Fondazione Don Carlo Gnocchi Onlus
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

GENDER EQUALITY PLAN
(Piano per la Parità di Genere)

Triennio 2022-2024

Fondazione Don Carlo Gnocchi Onlus
Milano, Italia

Il Direttore Generale
Dr. Francesco Converti

Data: Milano, 26 settembre 2022

INDICE

1. INTRODUZIONE
2. LO SCENARIO ATTUALE DELLA FONDAZIONE DON GNOCCHI
   2.1. LE AREE DI ATTIVITÀ CLINICA E CLINICO-ASSISTENZIALE
   2.2. LA RICERCA IN FONDAZIONE
   2.3. LA FORMAZIONE
   2.4. DATI SIGNIFICATIVI DELLA FONDAZIONE
3. DATI DEL PERSONALE DELLA FONDAZIONE DON GNOCCHI ONLUS
4. IMPLEMENTAZIONE DEL GENDER EQUALITY PLAN IN FONDAZIONE DON CARLO GNOCCHI

1. INTRODUZIONE

La Fondazione Don Gnocchi fu istituita settant'anni fa dal sacerdote milanese don Carlo Gnocchi - oggi Beato - per assicurare nel dopoguerra cura, riabilitazione e integrazione sociale a bambini e giovani mutilati e poliomielitici.

La Fondazione ha progressivamente **ampliato nel tempo il proprio raggio d'azione e la propria attività**, continuando a rispondere - spesso con soluzioni innovative e sperimentali - ai **bisogni emergenti** delle **persone più fragili.**

Nel quadro dell'ordinamento sociosanitario del Paese, la Fondazione si ispira ai principi della carità cristiana, declinando negli scenari di oggi i valori di don Gnocchi e stabilendo opportune forme di collegamento, partecipazione e cooperazione con istituzioni nazionali e internazionali aventi analoghe finalità.

Grazie a un modello distintivo, finalizzato alla **presa in carico globale del paziente nel suo percorso sociosanitario**, oggi la Fondazione Don Gnocchi accoglie, cura e assiste:

- **bambini e ragazzi con ogni forma di disabilità**, affetti da complesse patologie congenite o acquisite;
- **pazienti di ogni età che necessitano di interventi riabilitativi** in ambito neurologico, ortopedico, neuromotorio e cardiorespiratorio;
- **persone con esiti di traumi, colpite da ictus, sclerosi multipla, sclerosi laterale amiotrofica, morbo di Parkinson, malattia di Alzheimer o altre patologie invalidanti**;
- **anziani non autosufficienti, malati oncologici terminali, pazienti con gravi cerebrolesioni o in stato vegetativo prolungato.**

Riconosciuta **Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS)**, la Fondazione Don Gnocchi conta quasi **6.000 operatori**, tra personale dipendente e collaboratori professionali, destinatari di una costante azione formativa. Ente no-profit dal 1998, ha assunto la qualifica di **ONLUS**.

La Fondazione eroga la propria attività in regime di accreditamento con il Servizio Sanitario Nazionale attraverso **28 Centri residenziali** (a cui si affiancano **una trentina di ambulatori territoriali**), distribuiti in **9 regioni**, con oltre **3.700 posti letto e 10 mila persone circa curate o assistite in media ogni giorno**.

L'impegno sanitario e assistenziale è sostenuto da un'intensa attività di **ricerca scientifica e innovazione tecnologica.**

In qualità di **Organizzazione Non Governativa**, la Fondazione ha esteso il proprio raggio d'azione anche oltre i confini nazionali, attivando programmi di solidarietà nei Paesi in via di sviluppo e realizzando strutture di assistenza e riabilitazione e progetti di promozione umana e formazione in **Bosnia-Erzegovina, Ucraina, Ruanda, Burundi, Ecuador, Bolivia, Cambogia** e **Myanmar**.

2. LO SCENARIO ATTUALE DELLA FONDAZIONE DON GNOCCHI

Le seguenti sezioni descrivono le caratteristiche principali della Fondazione Don Gnocchi e il perimetro di azione entro il quale Fondazione sviluppa la propria attività. Queste considerazioni sono il punto di partenza e lo scenario contestuale in cui si è andati a sviluppare il presente Gender Equality Plan, un piano che tiene in considerazione la complessità del "sistema" e la sua portata a livello nazionale, che la fa essere un punto di riferimento nella capacità di coniugare in sé la cura della persona, la ricerca e la prospettiva educativa e civile attraverso la formazione.

2.1. LE AREE DI ATTIVITÀ CLINICA E CLINICO-ASSISTENZIALE

La Fondazione Don Gnocchi sviluppa la propria attività nei seguenti ambiti:

- **sanitario-riabilitativo** (in regime di ricovero residenziale e day-hospital, ambulatoriale e domiciliare);
- **socio-assistenziale** (attività di riabilitazione extraospedaliera, Centri Diurni Integrati, Residenze Sanitario-Assistenziali, interventi domiciliari, ricoveri di sollievo, Centri Residenziali per cure palliative);
- **socio-assistenziale per disabili** (Centri Diurni Disabili, Residenze Sanitarie per Disabili, Degenze Diurne Riabilitative, comunità-alloggio, case-vacanza).

