ALLEGATO 1

Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica

Piano per la parità di genere

Rev.	Dati	Motivo	Redatto	Verificato	Approvato
0	Ottobre 2018	*1°EMISSIONE*	Gestione Progetti Europei	RSGQ	DG
1	02.08.2021	*Revisione integrale*	Gestione Progetti Europei	RSGQ	DG
2	21.05.2025	*Revisione integrale*	Responsabile politiche di genere	RSGQ	DG

Indice dei contenuti

1 Sfondo 3

2 **Analisi di genere in FRRB** 6

2.1 Situazione attuale (2025) 6

3 Obiettivi principali 7

3.1 Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa 8

3.1.1 Incorporare le questioni di genere nelle procedure e nei regolamenti interni... 8

3.1.2 Fornire il GEP istituzionale al personale appena assunto come parte del pacchetto di benvenuto. 8

3.1.3 Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata come approccio migliorativo al lavoro 8

3.2 Parità di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera 9

3.2.1 Sviluppare uno strumento per il monitoraggio interno dei dati e degli indicatori di genere. 9

3.2.2 Stabilire percorsi di progressione e sviluppo imparziali e trasparenti. 9

3.3 Integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca 9

3.3.1 Fornire sostegno, in qualità di Organizzazione per il finanziamento della ricerca (RFO), alle carriere femminili in ambito scientifico 9

3.3.2 Raccolta di informazioni sulle politiche di genere in atto nelle istituzioni richiedenti e finanziate 10

3.3.3 Includere nei testi del bando un'attenzione al sesso e al genere nel contenuto della ricerca 10

3.3.4 Promuovere la consapevolezza della parità di genere tra i revisori paritari 11

3.4 Misure contro la violenza di genere, il bullismo e le molestie, comprese quelle sessuali. 12

3.4.1 Adottare politiche specifiche per contrastare la violenza di genere, il bullismo e le molestie, comprese quelle sessuali. 12

4 Prospettive future 12

5 Conclusioni 13

1.1 La parità di genere come priorità strategica nella ricerca e nell'innovazione

L'uguaglianza di genere è un principio fondamentale dell'Unione europea (UE), costantemente sottolineato nei suoi documenti politici, che richiedono azioni concrete per trasformare questo principio da una dichiarazione formale a una realtà operativa.

L'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile è dedicato alla parità di genere. Mira a promuovere le pari opportunità in tutti i settori, tra cui l'istruzione, l'occupazione e la partecipazione politica, e a eliminare tutte le forme di discriminazione e violenza basate sul genere, sia nella sfera pubblica che in quella privata. Questo obiettivo non solo sottolinea l'uguaglianza di genere come aspetto essenziale della sostenibilità, ma funge anche da obiettivo trasversale che influenza tutti i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG), segnando un impegno globale per la costruzione di una società più giusta ed equa.

La Strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025, che si sta avvicinando alla fine della sua fase di attuazione, sottolinea l'importanza di un duplice approccio alla parità di genere. Questa strategia combina azioni mirate per l'uguaglianza di genere con l'integrazione della prospettiva di genere in tutti i processi decisionali e le aree politiche dell'UE, specificando i settori di intervento.

Nel campo della **ricerca e dell'innovazione**, l'Unione europea sostiene da tempo la necessità di aumentare la rappresentanza femminile nelle posizioni di leadership, di sostenere le carriere scientifiche promuovendo ambienti di lavoro favorevoli alle famiglie e di integrare la dimensione di genere nella ricerca. Queste iniziative mirano a garantire che la ricerca e l'innovazione rispondano meglio alle esigenze di tutti i cittadini dell'UE.

Dal 2021 è stato introdotto un requisito fondamentale: le organizzazioni che richiedono finanziamenti attraverso il programma **Horizon Europe** devono avere un **Piano per la parità di genere (GEP)**. Questa misura sostiene l'adozione di una prospettiva di genere in tutte le attività di ricerca e innovazione.

