



**LA NOSTRA
FAMiGLIA**
CURA RIABILITAZIONE E RICERCA
DALLA PARTE DEI BAMBINI

BILANCIO DI GENERE

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione il 13 dicembre 2023

Sommario

1. INTRODUZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO	2
2. NOTA METODOLOGICA E AZIONI DI PROMOZIONE DELLE POLITICHE DI GENERE.....	2
3. L'ASSOCIAZIONE "LA NOSTRA FAMIGLIA" E LA SEZIONE SCIENTIFICA IRCCS "EUGENIO MEDEA"	3
4. LA MISSIONE DELL'ASSOCIAZIONE E DELLA SEZIONE SCIENTIFICA	4
5. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ASSOCIAZIONE E DELLA SUA SEZIONE SCIENTIFICA	4
6. IL CONTESTO INTERNO E LE AZIONI DI PROMOZIONE DELLE POLITICHE DI GENERE	5
7. CONCLUSIONI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO PER GLI ANNI FUTURI.....	12

1. INTRODUZIONE E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La parità di genere è riconosciuta come uno straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti e urgenti dell'agenda di sviluppo sostenibile e progresso dei Paesi: le Nazioni Unite hanno indicato la parità di genere come il quinto dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030, l'Unione Europea ha promosso uno Strategic Engagement sulla *Gender Equality* per il triennio 2016-2019 e una nuova Strategia per il quinquennio 2020-2025.

La Commissione europea sottolinea come l'azione legislativa possa aiutare a: favorire la presenza delle donne nelle posizioni decisionali; migliorare le opportunità di conciliazione tra lavoro e vita privata sul posto di lavoro; integrare la dimensione di genere nella progettazione di politiche e misure normative rilevanti per rendere la parità tra donne e uomini una realtà entro e oltre i confini di ciascun Paese, in modo che tutti possano avere le stesse opportunità nella vita, indipendentemente dal genere.

Per questo, negli ultimi anni il legislatore ha posto particolare attenzione, nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività.

A livello nazionale, il Governo ha adottato una Strategia nazionale con cui si impegna a raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE-27.

La centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia da SARS-COV2. Il Piano, infatti, individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

Concretamente ciascuna delle 6 Missioni contiene alcune linee di intervento che possono favorire la parità di genere.

Nello specifico, la partecipazione ai Progetti nazionali comporta in capo ai soggetti attuatori l'adozione, entro il 31.12.2023, di un Bilancio di Genere e la produzione e trasmissione all'Ente Coordinatore/Hub, di un Piano di Uguaglianza di Genere, in analogia al Gender Equality Plan (GEP), prerequisito previsto per tutti i progetti Horizon Europe.

Pertanto, pur in assenza di un obbligo normativo di redazione per le Strutture sanitarie private e per gli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico, in considerazione della propria partecipazione e ammissione a diversi progetti di ricerca PNRR e PNC, l'Associazione "La Nostra Famiglia" e la sua sezione scientifica IRCCS "E. Medea" ha deciso di intraprendere il percorso di rilettura delle azioni previste nel proprio Gender Equality Plan in una prospettiva di genere.

2. NOTA METODOLOGICA E AZIONI DI PROMOZIONE DELLE POLITICHE DI GENERE

In data 17 maggio 2022 l'Associazione "La Nostra Famiglia" ha adottato il Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024.

Con tale documento è stato definito un programma affinché possano essere messi in campo progetti e azioni che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del plurilinguismo, ecc. per l'Associazione "La Nostra Famiglia" e per la sua Sezione Scientifica "Eugenio Medea".

In particolare, seguendo le indicazioni emanate dalla Commissione Europea, sono state individuate 5 aree prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;

- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ogni area, nel GEP sono stati definiti più obiettivi declinati in più azioni, che saranno presentati nella sezione 6 del presente documento in forma di schede-obiettivo sintetiche.

L'adozione di un bilancio di genere rappresenta un ulteriore tassello nel percorso di consapevolezza e monitoraggio della dimensione di genere nei diversi ambiti di azione individuati nel GEP, per evitare che le stesse vengano realizzate in maniera frammentata ed occasionale.