La Fondazione è una realtà che negli anni è diventata **leader nel settore della riabilitazione** ed eroga servizi di **riabilitazione specialistica neurologica, cardiologica, motoria**, a pazienti con gravi cerebrolesioni acquisite, in ambito neuropsichiatrico dell'età evolutiva e lungodegenti.

Il modello riabilitativo, caratterizzato dall'elevata complessità delle cure erogate, in una logica di continuità assistenziale, prevede **interventi di tipo multidisciplinare**, con il coinvolgimento di diverse figure specialistiche che operano sulla base di un piano personalizzato, per garantire la miglior qualità di vita possibile del paziente favorendone il reinserimento familiare e sociale.

Al fine di coordinare le attività cliniche sul territorio, negli anni sono stati istituiti **cinque Dipartimenti** tra le diverse Strutture (**Neuropsichiatria e Riabilitazione dell'Età Evolutiva, Cura e Riabilitazione delle Gravi Cerebrolesioni Acquisite, Cronicità, Riabilitazione Cardiorespiratoria, Riabilitazione Neuromotoria**) finalizzati a condividere e a mettere a fattor comune le diverse modalità operative e le *best practice* di Fondazione.

2.2. LA RICERCA IN FONDAZIONE

L'attività di ricerca scientifica e innovazione tecnologica è componente costitutiva della Fondazione Don Gnocchi, riconosciuta **Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) per le due sedi di Milano** (Centro "S. Maria Nascente") **e di Firenze** (Centro di Riabilitazione "Don Gnocchi").

La Fondazione è una realtà che negli anni è divenuta **leader nel campo della ricerca scientifica nel settore della riabilitazione e della cura della disabilità**. Uno dei suoi principali punti di forza è l'**approccio multidisciplinare** alla cura dei più fragili che si fa carico del paziente in tutti i suoi aspetti e non semplicemente della sua malattia, come già stabilito nel pensiero e nell'opera del beato don Carlo, il quale fin dagli inizi della sua Opera ha ribadito l'importanza della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica nei percorsi di cura. Oggi Fondazione sviluppa una attività di ricerca molto ampia, trasversale e multidisciplinare, con un **focus sulla medicina di precisione e sulla riabilitazione personalizzata**.

I Centri, in collegamento con Università ed Enti di ricerca nazionali e internazionali, sono specializzati nei **settori biomedico, biotecnologico** e nella **sperimentazione clinica per individuare nuovi metodi e nuove tecnologie per il recupero dei deficit e la riduzione delle condizioni di disabilità**, attraverso soluzioni praticabili e accessibili a tutti.

Negli ultimi anni si è assistito a una profonda riorganizzazione delle attività e a un potenziamento del personale di ricerca, con importanti investimenti in nuove infrastrutture e tecnologie.

2.3. LA FORMAZIONE

La Fondazione Don Gnocchi attribuisce grande importanza alla dimensione formativa. Un **coordinamento unico e strategico** dell'offerta formativa definisce le linee strategiche di promozione, gestione, coordinamento e sviluppo di tutte le attività di **formazione e consulenza**.

Nel settore della **formazione continua**, le iniziative sono rivolte al personale sanitario, assistenziale, educativo, tecnico e amministrativo della Fondazione e a partecipanti esterni.

Una buona parte di queste rientrano nei progetti di **Educazione Continua in Medicina (ECM)**, che la Fondazione Don Gnocchi eroga e progetta in qualità di **Provider Nazionale Standard (ID 532)** accreditato dal ministero della Salute.

Nell'ambito del **Piano di Formazione** di Fondazione è stata prevista anche una attività **formativa specificatamente dedicata ai ricercatori,** con l'obiettivo di promuovere la loro crescita individuale e, più in generale, del sistema ricerca della Fondazione, legata ai diversi aspetti della ricerca al fine di consolidare le competenze trasversali valide a redigere e gestire progetti di ricerca.