In linea con le direttive dell'UE, il **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** dell'Italia ha introdotto una strategia nazionale completa per combattere la discriminazione di genere. Questa strategia è integrata in tutte le missioni del PNRR ed è strutturata intorno a cinque priorità: occupazione, reddito, competenze, tempo e potere. Uno degli obiettivi espliciti è quello di migliorare di cinque punti la posizione dell'Italia nell'**indice di parità di genere dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE)** entro il 2026. Sebbene l'Italia abbia migliorato il suo punteggio da 65 a 68,2 su 100 nel 2023, questo rimane ancora di circa due punti percentuali al di sotto della media UE. Per accedere ai finanziamenti del PNRR, le organizzazioni devono adottare un Piano per la parità di genere e integrare la dimensione di genere nelle loro attività di ricerca e innovazione.

Il **Ministero della Salute** italiano ha anche sviluppato un **Piano Nazionale per l'Applicazione e la Diffusione della Medicina di Genere**, che richiede l'adozione di approcci specifici di genere non solo nella ricerca biomedica, ma anche nei servizi sanitari, nella formazione professionale e nella comunicazione sulla salute pubblica. Nel 2022, il Ministero ha riconosciuto l'esistenza di disparità di genere all'interno delle istituzioni sanitarie e ha istituito un gruppo di lavoro tecnico per promuovere l'avanzamento professionale delle donne nel settore sanitario.

Questo documento è stato sviluppato anche in accordo con i principi delineati nella prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022** *"Linee guida per un sistema di gestione per l'uguaglianza di genere*" - pubblicata nel marzo 2022 dall'Ente Italiano di Normazione (UNI). Queste linee guida definiscono i criteri per la certificazione di genere a livello nazionale e introduce specifici **Key Performance Indicators (KPI)** per la valutazione delle politiche di parità di

genere nelle organizzazioni. Il quadro di riferimento copre sei aree principali: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita e inclusione, equità retributiva di genere e bilanciamento vita-lavoro. La maturità organizzativa viene valutata sulla base di questi KPI, adattati alla categoria di dimensioni di ciascuna organizzazione. I progressi vengono monitorati annualmente attraverso il monitoraggio delle prestazioni e le misure di miglioramento implementate dall'organizzazione.

Infine, il programma **Horizon Europe** ha finanziato **INSPIRE**, un Centro europeo di eccellenza per l'uguaglianza inclusiva di genere nella ricerca e nell'innovazione. Riflettendo il suo impegno verso questi obiettivi.

1.2 Fondazione Regionale per la Ricerca

La Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica (FRRB) è un'organizzazione senza scopo di lucro istituita nell'ottobre 2011 dalla Regione Lombardia.

Il suo obiettivo è promuovere e valorizzare la ricerca scientifica nel campo delle Scienze della Vita, in particolare nell'area biomedica. FRRB rappresenta una delle principali piattaforme strategiche per stimolare il progresso, la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione negli ospedali, nelle università e nei centri di ricerca incentrati sulla ricerca biomedica e situati nella Regione Lombardia.

La sua *ragion d'essere* è quella di fungere da supporto per l'implementazione della politica di ricerca sanitaria regionale, al fine di collocare il sistema lombardo in una posizione di leadership in Europa. La Fondazione si propone inoltre di investire risorse locali ed europee in progetti innovativi di ricerca di base e traslazionale per generare un impatto positivo sull'ecosistema sanitario locale e sui cittadini.

Le principali attività di FRRB:

- Promuovere la ricerca e l'innovazione in Lombardia assegnando fondi regionali a progetti di ricerca di base e traslazionale attraverso bandi competitivi
- Sostenere i cluster tecnologici locali e nazionali nelle scienze della vita, consentendo un migliore coordinamento dell'agenda di ricerca nel settore biomedico e un uso più efficiente dei fondi.
- Attrarre fondi di ricerca europei e internazionali in Lombardia partecipando a progetti europei, come quelli di Horizon 2020, Horizon Europe, e a 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 le organizzazioni di ricerca, gli ospedali e i partner di ricerca.

