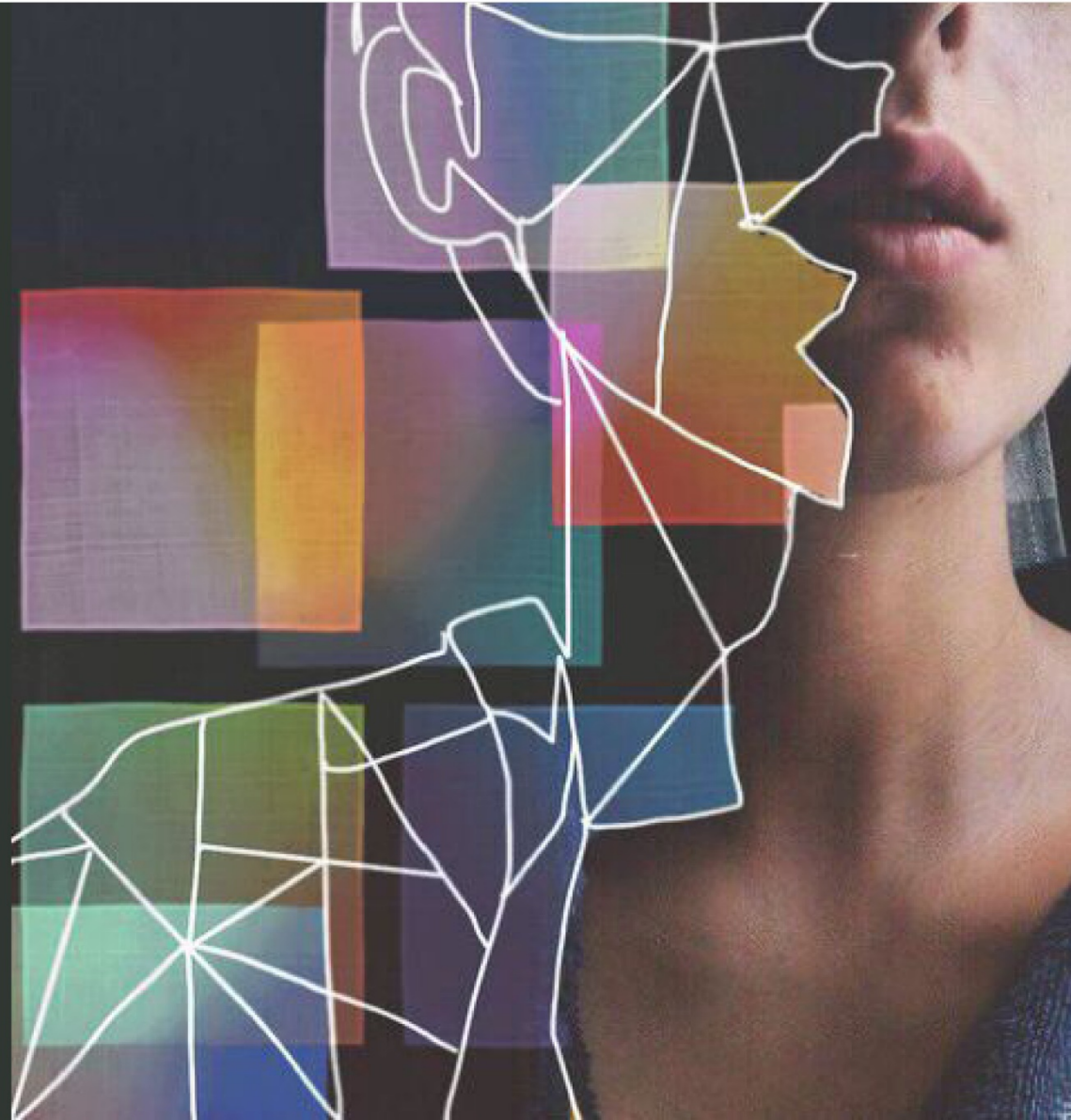
24 Novembre 2022

DONNE, SANITÀ E GOVERNANCE: quali sfide per il futuro?



