



---

# 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

<b>Introduzione</b>	1
<b>1. Perché abbiamo bisogno di un Piano per la Parità di Genere?</b>	2
<b>2. Progettazione ed approvazione di un Piano per la Parità di Genere</b>	3
<b>3. Principali Attività Implementate</b>	6
<b>4. Principali Cambiamenti dello Status Quo per la Parità di Genere in FRRB</b>	9
<b>5. In prospettiva</b>	10
<b>Allegato I: Elenco delle Attività di Disseminazione</b>	11
<b>Allegato II: Dati sullo staff FRRB</b>	15
<b>Allegato III: GEP adottato da FRRB - Fondazione Regionale per la Ricerca Biomedica (FRRB)</b>	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	<b>Kick off meeting</b> <i>Bruxelles</i>	Documentazione interna
15 Febbraio 2018	<b>1° laboratorio istituzionale TARGET</b> 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>	<a href="#">Link alle news</a>
13 Giugno 2018	<b>2° laboratorio istituzionale TARGET</b> 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>	<a href="#">Link alle news</a>
24 Ottobre 2018	<b>3° laboratorio istituzionale TARGET</b> <b>Innovazioni di genere nella scienza e nella ricerca</b> 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>	<a href="#">Link alle news</a>  Link all'articolo pubblicato su InGenere <b>IT / EN</b>

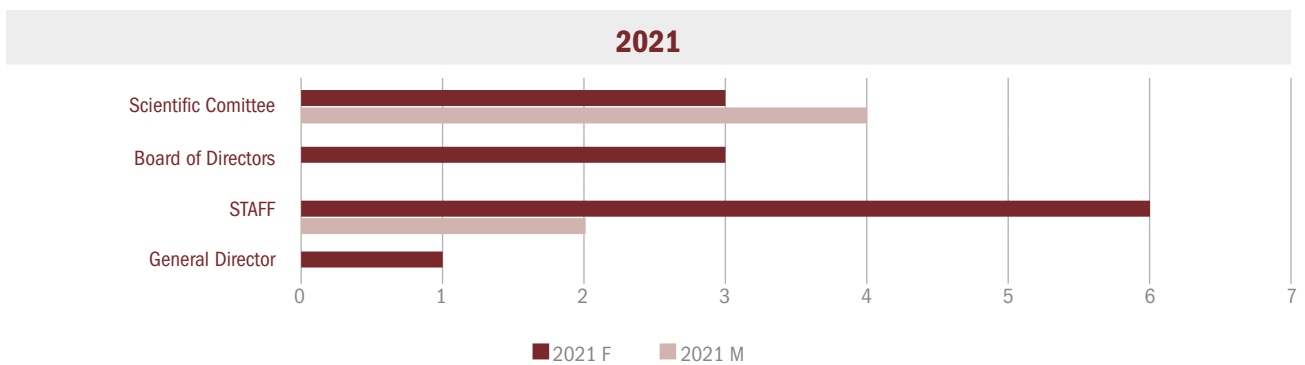
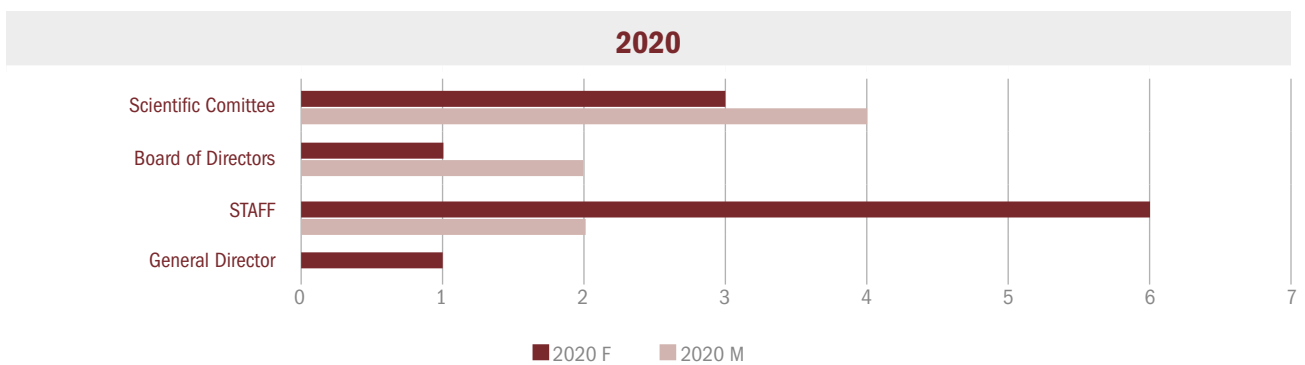
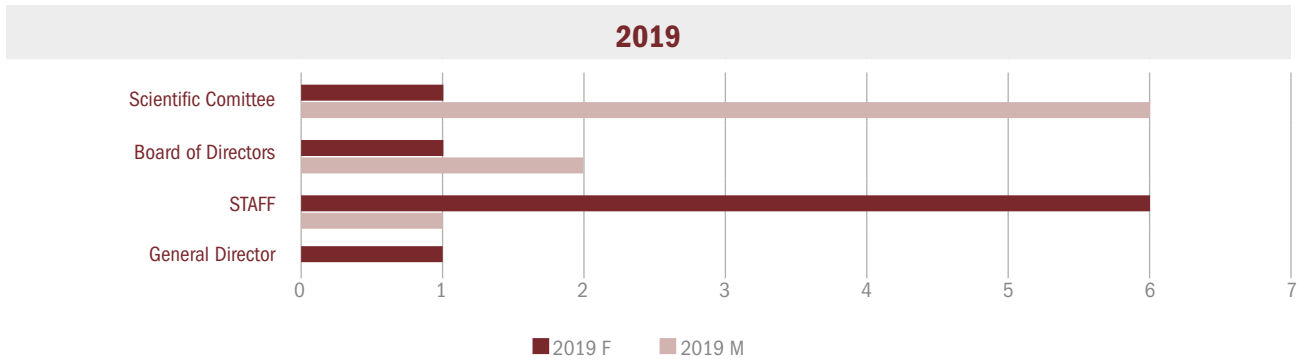
Data	Evento	Link
6 Marzo 2019	<p><b>Piani per la parità di genere negli istituti sanitari e di ricerca: il seminario FRRB con la sua Comunità di pratica</b></p> <p>Presentazione dei GEP della FRRB dell'Ospedale IRCCS Fondazione C.Besta.</p> <p><i>Milano</i></p>	<p><a href="#">Link alle news</a></p>
8 Marzo 2020	<p><b>Campagna #Commit2Genderring</b></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><a href="#">Link al sito web</a></p>
30 Aprile 2020 - 8 Maggio 2020	<p><b>TFormazione sulla parità di genere:</b></p> <p>a) Parità di genere sul posto di lavoro: Mito vs Realtà</p> <p>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><b>Considerazioni di genere nell'emergenza</b></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><a href="#">Link alle minutes</a></p> <p>Link all'articolo pubblicato su InGenere <a href="#">IT</a> / <a href="#">EN</a></p>
23 Febbraio 2021	<p><b>4° laboratorio istituzionale TARGET</b></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><a href="#">Link alle news</a></p> <p>Registrazioni disponibili previa richiesta</p>

