

ASSOCIAZIONE ITALIANA SCOMPENSATI CARDIACI AISC APS

GENDER EQUALITY PLAN

Gruppo di lavoro

ROSSANA BORDONI presidente dell'Associazione Italiana Scompensati

MARIA ROSARIA DI SOMMA Consigliere Delegato

SALVATORE DI SOMMA Direttore Scientifico

GIULIA LEVRERO Collaboratrice

Premessa:

Era il 10 aprile 2014 quando ci siamo riuniti, a Roma, per la prima volta. Eravamo un piccolo gruppo di persone che stavano affrontando l'esperienza dello scompenso cardiaco. Quel giorno abbiamo scelto di percorrere una nuova strada: ci siamo messi a disposizione l'uno dell'altro e di tutti coloro che sono - o purtroppo saranno - affetti dalla nostra stessa patologia, per aiutarci attraverso la condivisione di notizie ed esperienze.

Purtroppo, lo scompenso cardiaco è la più comune causa di ricoveri tra gli ultrasessantacinquenni e si stima che l'incidenza della malattia sia destinata ad aumentare con regolarità. Però è ancora sottovalutata e, soprattutto, se ne parla troppo poco. Chi come noi affronta lo scompenso cardiaco si trova in una nuova condizione di vita, ma con le dovute attenzioni e rispettando le indicazioni mediche, anche questa vita può essere vissuta con entusiasmo ed energia. Ed è questa energia che intendiamo condividere, con le persone affette da scompenso cardiaco, con i familiari e gli amici che ci aiutano e con i medici che ci curano, per portare avanti insieme iniziative comuni volte a migliorare la nostra qualità di vita.

Così è nata l'Associazione Italiana Scompensati Cardiaci: il nostro gruppo cresce di giorno in giorno e così le nostre attività, grazie a tutti gli associati AISC. Tutti insieme e con l'aiuto di tutti i Consiglieri che fanno parte del Comitato Esecutivo e dei medici con cui siamo entrati in contatto, l'Associazione si è strutturata e sta portando avanti una capillare attività di diffusione con documentazione, anche di valore scientifico, entrando in contatto con tutti gli altri centri per lo scompenso cardiaco esistenti sul territorio nazionale.

La risposta è sicuramente soddisfacente, ma la nostra ambizione e il nostro obiettivo è di crescere sempre più e di stabilire un concreto ed importante contatto di sostegno con la maggior parte dei pazienti affetti da tale patologia. AISC, è un'Associazione di promozione sociale, senza scopo di lucro, rivolta a promuovere l'informazione sullo scompenso cardiaco, per accrescere la consapevolezza sulla patologia dello scompenso cardiaco e le malattie cardiovascolari e concorrere a favorirne la migliore prevenzione.

AISC, da sempre, si avvale di un Comitato Scientifico che dispone del know-how, scientifico e culturale, da mettere a disposizione dei pazienti e della popolazione generale per disporre del materiale informativo idoneo ad approfondire la conoscenza della malattia, dei suoi sintomi e di come convivere al meglio con essa.

Da anni la nostra Associazione si batte in prima linea per diffondere la conoscenza di questa patologia, che è sì molto diffusa ma allo stesso tempo poco conosciuta. Come noto, infatti, le malattie cardiovascolari rappresentano ancora la principale causa di morte nel nostro Paese, essendo responsabili del 44% di tutti i decessi, un numero nell'ordine di 900.000 ricoveri, pari al 14.3% del totale dei ricoveri: tra le cause più frequenti lo scompenso cardiaco (268000 ricoveri), caratterizzato in molti casi da una diagnosi tardiva e dalla carenza di prevenzione adeguata.

La mission di AISC pone al centro l'importanza della diffusione della awareness della popolazione in tema di conoscenza dei sintomi e caratteristiche della patologia, molti dei dati che ci sono a disposizione, tuttavia, fanno riferimento alla popolazione adulta, AISC, pertanto, vuole estendere la conoscenza della patologia scompenso anche alla popolazione pediatrica e, ovviamente, alle famiglie che si occupano di bambini con problematiche cardiologiche e scompenso cardiaco.

Le politiche di genere nel contesto europeo e nazionale:

Quello delle politiche di genere e più nello specifico della diversità e dell'inclusione è un tema diffuso, ma non ancora ricorrente nel dibattito pubblico e privato. Il 20 giugno 2023, il World Economic Forum ha pubblicato la 17ª edizione del Global Gender Gap Report 2023, dove viene valutato il Global Gender Gap Index che è un benchmark annuale sullo stato attuale e l'evoluzione della parità di genere attraverso quattro dimensioni chiave (partecipazione economica e opportunità, livello di istruzione, salute e sopravvivenza e empowerment politico), misura i punteggi su una scala da 0 a 100 e i punteggi possono essere interpretati come la distanza coperta verso la parità (ovvero la percentuale del divario di genere che è stato colmato). Il punteggio globale del divario di genere nel 2023 per tutti i 146 paesi inclusi in questa edizione si attesta al 68,4%. Considerando il campione costante di 145 paesi coperti sia nel 2022 che nel 2023 edizioni, il punteggio complessivo è passato dal 68,1% al 68,4%, in miglioramento di 0,3 punti percentuali. Secondo il Global Gender Gap del 2023 l'indice nessun paese ha ancora raggiunto la completa parità di genere. Il nostro paese nel 2023 retrocede al 79esimo posto, 16 posizioni più giù rispetto al 64esimo del 2022. L'Italia in particolare, si colloca nella seconda metà della classifica, al 104esimo posto, per partecipazione economica delle donne. In questo campo la parità si ferma al 62%. Un dato in lieve miglioramento rispetto a un anno fa, quando era il 60%, ma ancora lontano dalla parità e dai paesi più virtuosi: la Norvegia, prima nazione europea, arriva all'80%. Uno studio di Confcommercio dell'aprile 2023 sull'occupazione femminile, evidenzia che in Italia il tasso di occupazione delle donne è del 43,6% contro una media europea del 54,1.

