

Gender Equality Plan

Piano per l'Uguaglianza di Genere 2024/26



1. Parità di genere ed Europa	4
2. L'IRCCS Neuromed	8
2.1. Breve cronistoria dell'Istituto	
2.2. Le sedi	
2.3. Il modello di governance dell'Istituto Neuromed	
2.4. Composizione di genere del personale	
3. Gender Equality Plan Neuromed	18
3.1. Obiettivi del GEP Neuromed ed aree di azione	
3.2. Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	
3.3. Iniziative e riconoscimenti Gender Equality	
3.4. Misure contro la violenza di genere	



Siamo lieti di presentarvi il **Gender Equality Plan (GEP)** dell'IRCCS Neuromed, un documento strategico e operativo pensato per promuovere la parità di genere e l'inclusione piena di tutte le persone che operano nella nostra realtà. Il piano mira a valorizzare la medicina di genere come elemento essenziale per raggiungere l'eccellenza clinica e a migliorare la qualità di vita di pazienti, familiari e del personale.

Frutto di un lavoro approfondito e collaborativo che ha coinvolto diverse Direzioni e Uffici dell'Istituto, il GEP rappresenta non solo un importante traguardo, ma anche un punto di partenza per favorire un cambiamento culturale strutturale.

Questo cambiamento sarà sostenuto a ogni livello, in linea con la nostra missione aziendale, che pone "la persona al centro".

Il principale obiettivo del Gender Equality Plan è garantire pari opportunità e valorizzare appieno le competenze di tutti, attraverso progetti concreti volti a migliorare il benessere individuale e collettivo. Tra le azioni previste, ci impegneremo a promuovere un maggiore equilibrio di genere nei ruoli apicali e negli organi decisionali, rafforzare le iniziative contro la violenza di genere e garantire una maggiore equità nei processi di selezione e sviluppo di carriera.

Inoltre, il piano sottolinea l'importanza di integrare la prospettiva di genere nella pratica clinica, in linea con le normative nazionali ed europee, rafforzando il nostro impegno verso una medicina sempre più inclusiva e personalizzata.

Attraverso questo documento, vogliamo confermare con forza il nostro impegno a creare un ambiente di lavoro che promuova realmente l'uguaglianza, valorizzi le differenze e sostenga il talento di tutti.

Il Presidente
Prof. Giovanni de Gaetano

1.

Parità di genere ed Europa



1 PARITÀ DI GENERE ED EUROPA

Il fondamento del principio di uguaglianza di genere in Italia è rappresentato dall'art. 3, comma 1, della Costituzione che, da un lato, ha riaffermato gli obiettivi protettivi tradizionali della tutela differenziata del lavoro femminile, e, dall'altro, ha introdotto il principio della tutela paritaria mirata a garantire alle donne la parità di trattamento rispetto ai lavoratori adulti di sesso maschile al fine di rimuovere quegli ostacoli di ordine economico e sociale, che limitano di fatto la libertà di eguaglianza ed impediscono il pieno svolgimento della personalità di ciascun individuo. Specifiche applicazioni del suddetto principio sono riferite alla famiglia (art. 31), al lavoro (art. 37) e all'accesso agli uffici pubblici e alle cariche elettive (art. 51, art.117). La fonte principale del diritto nazionale in materia di pari opportunità è attualmente rappresentata dal Codice nazionale delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. 11 aprile 2006 n.198), che sancisce all'art. 1 il divieto di discriminazione tra uomo e donna e prevede l'adozione di misure conseguenti. Di significativa importanza anche le novità introdotte con le leggi sulle "quote di genere" in ambito elettorale (legge 23 Novembre 2012 n. 215- Disposizioni per il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni).

Lo squilibrio di genere nella ricerca risale ai percorsi educativi, universitari e professionali ove persistono forme di segregazione orizzontale, specialmente nei settori scientifici tradizionalmente maschili e con una significativa varietà di dati in relazione alle diverse aree disciplinari.

Se è vero che in termini generali nel settore della formazione superiore la presenza femminile appare significativa, essa è in ogni caso sotto-rappresentata negli ambiti delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione e più ampiamente nei settori dell'innovazione tecnologica legati alla quarta rivoluzione industriale: qui le donne restano in buona parte sottorappresentate nelle stime delle giovani professionalità disponibili all'ingresso immediato nel mercato del lavoro (è il caso, ad esempio, dei percorsi di studio in computer science and informatics, o agli sviluppi professionalizzanti legati all'intelligenza artificiale nei più diversi contesti).

