



IRCCS
EUGENIO
MEDEA



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

BILANCIO DI GENERE

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione il 23 febbraio 2026

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.....	14

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, europeo e nazionale, 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 far sì che l'Italia raggiunga 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 secondo il rapporto 2024 (i risultati dell'Indice pubblicati nel 2024 si riferiscono principalmente a dati del 2022) la vede 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, 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 già 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, già dall'anno 2023, 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 avviato nel 2023, che prosegue con il presente bilancio di genere, 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.

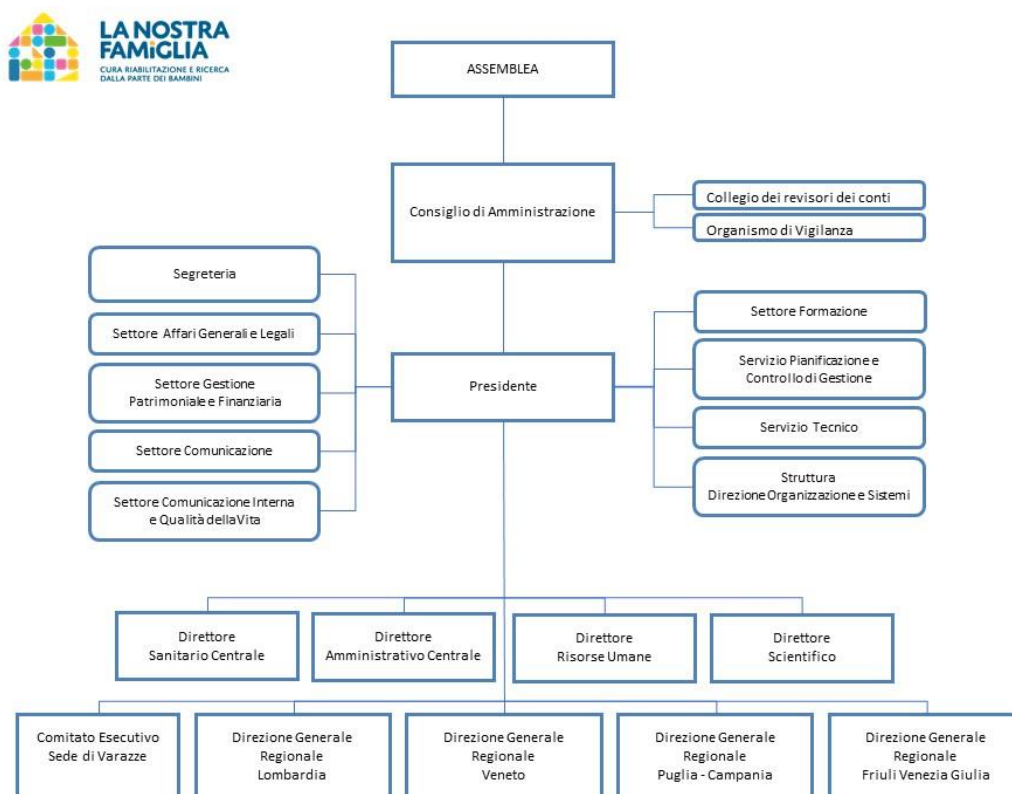
L'attività di ricerca è articolata all'interno di quattro linee di ricerca.