L'obiettivo è quindi quello di integrare i due documenti, affinché il bilancio di genere si ponga nella duplice veste di strumento di valutazione *ex post* di decisioni e azioni già realizzate (c.d. *gender auditing*) e strumento di programmazione delle decisioni e azioni da adottare per il futuro (c.d. *gender budgeting*), attraverso l'analisi e la classificazione delle azioni secondo le seguenti categorie:

- neutrali (codice 0): relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere;
- dirette a ridurre la disuguaglianza di genere (codice 1): relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- sensibili (codice 2): relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne.

3. L'ASSOCIAZIONE "LA NOSTRA FAMIGLIA" E LA SEZIONE SCIENTIFICA IRCCS "EUGENIO MEDEA"

L'Associazione "La Nostra Famiglia" è un Ente Ecclesiastico civilmente riconosciuto con D.P.R. n. 765 del 19/06/1958.

Si contraddistingue per:

- la vasta rete di strutture di riabilitazione;
- la lunga e accreditata esperienza nell'ambito delle disabilità dell'età evolutiva.

L'Associazione è presente in 6 Regioni italiane (Campania, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Puglia, Veneto) con 28 sedi e collabora con l'Organismo di Volontariato per la Cooperazione Internazionale la Nostra Famiglia (OVCI), presente in 5 Paesi nel mondo.

Si prende cura di bambini e ragazzi, sia con quadri patologici di estrema gravità, come gli stati vegetativi e le pluriminorazioni, sia con situazioni meno gravi, a rischio psicopatologico o di svantaggio sociale.

L'Associazione "La Nostra Famiglia" si occupa di:

- cura e riabilitazione delle persone con disabilità, soprattutto in età evolutiva;
- ricerca scientifica e studio delle problematiche mediche, psicologiche e psicoeducative delle varie disabilità, attraverso l'attività dell'Istituto Scientifico "Eugenio Medea", sua sezione scientifica;
- accoglienza di bambini con grave disagio familiare in attesa di affido o adozione, bambini e adolescenti soli o con disagio socio-ambientale;
- gestione di centri diurni e residenziali per persone adulte con disabilità;
- formazione professionale e universitaria di operatori di servizi alle persone;
- sensibilizzazione e promozione della cultura dell'inclusione.

L'Istituto Scientifico "Eugenio Medea", sezione scientifica de "La Nostra Famiglia", che ha ottenuto il riconoscimento di Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico nel 1985 nell'ambito della medicina della riabilitazione, è oggi l'unico Istituto Scientifico italiano riconosciuto per la ricerca e la riabilitazione nello specifico ambito dell'età evolutiva.

L'Istituto è presente in 3 Regioni sul territorio nazionale:

- Lombardia, sede centrale di Bosisio Parini (Lc);
- Veneto, sede di Conegliano (Tv);
- Friuli Venezia Giulia, sede di Pasian di Prato (Ud).

L'IRCCS "Eugenio Medea" si caratterizza per:

- un'ampia casistica in Italia nell'ambito delle disabilità neurologiche e neuropsichiche nell'età dello sviluppo, grazie alla rete dei centri di riabilitazione de "La Nostra Famiglia";
- l'ampiezza del campo d'azione clinico-scientifico, dalla genetica e dalle neuroimmagini agli aspetti di carattere sociale relativi alla riabilitazione;
- l'approccio multidisciplinare degli specialisti e degli operatori professionali;
- l'alto profilo di dotazioni tecnologiche avanzate in campo diagnostico e terapeutico;
- l'elevato standard degli ambienti di ricovero e di cura;
- la stretta connessione tra le diverse sedi IRCCS sia per quanto concerne gli assetti gestionali e organizzativi, sia per quanto riguarda le linee guida e i protocolli clinici concernenti le patologie di riferimento.

