



PERCHÉ UN PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE?

FONDAZIONE
REGIONALE PER
LA RICERCA
BIOMEDICA (FRRB)

TARGET } Taking a Reflexive approach
to Gender Equality for
institutional Transformation

PERCHÉ UN PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE?

FONDAZIONE REGIONALE PER LA RICERCA BIOMEDICA (FRRB)

Autore: Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica

DOI: 10.5281/zenodo.6514569

TARGET } Taking a Reflexive approach
to Gender Equality for
institutional Transformation



Questo progetto ha ricevuto finanziamenti dal programma di ricerca e innovazione Orizzonte 2020 dell'Unione europea nell'ambito della convenzione di sovvenzione n. 741672.

Le opinioni espresse in questo documento riflettono solo il punto di vista dell'autore e non riflettono in alcun modo le opinioni della Commissione Europea. La Commissione Europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute.

INDICE

Introduzione	1
1. Perché abbiamo bisogno di un Piano per la Parità di Genere?	2
2. Progettazione ed approvazione di un Piano per la Parità di Genere	3
3. Principali Attività Implementate	6
4. Principali Cambiamenti dello Status Quo per la Parità di Genere in FRRB	9
5. In prospettiva	10
Allegato I: Elenco delle Attività di Disseminazione	11
Allegato II: Dati sullo staff FRRB	15
Allegato III: GEP adottato da FRRB - Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica (FRRB)	16

Introduzione

La Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica (FRRB) è stata fondata dalla Regione Lombardia nel 2011. Il suo scopo è la promozione della ricerca scientifica nel settore delle Scienze della Vita, in particolare in ambito biomedico. La missione di FRRB consiste primariamente nell'attuazione delle priorità di ricerca individuate dalla Direzione Generale Regionale Welfare.

FRRB rappresenta una delle principali piattaforme strategiche per promuovere il progresso, la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione negli ospedali, nelle università e nei centri di ricerca specializzati nella ricerca biomedica e situati nel territorio lombardo.

La Fondazione supporta altresì l'attuazione della politica regionale di ricerca sanitaria, al fine di collocare il sistema regionale lombardo in una posizione leader in Europa in questo campo.

FRRB mira anche ad investire risorse locali ed europee in progetti innovativi di ricerca di base e transnazionale per generare un impatto positivo sul sistema sanitario regionale e sui cittadini.

FRRB ha adottato, nel 2016, un Sistema di Gestione per la Qualità al fine di migliorare la prestazione complessiva dell'organizzazione, con un monitoraggio continuo dei rischi e delle opportunità, presupposto fondamentale per rispondere in maniera sempre più attenta ed efficace alla propria mission statutaria. Tale sistema ha ricevuto, a gennaio 2017, il label di conformità alla norma UNI EN ISO 9001:2015 nel campo della Promozione di bandi competitivi per la selezione di progetti di ricerca innovativi in ambito biomedico. A settembre 2018, FRRB ha adottato anche una sua Politica della qualità.

FRRB compendia nel proprio Codice Etico i valori ed i principi che ne regolano l'operato. FRRB lavora fin dal 2017 su questioni legate alla parità di genere, e questo ha portato all'elaborazione e all'approvazione ufficiale di un Gender Equality Plan (Piano per la Parità di Genere - GEP).

Quale attore principale nel campo della ricerca biomedica, FRRB opera a vari livelli e cura relazioni con diversi stakeholder. Data la sua attività di ente finanziatore, FRRB intrattiene un dialogo costante con i suoi beneficiari: ospedali, centri di ricerca e università, situati sul territorio lombardo. Inoltre, FRRB è attiva sullo scenario nazionale e internazionale, relazionandosi con altre agenzie di finanziamento, nonché con i ministeri della salute europei.

1. Perché abbiamo bisogno di un Piano per la Parità di Genere?

Nel corso degli anni, FRRB è diventata un punto di riferimento per quanto concerne il finanziamento della ricerca in Lombardia. FRRB sostiene la ricerca al fine di trovare soluzioni a sfide contemporanee in diversi ambiti: medicina personalizzata, intesa come approccio globale volto a porre l'individuo e le sue esigenze al centro dell'assistenza sanitaria; malattie rare; cancro; resistenza agli antibiotici. Particolare attenzione è rivolta ai Giovani Ricercatori (Early Career Researchers - ECR): FRRB mette in atto misure per attrarre talenti dall'estero e sostenere i ricercatori più innovativi.

FRRB è coinvolta anche in diverse iniziative europee, come il progetto TARGET (TAKing a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation - Convenzione nr. 741672), finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del Programma Horizon 2020 e dedicato alla promozione della parità di genere nella ricerca e nell'innovazione. Fin dall'inizio del progetto TARGET, FRRB ne ha abbracciato la missione, perseguendone gli obiettivi, promuovendo l'adozione di politiche per la parità di genere e realizzando numerose attività divulgative.

Nonostante il considerevole numero di attività realizzate, FRRB è composta da un piccolo team, di nove persone: un direttore generale e otto membri dello staff. Un Comitato Scientifico e un Comitato Direttivo collaborano alla gestione strategica dell'organizzazione. Il principale stakeholder di FRRB è rappresentato dalla comunità scientifica lombarda, principalmente ospedali, università e centri di ricerca: gli stessi sono anche beneficiari dei finanziamenti erogati da FRRB.

È proprio nel suo ruolo di ente finanziatore che FRRB ha riconosciuto la propria influenza al fine di incoraggiare l'attuazione delle politiche di genere (GE) nelle organizzazioni che finanzia. Allo stesso tempo, questo non sarebbe stato possibile senza un profondo processo riflessivo che l'ha spinto a rinnovarsi, e ad introdurre nuove politiche per la parità di genere. Fino ad alcuni anni fa, non vi erano politiche GE specifiche in atto. Questo era principalmente dovuto alla dimensione della Fondazione e al numero limitato di bandi promossi. Tuttavia, a seguito dell'incremento sostanziale dei membri dello staff e del numero di iniziative di finanziamento, FRRB ha maturato la necessità d'incorporare politiche GE in tre aree:

- » **Dimensione interna.** Attraverso un chiaro impegno per la promozione e tutela dei principi di non discriminazione, pari opportunità e parità di trattamento.
- » **Dimensione esterna.** Attraverso l'introduzione di misure rivolte ai ricercatori che applicano ai bandi FRRB (ad esempio, disposizioni specifiche per il congedo parentale), il monitoraggio e la raccolta di dati sui candidati/vincitori in base al sesso/genere.
- » **Dimensione della ricerca.** Garantire che in tutti i bandi ci sia un focus sul sesso e sul genere. Questo si riferisce non solo alla rappresentazione dei generi (gender balance) all'interno dei team di ricerca, ma anche all'inclusione dell'analisi del sesso e/o del genere nella ricerca stessa.

Sulla base di queste tre considerazioni, è iniziata l'elaborazione del GEP, affrontando aspetti istituzionali e di divulgazione.

2. Progettazione ed approvazione di un Piano per la Parità di Genere

Per l'elaborazione del suo Piano per la Parità di Genere - GEP, FRRB ha potuto contare su un ampio network.

In primo luogo, tutti i membri dello staff FRRB e il Direttore Generale hanno mostrato interesse e impegno nel perseguire l'obiettivo del progetto TARGET, investendo nel consolidamento di una nuova cultura, sensibile alle questioni di genere.