I trend della formazione accademica e della ricerca in ambito scientifico registrano miglioramenti, assestamenti e storie di successo. Sul tema le più recenti rilevazioni mostrano un sostanziale equilibrio di genere nei dottorati di ricerca e un graduale aumento nel numero di donne che ricoprono le più alte posizioni accademiche, ma siamo ben lontani dal raggiungere posizioni di parità e, per siffatte motivazioni, negli ultimi anni sono cresciuti gli interventi delle Istituzioni europee ed internazionali per favorire il cambiamento culturale.

L'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea ed è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) delle Nazio-

ni Unite.

La parità di genere nella ricerca e nell'apprendimento assicura che i sistemi di ricerca e innovazione possano supportare società democratiche ed eque.

Inoltre, una positiva correlazione tra la capacità di innovazione di un Paese e l'indice di uguaglianza di genere è indicatore di maggiore sviluppo.

Mentre le ragioni di questa correlazione possono essere multifattoriali, la parità di genere avvantaggia la ricerca e l'innovazione in diversi modi:

- contribuisce a migliorare la qualità e l'impatto della ricerca e dell'innovazione, assicurandosi che rifletta e sia rilevante per l'intera società;
- crea ambienti di lavoro migliori che consentano ricerca e apprendimento di buona qualità ed aiuta a massimizzare il potenziale e i talenti di tutto il personale e degli studenti;
- aiuta ad attrarre e trattenere i talenti garantendo che tutto il personale possa essere sicuro che le loro abilità saranno valutate e riconosciute in modo equo e appropriato.

Per siffatte motivazioni, la Commissione europea, sulla base delle risultanze dei lavori del Working Group sull'Eguaglianza di Genere in Ricerca ed Innovazione, ha individuato l'eguaglianza di genere quale priorità trasversale del Programma Horizon Europe.

Il Consiglio dell'Unione Europea nelle sue conclusioni sulla Nuova Area di Ricerca Europea (ERA) nel Dicembre 2020 ha richiamato l'attenzione della Commissione e degli Stati Membri ad adottare ogni azione in grado di promuovere l'eguaglianza di genere, incluso l'adozione dei Gender Equality Plan (GEP) e l'integrazione della dimensione di genere nelle attività di R&I.

Dal 2022 la Commissione europea ha sancito l'obbligatorietà dell'adozione del GEP per tutti gli Enti che intendano partecipare ed attuare progetti di R&I finanziati dall'Unione europea.

Analogamente il Governo Italiano ha previsto l'obbligo di adozione per i soggetti che beneficiano di risorse nel contesto del Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (P.N.R.R.).

Il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan (GEP) della Neuromed è il documento adottato con la finalità di promuovere la valorizzazione e la piena partecipazione di tutte le donne dell'istituto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza attraverso una serie di azioni coerenti da perseguire lungo l'arco del triennio 2024-2026.

1.1 La metodologia di lavoro

La metodologia di lavoro adottata per la redazione del Gender Equality Plan (GEP) ha come principali obiettivi la valutazione del contesto di

genere all'interno dell'organizzazione e la definizione di azioni concrete per ridurre progressivamente eventuali disuguaglianze identificate. La redazione del Gender Equality Plan della Neuromed si basa su precise direttive stabilite dalla Commissione Europea nel programma Horizon Europe. I dati a supporto dell'indagine sono stati categorizzati in base alle cinque macroaree di indagine del programma, offrendo una struttura chiara e organizzata per l'analisi e lo sviluppo del piano suddivisa in:

1. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
2. Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
3. Equilibrio tra vita privata e lavorativa e cultura organizzativa;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca;
5. Contrasto alla violenza di genere, inclusa la prevenzione delle molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Il processo che ha caratterizzato la redazione del Gender Equality Plan si articola in due fasi principali, che costituiscono anche la struttura del documento:

- La prima fase riguarda l'analisi dello stato dell'arte riguardo le tematiche di genere, che è stata condotta attraverso una raccolta qualitativa e quantitativa di dati sulle diverse aree di indagine di Horizon. Tale analisi ha permesso di ottenere una chiara overview della struttura organizzativa, dei processi decisionali, delle politiche interne e della cultura aziendale, rilevando il livello di integrazione delle tematiche relative alla parità di genere all'interno del Neuromed e le eventuali aree di miglioramento.
- Ma più di una volta anche prima sono stati definiti obiettivi specifici per ciascuna area tematica di Horizon. Per ogni obiettivo sono state individuate una o più linee di intervento che il Neuromed si impegna ad implementare, le tempistiche di riferimento ed il relativo Key Performance Indicator (KPI) da utilizzare per il monitoraggio negli anni successivi.

