – Fatebenefratelli

“CENTRO S. GIOVANNI DI DIO - FATEBENEFRAPELLI”
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
(D.I. 19 Dicembre 1996)

al contempo di coinvolgere l'intera popolazione della struttura, nell'implementazione di un reale cambiamento culturale. Per questo, è necessario promuovere la trasparenza nei processi di selezione e progressione di carriera che comporta, di conseguenza, un miglioramento della qualità della ricerca e la valorizzazione delle capacità e delle competenze di tutte e tutti, favorendo un contesto di lavoro maggiormente inclusivo e realmente capace di riconoscere capacità e meriti. Nello specifico, per raggiungere un equilibrio della presenza di uomini e donne negli organi decisionali e negli organi indipendenti, verrà inclusa la dimensione di genere nel monitoraggio degli avanzamenti nei percorsi di carriera, soprattutto per i ruoli decisionali e la composizione degli organi indipendenti. Verrà inoltre valutata l'assegnazione degli incarichi e, al tempo stesso, la distribuzione del carico di lavoro in modo tale da garantire la sostenibilità di ogni incarico evitando sovraesposizioni e consentendo un migliore equilibrio vita-lavoro. Periodicamente verranno analizzati, disaggregati per genere, i dati sulle differenti posizioni dell'Area Ricerca, dell'Area Sanitaria e di quella amministrativa allo scopo di migliorarne l'equilibrio di genere nei percorsi di carriera, ponendo particolare attenzione sulle posizioni di high management e top management dove si registri un divario di genere importante. Di conseguenza, verranno definite e implementate policy ad-hoc che riequilibrino, dove necessario, la presenza del genere sottorappresentato.

Tabella 3

Area Tematica	Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
Obiettivo	Monitoraggio dell'equilibrio di genere negli organi decisionali e nella composizione degli organi indipendenti
Azione	Reportistica su base annuale
Target diretto	Personale dipendente, collaboratori
Responsabili Istituzionali	DRU, DG IRCCS U.O. del DRU e DG IRCCS
Responsabili operativi	Staff delle direzioni Reportistica e verifica (2023 e 2024)
Risorse	Mantenimento di un indice di equilibrio delle % sul triennio rispetto a valori medi esterni
Tempi	
Indicatori	Report anno 2023: 74% di donne nel personale della Ricerca; 67% di donne con ruolo nelle Direzioni (Generale, Scientifica e Sanitaria); 53% di donne nel ruolo di Responsabili di Unità. 100% di uomini in posizione apicale clinica; 85% di donne nelle attività di coordinamento (amministrativo, infermieristico, ecc.).



Provincia Lombardo - Veneta
Ordine Ospedaliero di S. Giovanni di Dio – Fatebenefratelli

“CENTRO S. GIOVANNI DI DIO - FATEBENEFRAPELLI”
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
(D.I. 19 Dicembre 1996)

Area 3: Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera

Uno degli obiettivi della politica della gestione istituzionale delle risorse umane è quella di raggiungere il bilanciamento di genere nei percorsi di carriera attraverso l'individuazione e l'adozione di una proposta che identifichi i criteri per una procedura che contrasti il rischio di gender bias nelle posizioni apicali. Inoltre, è importante promuovere la parità di genere delle commissioni valutatrici.

Le azioni in quest'ambito devono partire e basarsi sulla mappatura e il monitoraggio dell'assegnazioni degli incarichi con rilevanza sia in ambito decisionale interno che di rappresentanza esterna. Avere un quadro preciso e dettagliato dei diversi compiti è fondamentale per rendere trasparente la scelta dei vari referenti e dei carichi di lavoro, al fine di rendere più facile la distribuzione dei diversi ruoli per contenere e rendere equi i carichi di lavoro di ciascuno.

Tabella 4

Area Tematica	Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera
Obiettivo	Raggiungere il bilanciamento di genere nei percorsi di carriera; Assicurare la parità di genere delle commissioni valutatrici
Azione	Promuovere bilanciamento di genere nei percorsi di carriera e un'equa composizione delle commissioni valutatrici
Target diretto	Membri delle commissioni valutatrici e candidati
Responsabili istituzionali	DRU, DG IRCCS
Responsabili operativi	U.O. del DRU e DG IRCCS
Risorse	Staff delle direzioni
Tempi	2023, 2024
Indicatori	Migliorare nel triennio la % delle commissioni miste rispetto al totale



Provincia Lombardo - Veneta
Ordine Ospedaliero di S. Giovanni di Dio – Fatebenefratelli

“CENTRO S. GIOVANNI DI DIO - FATEBENEFRAPELLI”
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
(D.l. 19 Dicembre 1996)

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti dell'insegnamento.

L'integrazione della prospettiva di genere nei protocolli clinici e nei prodotti della ricerca rappresenta un altro aspetto di estrema importanza per l'istituto, in linea con i documenti nazionali ed europei che illustrano come la prospettiva di genere contribuisca alla qualità dei risultati della ricerca.

Secondo i principi di Horizon Europe, l'integrazione della dimensione di genere nel contenuto della ricerca è uno dei requisiti fondamentali un criterio di eccellenza in materia di politica di genere, insieme allo sviluppo e implementazione di un GEP, il miglioramento del bilanciamento di genere nelle organizzazioni e nelle componenti dei gruppi di ricerca.