Data	Evento	Link
11 Marzo 2021	<p><b>Conferenza TARGET-GEECCO</b></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><a href="#">Link alle presentazioni</a></p>
18 Marzo 2021	<p><b>Tutta Cuore e cervello</b></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><a href="#">Link alle news</a></p>
06 Maggio 2021	<p><b>Medicina di genere: perché le differenze contano anche per la salute</b></p> <p>Partecipazione alla tavola rotonda organizzata nell'ambito della serie di incontri Primavera delle idee.</p> <p><i>Online</i></p>	<p><a href="#">Link al video</a></p>
20 Maggio 2021	<p><b>Workshop co-creativo sulle molestie sessuali nel mondo accademico</b></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><b>Medicina di Genere in Lombardia</b></p> <p>Partecipazione all'evento organizzato dall'ospedale San Raffaele di Milano, con la rete IRCCS lombardia.</p> <p>Online</p>	<p><a href="#">Link al programma</a></p>
22 Giugno 2021	<p><b>La medicina di genere e l'importanza delle dimensioni del sesso e del genere nella ricerca</b></p> <p>Organizzazione di un seminario rivolto ai vincitori del primo FRRB Early Career Award.</p> <p><i>Online</i></p>	<p><a href="#">Link al programma</a></p>



Data	Evento	Link
25 Giugno 2021	<p><b>CASPER Workshop sul potenziale a livello UE del GECAS delle RFOs</b></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><b>Visita di studio online sulle politiche di parità di genere in RFOs austriache</b></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><b>Evento finale TARGET</b></p> <p>Incontro finale del progetto TARGET</p> <p><i>Roma, Italia</i></p>	In preparazione
15 Dicembre 2021	<p><b>Meeting finale FRRB</b></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