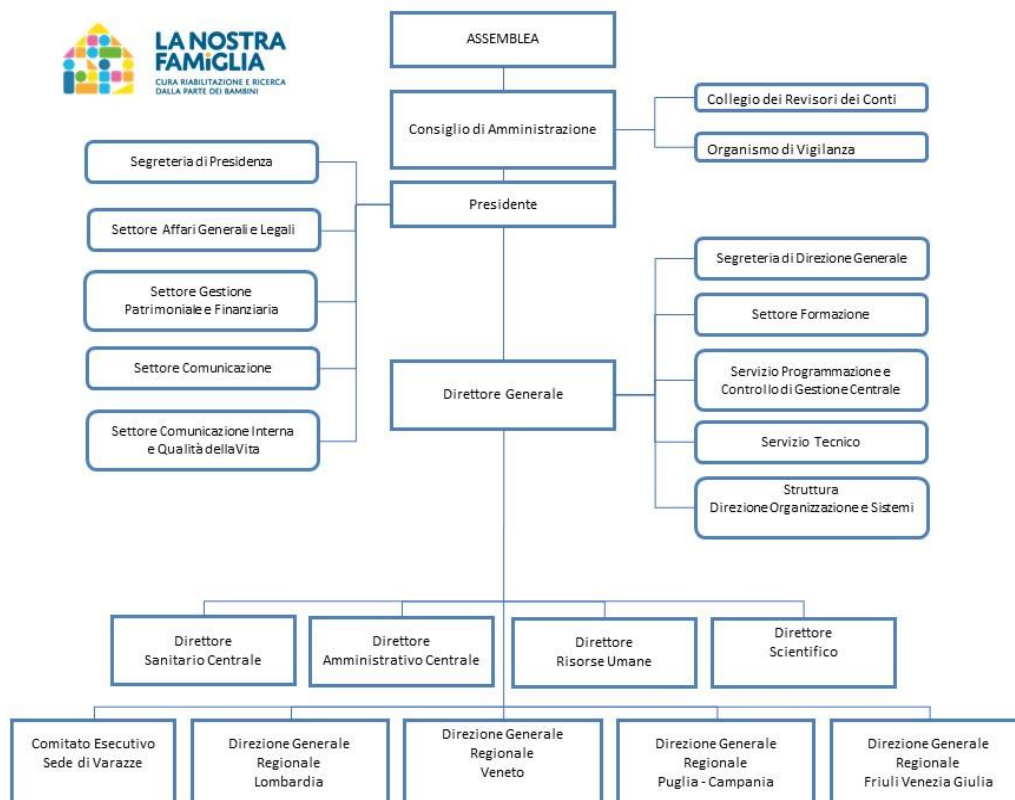
L'attività di ricerca è articolata all'interno di quattro linee di ricerca.

4. LA MISSIONE DELL'ASSOCIAZIONE E DELLA SEZIONE SCIENTIFICA

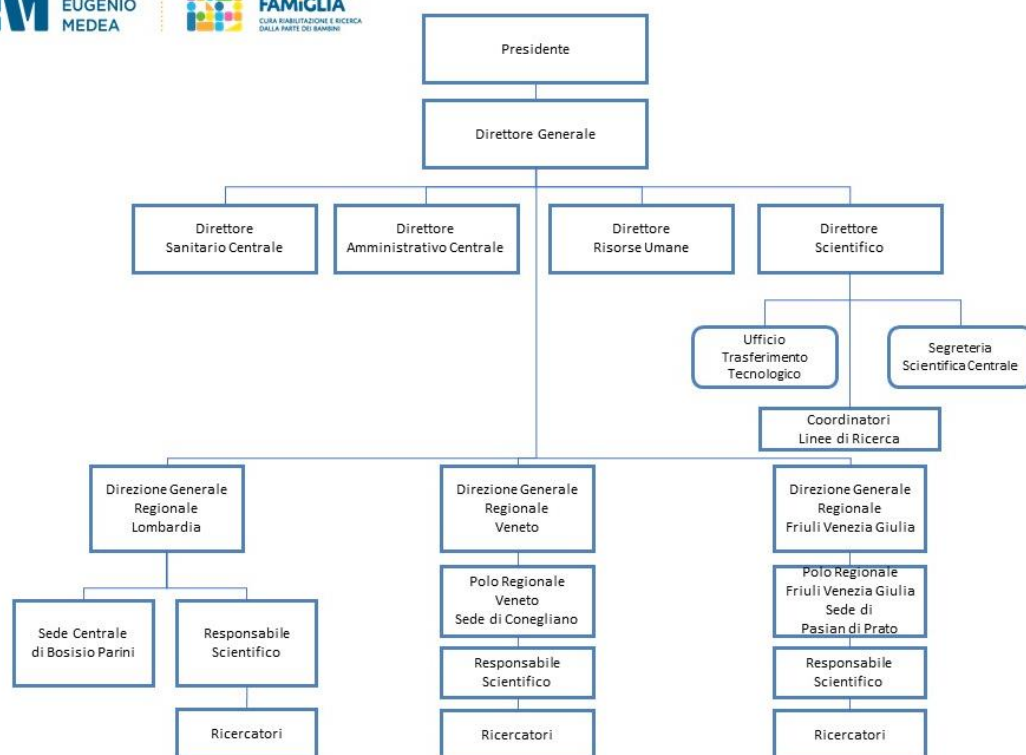
La Missione dell'Associazione è quella di tutelare la dignità e migliorare la qualità della vita – attraverso specifici interventi di riabilitazione – delle persone con disabilità, specie in età evolutiva. "La Nostra Famiglia" intende farsi carico non solo della disabilità in quanto tale, ma anche della sofferenza personale e familiare che l'accompagna. Si propone di dare il proprio contributo allo sviluppo della ricerca e delle conoscenze scientifiche nel campo delle patologie neurologiche e neuropsichiche dell'età evolutiva. Attraverso l'attività formativa, contribuisce alla preparazione personale e valoriale di operatori impegnati in servizi di istruzione sanitari e socio-sanitari (Cfr. Documento di Missione anno 2018).

5. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ASSOCIAZIONE E DELLA SUA SEZIONE SCIENTIFICA

ORGANIGRAMMA DELL'ASSOCIAZIONE



ORGANIGRAMMA DELLA SEZIONE SCIENTIFICA



6. IL CONTESTO INTERNO E LE AZIONI DI PROMOZIONE DELLE POLITICHE DI GENERE

Sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione Europea, il GEP dell'Associazione si è sviluppato in 5 aree prioritarie di intervento.

Per ciascuna area, di seguito sono presentate le azioni, gli obiettivi, gli attori coinvolti, gli indicatori e le *timeline* di implementazione.

AREA TEMATICA	OBBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	INDICATORI	TIMELINE
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Attivare un progetto pilota di lavoro agile (smart working), all'interno di poli/sedi/unità operative a campione, anche dopo la conclusione dello stato di emergenza sanitaria da Covid-19	(i) Istituzione di Commissione ad hoc; (ii) Determinazione dei criteri per l'accesso al progetto pilota; (iii) Interpello rivolto ai dipendenti e alle dipendenti afferenti uno dei poli/sedi/unità operative pilota, le cui figure professionali siano compatibili con lo smart working; (iv) Valutazione delle richieste ricevute ed	Direttore delle Risorse Umane; Direttore Amministrativo Regionale Lombardia; Responsabile del Settore Comunicazione e interna e qualità della vita; Psicologo del Lavoro per	Attuale adesione dei lavoratori alla possibilità di effettuare smart working in virtù della normativa agevolativa introdotta a causa dello stato di emergenza sanitaria e numero di lavoratori/lavoratrici che aderiranno al progetto pilota	(i), (ii), (iii) luglio 2022; (iv) agosto 2022; (v) settembre 2022; (vi) dicembre 2022

		individuazione dei/delle dipendenti idonei/e al progetto sperimentale; (v) Inizio del progetto; (vi) Valutazione finale	Regione Lombardia		
	Migliorare il riconoscimento istituzionale del principio di uguaglianza e non discriminazione	(i) predisposizione di "Linee guida sul linguaggio inclusivo" per una comunicazione interna ed esterna dell'Associazione più inclusiva e uniforme; (ii) inserimento nel Codice Etico di un paragrafo specifico sul principio di non discriminazione; (iii) inserimento nelle procedure già in essere delle raccomandazioni volte ad incrementare il numero di relatrici/moderatrici nei corsi/convegni organizzati dall'Associazione	Responsabile del Settore Comunicazione e interna e qualità della vita; Responsabile del Settore Comunicazione e; Direttore Settore Organizzazione e; Referente Settore Affari Generali e Legali	Numero di procedure e/o modulistica attualmente in uso che già prevedano raccomandazioni specifiche in tema di uguaglianza di genere e numero di procedure e/o modulistica aggiornate con l'inserimento di tale tema	(i) 2022; (ii) 2023; (iii) 2024