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

Il FRRB intende proporsi come esempio per promuovere cambiamenti istituzionali in altri istituti di ricerca biomedica lombardi.

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

Il Gender Equality Plan è documento strategico che promuove le pari opportunità e l'inclusione di tutti gli individui che lavorano all'interno dell'organizzazione FRRB. Riconosce inoltre la medicina di genere come strumento cruciale per raggiungere l'eccellenza scientifica.

La redazione di un Piano per l'uguaglianza di genere è un prerequisito per accedere ai finanziamenti europei e nazionali, che richiedono sempre più l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e innovazione. In campo biomedico, ciò significa promuovere la ricerca che adotta l'approccio della medicina di genere. Anche il Ministero della Salute italiano ha istituito il Piano nazionale per l'implementazione e la diffusione della medicina di genere, che prevede l'applicazione di questo approccio non solo nella ricerca, ma anche nei servizi sanitari, nella comunicazione e nell'educazione.

La prima versione del GEP è stata sviluppata nell'ambito del progetto UE "*TARGET, TAking a Reflexive approach to Gender Equality for institutional Transformation*" (H2020, GA 741672).

La progettazione e l'implementazione di questo GEP affronterà le principali questioni di uguaglianza di genere nella ricerca, seguendo i consigli della Comunità di Pratica, una comunità composta da personale sanitario, ricercatori, personale degli uffici di sovvenzione con un interesse comune nella promozione dell'uguaglianza di genere.

CHIAVE

- Il presente GEP è un documento pubblico.

La presente GEP è un documento ufficiale, approvato dal Rappresentante legale e disponibile pubblicamente sul sito web dell'FRRB. L'obiettivo di questa GEP è quello di riconoscere l'impegno dell'FRRB nei confronti della parità di genere.

- Sono state impegnate risorse dedicate al lavoro sul GEP.

Il Direttore dell'FRRB nomina ogni due anni un membro del personale come Coordinatore per l'uguaglianza, responsabile del coordinamento delle attività relative all'attuazione della GEP. Il Coordinatore per l'uguaglianza garantirà che tutti i membri del personale dell'FRRB siano attivamente coinvolti nelle azioni del GEP

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

L'FRRB sostiene una raccolta di dati chiara e trasparente in tutti i processi relativi al reclutamento del personale interno e ai gruppi di ricerca finanziati. Alcuni dati, in conformità con il GDPR dell'UE, potrebbero non essere pubblicati.

- Sensibilizzazione e promozione della formazione.

L'FRRB promuove e organizza eventi di formazione per sensibilizzare la comunità scientifica regionale e i suoi partner sulle aree coperte dal GEP. Tutto il personale è coinvolto nell'attuazione del GEP. La direzione dell'FRRB si impegna a promuovere azioni di sensibilizzazione tra i membri del personale e a offrire formazioni speciali.

1 Analisi di genere in FRRB

1.1 Situazione attuale (2025)

Negli ultimi anni, il personale del FRRB è cresciuto per gestire la crescente quantità di progetti di ricerca. Ad oggi, FRRB conta 14 dipendenti. Tuttavia, di queste 14 persone, il 64% sono donne e il 36% uomini, come mostrato nella Figura 1.