L'orizzonte temporale del Piano, in linea con le best practice, è stato sviluppato su base triennale tra il 2024 e il 2026.

2.

IRCCS Neuromed



2 L'IRCCS NEUROMED

L'Istituto Neurologico Mediterraneo Neuromed è un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (I.R.C.C.S.), centro di rilevanza nazionale e di altissima specializzazione per patologie afferenti alla **Neurochirurgia, Neurologia, Neuroriabilitazione** e tutte le applicazioni relative alle **Neuroscienze** in cui sono utilizzabili la **Neuroradiologia**, l'**Angiocardioneurologia** e la **Chirurgia Vascolare**.

La vita dell'Istituto, i suoi risultati, i suoi successi, sono fondati sulla stretta collaborazione tra i tre cuori pulsanti che lo compongono: **Cura, Ricerca, Didattica**. Ogni giorno i reparti clinici del **Neuromed** offrono prestazioni sanitarie di altissimo livello, accompagnate da un'assistenza sempre attenta ai bisogni del paziente e dei suoi familiari. Dalla prevenzione alla diagnosi, dalla terapia alla riabilitazione, un cammino che punta sempre all'eccellenza.

Allo stesso tempo, ogni giorno i ricercatori **Neuromed** offrono il loro impegno, la loro intelligenza e la loro passione per trovare strade innovative. Una ricerca di livello internazionale, confermata da costanti successi scientifici. Infine, l'Istituto Neuromed ha un ruolo attivo e importante nell'insegnamento e nella formazione, che si associa ai compiti primari di assistenza e ricerca.

Convenzionato con il SISTEMA SANITARIO NAZIONALE (SSN), l'Istituto di Pozzilli detiene al suo interno tre cuori pulsanti strategicamente interconnessi tra loro: clinica, ricerca e formazione.

Neuromed ospita un centro ospedaliero di eccellenza che svolge attività di **ricerca, di diagnosi e di cura** nell'ambito dei disturbi neurologici, delle patologie neurochirurgiche e oncologiche correlate, delle malattie croniche degenerative e di quelle rare del sistema nervoso. L'Istituto vanta centri ultraspecialistici per il trattamento dei disturbi neurologici specifici, dotati di strumentazioni diagnostiche e chirurgiche estremamente avanzate e di altissima qualità nonché di laboratori e tecnologie all'avanguardia.

L'I.R.C.C.S. Neuromed è un Istituto sanitario in grado di fornire servizi ad elevato valore aggiunto perseguendo l'eccellenza in ogni attività: dall'assistenza al paziente, alla ricerca biomedica e sanitaria, alla didattica e formazione, alla comunicazione e divulgazione scientifica. Una *mission* che trae la sua forza da valori ben precisi da ricondurre alla qualità, all'eccellenza e all'umanizzazione e rispetto per i pazienti e i loro familiari.

Principi fondamentali dell'Istituto

- **EGUAGLIANZA**
I servizi sono erogati secondo regole uguali per tutti, senza distinzione di sesso, razza, lingua, ceto sociale, religione, opinioni politiche.
- **IMPARZIALITÀ**
I servizi sono erogati adottando verso gli utenti comportamenti obiettivi, equi e imparziali.
- **CONTINUITÀ**
I servizi sono erogati in maniera continuativa, nella modalità di funzionamento definite da norme e regolamenti nazionali e regionali.
- **DIRITTO DI SCELTA**
L'utente ha diritto di scegliere il soggetto erogatore nell'ambito del Servizio Sanitario Regionale.
- **APPROPRIATEZZA**
Le prestazioni sono appropriate quando risultano, al tempo stesso, pertinenti rispetto alle esigenze delle persone, alle circostanze ed ai luoghi; valide da un punto di vista tecnico-scientifico, accettabili per gli utenti e per gli operatori.
- **PARTECIPAZIONE**
Ai singoli cittadini ed alle Associazioni è garantita la partecipazione alla gestione del servizio pubblico nelle modalità descritte nella presente Carta.
- **EFFICACIA ED EFFICIENZA**
L'efficacia è la capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati; l'efficienza è la capacità di ottenere i migliori risultati possibili sulla base delle risorse disponibili: entrambe vengono perseguite con forza dalla struttura e dal suo personale.

2.1. BREVE CRONISTORIA DELL'ISTITUTO

1976: L'Istituto Neurologico Mediterraneo Neuromed è stato fondato il 2 febbraio 1976 con il nome di Casa di Cura Sanatrix con sede a Venafro (Isernia). Tale denominazione è stata modificata, nel 1995, con quella attuale.