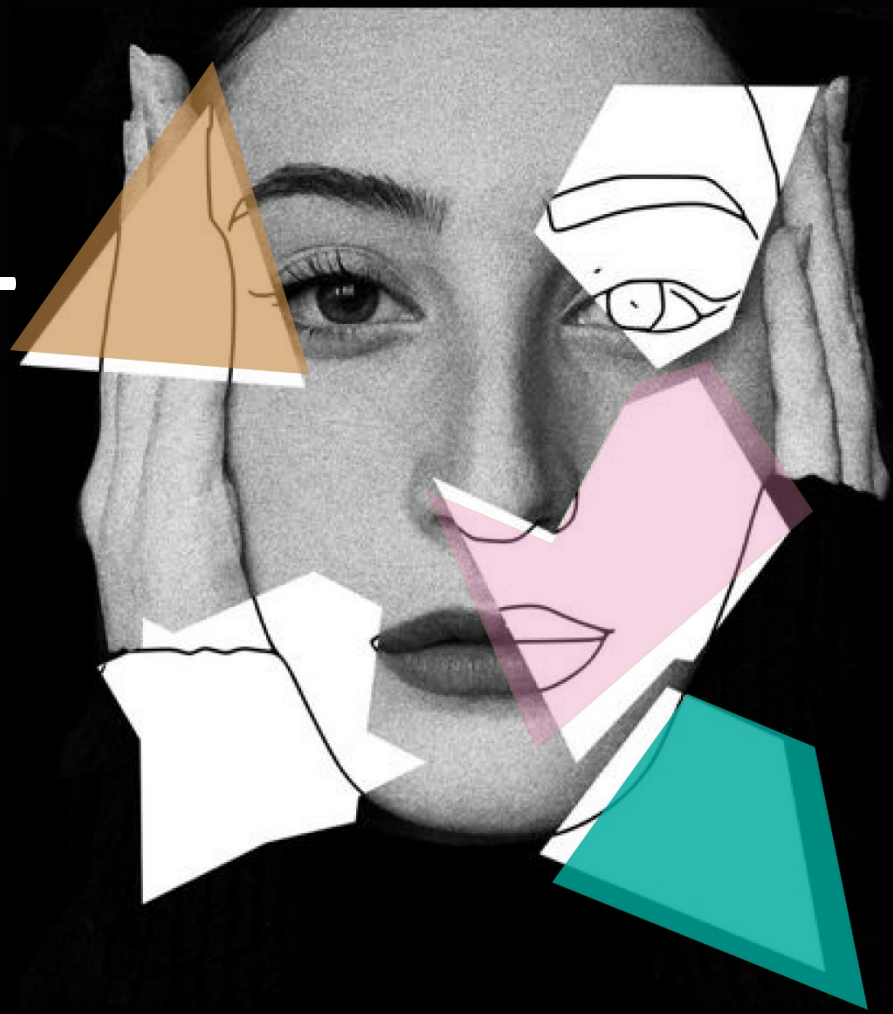
Monica Calamai
Direttrice Generale AUSL Ferrara e
Commissaria AOU Ferrara
Coordinatrice Community Donne Protagoniste in Sanità

Guarda il video

Esperimento sulla disuguaglianza
Fanpage

LA STIMA DEL GLOBAL GENDER GAP OGGI?

In tutto il mondo serviranno 132 anni per colmare il gender gap.