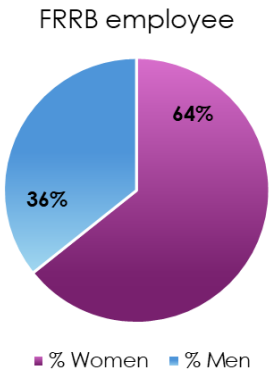

Figura 1. Analisi di genere totale in FRRB

In base al ruolo e al livello di carriera, il personale di FRRB può essere suddiviso in:

Type of contract	Men	Women	Total	Men (%)	Women (%)
General Manager	0	1	**1**	0 %	100 %
Area Managers	1	1	**2**	50 %	50 %
First-level contract	2	2	**4**	50 %	50 %
Second-level contract	1	3	**4**	25 %	75 %
Third-level contract	1	2	**3**	33 %	67 %
Total	5	9	**14**	36 %	64 %

Tabella 1. Distribuzione dei generi in base ai diversi ruoli e livelli di carriera nell'FRRB.

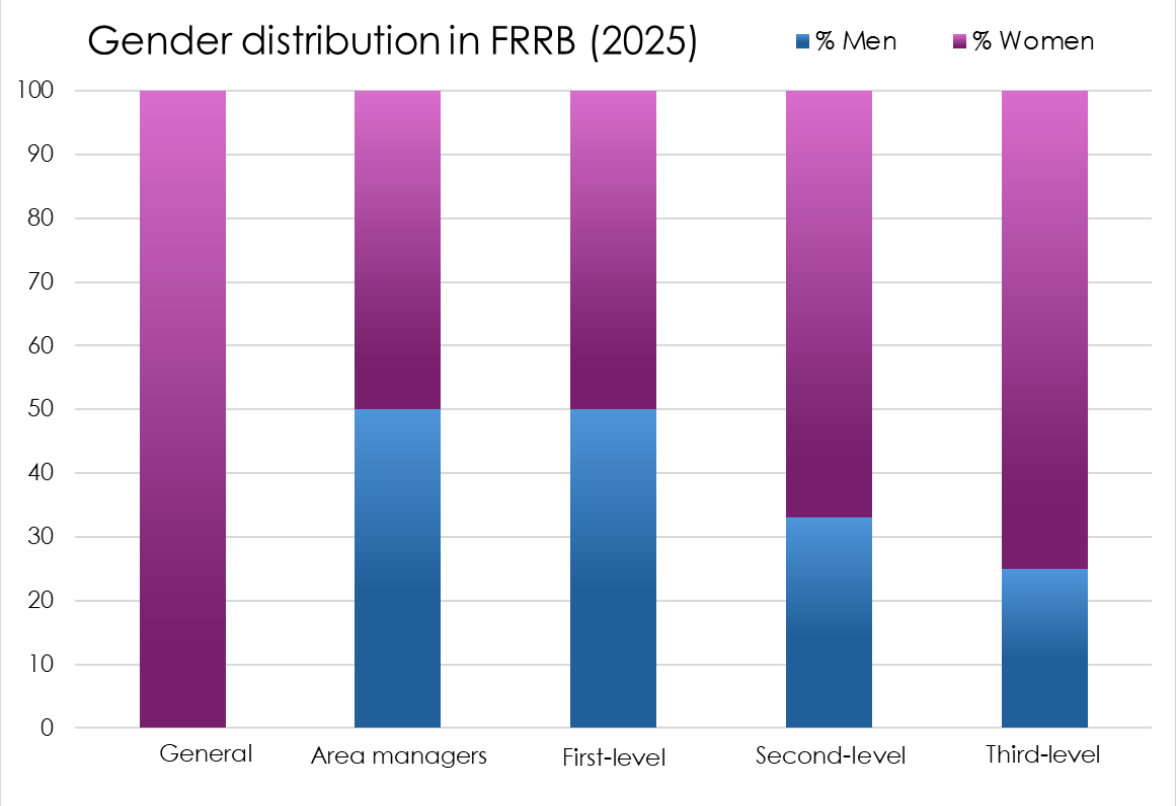

Figura 2. Distribuzione di genere nell'FRRB (2025)

I dati riportati nella Tabella 1 e nella Figura 2 suggeriscono che nelle posizioni di vertice, come la Direzione Generale, la Direzione di Area e l'impiegato a contratto di primo livello, vi è un equilibrio di genere. Il divario diventa più evidente nelle posizioni inferiori, a partire dall'impiegato a contratto di secondo livello. Questo scenario è in realtà in contrasto con molti studi condotti in Europa, in cui di solito le posizioni di top-management erano quasi esclusivamente occupate da uomini. In accordo con questa visione, il reclutamento del personale in FRRB tiene conto dei principi di uguaglianza di genere in tutti i ruoli e livelli di carriera.