1983: Nel 1983 l'Istituto ha ottenuto il primo riconoscimento come Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) finalizzato allo studio delle Neuroscienze e alla cura delle malattie del Sistema Nervoso Centrale e Periferico.

1994: Dal 1994 è operativa una convenzione con l'Università "Sapienza" di Roma per la gestione di parte delle attività cliniche e di ricerca dell'Istituto.

2002: Nel 2002 nasce la Fondazione Neuromed, ente senza scopo di lucro, le cui finalità sono l'elaborazione e la realizzazione di programmi di formazione professionale e di educazione sanitaria nonché l'attuazione di programmi di supporto all'Università e la divulgazione dei risultati della ricerca scientifica di base e di quella traslazionale nel campo delle neuroscienze.

2005: Viene confermato il riconoscimento IRCCS con Decreto del Ministro della Salute (D.M.) del 15 febbraio 2005. Sempre nel 2005, INM Neuromed adotta il Primo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D. Lgs. 231/2001. Verrà insediato, altresì, il Primo Organismo di Vigilanza quale organo di Controllo.

2007: Le riconferme ministeriali seguono con il D.M. del 12 gennaio 2007, il D.M. 9 dicembre 2015, che riconoscono Neuromed quale IRCCS specializzato nello studio delle Neuroscienze e nella cura delle malattie del sistema nervoso centrale e periferico.

2017: Neuromed inaugura l'innovativa Piattaforma Ambulatoriale, una struttura compatibile con l'ambiente e con le esigenze dei nostri pazienti. In questo innovativo edificio gli elevati standard di sicurezza incontrano la stabilità, l'ecosostenibilità e il bisogno di confort dell'utenza. Particolare cura è stata data al fattore umano per migliorare la qualità di vita dei pazienti. È stata creata inoltre una "terapia intensiva aperta" per consentire ai caregivers di essere sempre al fianco dei loro parenti o amici.

2018: Con il D.M. 5 dicembre 2018, e, da ultimo, il D.M. del 09.08.2021 è stato esteso e confermato il riconoscimento del carattere scientifico anche al Polo di ricerca e innovazione Neurobiotech, in Caserta, in Viale Thomas Alva Edison, quale secondo centro ricerche dell'IRCCS Neuromed.

2021: INM Neuromed adotta in nuova stesura il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ex D. Lgs. 231/2001. È stato insediato un Organismo di Vigilanza quale organo di Controllo.

2024: INM Neuromed persegue il suo impegno in favore della GENDER EQUALITY ed anche per il biennio 2024/26 riceve tre bollini rosa attribuiti dall'Osservatorio per la Salute della Donna ONDA.

2.2. LE SEDI

IRCCS Neuromed

Neuromed - Sede ospedaliera - Pozzilli

L'IRCCS Neuromed rappresenta, oggi, una realtà di rilievo internazionale e di alta specializzazione, dove operano in sinergia ricerca scientifica e attività cliniche per la diagnosi e cura dei disturbi neurologici, delle patologie neurochirurgiche e oncologiche, delle malattie croniche, degenerative e di quelle rare del Sistema Nervoso Centrale (SNC) e Periferico.

L'IRCCS Neuromed, inoltre, rappresenta ormai da anni un Centro ospedaliero di eccellenza, punto di riferimento di tutto il centro-sud Italia.

L'Ospedale dell'IRCCS Neuromed, localizzato nel centro di Pozzilli (IS), in Via Atinense 18, dispone di 308 posti letto autorizzati ed accreditati, di cui 156 in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale (SSN), utilizzati parte in regime di ricovero per i casi clinici più complessi e parte in Day Hospital.

L'attenzione al comfort degli ambienti, accompagnata dall'efficienza del personale e dall'utilizzo di tecnologie di ultima generazione, sono gli strumenti attraverso i quali all'IRCCS Neuromed si persegue un unico obiettivo: la salute e il benessere del paziente. Infatti, grazie ai migliorati standard tecnologici e di ricovero, l'Istituto offre nuove e più promettenti prospettive di diagnosi, cura e ricerca clinica: un'adeguata conoscenza non solo dei meccanismi ma anche delle loro caratteristiche cliniche, strumentali e di risposta ai trattamenti è, infatti, una premessa basilare affinché le conoscenze della moderna ricerca scientifica si trasformino in effettivo vantaggio per gli ammalati. Inoltre, l'ambiente altamente specialistico, l'avanguardia delle tecnologie e delle apparecchiature diagnostiche e terapeutiche utilizzate, la dimensione "a misura di paziente" che caratterizza l'ospedale, fanno sì che Neuromed abbia un tasso di mobilità attiva costantemente in crescita (mobilità attiva superiore all'85% nel 2016), caratteristica pressoché unica in ambito nazionale.