In secondo luogo, FRRB ha istituito una Comunità di pratica (CoP), composta da rappresentanti di ospedali, università e centri di ricerca. I membri della CoP provenivano da ambienti diversi: clinici, ricercatori e personale amministrativo. Ovviamente, lavorare con i partner del progetto TARGET ha permesso a FRRB di beneficiare dello scambio di prassi virtuose e feedback continui.

Nel 2018, FRRB ha redatto il suo primo GEP, formalmente approvato dal Direttore Generale nel 2019.

Il Piano iniziale era strutturato attorno a tre aree principali:

- » **Gestione delle risorse umane.** Promuovere una cultura organizzativa inclusiva in termini di genere ed eliminare pregiudizi inconsapevoli da ogni ambito relativo alla gestione delle risorse umane.
- » **Processo decisionale.** Riconoscere ed affrontare la disparità di genere nei processi decisionali, internamente ed esternamente, coinvolgendo decisori politici, comunità scientifica e pubblico più vasto. Accrescere la consapevolezza per il superamento degli squilibri di genere attraverso il processo decisionale.
- » **Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.** Promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e all'interno della comunità scientifica.

Ogni area è stata suddivisa in azioni, per le quali sono stati definiti un obiettivo e un orizzonte temporale.

Le azioni previste nel Piano hanno posto le basi per importanti cambiamenti, sia a livello istituzionale che per gli stakeholder di FRRB (ospedali, università e centri di ricerca in Lombardia).

In seguito all'approvazione del primo GEP, sono state introdotte le seguenti misure:

- » Una revisione del Codice etico, che ora incorpora un paragrafo specifico sul principio di non discriminazione.
- » Un regolamento interno per il lavoro da remoto, inteso quale modo per sostenere l'equilibrio tra vita e lavoro dei dipendenti. Il regolamento è stato introdotto poche settimane prima del lockdown nazionale e si è rivelato estremamente utile.
- » Una procedura per stabilire obiettivi chiari, imparziali e trasparenti, basati sui diversi ruoli di ciascun membro del personale.

Molte attività hanno visto il coinvolgimento diretto degli stakeholder di FRRB. In particolare, il GEP è stato redatto contem-

poraneamente alla creazione di una Comunità di pratica (CoP), un insieme di stakeholder locali coinvolti nel processo di promozione delle pari opportunità nella ricerca.

La CoP ha partecipato attivamente a una serie di iniziative di FRRB per sensibilizzare sul tema della parità di genere nella ricerca e sulla medicina di genere. Grazie agli input e ai feedback forniti dalla CoP, sono state aggiunte al GEP le seguenti azioni:

- » Una raccolta anonima di dati disaggregati in riferimento alla dimensione di genere dei Principal Investigators (PI), i candidati e i vincitori delle call promosse da FRRB.
- » Una prima indagine regionale tra gli applicant, finalizzata ad identificare le disposizioni GE già in vigore negli organi di ricerca, compresa l'esistenza di un GEP (o di un documento equivalente).
- » L'inserimento, nel testo del bando, del requisito dell'analisi di sesso e genere in tutte le fasi della ricerca finanziata.
- » L'inclusione, nel testo del bando, di misure specifiche per incoraggiare la partecipazione di PI donne e di disposizioni per congedo parentale o malattia.
- » Una versione aggiornata delle linee guida per i revisori scientifici, per valutare adeguatamente non solo l'"equilibrio di genere" all'interno di un gruppo di ricerca, ma anche per verificare se il genere e/o il sesso sono adeguatamente integrati nei progetti di ricerca.

Facendo seguito agli sviluppi delle policy UE pertinenti e al lancio del programma quadro Horizon Europe, FRRB ha ritenuto di rivedere il proprio GEP, in linea con i nuovi requisiti stabiliti dalla Commissione Europea.

Il nuovo GEP è stato approvato dal Direttore Generale di FRRB nell'agosto del 2021. Redatto in inglese per una più ampia diffusione, è accessibile anche attraverso il sito della Fondazione. Il GEP approvato dalla Direzione è un documento pubblico, prevede risorse dedicate, include disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati e per le attività di formazione e sviluppo delle competenze. Sebbene la maggior parte delle azioni rimanga invariata rispetto alla versione precedente, sono state introdotte delle novità:

- » Sviluppo di azioni suddivise in aree tematiche, secondo i requisiti della Commissione Europea: equilibrio vita -lavoro e cultura organizzativa, equilibrio di genere nei processi di leadership e decisionali, parità di genere nelle selezioni e nell'avanzamento di carriera, integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.
- » Creazione di un sistema per il monitoraggio dei progressi compiuti verso il raggiungimento degli obiettivi.
- » Nomina di un Responsabile per le Politiche di Genere: un membro del personale riceve un incarico di due anni dal Direttore Generale, con il compito di gestire le politiche di genere dell'organizzazione e verificare la corretta attuazione del GEP.
- » Un database interno, contenente dati disaggregati per genere sul personale FRRB (dipendenti e dirigenza).

- » Aggiornamento delle procedure e dei regolamenti interni per rendere il GEP un documento da inserire nella documentazione introduttiva dedicata al personale neoassunto.
- » Revisione della normativa interna in materia di risorse umane e introduzione di regole di comportamento specifiche in materia di violenza, molestie e bullismo, nonché di un sistema di segnalazione.

3. Principali Attività Implementate

Nel corso del progetto TARGET, sono state realizzate molte attività, sia quelle previste dal Piano per la Parità di Genere che ad altre iniziative.

Possono essere classificate in quattro categorie:

1. Cambiamento delle procedure interne
2. Integrazione della dimensione GE nella ricerca e nei bandi
3. Formazioni
4. Eventi

Cambiamento delle procedure interne

Come descritto precedentemente, FRRB ha intrapreso un processo di riflessione sulla propria organizzazione. Con il coinvolgimento della direzione e dei membri dello staff, i maggiori cambiamenti hanno riguardato la modifica delle procedure interne, per tenere conto del GEP e dei suoi valori; l'approvazione di un regolamento concernente il lavoro da remoto, per migliorare l'equilibrio vita - lavoro dei dipendenti; l'inclusione di disposizioni specifiche contro la violenza; e la nomina di un Responsabile per le Politiche di Genere.

Integrazione della dimensione GE nella ricerca e nei bandi

Negli ultimi anni, in tutti i bandi europei in cui FRRB partecipa quale ente finanziatore, si fa riferimento all'integrazione dell'analisi del sesso e del genere nei progetti di ricerca. Nel dettaglio, tutti i team di ricerca devono spiegare in quale misura terranno conto nel loro progetto delle differenze biologiche (sesso) e socioculturali (genere), sia a livello preclinico che clinico.

Nei propri bandi regionali, FRRB ha integrato lo stesso approccio. Non solo ci si aspetta che i ricercatori spieghino come integreranno le dimensioni del sesso e del genere nei loro studi, ma si chiede anche ai revisori scientifici di valutare se queste dimensioni siano affrontate correttamente e se la terminologia sia usata in modo preciso, oltre a verificare l'equilibrio di genere nei team di ricerca.