Queste attività includono eventi formativi, con docenti interni e/o esterni, dedicati alle diverse opportunità di finanziamento, al project writing, all'integrità ed etica della ricerca, alla scrittura di un articolo scientifico, alla metodologia della ricerca, gli aspetti traslazionali della ricerca in riabilitazione

2.4. DATI SIGNIFICATIVI DELLA FONDAZIONE

- **2** Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) – Milano e Firenze
- **23** Unità di riabilitazione polifunzionale
- **10** Unità di riabilitazione ospedaliera

- **5** Unità per le Gravi Cerebrolesioni Acquisite (GCA)
- **7** Residenze per anziani non autosufficienti (RSA)
- **4** Nuclei specializzati nella cura del morbo di Alzheimer
- **3** Hospice per malati oncologici terminali
- **2** Case di Cura
- **28** ambulatori territoriali di riabilitazione
- **3** Centri Diurni Integrati per anziani (CDI)
- **7** Centri Diurni per Disabili (CDD)
- **1** Comunità Socio-sanitaria (CSS)
- **4** Residenze Sanitarie per Disabili (RSD)
- **3.700** posti letto accreditati ed operativi di degenza piena e day hospital
- **5.316** operatori tra personale dipendente e collaboratori professionali
- **circa 10.000** persone assistite in media ogni giorno

3. DATI DEL PERSONALE DELLA FONDAZIONE DON GNOCCHI ONLUS

Si riportano di seguito i principali dati di stratificazione del personale della Fondazione Don Gnocchi utilizzando l'informazione consolidata al 31/12/2021

L'organico della Fondazione Don Gnocchi Onlus, al 31/12/2021, è composto da 3.910 dipendenti complessivi di cui 2.907 sono di sesso femminile, ovvero circa il 74%.

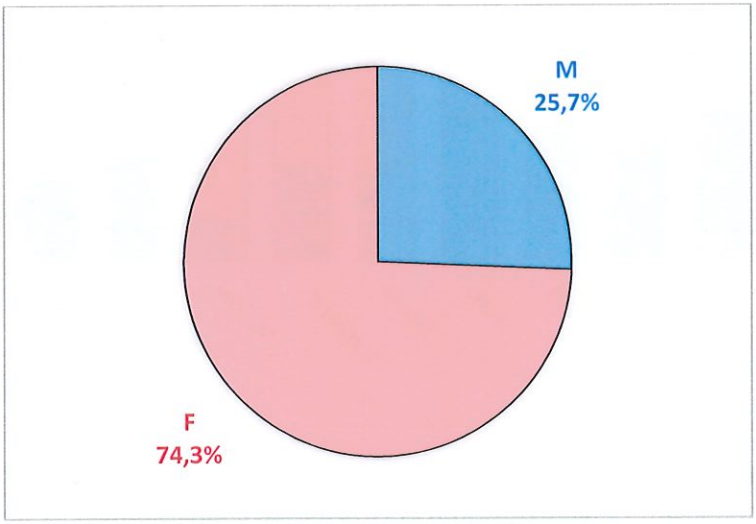


Fig. 1. Distribuzione del personale (teste) femminile (F) e maschile (M) della Fondazione Don Gnocchi (al 31/12/2021)

Analizzando più nello specifico l'organico della Fondazione Don Gnocchi Onlus per categoria professionale, distinguendo tra "personale medico" (239 unità) e "personale non medico" (3.671 unità), la situazione degli occupati alle dipendenze al 31/12/2021 risulta essere la seguente:

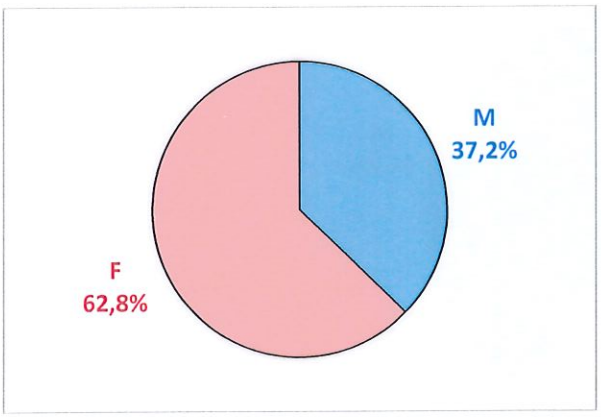


Fig. 2. Distribuzione del personale femminile (F) e maschile (M) all'interno del "personale medico" della Fondazione

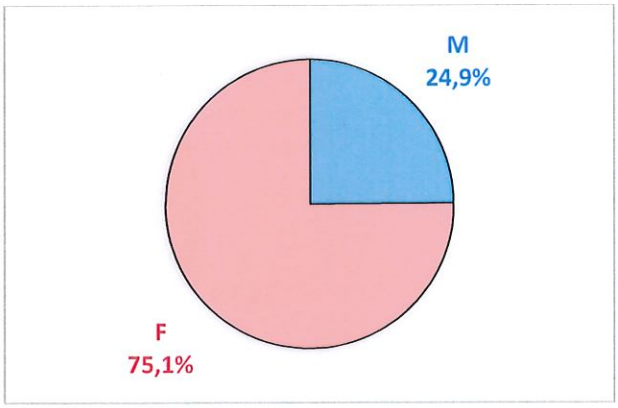


Fig. 3. Distribuzione del personale femminile (F) e maschile (M) all'interno del "personale non medico" della Fondazione

Tutto il personale medico a livello contrattuale è inquadrato come dirigente.