Parco Tecnologico Neuromed

Il Parco Tecnologico - Pozzilli

Il Parco tecnologico, sito in località Camerelle di Pozzilli, accoglie i laboratori di ricerca di base dell'IRCCS Neuromed integrati con l'Area didattica/formativa in tre diverse strutture costituenti una vera e propria 'Cittadella della Ricerca'.

Un centro di ricerche all'avanguardia, dislocato su oltre 50.000 metri quadri e dotato delle più moderne strutture ed attrezzature per l'attuazione di progetti di ricerca di rilievo regionale, nazionale ed internazionale.

Numerosi i ricercatori di fama internazionale che lavorano o collaborano con l'Istituto e che rappresentano l'inestimabile valore scientifi-

co dello stesso, proiettato su una scala planetaria. Nel suo complesso, l'I.R.C.C.S. Neuromed affronta le malattie neurologiche con un approccio olistico multidisciplinare, dallo studio delle basi molecolari all'epidemiologia descrittiva, dalla ricerca alla clinica; dalla valutazione di nuove tecniche neurochirurgiche alle problematiche della riabilitazione neurologica mediante lo studio dei meccanismi biologici e fisiologici del recupero del danno neurologico; dallo studio dei fattori genetici dello stroke, allo studio del determinismo dell'ipertensione arteriosa o dell'utilizzo delle tecnologie di neuroimaging.

Polo di Innovazione Neurobiotech

Polo di ricerca ed innovazione tecnologica - NEUROBIOTECH - CASERTA

Il Polo di ricerca ed innovazione tecnologica Neurobiotech nasce a Caserta quale estensione del Centro ricerche di Pozzilli per ospitare laboratori ad elevato contenuto di innovazione, allo scopo di strutturare un hub di ricerca clinica impegnato nello studio di nuove prospettive per la salute personalizzata. Il centro ospita tra l'altro, laboratori di epigenetica, per poter valutare l'impatto degli stili di vita e dell'ambiente sulla salute. Particolare enfasi viene data alla genetica delle malattie rare, anche di interesse pediatrico-infantile.

I laboratori sono integrati da una piattaforma "Big Data" per la raccolta, analisi ed elaborazione dati clinici, biologici, genetici, ambientali e di imaging finalizzati allo studio di malattie neurodegenerative su base oncologica e cardiovascolare. Sono integrati nel Polo i laboratori di neurocibernetica, di neuroimmagini, di biomeccanica e Brain Computer Interface.

Neurobiotech rappresenta, inoltre, una vera research community, dove altre Istituzioni, Università e Centri di Ricerca nazionali ed esteri, Aziende condividono facilities ed attività ricerca ed innovazione

Polo Didattico Neuromed

Polo Didattico Neuromed - Pozzilli

La didattica è, oltre all'attività di assistenza medica e alla ricerca, uno dei tre pilastri dell'IRCCS Neuromed. Le attività si svolgono nel nuovo Polo Didattico che sorge in via dell'Elettronica, Pozzilli (IS): una struttura moderna e attrezzata per lo svolgimento dei corsi di laurea, per le attività di educazione continua in medicina (CORSI ECM), per la formazione obbligatoria, per i master di I e II livello e per la scuola di specializzazione PSICOMED. Inoltre l'attività di didattica medica è rivolta ai medici specializzandi, mediante la definizione di rapporti di convenzione con alcune scuole di specialità post-laurea dell'Università 'La Sapienza' di Roma e dell'Università di Tor Vergata. Scopo dell'attività didattica è di fornire l'ambiente educativo adeguato agli studenti delle discipline e delle specialità interessate, agli allievi della scuola infermieri e degli altri istituti, oltre a costituire uno stimolo ed un'opportunità di aggiornamento per tutto il personale.

2.3. IL MODELLO DI GOVERNANCE DELL'ISTITUTO NEUROMED

“Neuromed” ha adottato un Modello di amministrazione e controllo classico. Segnatamente, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione (di seguito anche “C.d.A.”), formato da n. 5 amministratori in carica, di cui un Presidente. Il 40% è rappresentato da donne.

Al C.d.A. spettano i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione, tranne, oltre alle materie riservate dalla legge alla competenza dei soci, le seguenti materie per modifica dei patti statutari ai sensi dell’art. 2479, primo comma cc:

- a) L’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili;
- b) La nomina, se prevista nell’atto costitutivo, degli amministratori;
- c) La nomina nei casi previsti dall’articolo 2477 dei sindaci e del presidente del collegio sindacale o del soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti;
- d) Le modificazioni dell’atto costitutivo;
- e) La decisione di compiere operazioni che comportano una sostanziale modificazione dell’oggetto sociale determinato nell’atto costitutivo o una rilevante modificazione dei diritti dei soci. La firma sociale e la rappresentanza legale di fronte ai terzi ed in giudizio, in ogni grado di giurisdizione, spetta al Presidente del C.d.A. ovvero all’Amministratore Delegato.