Fonte: Global Gender Gap Report, 2022

IL GENDER GAP NEL MONDO



Il **Global Gender Gap Index**
misura i punteggi su una scala da 0 a 100 e
i punteggi possono essere interpretati
come la distanza dalla parità

Il Global Gender Gap index 2022 valuta 146 Paesi

GLOBAL GENDER GAP INDEX FRAMEWORK
4 DIMENSIONI VALUTATE

Pilar 1
ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY

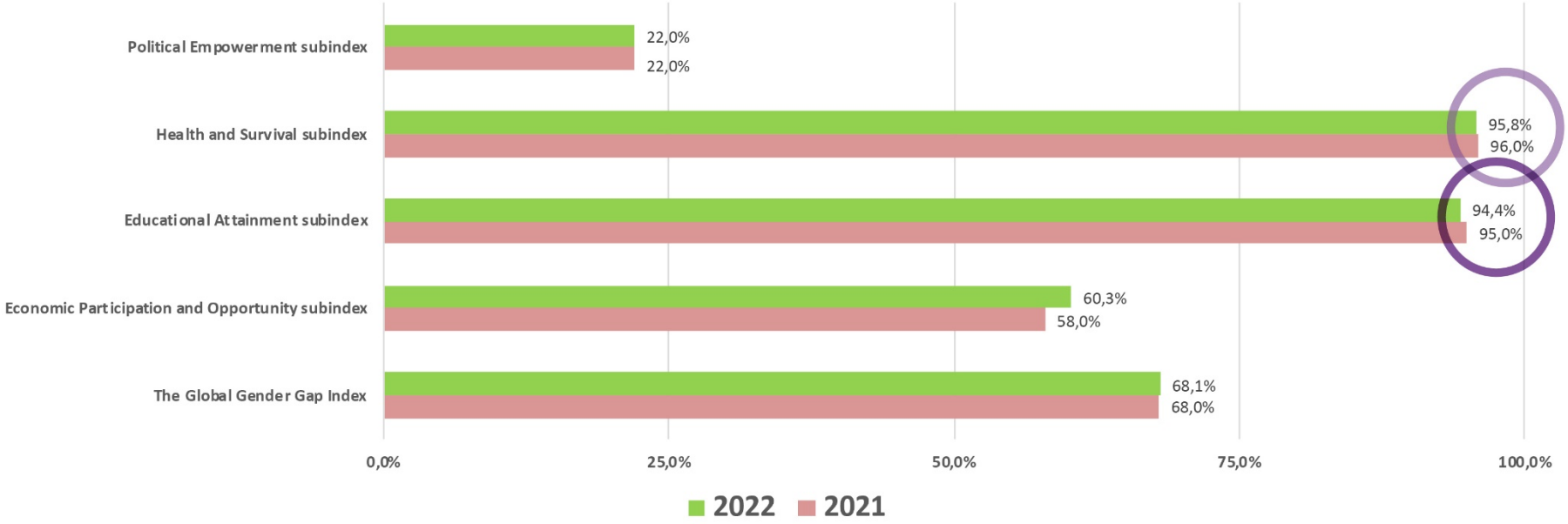
Pilar 2
EDUCATIONAL ATTAINMENT

Pilar 3
HEALTH AND SURVIVAL

Pilar 3
POLITICAL EMPOWERMENT



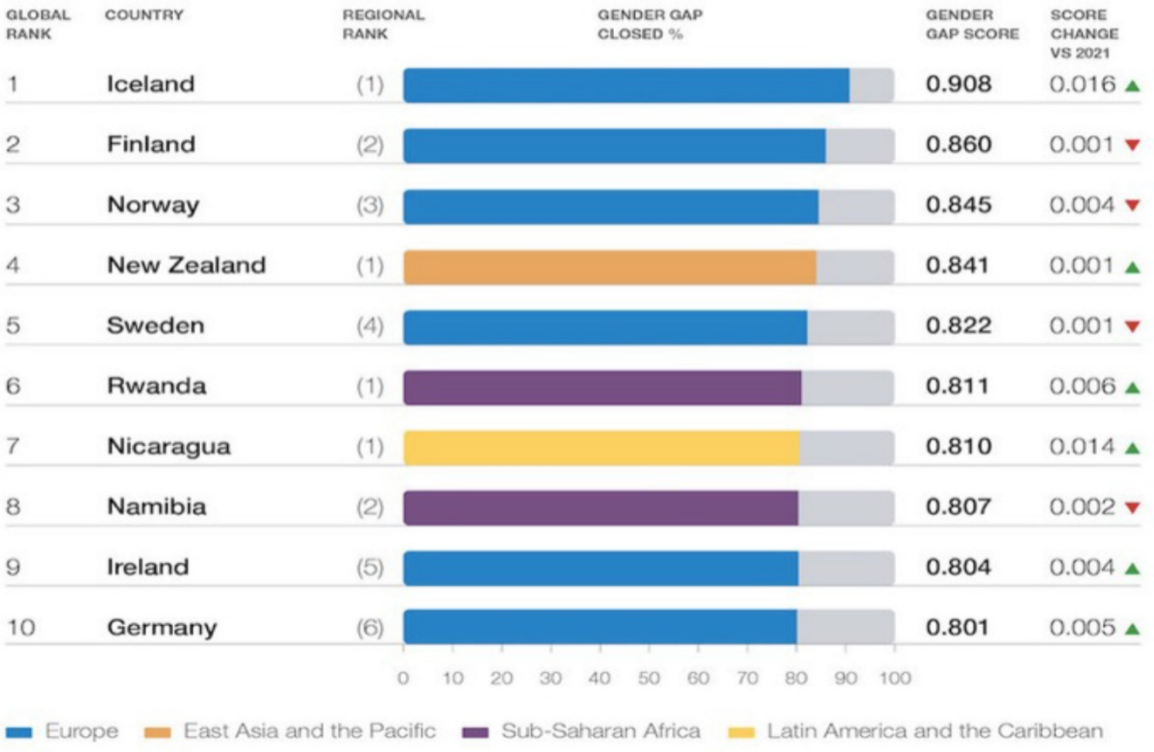
GLOBAL GENDER GAP 2022



Nota: Il Global Paesi Gender Gap Index per il 2022 valuta le medie ponderate per la popolazione di 146 Paesi, per il 2021 di 156

Fonte: World Economic Forum, Global Gender Gap Index, 2022

GLOBAL TOP 10



Fonte: Global Gender Gap Report, 2022

EUROPE TOP 10

REGIONAL RANK	COUNTRY	GLOBAL RANK	GENDER GAP CLOSED %	GENDER GAP SCORE	SCORE CHANGE VS 2021
1	Iceland	(1)		0.908	0.016 ▲