2 Obiettivi principali

In linea con i nuovi requisiti di Horizon Europe Framework, sono state identificate aree tematiche specifiche:

1) Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa;
2) Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale;
3) Parità di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera;
4) Integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca;
5) Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali;
6) Sensibilizzazione sulle questioni di genere e promozione della formazione sull'uguaglianza di genere per le parti interessate;

Tutte le aree sono di pari importanza per la FRRB e possono essere considerate prioritarie.

La Fondazione mira a fornire sostegno alle organizzazioni che finanzia per rimuovere qualsiasi ostacolo esistente alla parità di genere, in particolare affrontando i fattori che limitano la partecipazione e l'avanzamento paritario degli individui.

Tutte le attività sono presentate secondo cinque aree tematiche, che sono interconnesse.

2.1 Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa

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

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

Obiettivi: Fornire un riconoscimento istituzionale del principio di non discriminazione.

Come? Ogni due anni viene effettuata un'attenta analisi delle procedure interne

Indicatori: N. di procedure pertinenti modificate per includere le questioni di uguaglianza di genere.

Risultati: Revisione del codice etico e delle procedure di reclutamento.

2.1.2 Fornire il GEP istituzionale al personale appena assunto come parte del pacchetto di benvenuto.

Perché? È fondamentale che tutti i nuovi assunti siano consapevoli che l'uguaglianza di genere e l'inclusività sono al centro della struttura organizzativa della FRRB.

Obiettivi: Aumentare la consapevolezza generale dei principi di uguaglianza di genere e antidiscriminazione nell'organizzazione.

Come? Fornendo una copia del GEP al personale appena assunto, da firmare insieme al codice etico al momento dell'inizio del contratto.

Indicatori: N. di membri del personale a cui è stata fornita una copia del GEP

Output: Inclusione del GEP nel pacchetto introduttivo per i nuovi assunti.

2.1.3 Promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata come approccio migliore al lavoro

Perché? Raggiungere un equilibrio tra lavoro e vita privata può portare a significativi miglioramenti della produttività, a un minor rischio di burnout e a un maggior senso di benessere.

Obiettivi: Adottare una procedura interna per il lavoro a distanza per consentire a tutti i membri del personale di beneficiarne

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

Indicatori: Numero di membri del personale che beneficiano di modalità di lavoro a distanza.

Risultati: Le modalità di lavoro a distanza si sono dimostrate estremamente utili e ben gestite da tutti i membri del personale. È in corso di elaborazione un nuovo regolamento.

2.2 Parità di genere nell'assunzione e nella progressione di carriera

2.2.1 Sviluppo di uno strumento per il monitoraggio interno dei dati e degli indicatori di genere

La raccolta di dati sulla distribuzione di genere può aiutare a riflettere sui processi decisionali, sull'impatto dell'implementazione di diverse attività e sulla progressione di carriera di ciascun membro del personale.

FRRB si prefigge come obiettivo quello di monitorare la distribuzione di genere nelle diverse categorie di personale e di adottare misure correttive se necessario.

In particolare, FRRB vuole creare uno strumento di monitoraggio costantemente aggiornato che riporti i dati relativi al ruolo, al livello di carriera, al tipo di contratto del personale FRRB. Questo documento è gestito dal responsabile amministrativo ed è disponibile in una cartella online sicura.

Per valutare l'utilità di questo strumento, si può tenere conto del grado di aggiornamento e monitoraggio costante dello strumento.