La Società è dotata di un Collegio Sindacale, formato da n. 5 Sindaci in carica, di cui un Presidente.

Gli organi decisionali ed istituzionali sono rappresentati da:

- 1. PRESIDENTE
- 2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
- 3. DIREZIONE SCIENTIFICA
- 4. DIREZIONE SANITARIA
- 5. DIREZIONE AMMINISTRATIVA
- 6. COLLEGIO SINDACALE
- 7. COMITATO DI CONTROLLO del D.Lgs 231 del 2001
- 8. COMITATO ETICO

2.4. COMPOSIZIONE DI GENERE DEL PERSONALE

La struttura organizzativa assunta dall'IRCCS Neuromed è di tipo funzionale in quanto l'azienda è suddivisa in aree omogenee per ambito di attività.

Tenuto conto della *mission* precipua di un Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico, la struttura organizzativa dell'IRCCS Neuromed è stata concepita per garantire la massima integrazione fra attività assistenziali e attività di ricerca, prevedendo una organizzazione in dipartimenti clinico scientifici, i quali coordinano le attività delle Unità Operative Complesse che si sviluppano all'interno di aree funzionali.

Il personale

Il numero complessivo del personale dell'IRCCS NEUROMED è pari a n. 564 unità di cui n. 298 donne, con una rappresentanza femminile in percentuale del 53%, prevalentemente nell'area sanitaria e della ricerca.

La rappresentanza femminile nel Consiglio d'Amministrazione (CdA) è attualmente pari al 40% (1 donna su % componenti) e la Direzione operativa è affidata ad una donna con deleghe del CdA.

Per quanto concerne le figure apicali, le Unità Operative di Ricerca vedono un equo bilanciamento uomo/donna ed in ogni caso la partecipazione delle donne alle attività di RI è pari al 60%.

Nei servizi amministrativi, analogamente, si riscontra l'affidamento della responsabilità dell'Ufficio del Personale, dell'Ufficio Segreteria Scientifica, dell'Ufficio Finanza e dell'Ingegneria Clinica a donne.

I dati dell'IRCCS sono, pertanto, piuttosto confortanti rispetto alla media nazionale, ma, tuttavia, possono essere intraprese ulteriori azioni per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro ed implementare una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati differenza di genere.

Particolarmente interessante per il nostro Gender Plan è l'equilibrio di genere nel settore della ricerca che presenteremo di seguito in maniera dettagliata.

Numeri ricercatori 2024

79 donne e 78 uomini

Pubblicazioni in primo nome 2024

25 donna con un Impact factor totale di 128.52

49 uomo con un Impact factor totale di 229.80



Questo dato suggerisce un equilibrio di genere nel settore della ricerca, dato confermato anche dalla presenza di donne principal investigator in progetti finanziati sia dal Ministero della Salute che da altri enti.



- Nel 2024 sono state **2** le donne **principal investigator** per progetti finanziati dal **Ministero della Salute**



- Nel 2024 sono state **2** le donne **principal investigator** per progetti finanziati da **altri enti**

N. ricercatori:

2022 – 42;

2023 – 54.

2024 – 78.

N. ricercatrici:

2022 – 58;

2023 – 75.

2024 – 79.

N. pubblicazione in primo nome – Donna:

2022 – 50 con un Impact factor totale di 341.26;

2023 – 29 con un Impact factor totale di 203.70.

2024 – 25 con un Impact factor totale di 128.52.

N. pubblicazione in primo nome – Uomo:

2022 – 52 con un Impact factor totale di 315.99;

2023 – 29 con un Impact factor totale di 371.40.

2024 – 49 con un Impact factor totale di 229.80.

N. progetti finanziati dal Ministero della Salute

Principal Investigator (donna):

2022: 2 (ruolo IRCCS Capofila) – 4 (ruolo IRCCS Partner);

2023: 5 (ruolo IRCCS Capofila) – 3 (ruolo IRCCS Partner).

2024: 2

N. progetti finanziati dal Ministero della Salute

Principal Investigator (uomo):

2022: 3 (ruolo IRCCS Capofila) – 9 (ruolo IRCCS Partner);

2023: 5 (ruolo IRCCS Capofila) – 6 (ruolo IRCCS Partner).