Obiettivi implementati

OBIETTIVO	ATTIVITÀ SVOLTE	CODICE
Attivare un progetto pilota di lavoro agile (smart working), all'interno di poli/sedi/unità operative a campione, anche dopo la conclusione dello stato di emergenza sanitaria da Covid-19	(i) Istituzione di Commissione ad hoc	1
	(ii) Determinazione dei criteri per l'accesso al progetto pilota	1
	(iii) Interpello rivolto ai dipendenti e alle dipendenti afferenti uno dei poli/sedi/unità operative pilota, le cui figure professionali siano compatibili con lo smart working	1
	(iv) Valutazione delle richieste ricevute ed individuazione dei/delle dipendenti idonei/e al progetto sperimentale	1
	(v) Inizio del progetto	1
	(vi) Valutazione finale	1

SMART-WORKING anno 2022	nr. Dipendenti			nr. di giorni			Ore		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
FRIULI VENEZIA GIULIA	8	2	10	457	18	475	2.943,89	131,25	3.075,14
San Vito	3	2	5	200	18	218	1.032,26	131,25	1.163,51
Pasian	5		5	257		257	1.911,63		1.911,63
LIGURIA	1		1	12		12	90,00		90,00
Varazze	1		1	12		12	90,00		90,00
LOMBARDIA	241	72	313	3.765	909	4.674	23.434,27	6.514,61	29.948,88
Ponte Lambro	6	3	9	155	43	198	860,82	300,75	1.161,57
Vedano Olona	2		2	33		33	217,00		217,00
Bosisio Parini	218	68	286	3.334	859	4.193	20.926,12	6.168,36	27.094,48
Castiglione	2		2	42		42	281,50		281,50
Como CAR	1		1	1		1	7,00		7,00
Carate Brianza	2		2	12		12	72,00		72,00
Sesto SG	4		4	16		16	98,25		98,25
Como	2		2	162		162	911,50		911,50
Cislago	1	1	2	4	7	11	19,08	45,50	64,58
Lecco	3		3	6		6	41,00		41,00
PUGLIA		1	1		11	11		42,83	42,83
Ostuni		1	1		11	11		42,83	42,83
VENETO	2	2	4	17	135	152	113,00	881,25	994,25
Conegliano		2	2		135	135		881,25	881,25
Vicenza	1		1	12		12	81,50		81,50
Pieve di Soligo	1		1	5		5	31,50		31,50
Totale complessivo	252	77	329	4.251	1.073	5.324	26.581,16	7.569,94	34.151,10

SMART-WORKING GENNAIO-OTTOBRE 2023	nr. Dipendenti			nr. di giorni			Ore		
	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE	F	M	TOTALE
FRIULI VENEZIA GIULIA	5		5	186		186	1.025,18		1.025,18
San Vito	2		2	79		79	324,93		324,93
Pasian	3		3	107		107	700,25		700,25
LOMBARDIA	90	9	99	2.172	327	2.499	13.799,68	2.472,25	16.271,93
Ponte Lambro	2		2	128		128	693,00		693,00
Vedano Olona		1	1		3	3		25,50	25,50
Bosisio Parini	86	8	94	1.917	324	2.241	12.382,18	2.446,75	14.828,93
Sesto SS	1		1	6		6	47,00		47,00
Como	1		1	121		121	677,50		677,50
VENETO		2	2		189	189		1.312,00	1.312,00
Conegliano		2	2		189	189		1.312,00	1.312,00
Totale complessivo	95	11	106	2.358	516	2.874	14.824,86	3.784,25	18.609,11

OBIETTIVO	ATTIVITÀ SVOLTE	CODICE
Migliorare il riconoscimento istituzionale del principio di uguaglianza e non discriminazione	(i) predisposizione* di “Linee guida sul linguaggio inclusivo” per una comunicazione interna ed esterna dell’Associazione più inclusiva e uniforme	2

*Le “Linee guida sul linguaggio inclusivo” sono state predisposte, ma non ancora adottate.