4. LA MISSIONE DELL'ASSOCIAZIONE E DELLA SEZIONE SCIENTIFICA

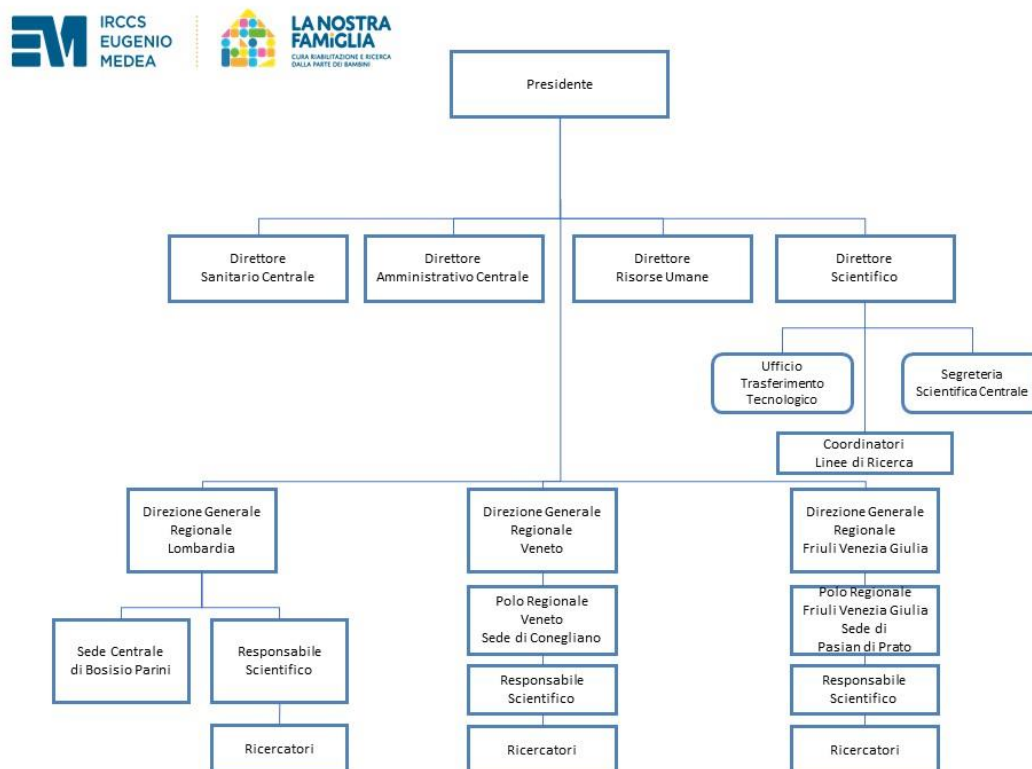
La Missione dell'Associazione è quella di tutelare la dignità e migliorare la qualità della vita – attraverso specifici interventi di riabilitazione – delle persone con disabilità, specie in età evolutiva. "La Nostra Famiglia" intende farsi carico non solo della disabilità in quanto tale, ma anche della 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	OBIETTIVO	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	Direttore delle Risorse Umane; Direttore Amministrativo Regionale Lombardia; Responsabile del Settore Comunicazione 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

		richieste ricevute ed 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 gennaio-ottobre 2024	nr. Dipendenti			nr. di giorni			Ore		
	F	M	TOT.	F	M	TOT.	F	M	TOT.
FRIULI VENEZIA GIULIA	3	-	3	121	-	121	564,50	-	564,50
San Vito	2	-	2	95	-	95	364,00	-	364,00
Pasian	1	-	1	26	-	26	200,50	-	200,50
LOMBARDIA	64	10	74	2.476	505	2.981	15.161,62	3.855,75	19.017,37
Ponte Lambro	1	2	3	89	16	105	511,00	123,25	634,25
Castiglione	1	-	1	11	-	11	71,50	-	71,50
Bosisio Parini	60	8	68	2.250	489	2.739	13.876,12	3.732,50	17.608,62
Sesto S.G.	1	-	1	3	-	3	25,50	-	25,50
Como Amb.	1	-	1	123	-	123	677,50	-	677,50
VENETO	-	3	3	-	222	222	-	1.546,00	1.546,00
Conegliano	-	3	3	-	222	222	-	1.546,00	1.546,00
Totale complessivo	67	13	80	2.597	727	3.324	15.726,12	5.401,75	21.127,87

