



Gender Equality Plan
Piano per l'uguaglianza di genere
Triennio 2022 - 2024

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).

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 "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

Il Comitato etico IRCCS Centro San Giovanni di Dio Fatebenefratelli è un organismo indipendente istituito ai sensi della normativa vigente e composto da membri con qualifiche cliniche, scientifiche, giuridiche e bioetiche.

Le funzioni del Comitato etico consistono nella valutazione di protocolli di ricerca per assicurare la tutela dei diritti, della sicurezza e del benessere dei soggetti che partecipano ad uno studio clinico; nell'analisi di casi clinici e di situazioni della pratica sanitaria che pongano problemi di discernimento etico; nella stesura di linee guida; e nell'attività di informazione e formazione in materia di bioetica.

Il Comitato etico opera per garantire, dal concepimento alla morte naturale, il rispetto per la vita umana e con esso la salvaguardia e la promozione del diritto alla salute e dei diritti dell'uomo.

Il Comitato etico si ispira alla tradizione e all'insegnamento della Chiesa Cattolica, conformemente ai fini costitutivi delle istituzioni promotrici.

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.

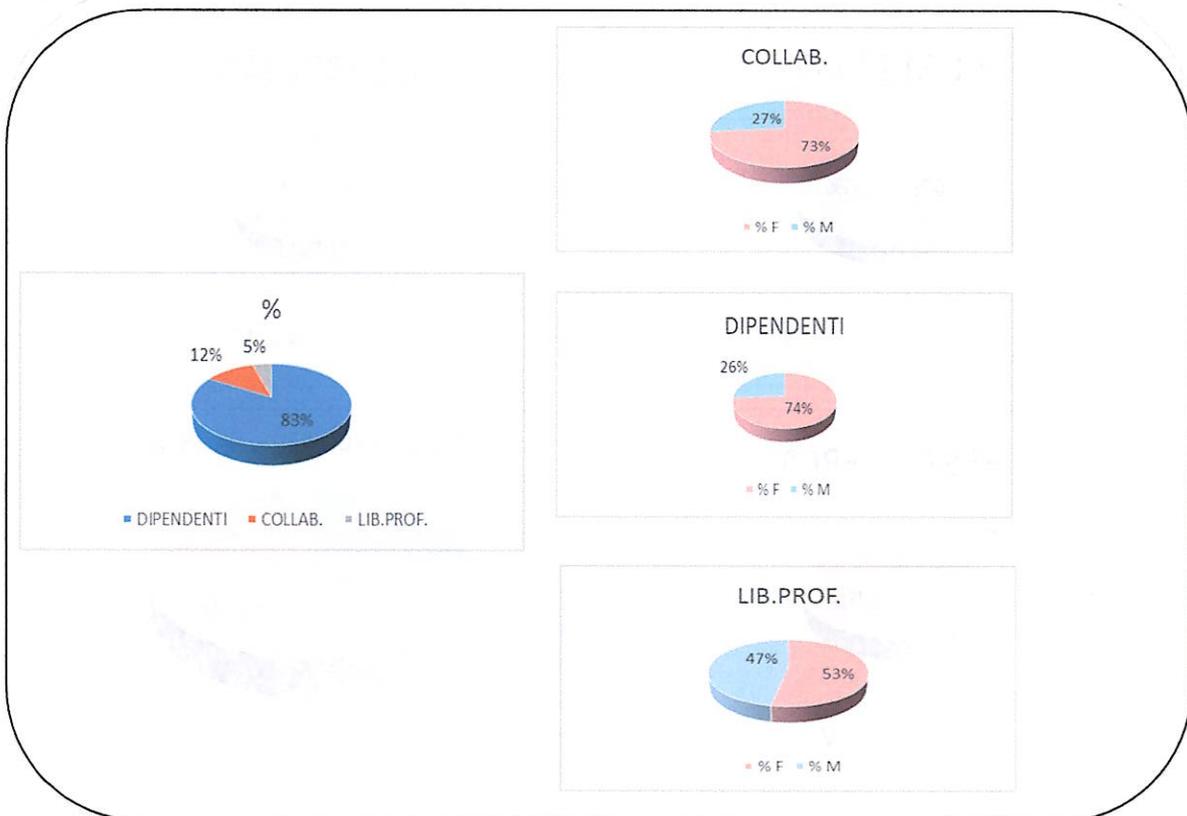
3. Rappresentazione del personale

A gennaio 2022 l'organico è distribuito per l'87% da personale strutturato (dipendenti), 12% di collaboratori e per il 5% da liberi professionisti.