La creazione di questo strumento ha come scopo ultimo quello di monitorare la distribuzione di genere tra tutti i ruoli nella FRRB.

2.2.2 Stabilire percorsi di progressione e sviluppo imparziali e trasparenti.

Stabilire obiettivi chiari, imparziali e trasparenti, basati sui diversi ruoli, per ciascun membro del personale, favorisce il coinvolgimento dei dipendenti. Inoltre, offre l'opportunità di una conversazione motivante con il datore di lavoro, che crea chiarezza sulle prestazioni e sugli obiettivi dei dipendenti.

La Fondazione assicura retribuzioni omogenee a parità di livello professionale, esperienze lavorative e titoli di studio posseduti.

FRRB si prefigge come obiettivo quello di definire i criteri trasparenti per la progressione e la promozione, approvando una procedura istituzionale che stabilisca criteri chiari per definire gli obiettivi, la valutazione, il premio.

La direzione di FRRB si impegna ad effettuare una corretta e regolare attuazione della procedura.

Il risultato finale che FRRB punta ad ottenere è infatti quello di approvare di una procedura che stabilisca gli obiettivi per ogni ruolo. Il raggiungimento degli obiettivi assegnati può portare a una ricompensa economica.

2.3 Integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca

2.3.1 Fornire sostegno, in qualità di Organizzazione per il finanziamento della ricerca (RFO), alle carriere femminili nella scienza

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 di

avanzamento di carriera. Anche se la situazione sta cambiando, è necessario fare di più per aumentare la partecipazione delle donne alla ricerca, incoraggiando la loro partecipazione alle richieste di sovvenzioni e ai progetti di ricerca.

FRRB si prefigge come obiettivo quello di sostenere le carriere femminili nella scienza, aumentare il numero di donne ricercatrici, incoraggiare una ricerca più equa dal punto di vista del genere

I mezzi attraverso cui FRRB vuole ottenere questo obiettivo è quello di introdurre nuovi criteri nei bandi FRRB e sul sito web istituzionale per sponsorizzare le domande delle ricercatrici (ad esempio, numero minimo obbligatorio di donne PI nei progetti di collaborazione, richiesta di presentazione di un GEP insieme alle domande, inclusione nei bandi FRRB di misure specifiche per il congedo di maternità/paternità).

Per valutare l'efficacia di questo strumento, verrà calcolato il numero di donne PI che richiedono finanziamenti e numero di donne PI che ottengono finanziamenti, puntando ad ottenere un aumento della partecipazione delle donne PI ai progetti di ricerca, comprese le donne con figli.

2.3.2 Raccolta di informazioni sulle politiche di genere in atto nelle istituzioni richiedenti e finanziate

Alla luce della crescente importanza dell'uguaglianza di genere nella ricerca, anche in considerazione degli imminenti requisiti di una GEP per richiedere i finanziamenti dell'UE, è importante monitorare il modo in cui le politiche di genere vengono adottate e attuate nelle organizzazioni e istituzioni che richiedono i finanziamenti all'FRRB.

FRRB si prefigge come obiettivi quello di monitorare lo sviluppo delle politiche di genere nelle organizzazioni interessate che richiedono finanziamenti a FRRB e quello di sensibilizzare la comunità scientifica attraverso la presentazione dei bandi e dei risultati dell'indagine.

FRRB vuole ottenere questo obiettivo raccogliendo dati sulla rappresentanza di genere nelle istituzioni di ricerca e sanitarie attraverso un'indagine. Dopo l'indagine inviata ai candidati che hanno partecipato a un bando regionale nel 2018, l'FRRB sta lavorando a una struttura di indagine più dettagliata.

Per valutare l'efficacia di questo strumento, si possono tenere in considerazione il numero di indagini completate e presentate insieme alle proposte di progetto.