Formazione

In linea con quanto previsto dal nuovo GEP, nonché quale misura ritenuta necessaria al fine di acquisire le competenze e conoscenze funzionali ad una sua corretta attuazione in un ambito o organizzazione specifici, FRRB ha organizzato due corsi di formazione:

a. Formazione per il proprio staff

La formazione di due giorni, tenutasi ad aprile e maggio 2020, ha affrontato due temi principali: Parità di genere sul posto

di lavoro: mito vs realtà; e Diversità: un approccio sistemico. La formazione ha coperto diversi aspetti, tra cui il genere come costruito sociale; un excursus storico, linguistico e sociale sul genere; le resistenze, con particolare riferimento all'ambiente di lavoro; un'analisi approfondita della normativa europea sul tema del genere.

La formazione ha contribuito a colmare alcune lacune di conoscenza in termini di politiche sulla parità di genere, e ha fornito una panoramica sull'impatto che policy e iniziative politiche hanno sulla questione. La formazione ha altresì portato ad una maggiore consapevolezza e interesse sull'argomento, come dimostrano i risultati dei questionari compilati dai partecipanti.

b. Una formazione sulla medicina di genere specificamente pensata per Giovani Ricercatori (Early Career Researchers, ECR)

A seguito della pubblicazione del bando FRRB Early Career Award, sono stati ammessi a finanziamento 16 progetti innovativi presentati da Giovani ricercatori.

Riconoscendo che le differenze di sesso e di genere rappresentano un aspetto cruciale nelle attività di ricerca – pur essendo, tuttavia, spesso trascurato nelle fasi di pianificazione del progetto, nell'implementazione dello studio e nella pubblicazione dei risultati – FRRB ha organizzato una formazione specifica sulla medicina di genere (o medicina genere-specifica) per i 16 ECR, invitando due importanti esperti italiani del settore come relatori: la Professoressa Giovannella Baggio, Presidente del Centro Studi Nazionale su Salute e Medicina di Genere e Redattore Scientifico dell'Italian Journal of Gender-Specific Medicine; e il Prof. Walter Malorni, Direttore Scientifico del Global Health Centre e Direttore del Centro di Riferimento per la Medicina di Genere presso l'Istituto Superiore di Sanità. Ha preso parte al meeting anche la Dott.ssa Franca di Nuovo, referente regionale per la medicina di genere.

Eventi

L'elenco completo degli eventi è dettagliato nell'allegato II. FRRB crede fortemente nell'importanza delle attività di divulgazione, per condividere conoscenze, risultati e pratiche virtuose con gli stakeholders e il pubblico. La divulgazione è fondamentale anche per il successo e la sostenibilità dei progetti stessi.

Tra gli eventi principali, è possibile evidenziare i seguenti:

» **24 Ottobre 2018: Terzo workshop istituzionale del progetto TARGET. *Innovazione di genere nella scienza e nella ricerca***

Incontro con la Professoressa. Londa Schiebinger della Stanford University. Presentazione di casi di studio per dimostrare come le dimensioni di sesso e di genere abbiano un impatto sull'innovazione e sulla scoperta. Si è discusso di come un approccio più globale possa apportare valore aggiunto alla ricerca.

» **6 Marzo 2019: *Piani di uguaglianza di genere negli istituti sanitari e di ricerca: seminario della Fondazione con la sua Comunità di Pratica***

» Presentazione del GEP della FRRB e del GEP della Fondazione IRCCS C. Besta con sede a Milano. Questo incontro ha dato l'opportunità di conoscere più da vicino il processo di creazione di un GEP e di raccogliere input e feedback

dalla CoP.

» **6 Maggio 2020: Considerazioni di genere nell'emergenza**

A seguito della situazione pandemica, FRRB ha organizzato una tavola rotonda per discutere il tema del genere in situazioni di emergenza. L'evento ha visto la partecipazione di alcuni rappresentanti di ospedali e università lombarde.

» **23 Febbraio 2021: Quarto workshop istituzionale del Progetto TARGET. Athena Swan Charter e uguaglianza di genere nella ricerca**

Organizzazione di un seminario con un gruppo di esperti internazionali per discutere lo schema Athena Swan Charter: quadro utilizzato per promuovere l'uguaglianza di genere nell'istruzione superiore e nella ricerca, e per presentare un progetto incentrato sulla medicina di genere.

» **18 Marzo 2021 'Tutta Cuore e cervello' - Mind the gap: equilibrio di genere nell'assistenza e nella ricerca sanitaria**

Partecipazione alla tavola rotonda organizzata dalla Fondazione IRCCS C. Besta sul tema dell'equilibrio di genere nel settore sanitario, per fornire la prospettiva di un'Agenzia di Finanziamento.

» **6 Maggio 2021 Medicina di genere, perché le differenze contano anche per la salute**

Questo incontro ha preso la forma di un webinar all'interno di una serie di incontri "Primavera delle Idee", organizzata da un partito politico. L'evento ha permesso di raggiungere un pubblico completamente diverso dall'usuale CoP.

» **20 Maggio 2021 Workshop sulle molestie sessuali nel mondo accademico**

Incontro per discutere misure e pratiche contro la discriminazione, le molestie e la violenza di genere nei centri di ricerca. Grazie a questo incontro, FRRB ha iniziato a lavorare per affrontare le molestie sessuali, la violenza e il bullismo.

» **(in corso) Pubblicazione di un paper sulla parità di genere nella ricerca e nella medicina nei contesti europeo, italiano e regionale.**

Il paper, redatto in lingua italiana, fornisce spunti di riflessione sull'importanza, e l'essenzialità, della parità di genere nella ricerca, nella medicina e nelle politiche regionali e nazionali. Spiega come dovrebbero essere compiute scelte coraggiose a livello istituzionale e socioeconomico per favorire la partecipazione e la leadership femminile.

4. Principali Cambiamenti dello Status Quo per la Parità di Genere in FRRB

FRRB ha messo in atto un profondo cambiamento, grazie all'adozione del GEP e ai processi di valutazione d'impatto, di identificazione dei pregiudizi e dell'elaborazione di strategie per correggerli, fissando obiettivi da raggiungere. Il lavoro sul GEP, e in generale sulle politiche GE, ha coinvolto tutto il personale, che ora è maggiormente consapevole circa l'importanza del tema.

Sono state inoltre adottate pratiche specifiche, come la raccolta di dati disaggregati per genere sia per il personale che per i ricercatori che rispondono alle Call; l'integrazione del sesso e del genere nel contenuto della ricerca, la ricerca di un equilibrio di genere nei gruppi di ricerca e nel gruppo dei revisori.

Un Responsabile per le Politiche di Genere è stato nominato per due anni. Questa figura è responsabile del coordinamento delle attività relative al GEP, e garantirà che tutti i membri del personale FRRB siano attivamente coinvolti nelle azioni del GEP.

La profonda attenzione alla parità di genere ha reso FRRB un punto di riferimento per la comunità scientifica lombarda. FRRB è spesso invitata a presentare le proprie attività in talk o incontri di altri progetti.

5. In prospettiva

Il lavoro svolto finora è stato considerevole, ma non è ancora ultimato. L'implementazione di un GEP, così come di un sistema di monitoraggio, è un processo continuo che avrà bisogno della costante collaborazione di tutti i membri del personale e del management per essere sostenibile.

Il GEP sarà rivisto almeno una volta ogni due anni. Man mano che FRRB cambia, le sue politiche evolvono di conseguenza. È essenziale che, pur continuando a lavorare con la CoP, FRRB collabori con un numero crescente di stakeholders, diversificando i partecipanti e promuovendo dialogo e scambi continui.