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	INDICATORI	TIMELINE
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Acquisire la Certificazione della parità di genere di cui alla L. 05 novembre 2021 n. 162, compatibilmente con il contenuto dei relativi decreti attuativi, che verranno pubblicati	(i) Istituzione di un Gruppo di lavoro permanente per lo sviluppo e l’attuazione delle politiche dell’Associazione finalizzate ad assicurare i parametri minimi per il conseguimento della certificazione (ii) acquisizione della certificazione e relativo mantenimento	Gruppo di lavoro del GEP	Dati previsti dalla L. 162/2021	(i) 2022; (ii) 2023 e 2024

	Favorire la parità di genere nel raggiungimento di posizioni manageriali e di middle management attraverso l'arricchimento delle competenze dei lavoratori dell'Associazione e rispetto alle soft skill indispensabili per ricoprire tali ruoli	Realizzazione di giornate di mentoring e/o workshop in ambito di formazione continua dei lavoratori e delle lavoratrici	Direttore Generale; Direttore delle Risorse Umane; Direzioni Generali Regionali; Responsabile Settore Formazione	Rappresentanza paritaria (es. ciascun sesso è rappresentato nella misura almeno del 40%) di personale che ricopra posizioni apicali e monitoraggio annuale di tali dati	2023 e 2024
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

Obiettivi implementati

OBIETTIVO	ATTIVITÀ SVOLTE	CODICE
Favorire la parità di genere nel raggiungimento di posizioni manageriali e di middle management attraverso l'arricchimento delle competenze dei lavoratori dell'Associazione rispetto alle soft skill indispensabili per ricoprire tali ruoli	Realizzazione di giornate di mentoring e/o workshop in ambito di formazione continua dei lavoratori e delle lavoratrici	0

Il 21 e 22 settembre 2022 è stato erogato il corso dal titolo "Comunicazione efficace e gestione dei conflitti nei processi di cambiamento" rivolto a n. 17 partecipanti con qualifica di coordinatori/trici e responsabili afferenti all'area amministrativa, di cui n. 7 donne e n. 10 uomini.

AREA TEMATICA	OBIETTIVO*	AZIONE	ATTORI	INDICATORI	TIMELINE
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Garantire una corretta parità di genere nell'ambito delle azioni di recruiting del personale	Impostare gli annunci di reclutamento e i bandi di concorso dell'Associazione rispettando le linee guida sul linguaggio inclusivo per una comunicazione interna ed esterna	Gruppo di lavoro del GEP	Numero di annunci e bandi di concorso pubblicati nel rispetto di tali linee guida	2023 e 2024

*L'obiettivo è in fase di implementazione.

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	INDICATORI	TIMELINE
Integrazione delle dimensioni di genere nei contenuti della ricerca	Favorire la parità di genere nei gruppi di ricerca	(i) Report contenente le percentuali di equilibrio di genere nei team di ricerca che hanno partecipato a bandi competitivi negli ultimi cinque anni (dal 2018 in avanti) e (ii) suo aggiornamento	Direzione Scientifica; Responsabili Scientifici di Polo e Coordinatori delle Linee di ricerca	Rappresentanza paritaria nei gruppi di ricerca (es. ciascun sesso è rappresentato nella misura almeno del 40%), attraverso un incremento percentuale rispetto ai valori di partenza; numero di Sperimentatori Principali/Responsabili Scientifici di progetti di ricerca, di ciascun genere per ambito disciplinare/scientifico, con una soglia di almeno il 40% per ciascuno di essi	(i) 2022; (ii) 2023 e 2024
	Favorire l'equilibrio di genere nella composizione del Comitato Etico	Verifica dello stato dell'arte e produzione di raccomandazione indirizzata all'organo di nomina dei membri del Comitato Etico (Consiglio di Amministrazione dell'Associazione "La Nostra Famiglia"), nonché al Presidente del Comitato Etico	Gruppo di Lavoro del GEP	monitoraggio del rispetto delle raccomandazioni; alternanza di genere alla Presidenza e Vice-Presidenza dello Comitato Etico; pubblicazione delle percentuali di equilibrio di genere nel Comitato Etico	2022, 2023 e 2024

Obiettivi implementati

OBIETTIVO	ATTIVITÀ SVOLTE	CODICE
Favorire la parità di genere nei gruppi di ricerca	(i) Report contenente le percentuali di equilibrio di genere nei team di ricerca che hanno partecipato a bandi competitivi negli ultimi cinque anni (dal 2018 in avanti)	1
	(ii) aggiornamento Report	1

Di seguito si riportano i dati emersi dai Report 2022 e 2023.