Il personale dipendente e i collaboratori sono prevalentemente donne (rispettivamente 74% e 73%); prevalenza confermata anche per i liberi professionisti (53%).

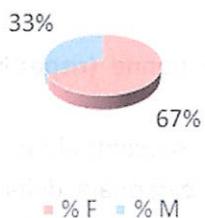
Anche le direzioni hanno una prevalenza di donne per il 67%; tale percentuale è confermata anche per i responsabili delle unità operative della ricerca. L'anagrafica del personale della ricerca comunicata al Ministero della Salute – Direzione Generale Ricerca evidenzia una percentuale di donne pari al 73% (rendicontazione RC2020). Gli apicali clinici sono diversamente al 100% uomini. Le attività di coordinamento (amministrativo, infermieristico, ecc.) sono assunte da donne al 100%.

Il Comitato Etico vede una pari presenza tra donne e uomini.

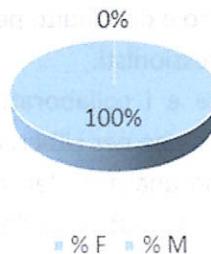




DIREZIONI



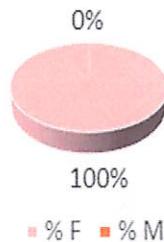
APICALI CLINICI



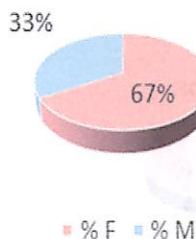
COM.ETICO



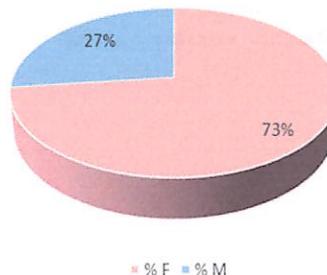
COORDINAM.



RESP. RICERCA



ANAGRAFICO PERS. RICERCA





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 che. 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**



Per facilitare la lettura degli obiettivi specifici per ogni "area tematica", si riportano le schede progettuali evidenziandole con un colore specifico per ogni area.

Aree tematiche

equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa
equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera
integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti dell'insegnamento
Misura contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Di seguito le tabelle che rappresentano le schede progettuali per area tematica.

tab. 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
Risorse	staff delle direzioni
tempi	implementazione (2023); verifica (fine 2024)
Indicatori	migliorare l'indice di fruizione nel triennio (indice: %dip fruitori su tot. potenziali fruitori)

tab.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	migliorare l'indice di fruizione nel triennio (indice: %dip fruitori su tot. potenziali fruitori)



tab. 3

Area Tematica	equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
Obiettivo	monitoraggio dell'equilibrio di genere negli organi decisionali
Azione	reportistica su base annuale
Target diretto	personale dipendente, collaboratori
Responsabili istituzionali	DRU, DG IRCCS
Responsabili operativi	U.O. del DRU e DG IRCCS
Risorse	staff delle direzioni
tempi	reportistica e verifica (2023 e 2024)
Indicatori	mantenere un indice di equilibrio delle % sul triennio rispetto a valori medi esterni

tab. 4

Area Tematica	equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale
Obiettivo	favorire un maggior equilibrio di genere nella composizione degli organi indipendenti
Azione	verifica e valutazione composizione equilibrata dei componenti degli organi indipendenti
Target diretto	componenti organi indipendenti
Responsabili istituzionali	DRU, DG IRCCS, DIR.SCIENTIFICA
Responsabili operativi	U.O. del DRU, DG IRCCS e DIR.SCIENTIFICA
Risorse	staff delle direzioni
tempi	2023
Indicatori	incremento della % del genere meno rappresentato a congrua parità di merito

tab. 5

Area Tematica	parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera
Obiettivo	assicurare la parità di genere delle commissioni valutatrici
Azione	promuovere 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	2024
Indicatori	migliorare nel triennio la % delle commissioni miste rispetto al totale

tab. 6

Area Tematica	integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti dell'insegnamento
Obiettivo	integrazione della dimensione di genere nell'organizzazione lavorativa
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	aumentare le iniziative di sensibilizzazione nel triennio



tab. 7

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

Brescia, 28 gennaio 2022

Il Presidente dell'IRCCS
Fra' Gennaro Simaro'

Il Direttore Generale
Dott. Renzo Baldo

La Direzione Scientifica
Dott.ssa Roberta Ghidoni

La Direzione Sanitaria
Dott.ssa Lucia Avigo

Versione n. 1 del 28 gennaio 2022