Nel 2023, 2024 e 2025 il 100% dei candidati ha presentato il proprio GEP per partecipare al bando FRRB). Verrà predisposta una nuova indagine, più strutturata da inviare ai nostri stakeholders. Verrà quindi realizzato un rapporto aggiornato sui dati relativi al genere (numero di donne PI, numero di donne professore ordinario/ruoli direttivi, ecc.

2.3.3 Includere nei testi del bando un'attenzione al sesso e al genere nel contenuto della ricerca.

Per molto tempo, l'uguaglianza 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 medicina specifica di genere, sta diventando necessario considerare le differenze biologiche tra femmine e maschi e anche le differenze di genere, intese come il

risultato di processi socio-culturali. L'attenzione alle differenze di sesso e di genere è strettamente legata all'implementazione della medicina personalizzata

FRRB si prefigge come obiettivo quello di sensibilizzare sulle differenze di sesso e 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 differiscano tra uomini e donne e come influenzino le misure di prevenzione, i segni clinici, l'approccio terapeutico, le questioni psicologiche e sociali.

Infatti, nei prossimi bandi sponsorizzati da FRRB, si ha intenzione di introdurre specifici punti extra per quei progetti che considerano le differenze di genere nella loro ricerca, indipendentemente dall'argomento della proposta progettuale.

Per valutare l'utilità di questo strumento, si possono calcolare il numero di proposte progettuali che hanno ottenuto un punto premiale nel processo di valutazione grazie all'inclusione della dimensione di genere nella loro ricerca.

Con questo strumento FRRB vuole sensibilizzare sulle differenze di sesso e genere nella ricerca per ottenere nuove conoscenze e fare luce sul ruolo del genere in malattie ben studiate.

2.3.4 Promuovere la consapevolezza della parità di genere tra i revisori paritari

Le differenze di sesso e di genere rappresentano una questione cruciale nella progettazione di un buon studio di ricerca, ma sono spesso trascurate nella progettazione della ricerca, nell'implementazione dello studio e nella stesura dei rapporti scientifici, oltre che nella comunicazione scientifica in generale. Questo porta a una limitata possibilità di generalizzare i risultati e le scoperte della ricerca, con una limitata applicazione nella pratica clinica, soprattutto per le donne, ma anche per gli uomini.

I revisori scientifici sono scienziati che hanno la responsabilità di valutare la qualità di un progetto di ricerca e, di conseguenza, di consentirne il finanziamento. È fondamentale che gli elementi di sesso e genere siano affrontati in modo adeguato e valutati correttamente, e che i revisori siano consapevoli della rilevanza di questi aspetti.

FRRB vuole ottenere questo obiettivo fornendo un documento di orientamento ai revisori, che si concentri sull'uso corretto delle parole per descrivere il sesso e il genere e sul modo in cui questi elementi sono descritti nella proposta. Ai revisori viene anche chiesto di tenere conto, nella loro valutazione, della composizione di genere del gruppo di ricerca.

Verrà quindi approvato un documento di orientamento che riporta informazioni su come valutare l'uguaglianza di genere nella ricerca e una composizione equilibrata di un gruppo di ricerca.

Le linee guida per i revisori saranno sviluppate, approvate formalmente dal Direttore generale e distribuite.

2.4 Misure contro la violenza di genere, il bullismo e le molestie, comprese quelle sessuali.

2.4.1 Adottare politiche specifiche per contrastare la violenza di genere, il bullismo e le molestie, comprese quelle sessuali.

La violenza di genere, così come le situazioni di bullismo e molestie, sono questioni complesse che si verificano in situazioni e ambienti diversi, comprese le organizzazioni di ricerca e gli enti di finanziamento della ricerca. Spesso queste problematiche non vengono riconosciute o affrontate in modo adeguato, facendo sì che le vittime si sentano ancora più isolate, per non parlare delle discriminazioni.