Allegato I: Elenco delle Attività di Disseminazione

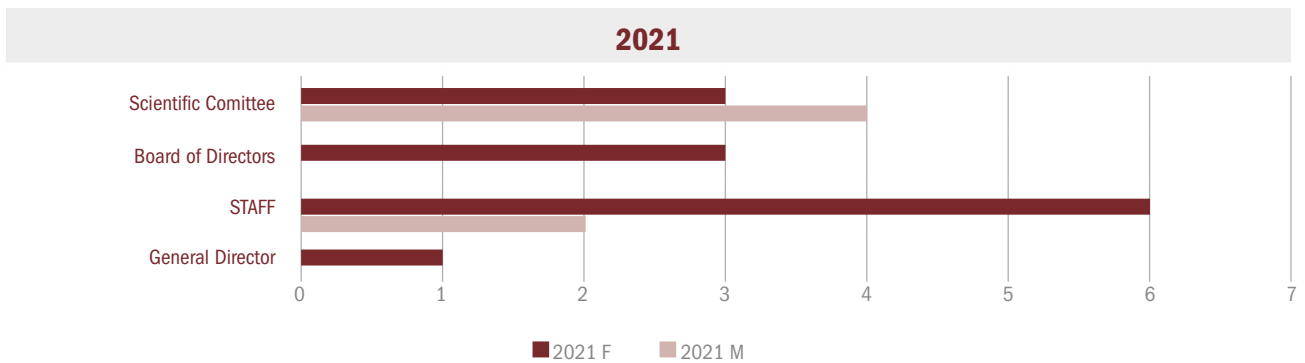
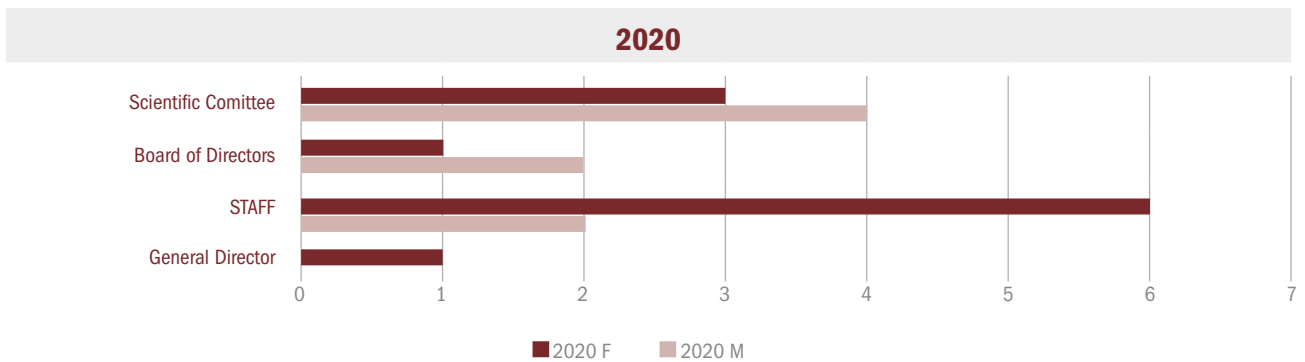
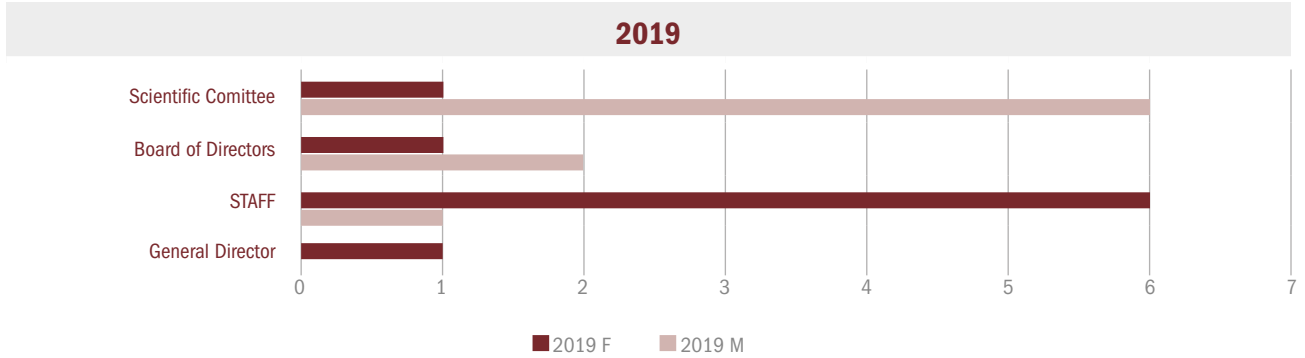
Data	Evento	Link
7 Giugno 2017	Kick off meeting <i>Bruxelles</i>	Documentazione interna
15 Febbraio 2018	1° laboratorio istituzionale TARGET Organizzato da FRRB, il workshop si è concentrato sui temi dell'uguaglianza di genere e dell'inclusione nella scienza, tenendo conto di argomenti quali: eccellenza scientifica, sensibilizzazione dei peer reviewer sul tema dell'uguaglianza di genere nella ricerca, età, quote. <i>Milano</i>	Link alle news
13 Giugno 2018	2° laboratorio istituzionale TARGET Il secondo workshop ha esplorato alcune questioni relative al finanziamento della ricerca e alle pari opportunità nell'avanzamento di carriera. In particolare, sono state affrontate le seguenti questioni: discriminazione basata sull'età, divari di genere, bias, inclusività nel processo decisionale, ruolo delle agenzie di finanziamento. <i>Milano</i>	Link alle news
24 Ottobre 2018	3° laboratorio istituzionale TARGET Innovazioni di genere nella scienza e nella ricerca Incontro con la Prof.ssa Londa Schiebinger della Stanford University. Presentazione di casi di studio per dimostrare come il sesso e le dimensioni di genere abbiano un impatto sull'innovazione e sulla scoperta. Si è discusso di come un approccio più globale possa conferire valore aggiunto alla ricerca. <i>Milano</i>	Link alle news Link all'articolo pubblicato su InGenere IT / EN

Data	Evento	Link
6 Marzo 2019	<p>Piani per la parità di genere negli istituti sanitari e di ricerca: il seminario FRRB con la sua Comunità di pratica</p> <p>Presentazione dei GEP della FRRB dell'Ospedale IRCCS Fondazione C.Besta.</p> <p><i>Milano</i></p>	<p>Link alle news</p>
8 Marzo 2020	<p>Campagna #Commit2Genderring</p> <p>Partecipazione alla campagna dell'8 marzo 2020 in collaborazione con 'sister projects'. Bozza di un banner che riporta la storia del GEP della FRRB.</p> <p><i>Online</i></p>	<p>Link al sito web</p>
30 Aprile 2020 - 8 Maggio 2020	<p>TFormazione sulla parità di genere:</p> <p>a) Parità di genere sul posto di lavoro: Mito vs Realtà b) Diversità: un approccio sistemico</p> <p>Formazione su misura per il personale FRRB.</p> <p><i>Online</i></p>	<p>Documentazione interna</p>
6 Maggio 2020	<p>Considerazioni di genere nell'emergenza</p> <p>A seguito della situazione pandemica, FRRB ha organizzato una tavola rotonda per discutere il tema del genere in emergenza con alcuni rappresentanti di ospedali e università lombarde.</p> <p><i>Online</i></p>	<p>Link alle minutes</p> <p>Link all'articolo pubblicato su InGenere IT / EN</p>
23 Febbraio 2021	<p>4° laboratorio istituzionale TARGET</p> <p>Athena Swan Charter and Gender Equality in Research</p> <p>Organizzazione di un seminario con un gruppo di esperti internazionali per discutere l'Athena Swan Charter, un quadro utilizzato per sostenere l'uguaglianza di genere nell'istruzione superiore e nella ricerca, e per presentare un progetto incentrato sulla medicina di genere.</p> <p><i>Online</i></p>	<p>Link alle news</p> <p>Registrazioni disponibili previa richiesta</p>