2024: 0

N. progetti finanziati da altri enti

Principal Investigator (donna):

2022: 2 (ruolo IRCCS Capofila) – 3 (ruolo IRCCS Partner);

2023: 4 (ruolo IRCCS Partner).

2024: 2

N. progetti finanziati da altri enti

Principal Investigator (uomo):

2022: 3 (ruolo IRCCS Capofila) – 3 (ruolo IRCCS Partner);

2023: 2 (ruolo IRCCS Partner).

2024: 0

3.

Gender Equality Plan Neuromed



3.1. OBIETTIVI DEL GEP NEUROMED ED AREE DI AZIONE

Lo sviluppo ed implementazione del Gender Plan Neuromed ha seguito le seguenti 4 fasi:

1. **Audit:** raccolta dati separati per genere, individuazione dei problemi, carrellata della legislazione esistente e delle risorse disponibili;
2. **Planning: definizione degli obiettivi e delle azioni e policies (con relative tempistiche) per la loro realizzazione;**
3. **Implementazione: implementazione delle attività, che includono formazione, azioni di capacity-building, nonché campagne per aumentare la visibilità del GEP all'interno e all'esterno dell'organizzazione;**
4. **Valutazione:** revisione dei risultati ottenuti, raccolta feedback, processo di apprendimento necessario per correggere/riformulare il GEP per il ciclo successivo.

Nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Commissione europea per la redazione del Gender Equality Plan, il Piano proposto include 4 *'building blocks'* con le seguenti caratteristiche:

- è un documento pubblico approvato dai vertici dell'organizzazione in seno al Consiglio d'Amministrazione e pubblicato sul sito aziendale www.neuromed.it;
- dispone di risorse ed expertise dedicati per la sua implementazione, avvalendosi del gruppo di lavoro costituito dall'Ufficio del personale, Direzione Operativa, Direzione Scientifica, Polo didattico, Ufficio R&S;
- prevede un sistema di raccolta dati separati per genere e utilizzati ai fini del Piano;
- Includere attività di formazione formazioni e altre azioni di sensibilizzazione alle tematiche legate alla parità di genere.

Inoltre, ha considerato le 5 aree tematiche che assicurano la qualità del piano e che riguardano:

- Equilibrio lavoro-vita privata e una cultura aziendale inclusiva.
- Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione.
- Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera.
- Inclusione della questione di genere all'interno dei programmi di ricerca e insegnamento.
- Misure contro la violenza di genere sul luogo di lavoro.

Nella Tabella che segue, sono indicate, per ciascuna Area Tematica le azioni previste e gli obiettivi da raggiungere:

Tabella 1 Obiettivi e azioni delle aree tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere GEP NEUROMED Biennio 2024-2026		
Area Tematica 2022-2024	Obiettivi	Azioni
AT1- Equilibrio di genere nella leadership e progressione di carriera	Rafforzare il parere decisionale del genere sottorappresentato	Raccolta dati Monitoraggio dell'equilibrio di genere
AT2- Parità di genere nelle assunzioni	Promuovere le pari opportunità nella crescita professionale	Monitoraggio del conferimento degli incarichi wed incentivazione assunzione femminile a parità di merito
AT3- Promuovere e supportare le donne - Equilibrio vita lavoro	Migliorare l'organizzazione del lavoro per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Implementare una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età e differenza di genere	Monitoraggio necessità delle lavoratrici e definizione di azioni di supporto
AT4- Raccolta e monitoraggio dati	Dati disaggregati per sesso/ genere su personale	Rendicontazione annuale basata su indicatori
AT5- Modificare le scelte linguistiche	Evitare scelte che possano avere effetti discriminatori anche involontari	Monitoraggio impatto scelte linguistiche ed eventuale modifica atti laddove necessario
AT6- Formazione e sensibilizzazione	Rafforzamento delle reti e network	Incontri dedicati per il personale e gli operatori esterni Definizione di progettualità comuni anche nell'ambito di programmi europei

3.2. EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA

Il processo di valutazione relativo alla parità di genere ha riguardato anche un'analisi approfondita degli strumenti aziendali in materia di diritto del lavoro, con particolare attenzione a politiche supplementari adottate dalla struttura per consentire una maggiore conciliazione tra vita privata e professionale.

A tal proposito, si è condotta un'indagine preliminare delle misure messe a disposizione dall'Istituto, seguita da una valutazione dei dati riguardanti l'utilizzo degli strumenti di diritto dei lavoratori da parte di uomini e donne dipendenti all'interno dell'organizzazione. Tra questi strumenti, figurano il congedo parentale, le disposizioni della legge 104 destinate ai soggetti con disabilità e la modalità di lavoro part time. Vi è una leggera differenza nell'utilizzo di tali strumenti da parte di uomini e donne.