2	Finland	(2)		0.860	0.001 ▼
3	Norway	(3)		0.845	0.004 ▼
4	Sweden	(5)		0.822	0.001 ▼
5	Ireland	(9)		0.804	0.004 ▲
6	Germany	(10)		0.801	0.005 ▲
7	Lithuania	(11)		0.799	0.005 ▼
8	Switzerland	(13)		0.795	0.003 ▼
9	Belgium	(14)		0.793	0.004 ▲
10	France	(15)		0.791	0.007 ▲



Fonte: Global Gender Gap Report, 2022

ECONOMIC PARTICIPATION AND OPPORTUNITY

101	Myanmar	0.637
102	Argentina	0.635
103	El Salvador	0.628
104	Malawi	0.620
105	Chile	0.616
106	North Macedonia	0.613
107	Tajikistan	0.609
108	Ghana	0.608
109	Gambia, The	0.604
110	Italy	0.603
111	Mauritius	0.601
112	Ethiopia	0.600
113	Mexico	0.597
114	Benin	0.596
115	Korea, Republic of	0.592



Fonte: Global Gender Gap Report, 2022

EDUCATIONAL ATTAINMENT

	56	Malaysia	0.995
	57	Guyana	0.995
	58	Bulgaria	0.995
	59	Italy	0.995
	60	Mexico	0.994
	61	Austria	0.994
	62	Chile	0.994
	63	Mongolia	0.994
	64	El Salvador	0.993
	65	Singapore	0.993
	66	Jordan	0.993
	67	Barbados	0.993
	68	Iceland	0.993
	69	Suriname	0.992
	70	Poland	0.992