Data	Evento	Link
11 Marzo 2021	<p>Conferenza TARGET-GEECCO</p> <p>Partecipazione alla conferenza congiunta TARGET GEECCO per presentare l'esperienza di FRRB nell'attuazione del suo GEP.</p> <p><i>Online</i></p>	<p>Link alle presentazioni</p>
18 Marzo 2021	<p>Tutta Cuore e cervello</p> <p>Partecipazione alla tavola rotonda organizzata dalla Fondazione IRCCS C. Besta sul tema dell'equilibrio di genere nel settore sanitario.</p> <p><i>Online</i></p>	<p>Link alle news</p>
06 Maggio 2021	<p>Medicina di genere: perché le differenze contano anche per la salute</p> <p>Partecipazione alla tavola rotonda organizzata nell'ambito della serie di incontri Primavera delle idee.</p> <p><i>Online</i></p>	<p>Link al video</p>
20 Maggio 2021	<p>Workshop co-creativo sulle molestie sessuali nel mondo accademico</p> <p>Studio approfondito sulla lotta contro la discriminazione, le molestie e la violenza di genere nei centri di ricerca.</p> <p><i>Online</i></p>	<p>Documentazione interna</p>
22 Giugno 2021	<p>Medicina di Genere in Lombardia</p> <p>Partecipazione all'evento organizzato dall'ospedale San Raffaele di Milano, con la rete IRCCS lombardia.</p> <p>Online</p>	<p>Link al programma</p>
22 Giugno 2021	<p>La medicina di genere e l'importanza delle dimensioni del sesso e del genere nella ricerca</p> <p>Organizzazione di un seminario rivolto ai vincitori del primo FRRB Early Career Award.</p> <p><i>Online</i></p>	<p>Link al programma</p>

Data	Evento	Link
25 Giugno 2021	<p>CASPER Workshop sul potenziale a livello UE del GECAS delle RFOs</p> <p>Partecipazione all'evento organizzato dal consorzio CASPER sul tema della certificazione gender-equality.</p> <p><i>Online</i></p>	Documentazione interna
28 Settembre 2021 - 1 Ottobre 2021	<p>Visita di studio online sulle politiche di parità di genere in RFOs austriache</p> <p>Partecipazione all'evento di presentazione delle politiche per la parità di genere di alcune agenzie di finanziamento austriache.</p> <p><i>Online</i></p>	Documentazione interna
2-3 Dicembre 2021	<p>Evento finale TARGET</p> <p>Incontro finale del progetto TARGET</p> <p><i>Roma, Italia</i></p>	In preparazione
15 Dicembre 2021	<p>Meeting finale FRRB</p> <p>Presentazione dei risultati del progetto alla CoP locale e discussione sulle politiche GE nelle organizzazioni sanitarie</p> <p><i>Milan, Italia, e online</i></p>	In preparazione

Allegato II: Dati sullo staff FRRB

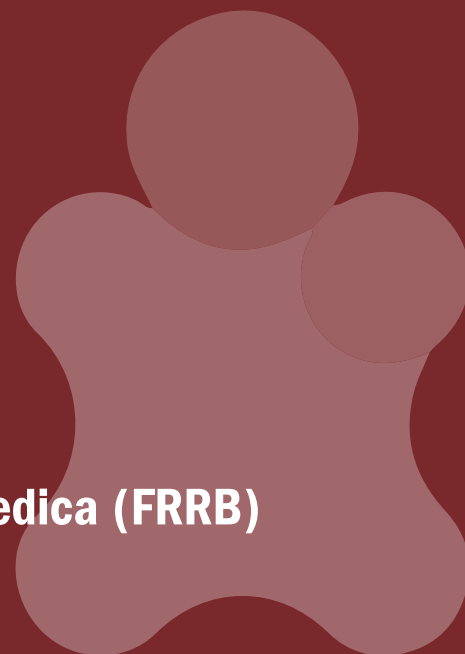


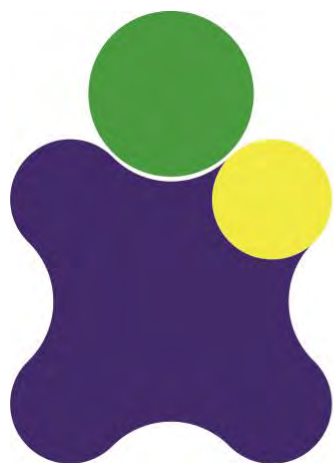
Genere	2019		2020		2021	
	M	F	M	F	M	F
Direttore Generale	0	1	0	1	1	0
STAFF	1	6	2	6	2	6
Comitato Direttivo	2	1	2	1	3	0
Comitato Scientifico	6	1	4	3	4	3

Allegato III:

GEP adottato da FRRB

Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica (FRRB)





Fondazione
Regionale
per la
Ricerca
Biomedica

Piano
per la Parità di Genere

Tavola dei Contenuti

1	Contesto	4
2	Obiettivi principali	5
1.	Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	6
2.1.1	Integrare le questioni di genere nelle procedure e nei regolamenti interni	6
2.1.2	Fornire il GEP al personale neo assunto come parte del pacchetto informativo di partenza 6	
2.1.3	Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata quale approccio migliorativo alla professione	6
2.2	Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale	7
2.2.1	Elaborazione di un position paper sulla parità di genere nella ricerca, con particolare attenzione ai Piani per la Parità di Genere e alla medicina di genere.	7
2.3	Parità di genere nel processo di selezione e nell'avanzamento di carriera	8
2.3.1	Sviluppo di uno strumento per il monitoraggio interno dei dati e degli indicatori relativi al genere	8
2.3.2	Stabilire percorsi di progressione e sviluppo imparziali e trasparenti	8
2.4	Integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della ricerca	9
2.4.1	Organizzazione di una Comunità di pratica (CoP)	9
2.4.2	Fornire supporto, come Organizzazione per il finanziamento della ricerca (RFO), alla carriera delle donne nella scienza	9
2.4.3	Raccolta-dati sulla distribuzione di genere tra PIs nei progetti finanziati	9
2.4.4	Raccolta di informazioni sulle politiche di genere in atto negli istituti richiedenti e in quelli finanziati	10
2.4.5	Inclusione nei testi dei bandi di un focus su sesso e genere circa i contenuti della ricerca 10	
2.4.6	Promozione di un'accresciuta consapevolezza in materia di parità di genere tra i peer reviewer	11
2.5	Misure contro la violenza di genere, il bullismo e le molestie, comprese le molestie sessuali	12
2.5.1	Adozione di politiche specifiche per contrastare la violenza di genere, il bullismo e le molestie, comprese le molestie sessuali	12
3	Conclusioni	13

1 Contesto

La Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica (FRRB) è un'organizzazione no profit, fondata dalla Regione Lombardia nel 2011.