A livello nazionale, occorre far fronte ai persistenti ed ampi divari di genere nel mercato del lavoro; sono previsti degli investimenti all'interno del PNRR, i quali avranno diversi livelli di incidenza nel raggiungimento di una parità di genere.

Il PNRR si articola in 6 missioni che sono:

1. digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;
2. rivoluzione verde e transizione ecologica;

3. infrastrutture per una mobilità sostenibile;
4. istruzione e ricerca;
5. inclusione e coesione;
6. salute.

All'interno di ciascuna missione sono previsti degli interventi che mirano ad implementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro salariato e mitigare le divergenze che impediscono il perseguimento di una parità di genere anche negli ambiti scolastico e domestico. Le maggiori Istituzioni a livello nazionale ed internazionale per la definizione di apposite strategie ed interventi normativi volti alla riduzione del gap di genere.

In ambito europeo, infatti, nel 2020, la Commissione Europea ha elaborato la Strategia per la parità di genere 2020-2025. Approvata in via definitiva dal Parlamento Europeo ad inizio 2021, indica gli obiettivi dell'Unione Europea per la parità di genere da raggiungere attraverso un duplice approccio: la previsione di misure dirette per conseguire la parità di genere combinate a una maggiore integrazione della dimensione di genere in tutte le misure, iniziative e progetti anche se non hanno a che fare direttamente con questioni di genere.

In particolare si prevede un impegno strategico dell'Unione Europea in tre macro-aree principali:

1. contrasto alla violenza di genere e agli stereotipi di genere;
2. incremento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
3. contrasto al divario salariale, promozione della leadership femminile.

Partendo da queste premesse, AISC ha avviato l'iter di costruzione del proprio Gender Equality Plan, e **quotidianamente si adopera per contrastare ogni forma di esclusione e/o discriminazione, individuare di un team di lavoro composto da professionalità differenti ma pertinenti rispetto al tema di "genere", contribuire al raggiungimento della piena uguaglianza di genere, collocandone la concreta implementazione in un adeguato arco temporale.**

Fin dalla sua fondazione AISC ha visto coinvolte figure professionali, volontarie e di leadership prevalentemente femminili, inoltre, sono stati sempre considerati, sia in fase di assunzione che nella progressione di carriera, come temi prioritari: equilibrio vita/lavoro, equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali, pertanto AISC non ha avuto bisogno di sviluppo di politiche ad hoc, poiché le stesse sono sorte spontaneamente e altrettanto spontaneamente sono state applicate adottando ad esempio la flessibilità dell'orario lavorativo, che permette ai dipendenti di entrare e uscire dal posto di lavoro entro fasce orarie e non obbligatoriamente ad una determinata ora, dando così la possibilità di conciliare i propri impegni personali (ad es. accompagnare i figli a scuola) con quelli lavorativi, la possibilità di fruizione del lavoro in modalità smart working per i propri dipendenti.

Nella storia di AISC non si è mai reso necessario adottare delle misure che mitigassero comportamenti discriminatori di genere all'interno della propria struttura organizzativa, non essendosi verificati episodi anche solo astrattamente riconducibili a questi, allo stesso modo AISC ha sempre utilizzato un linguaggio e forme di comunicazione che rispettino le tematiche di genere e non integrino qualsiasi forma di discriminazione.

Inoltre, nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali possiamo annoverare una presenza prevalentemente femminile ed esempio:

- nella presidenza, sia attuale che nella precedente figura
- 100% dei dipendenti
- 7/12 membri del Consiglio Direttivo

Come si evince da questi dati, le posizioni apicali sono già ricoperte da donne, così come vi è una netta maggioranza delle stesse nei ruoli di responsabili.

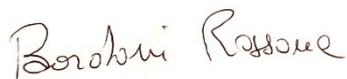
Il presente Documento risulta pubblico e accessibile tramite il nostro sito www.associazioneaisc.org, viene sottoposto a revisione regolare in coincidenza con fatti e situazioni che possano richiedere modifiche e/o integrazioni; è in ogni caso previsto un aggiornamento annuale, la cui operatività è anch'essa condizionata alla adozione di specifica determina della Presidente della Fondazione.

Per quanto qui non previsto, si rimanda allo Statuto della Associazione

In fede,

Rossana Bordoni

PRESIDENTE DELL'ASSOCIAZIONE ITALIANA SCOMPENSATI CARDIACI AISC APS



Salvatore di Somma

DIRETTORE COMITATO SCIENTIFICO



Maria Rosaria Di Somma

CONSIGLIERE DELEGATO