Neuromed, nel perseguire l'equilibrio tra vita professionale e privata del personale, concede alcune convenzioni:

- **Cura della salute:** numerosi sono gli open day organizzati per il personale e per i loro familiari per prenderci cura della salute.
- **Presa in carico della prole:** Convenzione con Asilo "Il Mondo dei Balocchi" Srl sito in Via Boschetto 32 - 86077 Pozzilli
- **Cura ed estetica:**
 - Convenzione per il Servizio di parrucchiere, Amedeo HAIR-STYLIST sita in via San Marciano 9, 86079 Venafrò (IS)
 - Convenzione con la Palestra, Venafrana Box ASD sita in Via Colonna Giulia 356, 86079 Venafrò (IS)
 - Convenzione con Ottica Rebecca SRLS sita in via Aldo Moro snc, 86077 Pozzilli
- **Cura psicologica:** è attivo da dicembre il Consulto psicologico gratuito per il personale con la dott.ssa Camilla Pellegrino:
 - le sedute avranno una durata di 45 minuti;
 - le sedute saranno attive dal 5 dicembre 2024 a settimane alterne per 2 giovedì al mese dalle ore 9:00 alle ore 13:00;
 - per prenotare la seduta nel rispetto della privacy di ciascun dipendente si potrà inviare una email direttamente all'esperta: camilla.pellegrino@libero.it

3.3. INIZIATIVE E RICONOSCIMENTI GENDER EQUALITY

Numerose sono le iniziative svolte per il personale Neuromed. Ha inoltre intrapreso diverse iniziative e attività di sensibilizzazione, con lo scopo di promuovere una migliore comprensione delle specificità di salute legate al tema della Gender Equality. A questo proposito sono state adottate queste misure di welfare di seguito riassunte_

- **Sconto del 20 % sulle tariffe relative alle prestazioni di solvenza presso le cliniche aderenti al Network Neuromed.**
- **Posti riservati al personale per open day e corsi di formazione ECM.**
- **Possibilità di rimodulazione dell'orario lavorativo in accordo con le esigenze aziendali.**

Nel 2025 sono stati organizzati numerosi "open day" ed eventi sui temi legati alla qualità di genere e alla salute del dipendente.

Come ad esempio eventi correlati alla salute della donna e dell'uomo, giornate della donazione del sangue, eventi legati alla salute mentale "IOSNO", a questo proposito ci impegniamo ad organizzare anche per l'anno prossimo eventi legati alla salute del personale e alla parità di genere.

3.4. MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Nel biennio 2024-2026 abbiamo intenzione di organizzare incontri e campagne social sul tema della violenza sessuale, affrontando sia quella da sconosciuto, da conosciuto, stupro coniugale, da utilizzo di droghe e sostanze psicotiche e stupro di gruppo.

Abbiamo anche l'intenzione di organizzare un incontro con le scuole per diffondere l'informazione sugli anticoncezionali post violenza e il loro utilizzo anche in caso di violenza domestica. Inoltre veicoleremo anche le campagne e le iniziative organizzate dalla Fondazione Onda, infatti l'IRCCS Neuromed fa parte degli Ospedali del Network ed ha ricevuto 3 Bollini Rosa.

Inoltre uno dei focus di prevenzione riguarderà in particolare la salute mentale al femminile affrontando in particolare le tematiche della depressione e ansia nei cicli vitali femminili (sindrome premestruale, gravidanza e puerperio, climaterio e menopausa).

<https://bollinirosa.it/ospedale/neuromed-i-r-c-c-s/>



I.R.C.C.S. NEUROMED



Ospedale

Via Atinense 18 - 86077 Pozzilli (IS)

Tel. +39 0865.9291 CUP +39 0865.929600 [anche su WhatsApp](#) 

Prenotazioni online: <https://www.neuromed.it/prenotazioni/>

Referti online: <https://referti.neuromed.it/login.html>



Centro Ricerche - Parco Tecnologico

Via dell'Elettronica - 86077 Pozzilli (IS)

Tel. +39 0865.915321

direzionescientifica@neuromed.it



Neurobiotech - Polo di Ricerca e Innovazione

Viale Thomas Alva Edison - 81100 Caserta

Tel. +39 0823.1548814

www.neurobiotech.it



Polo Didattico

Via dell'Elettronica - 86077 Pozzilli (IS)

Tel. +39 0865.915408

segreteriaipolodidattico@neuromed.it



www.neuromed.it