Considerando i dipendenti complessivi della Fondazione, l'analisi della stratificazione maschi / femmine su base regionale (Regioni in cui sono presenti le Strutture della Fondazione) conferma la prevalenza di personale femminile, pur se con qualche differenza percentuale (si va dal 60% della Basilicata al 89% delle Marche).

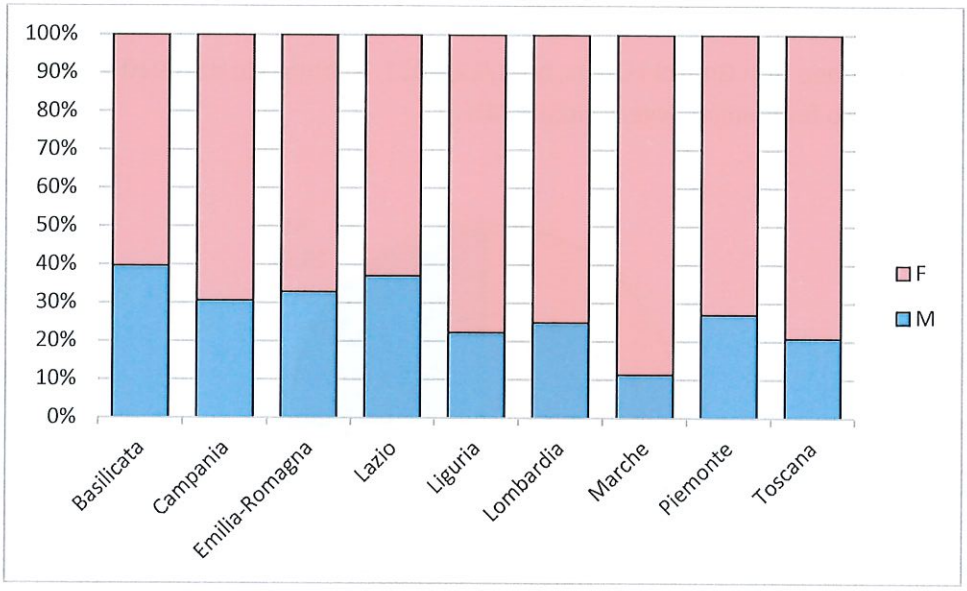


Fig. 4. Distribuzione del personale femminile (F) e maschile (M) in base alle Regioni in cui sono presenti le Strutture di Fondazione

Considerando inoltre il dato dei soli liberi professionisti (non inclusi nei precedenti grafici e pari a circa 1.500 teste), il rapporto è di seguito illustrato

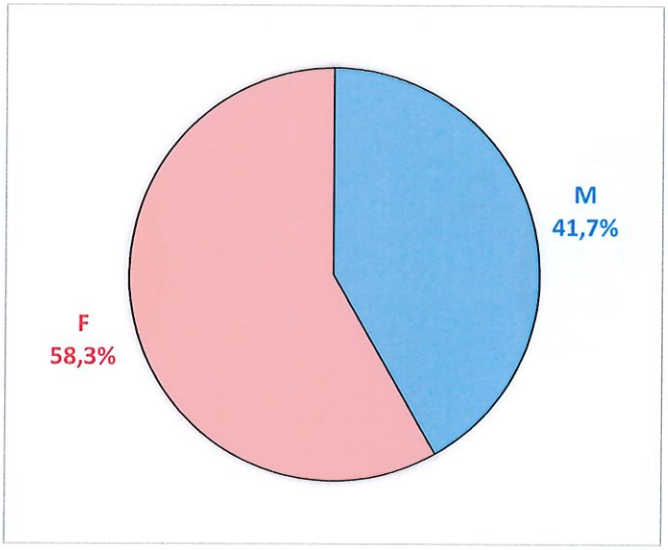


Fig. 5. Stratificazione femminile (F) e maschile (M) dei liberi professionisti attivi in Fondazione

La prevalenza di personale femminile nell'organico della Fondazione, è confermata sia per quanto riguarda la categoria professionale (medici VS non medici) sia per quanto riguarda la localizzazione regionale delle Strutture di appartenenza.

Tale dato di prevalenza femminile in Fondazione è comunque coerente con il quadro complessivo degli organici nell'ambito del SSN, come emerge dalla ricerca del Ministero della Salute ("Le donne nel Servizio Sanitario Nazionale" pubblicata nel febbraio del 2021) che riporta (al 31/12/2019) una percentuale femminile del 67,9% sugli organici a tempo indeterminato del SSN (anche in questo caso con variabilità a livello regionale). La suddetta ricerca evidenzia che il dato relativo al SSN si attesta al 48,1% di presenza femminile per la sola professione di medico, mentre in Fondazione (come precedentemente riportato) la presenza femminile tra i medici è del 62,6%.

Esaminando i dati delle assunzioni di dipendenti nel corso del 2021, e i dati del personale attivo in part-time emerge la prevalenza del genere femminile, come di seguito rappresentato.

