



Premio Protagoniste 2024

Protagoniste in sanità'

IRCCS Fondazione Irccs Istituto Neurologico Carlo Besta

Milano, Milano

Barbara Garavaglia

Dirigente biologa, Presidente CUG, Referente Medicina di Genere

Attivazione di un Gender Equality Plan all'IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta di Milano

"La Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta (FINCB) è l'unico IRCCS di diritto pubblico completamente dedicato all'assistenza e alla ricerca nelle neuroscienze. A fine 2018 il Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Istituto ha condotto un'analisi in ottica di genere sul personale ed è emerso che: l'organico era composto per il 66% da donne, percentuale che saliva all'81% tra i ricercatori/ricercatrici. Considerando però le cariche apicali, esse erano ricoperte da uomini per il 78%. Infatti, il 15% degli uomini, che rappresentavano meno di un terzo del totale del personale, rivestiva ruoli apicali, mentre solo l'1.5% delle donne ricopriva tale ruolo. Poiché questo divario permaneva immutato negli anni, nel 2019 il CUG ha redatto un Gender Equality Plan (GEP) che individuava tre macro-aree, sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi declinati a breve (1 anno), medio (3 anni) e lungo termine (5 anni) ed indicatori misurabili:

A. Favorire l'equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi mediante 1) aumento del numero di donne all'interno di tutte le commissioni 2) favorendo la presenza di



Premio Protagoniste 2024

Protagoniste in sanita'

donne responsabili di dipartimenti funzionali 3) inserendo nella modulistica in uso per l'organizzazione di convegni raccomandazioni per rispettare l'equilibrio di genere nella scelta di relatori/relatrici e moderatori/moderatrici.

B. Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro mediante 1) organizzazione di percorsi di mentoring articolati in attività seminariali di gruppo su temi specifici tenute sia da donne presenti in Istituto con posizioni apicali sia da esperte esterne. 2) modifica Art 5 del regolamento Borse di Studio che prevede la partecipazione di soggetti che non abbiano superato i 35 anni alla data di scadenza del bando innalzando l'età per le donne di un anno per ogni figlio,

C. Favorire la conciliazione vita-lavoro mediante adozione dello Smart Working (SW)

Nonostante le difficoltà che la pandemia ha provocato sull'organizzazione delle attività lavorative sia cliniche che di ricerca, il cronoprogramma è stato rispettato e gli indicatori sono stati realizzati all'80%"

Target

Tutto il personale sia maschile che femminile dell'Istituto

Obiettivi attesi

"L'attuazione di un progetto finalizzato all'ottenimento di un equilibrio di genere in



Premio Protagoniste 2024

Protagoniste in sanità'

ambito lavorativo costituisce la principale strategia europea per la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne. La critica maggiore ai progetti finalizzati ad ottenere lequilibrio di genere ha sempre riguardato la mancanza di obiettivi ed indicatori chiari, così da lasciare un ampio margine di fraintendimento nel passaggio dalla dimensione teorica alla messa in pratica della strategia progettuale. I GEP possono rappresentare una risposta a tali critiche essendo strumenti strategici, operativi e individualizzati.

Con lattuazione del nostro GEP ci attendiamo di ridurre entro 5 anni il divario di genere nelle posizioni apicali dellorganigramma mediante azioni pratiche ed indicatori oggettivamente misurabili."

Obiettivi raggiunti

"Nonostante le difficoltà che la pandemia ha provocato sullorganizzazione delle attività lavorative sia cliniche che di ricerca, lintroduzione del GEP, avvenuta nel 2019, ha portato a sostanziali cambiamenti.

Per la macro area A tutte le commissioni vedono ora una partecipazione paritetica di uomini e di donne, sono stati istituiti tre nuovi dipartimenti funzionali la cui responsabilità è stata affidata ad una donna, sono state nominate quattro donne direttrici di UOC, il CdA che nel 2018 non aveva nessuna donna al suo interno, grazie ad azioni di sensibilizzazione, ora è composto da 4 donne e due uomini. A seguito della modifica apportata sulla modulistica in uso dall'Ufficio Formazione si è riscontrata una maggiore sensibilizzazione al



Premio Protagoniste 2024

Protagoniste in sanità'

rispetto di genere in fase di progettazione di ciascuna iniziativa formativa. Ad esempio, nel 2019 negli "Incontri di Aggiornamento in Neuroscienze" il 100% dei relatori erano uomini, nel 2020 solo il 40%.

Per la macro area B è stato modificato l'art 5 del regolamento sulle Borse di Studio innalzando l'età di partecipazione per le donne di un anno per ogni figlio, è stato organizzato il corso Il paradigma femminile: realizzazione del proprio potenziale rivolto alle dipendenti che ricoprono posizioni di responsabilità, il webinar Mind the gap: equilibrio di genere nell'assistenza e nella ricerca sanitaria che ha visto la partecipazione di esperte/i in tema di parità di genere in ambito sanitario, ed il webinar Progetto di informazione per lo sviluppo di una cultura di genere.

Per la macro area C, a dicembre 2019, poco prima della pandemia che ha poi visto l'introduzione anche dello SW emergenziale, è stato deliberato lo SW ordinario in attuazione della legge n.81/2017 per promuovere la conciliazione vita-lavoro. A ottobre 2021 è stato sottoposto un questionario di gradimento sia ai/alle dipendenti (in maggioranza donne) che hanno usufruito dello SW ordinario che ai relativi responsabili. L'indagine ha rive