L'istituto intende quindi avviare un processo per accrescere la sensibilità interna del personale sull'importanza della prospettiva di genere nella ricerca biomedica e nella pratica clinica. D'altra parte, l'integrazione della prospettiva di genere nei protocolli clinici e di ricerca sta diventando un elemento sempre più prioritario: nel 2018 l'istituto ha una referente istituzionale per la medicina di genere che ha iniziato a collaborare con altre/i referenti di Medicina di genere nominati da altri Istituti IRCCS. Tramite questo ruolo, in collaborazione con il Ministero della Salute, l'IRCCS Fatebenefratelli ha già contribuito attivamente alla stesura del Piano Nazionale per la Medicina di Genere, emanato nel 2019, e alla stesura della monografia del Ministero della Salute “Medicina di genere e Covid-19 Aggiornamento 2021”

(https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_3121_allegato.pdf). Più recentemente l'Istituto ha contribuito alla stesura delle “Linee di Indirizzo per l'applicazione della Medicina di Genere nella ricerca e negli studi preclinici e clinici” (<https://www.iss.it/documents/20126/6744468/Linee+di+indirizzo+per+l'applicazione+della+Medicina+di+Genere+nella+ricerca+e+negli+studi+preclinici+e+clinici+Parte+1.pdf/5d119413-2b2b-b1b9-ee75-af28ff042844?t=1674042855609>).

Questi esempi di ricerche che contengono già una dimensione di genere verranno promossi affinché possano funzionare da ispirazione e prototipo per lo sviluppo di successivi protocolli. Inoltre, si intende mantenere ed implementare la partecipazione ai tavoli di lavoro con l'Osservatorio Nazionale per la Medicina di Genere recentemente istituito.

Infine, si sono organizzati corsi al fine di implementare l'importanza dell'inserimento del concetto di Medicina di Genere nella Ricerca e nella Clinica (Evento “Differenze di Genere nella ricerca e nella clinica”, 13 dicembre 2023).



Provincia Lombardo - Veneta
Ordine Ospedaliero di S. Giovanni di Dio – Fatebenefratelli

“CENTRO S. GIOVANNI DI DIO - FATEBENEFRAPELLI”
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
(D.l. 19 Dicembre 1996)

Tabella 5

Area Tematica	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
Obiettivo	Integrazione della dimensione di genere nell'Organizzazione
Azione	Formazione specifica
Target diretto	Personale dipendente, collaboratori
Responsabili istituzionali	DRU, DG IRCCS
Responsabili operativi	U.O. del DRU e DG IRCCS
Risorse	Staff delle direzioni
Tempi	2024
Indicatori	Iniziative/contributi legati alla Medicina di Genere Report anno 2023: Nomina Referente Medicina di Genere; Partecipazione alla stesura di contributi scientifici inerenti alla Medicina di Genere nella clinica e nella ricerca; Organizzazione di Eventi educativi/conoscitivi sulla Medicina di Genere.

Area 5: Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

La violenza contro le donne mina alla base i diritti fondamentali delle donne quali dignità, accesso alla giustizia e parità di genere. Inoltre, un'azione di contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere è fondamentale per completare lo spettro di interventi contro le cause dirette e indirette che ostacolano le donne nell'accesso alla struttura e poi negli avanzamenti di carriera.

L'istituto intende quindi dotarsi di strumenti per: ampliare la consapevolezza su quali siano da considerarsi situazioni di molestie e violenza sessuale e di genere, e per rendere l'organizzazione il più possibile capace di contrastare tali violenze e molestie non solo grazie all'attivazione di procedure di contrasto, ma anche attraverso il cambiamento culturale nell'organizzazione.

Lo scopo è quello di mettere a punto un sistema efficace, snello e di maggior tutela possibile per le donne (eventualmente altre soggettività) che decideranno di intraprendere tale percorso.

Inoltre, al fine di implementare una campagna di sensibilizzazione sul tema delle molestie e delle violenze sessuali e di genere e di aumentare la consapevolezza sul tema delle molestie e della violenza sulle donne l'Istituto ha organizzato eventi educativi e conoscitivi sull'argomento come il *Corso sull'aggressività (Aggressività nel disagio mentale e cognitivo: prevenzione e*



Provincia Lombardo - Veneta
Ordine Ospedaliero di S. Giovanni di Dio – Fatebenefratelli

“CENTRO S. GIOVANNI DI DIO - FATEBENEFRATELLI”
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
(D.l. 19 Dicembre 1996)

management, edizioni: marzo e maggio 2023) e sulla *“Protezione delle persone in situazione di vulnerabilità”*.

Tabella 6

Area Tematica	Misura contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali
Obiettivo	Sensibilizzazione sul tema delle molestie e delle forme di violenza
Azione	Sensibilizzazione per la segnalazione comportamenti discriminatori e di molestie
Target diretto	Personale dipendente, collaboratore
Responsabili istituzionali	DRU, DG IRCCS
Responsabili operativi	U.O. del DRU e DG IRCCS
Risorse	Staff delle direzioni
Tempi	2024
Indicatori	Aumentare le iniziative di sensibilizzazione nel triennio Organizzazione nel 2023 del corso <i>“Aggressività nel disagio mentale e cognitivo: prevenzione e management, due edizioni”</i> e del corso <i>“Protezione delle persone in situazione di vulnerabilità”</i> .

Brescia, 28/12/2023

Direttore Generale
Renzo Baldo