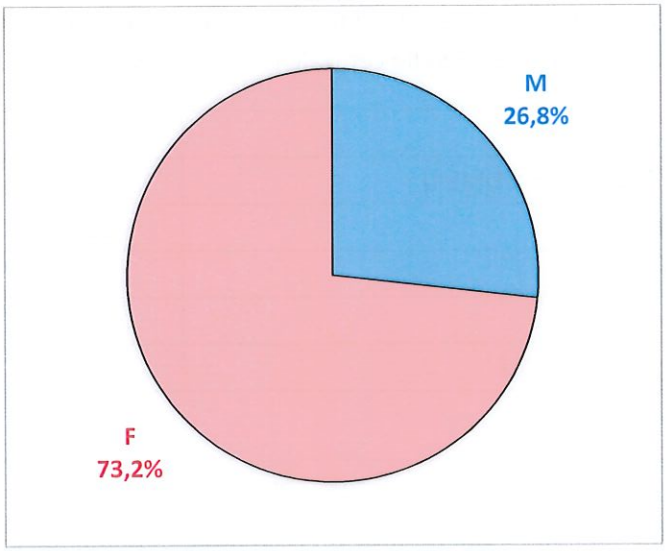


Fig. 6. Stratificazione femminile (F) e maschile (M) dei dipendenti assunti nell'anno 2021 in Fondazione