SMART WORKING gennaio-novembre 2025	Nr. Dipendenti			Nr. Di giorni			Ore		
	F	M	TOT	F	M	TOT	F	M	TOT
FVG	3	0	3	87	0	87	533,00	0	533,00
SAN VITO AL T.	1	0	1	32	0	32	146,00	0	146,00
PASIAN DI PRATO	2	0	2	55	0	55	387,00	0	387,00
LOMBARDIA	84	12	96	3211	478	3689	19315,63	3606,00	22921,63
PONTE LAMBRO	3	1	4	100	5	105	653,25	38,75	692,00
BOSISIO PARINI	67	11	78	2857	473	3330	17253,88	3567,25	20821,13
CASTIGLIONE	3	0	3	62	0	62	396,50	0	396,50
CARATE BRIANZA	8	0	8	13	0	13	73,25	0	73,25
SESTO S.G.	1	0	1	20	0	20	67,25	0	67,25
COMO AMB.	1	0	1	155	0	155	847,50	0	847,50
LECCO	1	0	1	4	0	4	24,00	0	24,00
VENETO	1	3	4	4	302	306	30,50	2049,00	2079,50
CONEGLIANO	1	3	4	4	302	306	30,50	2049,00	2079,50
TOTALE COMPLESSIVO	88	15	103	3302	780	4082	19879,13	5655,00	25534,13

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
	(ii) inserimento** nel Codice Etico di un paragrafo specifico sul principio di non discriminazione;	2
	(iii) inserimento nelle procedure già in essere delle raccomandazioni volte ad incrementare il numero di relatrici/moderatrici nei corsi/convegni organizzati dall’Associazione***	1

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

**Il Codice Etico è in fase di aggiornamento.

***Di seguito si riportano:

- i numeri di relatori e relatrici intervenuti/e nei corsi di formazione aziendale (strategica e tecnico-professionale, è esclusa tutta la formazione obbligatoria e non che prevede fornitori esterni e di conseguenza la scelta del docente non è in capo al Settore Formazione) organizzati dal Settore formazione dell’Associazione da gennaio a novembre 2025.

GENERE DOCENTI	N. DOCENTI	N. ORE DI FIRMAZIONE	N. EVENTI FORMATIVI
FEMMINE	55	316,5	47
MASCHI	20	136	27
TOTALE	75	452,5	

- i numeri di relatori e relatrici intervenuti/e nei convegni organizzati dal Settore Convegni dell’Associazione nel 2024 e sino a novembre 2025.

Titolo del convegno	Anno	Relatori Maschi	Relatori Femmine
Gli strumenti della comunicazione aumentativa alternativa: individuazione, training individuale, generalizzazione nei contesti	2024	0	4
Malattie rare: parliamoci	2024	5	18
Dolore e disabilità in età pediatrica	2024	10	6
Differenze individuali nel disturbo dello spettro autistico nei primi anni di vita: nuove prospettive di ricerca e implicazioni cliniche	2024	5	8
Le Distrofie dei Cingoli: parliamo di terapie	2025	6	11
Disturbi del neurosviluppo: nuove prospettive della ricerca per nuovi percorsi di cura	2025	7	13

Pur in mancanza di raccomandazioni specifiche, dalla disamina dei dati emerge una predominanza di relatrici.

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	INDICATORI	TIMELI NE
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

*Si precisa che in data 14 aprile 2025 è intervenuta una modifica dell'organigramma aziendale, con la soppressione della posizione di Direttore Generale e assunzione delle relative funzioni e compiti da parte della Presidenza. Pertanto, nella lettura del presente documento, i riferimenti al Direttore Generale sono da intendersi validi fino alla predetta data.

Obiettivi implementati

OBIETTIVO	ATTIVITÀ SVOLTE	CODICE
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	2

In data 1 agosto 2024, il Direttore Generale ha proceduto ad integrare il Gruppo di Lavoro dedicato al Gender Equality Plan, con n. 3 ulteriori componenti, scegliendo figure suggerite dalla norma UNI-PDR 125/2022 al fine di garantire l'unitarietà e uniformità del lavoro e inserire anche la gestione di tale certificazione nell'unico metodo di gestione dell'Associazione. Nello specifico si tratta del Direttore delle Risorse Umane dott. Emilio Tettamanti, del Responsabile del Sistema di Gestione, ing. Paolo Bovone e di un membro del Settore Organizzazione, dott.ssa Emanuela Epifani, oltre allo stesso Direttore Generale.

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

Nel corso del 2025 è proseguito il corso dal titolo *"La leadership adattiva"* erogato *on line* e rivolto a n. 85 partecipanti che rappresentano il middle management dell'Associazione, di cui n. 55 donne e n. 30 uomini, conclusosi il 5 novembre 2025.