Professione	2022				2023			
	F		M		F		M	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Medico	42	75	14	25	29	78	8	22
Psicologo	36	72	14	28	26	81	6	19
Biologo	13	68	6	32	9	56	7	44
Ingegnere	4	44	5	56	3	43	4	57
Professioni sanitarie	7	78	2	22	1	33	2	67
Altre Professioni	3	50	3	50	0	0	2	100
Totale	105	70	44	30	68	70	29	30

Rappresentazione di genere dei ricercatori comunicati al ministero tramite workflow

Professione	2022				2023			
	F		M		F		M	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Medico	36	63	21	37	7	35	13	65
Psicologo	36	61	23	39	11	73	4	27
Biologo	15	75	5	25	8	100	0	0
Ingegnere	13	62	8	38	7	50	7	50
Professioni sanitarie	1	100	0	0	1	100	0	0
Altre Professioni	0	0	12	100	1	25	3	75
Totale	101	59	69	41	35	56	27	44

Rappresentazione di genere dei ricercatori che hanno presentato progetti in risposta a un bando competitivo

Per guidare la lettura delle tabelle sopra riportate, si precisa che i dati espressi in colore rosso rappresentano i casi in cui la distribuzione dei generi devia significativamente dalla parità.

L'obiettivo 2 "Favorire l'equilibrio di genere nella composizione del Comitato Etico" non è più perseguibile in conseguenza dell'intervenuta riforma dei Comitati Etici.

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	INDICATORI	TIMELINE
Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di violenza di genere (comprese le molestie sessuali) all'interno dell'Associazione e sensibilizzazione e sul tema delle molestie e della violenza di genere	(i) includere una definizione di violenza di genere, bullismo e molestie, comprese le molestie sessuali nei documenti dedicati al rischio aggressioni e prevedere indici di monitoraggio specifici per questo tipo di aggressioni; (ii) pubblicazione di una pagina dedicata al tema nel sito istituzionale; (iii) promozione del tema anche attraverso i canali social	Direttore Settore Organizzazioni e Sistemi, Nucleo di lavoro dedicato all'analisi del rischio aggressioni in Associazione, Responsabile Settore Comunicazione interna e qualità della vita	Numero di segnalazioni di aggressioni di genere e relativo monitoraggio	(i) 2022 (ii) 2023 (iii) 2024

Obiettivi implementati

OBIETTIVO	ATTIVITÀ SVOLTE	CODICE
Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di violenza di genere (comprese le molestie sessuali) all'interno dell'Associazione e sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza di genere	(i) includere una definizione di violenza di genere, bullismo e molestie, comprese le molestie sessuali nei documenti dedicati al rischio aggressioni e prevedere indici di monitoraggio specifici per questo tipo di aggressioni	2

Tra le azioni per la prevenzione delle aggressioni/violenza nell'ambito sanitario, in data 04.04.2023, l'Associazione ha adottato la procedura denominata *"Mappatura, analisi e gestione delle aggressioni sul lavoro"* all'interno della quale, dopo aver chiarito le definizioni di *Violenza* ed *Aggressione*, quest'ultima viene ulteriormente distinta nelle seguenti tipologie:

- di natura predatoria: sono intenzionali e normalmente sono condotte per infrangere norme e regole organizzative, possono essere finalizzate alla sottrazione di un bene economico o materiale. Anche le manifestazioni aggressive legate alla sessualità o alla discriminazione razziale sono di natura predatoria;
- di natura relazionale emotiva: possono essere parte di un comportamento reattivo ad un isolamento indotto, di natura relazionale (diffusa tra gli adolescenti, che include il bullismo) e emotiva che si accompagna a volte ad un dis-controllo degli impulsi e ad una reattività emotiva scarsamente modulata, sia per ragioni legate alla intensità del tratto "reattività" sia alla precarietà delle capacità di controllo cognitivo. In questi casi la manifestazione aggressiva, pur rimanendo tale, è frutto di azioni incontrollabili, a volte trattasi di reazioni difensive, sempre inappropriate anche se non sempre intenzionali. Rientrano in questa categoria le aggressioni manifestate dai pazienti/utenti in carico presso l'Associazione, esempio quelle legate alla gestione di comportamenti problema nei soggetti disabili.