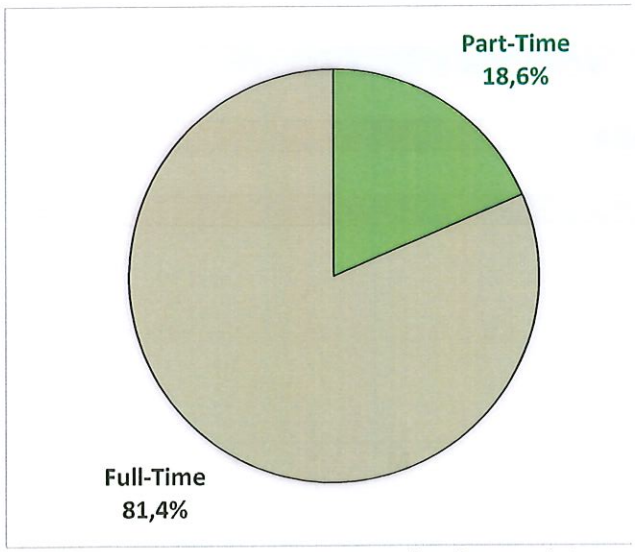


Fig. 7 Distribuzione Part-Time / Full-Time dei dipendenti attivi in Fondazione

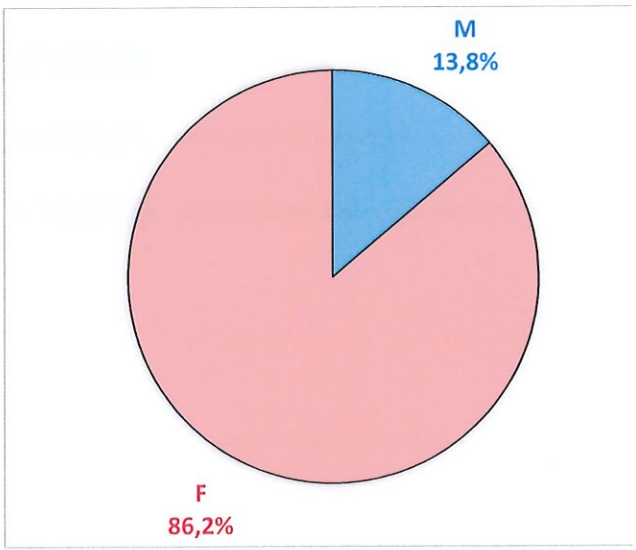


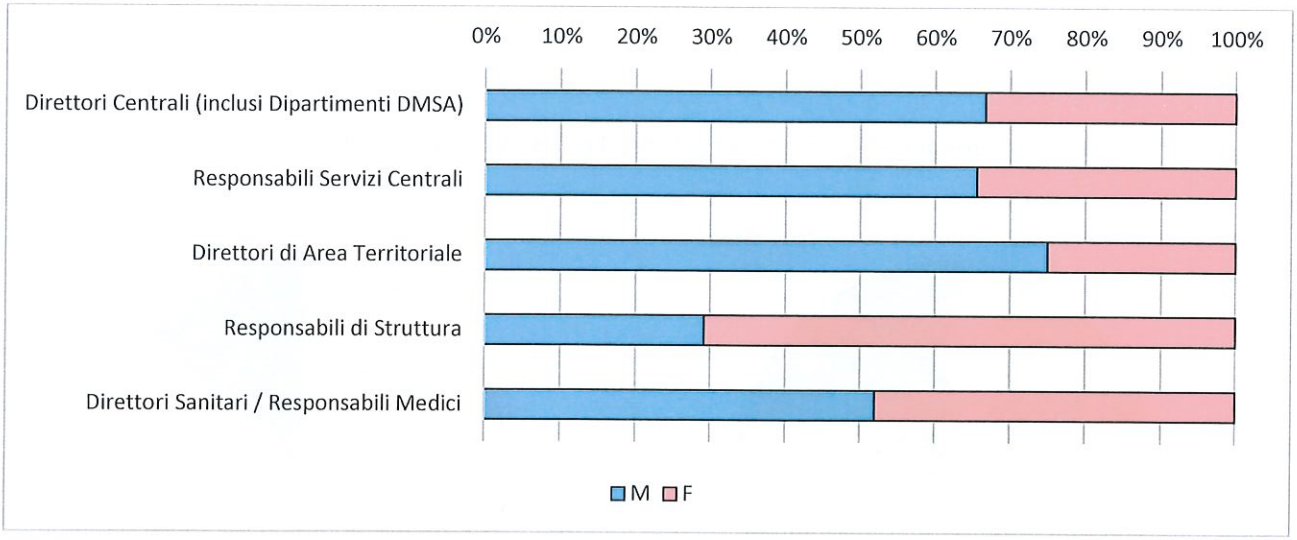
Fig. 8. Stratificazione femminile (F) e maschile (M) dei dipendenti attivi in part time in Fondazione

Il dato del part-time, come segno dell'attenzione che l'ente pone alle esigenze di conciliazione famiglia-lavoro dei propri dipendenti, è particolarmente significativo in una realtà, come quella di Fondazione Don Gnocchi, le cui attività sono strutturate a ciclo produttivo continuo su sette giorni la settimana.

Focalizzando l'attenzione sugli incarichi direttivi o comunque di importante responsabilità, si esamina di seguito la situazione attuale in Fondazione, in termini di rapporto M/F. In alcuni casi emerge una tendenziale prevalenza maschile, in altri casi una tendenziale prevalenza femminile. Il dato della composizione del Consiglio di Amministrazione si ritiene non significativo in quanto a prevalente nomina da parte di enti esterni. Alcuni Comitati interni (es. Comitato di Direzione, Comitato Medico, Comitato Interdipartimentale) sono a composizione legata all'incarico organizzativo, pertanto il relativo rapporto M/F è risultante di conseguenza.

Come dato di tendenza si riporta la crescita negli ultimi anni della rappresentanza del genere femminile negli incarichi di Direzione / Responsabilità sia a livello centrale che territoriale.

Incarichi	M	F	Totale
Direttori Centrali (inclusi Dipartimenti DMSA)	10	5	15
Responsabili Servizi Centrali	19	10	29
Direttori di Area Territoriale	3	1	4
Responsabili di Struttura	7	17	24
Direttori Sanitari / Responsabili Medici	13	12	25



Incarichi	M	F	Totale
Consiglio di Amministrazione	4	3	7
Comitato Tecnico Scientifico	13	3	16
Comitato Etico	14	5	19

Come ulteriore indicatore si riporta il dato di ripartizione M/F in relazione:

- alla formazione erogata ai dipendenti, in termini di partecipazioni, docenze assegnate e interventi come relatore a convegni, oltre al corrispondente volume orario. Dal dato sono esclusi i corsi di formazione obbligatoria, perché poco significativi in quanto l'obbligatorietà degli stessi comporta di per sé una stratificazione di genere pienamente sovrapponibile a quella della popolazione aziendale.
- alla formazione universitaria erogata nei 7 Corsi di Laurea della Fondazione, in termini di docenze assegnate (nel triennio 2019-2021) e corrispondente volume orario.

Il dato riporta, con qualche scostamento, una sostanziale proporzione rispetto alla composizione dell'organico di Fondazione.

Formazione continua		Anno 2021	
		Formazione non obbligatoria (professionalizzante, ...)	
		%M	%F
Partecipanti	N° partecipazioni	29,7%	70,3%
	N° ore fruite	34,2%	65,8%
Docenti	N° docenze	51,1%	48,9%
	N° ore di docenza	62,7%	37,3%
Relatori a convegni	N° interventi	30,4%	69,6%
	N° ore di interventi	31,8%	68,2%

Formazione universitaria ai Corsi di Laurea		Anno 2019		Anno 2020		Anno 2021	
		%M	%F	%M	%F	%M	%F
Docenti interni	N° docenti	36,6%	63,4%	39,4%	60,6%	32,9%	67,1%
	N° ore di docenza	29,8%	70,2%	29,6%	70,4%	28,4%	71,6%
Docenti esterni	N° docenti	47,3%	52,7%	44,0%	56,0%	41,1%	58,9%
	N° ore di docenza	42,5%	57,5%	39,4%	60,6%	38,9%	61,1%

Per l'esposizione delle eventuali azioni migliorative rispetto alle situazioni rappresentate nei dati riportati nelle pagine precedenti, si rimanda ai paragrafi successivi.