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	TIMELI NE
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/Respons abili Scientifici di progetti di ricerca, di ciascun genere per ambito disciplinare/scient ifico, 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

* Obiettivo non più perseguibile in conseguenza dell'intervenuta riforma dei Comitati Etici.

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 relativi ai bandi competitivi per il periodo intercorrente tra gennaio 2018 dicembre 2025.



Le figure riportano il rapporto F/M per diversi gruppi di ricercatori e diverse suddivisioni. Il rapporto viene riportato in scala logaritmica. I valori positivi indicano una prevalenza del genere femminile mentre i valori negativi indicano una prevalenza maschile.

Nel Pannello "Tutti i progetti/ricercatori" sono riportati i rapporti per tutti i ricercatori e per i PI dei progetti presentati nell'arco di tempo compreso tra il 2018 e il 2025. Si evidenzia in entrambi i casi una netta prevalenza femminile che però è molto meno pronunciata se si guardano solo PI.

Nel Pannello "Suddivisi per anno" sono invece riportati i rapporti per i PI dei progetti presentati per ciascun anno, ulteriormente suddivisi in base al fatto che il progetto sia stato approvato, non approvato o ancora in attesa di valutazione. Anche in questo caso la prevalenza è quasi sempre femminile ad eccezione del caso

dei progetti del 2018 non approvati. In generale però si osserva una tendenza ad un progressivo riequilibrio tra i generi nel corso degli anni.

Nel Pannello "Suddivisi per polo" i rapporti sono suddivisi in base al polo in cui ciascun ricercatore svolge la sua attività. Nella prima colonna (color mattone) è riportato il rapporto tra i generi per tutti i ricercatori del polo (in base a quelli registrati nel workflow della ricerca). Nelle colonne successive i rapporti relativi ai ricercatori che hanno presentato progetti come PI, suddivisi in base all'esito del progetto come nel caso precedente. Si evidenzia per i poli di Brindisi e Conegliano una sostanziale parità di genere se si guardano tutti i ricercatori. Tale parità si perde, in questo caso con netta prevalenza maschile, se si guardano i rapporti per i progetti.

Nel pannello "Suddivisi per qualifica" i rapporti sono suddivisi in base alla qualifica professionale del ricercatore. Ancora, nella prima colonna, sono riportati i rapporti per tutti i ricercatori, mentre in quelle successive quelli dei PI di progetti. Anche in questo caso la tendenza è quella di una prevalenza femminile che è più marcata tra coloro che hanno presentato progetti rispetto al totale.

AREA TEMATICA	OBIETTIVO	AZIONE	ATTORI	INDICATORI	TIMELI NE
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 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

Si fa presente che nel 2025 non si sono registrate segnalazioni di aggressioni predatorie afferenti al sottotipo “sessuale”.

Le azioni (ii) e (iii) sono in fase di attuazione.

7. CONCLUSIONI E AZIONI DI MIGLIORAMENTO PER GLI ANNI FUTURI

Il 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.

A partire dall'esperienza del primo Bilancio di genere dello scorso anno, si ritiene di aver compiuto concretamente un ulteriore 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:

- migliorare la 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.

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				
	30.11.2025				
	F		M		TOTALE
	N	%	N	%	
contratto a tempo pieno	991	80	245	20	1236
contratto part time	850	93	61	7	911
totale	1841		306		2147

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.).

Questi dati si inseriscono in un contesto sociale generale in cui si conferma che sono più spesso le donne degli uomini a ricorrere a forme di lavoro part-time o flessibili per rispondere ad esigenze di bilanciamento tra vita privata e lavoro, soprattutto nel caso in cui ci siano figli minori, persone con disabilità o persone anziane di cui prendersi cura. In quest'ottica, è intenzione dell'Associazione adottare strategie per consentire una piena valorizzazione delle risorse.

Da un lato l'ente può agire al proprio interno, offrendo strumenti di flessibilità organizzativa, e dall'altro può essere soggetto promotore e di pressione (aggregazione della domanda delle singole persone) sulle istituzioni del territorio per spronarle a fornire servizi pubblici come asili nido o residenze per anziani, infrastrutture e politiche di valore sociale.