Inoltre, all'interno del modulo dedicato alle segnalazioni che gli operatori coinvolti in episodi di aggressione possono inviare all'Associazione, è prevista l'elencazione dei seguenti sottotipi dell'aggressione predatoria:

- Infrazione regole
- Bene economico
- Sessuale
- Razziale
- Altro

Si fa presente che dall'adozione del non si sono registrate segnalazioni di aggressioni predatorie afferenti al sottotipo "sessuale".

7. CONCLUSIONI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO PER GLI ANNI FUTURI

Il primo Bilancio di genere dell'Associazione è stato elaborato attingendo alle informazioni e ai dati per come disponibili, rappresentando gli aspetti e le tematiche più significative, assicurando allo stesso tempo il contenuto minimo di un Bilancio di genere.

Trattandosi di una prima esperienza, si ritiene di aver compiuto concretamente un primo passo per offrire spunti di riflessione e sollecitazioni interessanti che vanno oltre la mera rappresentazione statica della "fotografia di genere" che emerge dall'analisi dei dati legati alle azioni previste dal Gender Equality Plan dell'ente.

I dati emersi sono frutto delle politiche e delle azioni perseguite in adempimento al GEP, sono stati raccolti e analizzati per la prima volta in ottica di genere ed hanno fornito risultati su cui focalizzare l'attenzione per porre le basi di un'attenta analisi sulle possibili azioni ulteriormente necessarie per il contenimento/rimozione delle disuguaglianze.

A conclusione del lavoro sono emerse alcune necessità:

- creare maggiore sinergia tra tutti i Gruppi di Lavoro incaricati all'interno del GEP di contribuire a definire e realizzare obiettivi di uguaglianza di genere come obiettivi di performance, integrando, anche di concerto con la *governance* di Istituto, obiettivi di performance legati al tema dell'uguaglianza di genere e in particolare alla conciliazione, al benessere lavorativo, al contrasto alle discriminazioni e alla diffusione della cultura di genere e di valorizzazione delle differenze;
- valutare una tempistica per la redazione del prossimo Bilancio di genere che sia allineata ai tempi delle diverse procedure dell'Associazione;
- migliorare la base formativa e informativa dell'Associazione affinché la prospettiva di genere non resti una politica a sé stante.

In conclusione, avendo ben chiaro che si possa sempre fare meglio, si ritiene opportuno condividere un'altra categoria di dati, ovvero il numero di lavoratori e lavoratrici che fruiscono di un contratto di lavoro *part-time* in Associazione, dati non direttamente collegati alle azioni intraprese in esecuzione del GEP, ma che dimostrando una chiara volontà di proseguire un percorso già intrapreso fin dalla sua costituzione.

	AL 31.12.2021					AL 31.12.2022					AL 30.11.2023				
	F		M		TOTALE	F		M		TOTALE	F		M		TOALE
	n	%	n	%		n	%	n	%		n	%	n	%	
Contratto tempo pieno	966	78	270	22	1236	977	79	264	21	1241	975	80	248	20	1223
Contratto part-time	862	95	48	5	910	856	95	48	5	904	838	93	51	7	899
Totale	1828	85	318	15	2146	1833	85	312	15	2145	1813	86	299	14	2112

I dati qui riportati dimostrano come l'Associazione, nella promozione delle pari opportunità, si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alle proprie attività, indipendentemente dal genere, anche offrendo una risposta concreta al bisogno di conciliazione famiglia-lavoro per andare incontro alle esigenze delle famiglie nei periodi più complessi della loro vita (ad esempio per la gestione di figli piccoli, per l'assistenza a parenti malati o anziani etc.).