4. IMPLEMENTAZIONE DEL GENDER EQUALITY PLAN (GEP) IN FONDAZIONE DON CARLO GNOCCHI

Il GEP è un documento strategico che delinea azioni volte a favorire la riduzione di asimmetrie di genere e a valorizzare le diversità e coinvolge l'intera organizzazione.

Fondazione Don Gnocchi, coerentemente con la propria mission e con le caratteristiche delle proprie attività, che vedono il valore aggiunto anche nella prossimità accanto agli ospiti e pazienti, intende riferirsi alle linee guida emanate dalla Commissione europea che prevedono alcune aree di intervento per l'impostazione di strategie di miglioramento e di riduzione dei *gender gap*, ovvero:

I. **Creazione e adozione dei prerequisiti necessari all'implementazione del GEP**
II. **Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa**
III. **Equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale**
IV. **Integrazione della dimensione di genere nel contenuto della ricerca e dell'insegnamento**
V. **Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali**

Tra gli elementi di contesto interno a Fondazione, facilitanti il rispetto/verifica di alcuni principi in linea con le dimensioni sopra indicate, si citano:

- Il forte portato valoriale dell'ente espresso nella carta dei valori, in termini di centralità e dignità della persona, e applicato tanto nei confronti dei pazienti/ospiti/utenti di servizi e prestazioni, quanto nei confronti del personale;

- la presenza di un Codice Etico e Comportamentale (abbinato al "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs 231/01") nel quale sono richiamati, tra gli altri, alcuni importanti principi di rispetto della persona;

- la presenza di un Comitato di Iniziativa e Controllo 231 per la costante verifica del rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico e Comportamentale, e la possibilità per gli operatori di effettuare, attraverso canali riservati, eventuali segnalazioni purché fondate e pertinenti;

- la presenza di un Servizio di Internal Auditing per la conduzione di verifiche interne di III livello;

- la distribuzione della Direzione Risorse Umane sul territorio, con la presenza nelle varie Strutture di professionisti dedicati alla gestione del personale (Responsabili del Personale territoriali e relativi collaboratori), in modo agevolare l'ascolto in prossimità delle istanze degli operatori dando ad esse le risposte più adeguate, raccogliere e gestire con la dovuta professionalità e riservatezza eventuali disagi manifesti o latenti, oppure situazioni e fornire le risposte più adeguate, con piena conoscenza del contesto locale e tempistiche contenute. La Direzione Risorse Umane, con le sue articolazioni territoriali, è quindi "vicina" agli operatori nella presa in carico dei loro bisogni, con tempestività e piena conoscenza del contesto locale di riferimento.

La Fondazione Don Gnocchi, alla luce degli scenari e della situazione attuale desumibile dai dati riportati in precedenza, intende mettere in atto nel prossimo triennio, nell'ottica del miglioramento continuo, una serie di azioni concrete di seguito riassunte:

- **Creazione di un Osservatorio GEP interno alla Fondazione:**
  - l'osservatorio sarà composto da 6 membri (equilibrato in termini di rapporti di genere), selezionati in modo che siano rappresentativi delle principali categorie professionali presenti in Fondazione;
  - l'osservatorio si riunirà con cadenza semestrale e analizzerà i dati relativi ad alcuni indicatori per monitorare la situazione in termini di parità di genere, ed elaborare eventuali proposte di miglioramento da sottoporre al vertice dell'ente.
  - tra i principali indicatori:
    - Distribuzione M/F dell'organico dipendente e libero professionista;
    - Distribuzione M/F del personale dipendente medico (contrattualmente inquadrati come dirigenti);
    - Distribuzione M/F delle assunzioni nell'anno;
    - Distribuzione M/F del personale dipendente in part time;
    - Distribuzione M/F delle partecipazioni ai corsi di formazione (esclusi i corsi di formazione obbligatoria perché non indicativi);
    - Distribuzione M/F delle docenze (docenti, relatori a convegni) in corsi di formazione/convegni;
    - Distribuzione M/F delle docenze (docenti) nei 7 Corsi di Laurea della Fondazione;
    - Distribuzione M/F nei principali ruoli di responsabilità a livello centrale (Direttori Centrali e dei Dipartimento Medici, Responsabili di Servizio) e territoriale (Direttori di Area Territoriale, Responsabili di Struttura Territoriale, Direttori Sanitari, Responsabili Medici di Struttura);
    - Distribuzione M/F delle concessioni di permessi studio in rapporto alle richieste;
    - Distribuzione M/F nell'ambito della ricerca con focus sulle principali dimensioni, quali ad esempio: inizio collaborazioni, cessazioni, assegnazione progetti, incarichi di relatore a eventi di divulgazione scientifica, ...
  - condivisione all'interno dell'osservatorio di eventuali situazioni (in forma riservata e anonima) occorse i
  - oltre all'analisi puntuale di periodo verrà approfondito il trend storico dei dati, per intercettare le tendenze.