FRRB vuole sensibilizzare il proprio personale e le organizzazioni interessate (ospedali, istituti di ricerca, università, politici) su questi temi, introducendo politiche per affrontarli nei documenti e nelle procedure interne e includendo una prospettiva di genere nelle politiche interne e nelle azioni, per prevenire situazioni di violenza di genere, tra cui molestie sessuali, mobbing e bullismo. Il Direttore generale, con il supporto del Coordinatore per l'uguaglianza, è tenuto a garantire che tutto il personale e le istituzioni collaboratrici siano a conoscenza delle politiche di uguaglianza di genere della FRRB.

Sarà dunque necessario un costante aggiornamento del regolamento interno sulla gestione delle risorse umane per includere una definizione di violenza di genere, bullismo e molestie, comprese le molestie sessuali.

In seguito alla diffusione del regolamento aggiornato sulla gestione delle risorse umane, tutti gli episodi di violenza di genere, mobbing e molestie devono essere segnalati al Direttore (o comunque al Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui il Direttore sia direttamente coinvolto) che ha il compito di porre rimedio all'eventuale situazione, anche stabilendo azioni disciplinari formali.

3.6 Sensibilizzazione sulle questioni di genere e promozione della formazione sull'uguaglianza di genere per gli stakeholder

È importante sollevare e chiarire le questioni di genere nel mondo accademico e nelle istituzioni di ricerca per aumentare la consapevolezza di questi problemi non solo tra le donne ma anche tra gli uomini coinvolti nella carriera accademica.

FRRB si prefigge come obiettivo quello di facilitare e incoraggiare un maggior numero di donne a raggiungere posizioni dirigenziali, contrastando anche la discriminazione.

Pertanto, FRRB ha organizzato e continuerà a organizzare corsi di formazione per promuovere la consapevolezza delle questioni di genere, come abbiamo fatto nel 2024

Per valutare l'efficacia di questo strumento, si potrà valutare il numero di partecipanti all'evento formativo.

Ciò che è emerso da questi eventi formativi verrà quindi divulgato e reso pubblico in modo da continuare a sensibilizzare i nostri interlocutori.

3 Prospettive future

In relazione ai punti chiave presentati sopra:

- **Il GEP è un documento pubblico**: questa seconda versione del GEP sarà pubblicata sul nostro sito web e condivisa con tutti i dipendenti dell'FRRB.

- **Sono state impegnate risorse dedicate al lavoro sul GEP:** tutti i dipendenti della FRRB sono coinvolti nell'attuazione del GEP e negli eventi di formazione sulla consapevolezza di genere.

- **Sono in atto processi di raccolta e monitoraggio dei dati:** per quanto riguarda lo staff di FRRB, il monitoraggio dei dati è attualmente in corso, invece per quanto riguarda gli stakeholders di FRRB, un nuovo questionario verrà elaborato e sottoposto.

- **Sensibilizzazione e promozione della formazione:** come già fatto in passato, la FRRB organizzerà eventi e corsi di formazione per promuovere la consapevolezza generale delle disuguaglianze di genere tra il personale della FRRB e i nostri stakeholder. Inoltre, l'FRRB includerà sempre criteri di ammissione basati sul mantenimento dell'equilibrio di genere e criteri scientifici per promuovere l'inclusione della dimensione di genere nei progetti di ricerca nei bandi sponsorizzati dall'FRRB.

4 Conclusioni

Il finanziamento della ricerca biomedica di eccellenza è l'obiettivo principale della FRRB.

Il raggiungimento degli obiettivi del GEP è fondamentale per generare una cultura istituzionale attenta al genere nella comunità di ricerca della Regione Lombardia e all'interno della Fondazione stessa.

La Fondazione comprende l'importanza del monitoraggio come strumento per valutare se si stanno verificando cambiamenti positivi, come risultato dello sviluppo di nuove politiche e azioni e come processo di auto-riflessione.

Il monitoraggio funziona anche come strumento per sostenere azioni e impegni efficaci, che aumentano la legittimità e creano responsabilità.