Il suo scopo è la promozione ed il miglioramento della ricerca scientifica nel settore delle Scienze della Vita, in particolare in ambito biomedico. FRRB è una delle principali piattaforme strategiche per promuovere il progresso, la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione in ospedali, università e centri di ricerca focalizzati sulla ricerca biomedica e localizzati nel territorio lombardo.

La Fondazione vuole supportare l'attuazione della politica regionale di ricerca sanitaria, al fine di collocare il sistema regionale lombardo in una posizione leader in Europa in questo campo. FRRB mira anche ad investire risorse locali ed europee in progetti innovativi di ricerca di base e traslazionale, con l'obiettivo di generare un impatto positivo sul sistema sanitario regionale e sui cittadini.

Le principali attività di FRRB:

- Supportare la ricerca e l'innovazione in Lombardia, destinando fondi regionali a progetti di ricerca di base e traslazionale attraverso bandi competitivi.
- Sostenere cluster tecnologici locali e nazionali nelle Scienze della Vita, consentendo un migliore coordinamento dell'agenda di ricerca in campo biomedico, nonché un uso più efficiente dei fondi disponibili.
- Attrarre in Lombardia fondi europei e internazionali destinati alla ricerca, partecipando a progetti come quelli supportati dai programmi Horizon 2020 e Horizon Europe, nell'ambito di partenariati internazionali.
- Diffondere la conoscenza e la cultura scientifica, integrare i principi della ricerca e dell'innovazione responsabile (RRI) e promuovere la parità di genere tra enti di ricerca, ospedali e partner di ricerca.

FRRB riconosce i benefici della parità di genere nella ricerca, come componente dell'eccellenza scientifica dei progetti che finanzia.

FRRB vuole porsi proattivamente come modello per promuovere cambiamenti istituzionali rilevanti in altri istituti di ricerca biomedica lombardi.

Con il suo Piano per la Parità di Genere (GEP), FRRB intende affrontare le disuguaglianze di genere e gli squilibri nella R&I attraverso lo sviluppo e l'attuazione di un contesto specifico per il GEP, formalizzando una serie di azioni volte ad una trasformazione istituzionale di lungo termine.

Il GEP è stato sviluppato nell'ambito del progetto europeo *TARGET* ("Taking a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation" - H2020, Convenzione nr. 741672).

La progettazione e implementazione del GEP permetterà di affrontare i principali temi della parità di genere nella ricerca, seguendo le raccomandazioni della Comunità di pratica (CoP) - una comunità composta da personale sanitario e ricercatori con un interesse comune per la promozione della parità di genere.

ELEMENTI CHIAVE

- Il GEP è un documento pubblico.

Il GEP è un documento ufficiale, approvato dal Rappresentante Legale e pubblicamente disponibile sul sito web di FRRB. L'obiettivo è di riconoscere l'impegno di FRRB nella promozione della parità di genere.

- Per il lavoro sul GEP sono state impegnate risorse ad hoc.

Ogni due anni, il Direttore di FRRB nomina un membro del personale in qualità di Coordinatore per la parità, responsabile del coordinamento delle attività relative all'attuazione del GEP. Il Coordinatore per la parità garantirà che tutti i membri del personale FRRB siano attivamente coinvolti nelle azioni previste dal documento.

- Sono in atto processi di raccolta e monitoraggio dei dati.

FRRB supporta una raccolta-dati chiara e trasparente quanto ai processi relativi al reclutamento interno del personale e ai team di ricerca finanziati. Alcuni dati, in conformità al GDPR, potrebbero non essere pubblicati.

- Formazione e sviluppo delle competenze.

FRRB promuove e organizza eventi formativi per lo sviluppo di competenze inerenti alle aree coperte dal GEP. Sono rivolti alla comunità scientifica regionale e ai suoi partner. Tutto il personale FRRB è coinvolto nell'attuazione del GEP. La Direzione di FRRB si impegna nel promuovere azioni di sensibilizzazione tra i membri del personale e ad offrire una formazione mirata.

2 Obiettivi principali

Sulla base dell'esperienza acquisita nel corso del progetto TARGET, e in linea con i nuovi requisiti del programma Horizon Europe, sono state individuate specifiche aree tematiche:

- 1) Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa;
- 2) Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
- 3) Parità di genere nel processo di selezione e nell'avanzamento di carriera;
- 4) Integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della ricerca;
- 5) Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per raggiungere la parità di genere in R&I, sono necessari sia un approccio bottom-up che un approccio top-down. Il primo indica il sostegno alle organizzazioni e ai ricercatori per pubblicizzare eventuali squilibri di genere; il secondo si riferisce al sostegno ai cambiamenti strutturali necessari verso la parità di genere.

Tutte le aree detengono uguale importanza per FRRB, e possono essere considerate prioritarie.

La Fondazione mira a fornire sostegno alle organizzazioni che finanzia per rimuovere eventuali ostacoli esistenti verso la parità di genere, in particolare affrontando i fattori che limitano una partecipazione paritaria e il progresso degli individui.

Le attività sono presentate secondo cinque aree tematiche interconnesse.

1. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

2.1.1 Integrare le questioni di genere nelle procedure e nei regolamenti interni

Perché? Le procedure interne sono documenti operativi che descrivono il *modus operandi* di FRRB, in base ai diversi ruoli. Procedure corrette, ben scritte e aggiornate supportano la trasparenza e la responsabilità.

Obiettivi: Riconoscere istituzionalmente il principio di non discriminazione.

Come? Viene effettuata un'attenta analisi delle procedure interne.

Indicatori: Nr. di procedure modificate per includere questioni relative alla parità di genere.

Output: Revisione del codice etico e delle procedure di assunzione.

2.1.2 Fornire il GEP al personale neo assunto come parte del pacchetto informativo di partenza

Perché? È fondamentale che i nuovi membri del personale siano consapevoli che la parità di genere e l'inclusività sono il nucleo della struttura organizzativa di FRRB.

Obiettivi: Aumentare la consapevolezza generale circa la parità di genere e i principi antidiscriminatori promossi dall'organizzazione.

Come? Fornire copia del GEP al personale neo assunto, da sottoscrivere insieme al codice etico all'avvio del contratto.

Indicatori: Nr. di membri del personale dotati di una copia del GEP.

Output: Inclusione del GEP nel pacchetto introduttivo per neo assunti.

2.1.3 Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata quale approccio migliorativo alla professione

Perché? L'equilibrio tra lavoro e vita personale può portare a miglioramenti significativi della produttività, diminuendo il rischio di burnout e accrescendo la sensazione di benessere.

Obiettivi: Adottare una procedura interna per il lavoro a distanza che permetta a tutto il personale di fruirne e trarne beneficio.

Come? Stabilire una procedura che regoli il lavoro a distanza.

Indicatori: Nr. di membri del personale che beneficiano di accordi di lavoro a distanza.

Output: Gli accordi per il lavoro a distanza si sono dimostrati estremamente utili e ben gestiti da tutti i membri del personale. Un nuovo regolamento è in fase di elaborazione.

2.2 Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale

2.2.1 Elaborazione di un position paper sulla parità di genere nella ricerca, con particolare attenzione ai Piani per la Parità di Genere e alla medicina di genere.