- **Creazione e implementazione Policy sullo Smart Working:** lo smart working è considerabile come importante strumento di conciliazione famiglia-lavoro perché può consentire tanto ai lavoratori quanto alle lavoratrici, attraverso l'abbattimento dei tempi/costi di spostamento e la flessibilità logistica e di articolazione temporale, di meglio presidiare nell'arco della giornata aspetti di vita privata eventualmente legati anche all'assistenza di parenti minori e/o anziani. In tal senso:
  - verrà elaborato e diffuso un documento di policy sullo smart working con criteri di riferimento e ambiti di applicabilità;
  - verrà avviata l'elaborazione di patti / progettualità / obiettivi, in linea con la policy;
  - verrà monitorata nel tempo l'applicazione dello smart working, per individuare eventuali necessità di riformulazione.

- **Sensibilizzazione lavoratori sulle forme di sostegno e di conciliazione a lavoratrici e lavoratori che devono garantire assistenza a figli, genitori, parenti, anziani con disabilità e/o non autosufficienti**:
  - sarà creata una sezione del sito istituzionale di Fondazione dedicata ai principali strumenti di sostegno normativamente previsti (es. L. 53, L. 104, ...) in modo da migliorarne e diffonderne la consapevolezza tra gli aventi diritto;
  - sarà data medesima informativa attraverso comunicazioni veicolate tramite il portale di gestione delle risorse umane;
  - saranno rese disponibili, tramite piattaforme di formazione on-line (Moodle) e/o sui canali di streaming video interni (MS Stream) specifiche pillole formative dedicate ai temi della conciliazione famiglia-lavoro (es.: gestione della genitorialità, gestione come caregiver di anziani/disabili/persone fragili, congedi parentali, ...), in modo da facilitare la diffusione informativa e raggiungere il più possibile tutta la popolazione aziendale.

- **Integrazione della dimensione di genere nel contenuto della ricerca e riduzione dispersione ricercatrici:**
  - verrà previsto che la composizione delle Commissioni per la valutazione delle candidature a finanziamenti per la ricerca, sia rispettosa, laddove possibile per le caratteristiche della comunità scientifica, del bilanciamento di genere;
  - verranno formulate proposte affinché la composizione dei Comitati correlati alla ricerca (Comitato Etico e Comitato Tecnico Scientifico) sia rispettosa, laddove possibile per le caratteristiche della comunità scientifica, del bilanciamento di genere;
  - verrà previsto che nei bandi interni di Fondazione per il finanziamento della ricerca, laddove ci fossero parametri legati all'età anagrafica o all'anzianità professionale, si applichino criteri di estensione dell'eleggibilità delle ricercatrici per il periodo equivalente all'eventuale congedo obbligatorio per maternità;
  - verrà previsto che nei percorsi professionali interni delle ricercatrici, laddove ci fossero parametri legati alla durata dell'esperienza o alla produttività di periodo, non vengano tenuti in considerazione i periodi di congedo obbligatorio per maternità;
  - verrà previsto un adeguato equilibrio di genere tra gli speaker a convegni, seminari ed eventi di divulgazione scientifica organizzati dalla Fondazione Don Gnocchi.

- **Sensibilizzazione sul tema della violenza di genere:**
  - verrà data informazione interna, attraverso i portali di Fondazione, rispetto ai temi della violenza di genere in modo da sensibilizzare ulteriormente i lavoratori e le lavoratrici, fornendo al contempo i riferimenti interni per eventuali segnalazioni riservate.

Azione	Periodo	Attori
Creazione di un Osservatorio GEP interno alla Fondazione	II semestre 2022	Direzione Generale
Creazione e implementazione Policy sullo Smart Working	II semestre 2022	Direzione Risorse Umane

Azione	Periodo	Attori
Sensibilizzazione lavoratori sulle forme di sostegno e di conciliazione a lavoratrici e lavoratori che devono garantire assistenza a figli, genitori, parenti, anziani con disabilità e/o non autosufficienti.	I e II semestre 2023	Direzione Risorse Umane / Servizio Comunicazione, Relazioni Esterne e Ufficio Stampa / Servizio Formazione Professionale e Motivazionale
Integrazione della dimensione di genere nel contenuto della ricerca e riduzione dispersione ricercatrici	I e II semestre 2023	Direzione Scientifica / Direzione Risorse Umane
Sensibilizzazione sul tema della violenza di genere	I e II semestre 2024	Servizio Comunicazione, Relazioni Esterne e Ufficio Stampa / Direzione Risorse Umane

Al termine del triennio, l'osservatorio GEP della Fondazione redigerà una relazione riepilogativa delle azioni messe in atto rispetto a quanto previsto, che includa anche la sintesi dei dati andamentali relativi ai principali indicatori ed eventuali ulteriori proposte di miglioramento, laddove necessarie, per il periodo successivo.