Perché? È fondamentale sensibilizzare sul tema della parità di genere nella ricerca e sull'importanza dei Piani per la Parità di Genere, soprattutto perché stanno diventando una condizione essenziale per richiedere finanziamenti. Inoltre, è importante che la comunità scientifica si renda conto che l'uguaglianza di genere è anche condizione necessaria per una ricerca d'eccellenza.

Obiettivi: Aumentare la consapevolezza sulle questioni relative alla parità di genere e fornire orientamenti sui nuovi requisiti dei GEP. L'elaborazione di un GEP richiede l'analisi di un'ampia quantità di dati sulla rappresentazione di genere, che può portare a una riflessione sulla struttura direttiva di un'organizzazione.

Come? Redazione di un policy paper che sensibilizzi i ricercatori, la più ampia comunità scientifica e le parti interessate regionali. Sostenere una raccolta-dati aperta e trasparente sulla distribuzione di genere nelle organizzazioni attive nelle Scienze della vita.

Indicatori: Nr. di download/visualizzazioni del position paper.

Output: Pubblicazione del position paper al fine di raggiungere un vasto pubblico.

2.3 Parità di genere nel processo di selezione e nell'avanzamento di carriera

2.3.1 Sviluppo di uno strumento per il monitoraggio interno dei dati e degli indicatori relativi al genere

Perché? La raccolta-dati sulla distribuzione di genere può aiutare a riflettere sui processi decisionali, sull'impatto dell'implementazione di diverse attività, sulla progressione di carriera per ciascun membro dello staff.

Obiettivi: Monitorare la distribuzione di genere nelle diverse categorie di personale e adottare misure correttive, ove necessario.

Come? Creazione di uno strumento di monitoraggio costantemente aggiornato che riporti i dati sul ruolo, l'inquadramento, il tipo di contratto del personale FRRB. Il documento è gestito dal responsabile amministrativo ed è disponibile in una cartella online protetta.

Indicatori: Aggiornamento e monitoraggio costante dello strumento.

Output: Uno strumento gestionale volto a monitorare la distribuzione di genere tra tutti i ruoli in FRRB.

2.3.2 Stabilire percorsi di progressione e sviluppo imparziali e trasparenti

Perché? Stabilire obiettivi chiari, imparziali e trasparenti per ogni membro del personale, basati sui diversi ruoli, sostiene l'impegno dei dipendenti. Inoltre, offre l'opportunità di una conversazione motivante con il datore di lavoro, che crei chiarezza sulle prestazioni e sugli obiettivi dei dipendenti.

Obiettivi: Definizione di criteri trasparenti per la progressione e la promozione.

Come? Approvare una procedura istituzionale che stabilisca criteri chiari per definire gli obiettivi, la valutazione, la ricompensa.

Indicatori: Corretta e regolare attuazione della procedura da parte della Direzione FRRB.

Output: Approvazione di una procedura che stabilisca gli obiettivi per ciascun ruolo. Il raggiungimento degli obiettivi assegnati può portare ad una ricompensa finanziaria.

2.4 Integrazione di una dimensione di genere nei contenuti della ricerca

2.4.1 Organizzazione di una Comunità di pratica (CoP)

Perché? Nell'ambito di un tema importante e vasto come la parità di genere, nessuna organizzazione può lavorare da sola, soprattutto nel condurre un'attività di ricerca. Ecco perché la creazione di una CoP è necessaria per riunire gli stakeholder e lavorare verso obiettivi specifici, scambiare idee, discutere, identificare bisogni e nuove sfide. Il lavoro di un CoP può portare all'elaborazione di piani, strategie, azioni, nuove forme di cooperazione in materia di parità di genere e allo scambio di prospettive plurali.

Obiettivi: Organizzazione di una Comunità di pratica per lo scambio di esperienze, lo sviluppo di conoscenze, lo sviluppo di capacità e know-how per la promozione della parità di genere.

Come? Lavorare con una CoP, su diversi argomenti, per costruire relazioni, imparare, sviluppare le migliori pratiche e identificare aree di sviluppo.

Indicatori: Nr. di eventi (online/di persona) organizzati nell'ambito della CoP.

Output: Partecipazione attiva a tutte le riunioni da parte degli stakeholder e del personale FRRB. Maggiore interesse tra la comunità scientifica e le parti interessate; ciò può stimolare domande di sovvenzione.

2.4.2 Fornire supporto, come Organizzazione per il finanziamento della ricerca (RFO), alla carriera delle donne nella scienza

Perché? I dati mostrano un numero limitato di donne in posizioni dirigenziali, sia nel mondo accademico che nelle istituzioni sanitarie. Ciò è dovuto anche alle maggiori difficoltà nell'avanzare di carriera. Anche se il trend sta cambiando, occorre fare di più per aumentare la partecipazione delle donne nella ricerca, incoraggiando le domande di sovvenzione e la partecipazione a progetti di ricerca.

Obiettivi: Sostenere la carriera delle donne nella scienza, aumentare il numero di donne PIs, incoraggiare una ricerca più equilibrata in termini di genere.

Come? Includere negli inviti a presentare proposte del FRRB e sul suo sito istituzionale una sponsorizzazione per le domande presentate da ricercatrici (per esempio, un numero minimo obbligatorio di PIs femminili in progetti collaborativi, la richiesta della presentazione di un GEP insieme alle domande, e misure specifiche per il congedo di maternità/paternità negli inviti a presentare proposte FRRB).

Indicatori: Nr. di donne PIs che richiedono finanziamenti; Nr. di donne PIs che ricevono finanziamenti.

Output: Partecipazione di donne PIs accresciuta nei progetti di ricerca, incluse le madri.

2.4.3 Raccolta-dati sulla distribuzione di genere tra PIs nei progetti finanziati

Perché? Per verificare l'impatto delle misure per la parità di genere applicate dal FRRB, è necessario prestare attenzione ai dati disaggregati per sesso sul numero di richiedenti, il numero di sovvenzioni assegnate, il tasso di successo dei richiedenti.

Obiettivi: Analizzando il divario di genere nel finanziamento della ricerca, possono essere elaborate e attuate azioni aggiuntive e su misura per promuovere la parità di genere.

Come? Creazione di un database per tenere traccia della distribuzione di genere tra PIs nelle domande e nei progetti finanziati.

Indicatori: % di donne PIs, con monitoraggio di eventuali modifiche in risposta a nuove azioni attuate.

Output: È stato creato un database, che raccoglie i risultati dei progetti disaggregati per sesso. Lo strumento viene aggiornato costantemente.

2.4.4 Raccolta di informazioni sulle politiche di genere in atto negli istituti richiedenti e in quelli finanziati

Perché? Alla luce dell'accresciuta importanza rivestita dalla parità di genere nella ricerca, anche in base alla futura necessità di GEP per la richiesta di finanziamenti UE, è importante monitorare il modo in cui le politiche di genere vengono adottate e attuate nelle organizzazioni e nelle istituzioni che richiedono finanziamenti alla Fondazione.

Obiettivi: Monitorare lo sviluppo delle politiche di genere tra gli stakeholder che richiedono finanziamenti alla FRRB. Sensibilizzare la comunità scientifica attraverso la presentazione dei bandi e i risultati dell'indagine.

Come? Raccolta di dati sulla distribuzione di genere nelle istituzioni di ricerca e sanitarie attraverso un sondaggio. Facendo seguito ad un sondaggio inviato ai candidati che avevano partecipato a un invito regionale a presentare proposte nel 2018, FRRB sta ora lavorando ad una struttura analitica più dettagliata.

Indicatori: Nr. di indagini completate e presentate insieme alle proposte progettuali.

Output: Nel 2018, il 100% dei candidati ha risposto al sondaggio e due organizzazioni hanno presentato il loro GEP (in un caso è stato elaborato specificamente per partecipare al bando FRRB). Verrà elaborata una nuova indagine, più strutturata, in base alle organizzazioni dei candidati. Verrà quindi realizzata una relazione sui dati relativi al genere (nr. di donne PIs, nr. di donne Professoresse ordinarie/in ruoli dirigenziali, ecc.).

2.4.5 Inclusione nei testi dei bandi di un focus su sesso e genere circa i contenuti della ricerca

Perché? Per molto tempo, la parità di genere nella ricerca è stata intesa come equilibrio di genere nel team di ricerca. Tuttavia, con lo sviluppo degli studi nel campo della medicina di genere o della medicina genere-specifica, sta diventando necessario considerare le differenze biologiche tra femmine e maschi, e anche le differenze di genere - intese come risultato di processi socio-culturali. L'attenzione alle differenze di sesso e di genere è strettamente legata all'implementazione della medicina personalizzata.

Obiettivi: Accrescere consapevolezza sui temi del sesso e sulle differenze di genere nella ricerca. In particolare, tutti i ricercatori e i professionisti coinvolti nella ricerca dovrebbero essere consapevoli e considerare, a partire dalla fase di progettazione della ricerca, come le condizioni di salute differiscono tra uomini e donne e come queste influenzano le misure di prevenzione, i segni clinici, l'approccio terapeutico, le questioni psicologiche e sociali.

Come? Introduzione di riferimenti specifici al "genere nelle attività di ricerca" e all'"analisi sesso/genere" nei moduli di domanda. Organizzazione di una formazione specifica per i ricercatori.

Indicatori: Nr. di formazioni organizzate e nr. di partecipanti coinvolti; valutazione delle questioni di genere incluse nelle attività di ricerca.

Output: Aumento della consapevolezza sul sesso e sulle differenze di genere nella ricerca. Definizione di un ambiente di ricerca più inclusivo.

2.4.6 Promozione di un'accresciuta consapevolezza in materia di parità di genere tra i peer reviewer

Perché? Le differenze di sesso e genere rappresentano una questione cruciale nella progettazione di una ricerca di qualità, ma sono spesso trascurate nella progettazione della ricerca stessa, nell'implementazione dello studio e nel reporting scientifico, nonché nella comunicazione scientifica in generale. Ciò porta a una limitata generalizzabilità dei risultati e delle scoperte, con una conseguente applicazione limitata nella pratica clinica, soprattutto per le donne, ma anche per gli uomini.

Obiettivi: I peer reviewer sono scienziati la cui responsabilità consiste nel valutare la qualità di un progetto di ricerca e, di conseguenza, di consentire il finanziamento di un progetto di ricerca. È fondamentale che gli elementi del sesso e del genere siano adeguatamente affrontati e adeguatamente valutati, e che i revisori siano consapevoli della rilevanza di questi aspetti.

Come? Fornire un documento di valutazione ai revisori, concentrandosi sull'uso corretto delle parole per descrivere il sesso e il genere e sul modo in cui questi elementi sono descritti nella proposta. I revisori sono, inoltre, invitati a prendere in considerazione, nella valutazione, la composizione di genere del gruppo di ricerca.

Indicatori: Approvazione di una guida che riporti informazioni su come valutare l'uguaglianza di genere nella ricerca e una composizione bilanciata di un gruppo di ricerca.

Output: Le linee guida per i revisori sono state sviluppate, formalmente approvate dal Direttore Generale e distribuite.

2.5 Misure contro la violenza di genere, il bullismo e le molestie, comprese le molestie sessuali

2.5.1 Adozione di politiche specifiche per contrastare la violenza di genere, il bullismo e le molestie, comprese le molestie sessuali

Perché? La violenza di genere, così come le situazioni di bullismo e molestie, sono questioni complesse che si verificano in diverse situazioni e ambienti, comprese le organizzazioni di ricerca e le organizzazioni che finanziano la ricerca. Spesso, questi problemi non vengono adeguatamente riconosciuti o affrontati, portando le vittime a sentirsi isolate e discriminate.

Obiettivi: Sensibilizzare il personale FRRB e gli stakeholder (ospedali, istituti di ricerca, università, responsabili politici) su questi temi, introducendo politiche per affrontare questi problemi in documenti e procedure interni.

Come: Includere una prospettiva di genere nelle policy interne e nelle azioni nei confronti della Comunità di pratica e della comunità scientifica, compresa la formazione, la prevenzione di situazioni di violenza di genere, tra cui molestie sessuali, mobbing e bullismo. Il Direttore Generale, con il supporto del Coordinatore per la parità, è tenuto a garantire che tutto il personale e le istituzioni collaboratrici siano a conoscenza delle Politiche per la parità di genere della Fondazione.

Indicatori: Aggiornamento del regolamento interno sulla gestione delle risorse umane per includere una definizione di violenza di genere, di bullismo e di molestie, comprese le molestie sessuali.

Output: Disseminazione del regolamento aggiornato sulla gestione delle risorse umane. Tutti gli episodi di violenza di genere, bullismo e molestia devono essere segnalati al Direttore (o comunque al Consiglio di Amministrazione, qualora il Direttore sia direttamente coinvolto) che è incaricato di porre rimedio, anche attraverso azioni disciplinari formali.

3 Conclusioni

La Fondazione mira primariamente a finanziare una ricerca biomedica d'eccellenza.

Il raggiungimento degli obiettivi del GEP è fondamentale per generare una cultura istituzionale consapevole circa le questioni di genere, sia all'interno della comunità di ricerca di Regione Lombardia che nell'ambito della Fondazione stessa.

La Fondazione è consapevole dell'importanza rivestita dal monitoraggio quale strumento volto a valutare l'attuazione di cambiamenti positivi risultanti dallo sviluppo di nuove policy e azioni, nonché quale processo autoriflessivo.

Il monitoraggio funziona anche in qualità di strumento mirante a sostenere azioni efficaci e impegno, che a loro volta aumentano la legittimità e creano una responsabilità diffusa.

La CoP contribuisce ulteriormente a creare un ambiente favorevole per l'efficace attuazione del GEP. Organizzare riunioni periodiche con la CoP è importante per discutere, condividere, riferire e valutare i progressi, i principali risultati e gli aspetti che possono essere migliorati. Ciò consentirà di identificare nuove sfide e di agire in modo proattivo per affrontarle.

30.07.2021

DISCLAIMER

Le opinioni e i punti di vista espressi in questa pubblicazione sono di esclusiva responsabilità dell'autore e non riflettono necessariamente le opinioni della Commissione europea.



Il progetto è stato finanziato dal programma per la ricerca e l'innovazione Horizon 2020 dell'Unione europea nell'ambito della convenzione nr. 741672.

TARGET } Taking a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation



Questo progetto ha ricevuto finanziamenti dal programma di ricerca e innovazione Orizzonte 2020 dell'Unione europea nell'ambito della convenzione di sovvenzione n. 741672.

Le opinioni espresse in questo documento riflettono solo il punto di vista dell'autore e non riflettono in alcun modo le opinioni della Commissione Europea. La Commissione Europea non è responsabile dell'uso che può essere fatto delle informazioni in esso contenute.