Fonte: Global Gender Gap Report, 2022

HEALTH AND SURVIVAL

99	Turkey	0.966
100	New Zealand	0.966
101	Guinea	0.966
102	Madagascar	0.966
103	Sierra Leone	0.966
104	Brunei Darussalam	0.966
105	United Kingdom	0.965
106	Malta	0.965
107	Spain	0.965
108	Italy	0.965
109	Nepal	0.965
110	Luxembourg	0.965
111	Israel	0.964
112	Honduras	0.964
113	Ireland	0.964
114	Denmark	0.964
115	Niger	0.964
116	Saudi Arabia	0.964



Fonte: Global Gender Gap Report, 2022

POLITICAL EMPOWERMENT

	33	Portugal	0.364
	34	Chile	0.363
	35	Philippines	0.360
	36	Bolivia	0.352
	37	Burundi	0.345
	38	United States	0.332
	39	Senegal	0.324
	40	Italy	0.319
	41	Ecuador	0.312
	42	Guyana	0.310
	43	El Salvador	0.309
	44	Bosnia and Herzegovina	0.302
	45	Latvia	0.301



Fonte: Global Gender Gap Report, 2022


SPONSOR
SPONSOR

IL GENDER GAP IN EUROPA



Solo il **67% delle donne** nell'UE ha un'occupazione, contro il **78% degli uomini**

Fonte: Commissione Europea. "Verso un'Unione dell'uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020-2025" - Marzo 2020

In media, **la retribuzione oraria delle donne** nell'UE è **inferiore** a quella degli **uomini del 16%**

Fonte: Commissione Europea. "Verso un'Unione dell'uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020-2025" - Marzo 2020

In media, nell'UE **le pensioni delle donne** sono **inferiori del 30,1% a quelle degli uomini**

Fonte: Commissione Europea. "Verso un'Unione dell'uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020-2025" - Marzo 2020

Il 75% dell’assistenza e del lavoro domestico **non retribuiti** nell’UE **è svolto da donne**

Fonte: Commissione Europea. “Verso un’Unione dell’uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020-2025” - Marzo 2020

Solo il **7,5% dei presidenti dei consigli di amministrazione** e il 7,7% degli amministratori delegati nell'UE sono donne

Fonte: Commissione Europea. "Verso un'Unione dell'uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020-2025" - Marzo 2020

Solo il 22% dei programmatori che si occupano di intelligenza artificiale nell'UE **è rappresentato da donne**

Fonte: Commissione Europea. "Verso un'Unione dell'uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020-2025" - Marzo 2020

I deputati del Parlamento europeo sono per il **39% donne**

Fonte: Commissione Europea. “Verso un’Unione dell’uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020-2025” - Marzo 2020

Il 33% delle donne
nell'UE ha subito
violenze psichiche e/o sessuali

Fonte: Commissione Europea. "Verso un'Unione dell'uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020-2025" - Marzo 2020

Il 22 % delle donne nell'UE
ha subito **violenze ad opera**
del proprio partner

Fonte: Commissione Europea. "Verso un'Unione dell'uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020-2025" - Marzo 2020

Il 55% delle donne nell'UE ha subito molestie sessuali e, rispetto all'uomo, una donna ha maggiori probabilità di subire **molestie sessuali online**

Fonte: Commissione Europea. "Verso un'Unione dell'uguaglianza: La strategia per la parità di genere 2020-2025" - Marzo 2020

GENDER EQUALITY INDEX

Il **GENDER EQUALITY INDEX** è uno strumento per misurare i progressi dell'uguaglianza di genere nell'UE, su una scala da 0 a 100, sviluppato dall'European Institute Gender Equality (EIGE).



GENDER EQUALITY INDEX

6	2	31	27	6
Core domains	Additional domains	Indicators	EU countries	Years
WORK, MONEY, KNOWLEDGE, TIME, POWER AND HEALTH	VIOLENCE AGAINST WOMEN AND INTERSECTING INEQUALITIES			2013, 2015, 2017, 2019,2020, 2021



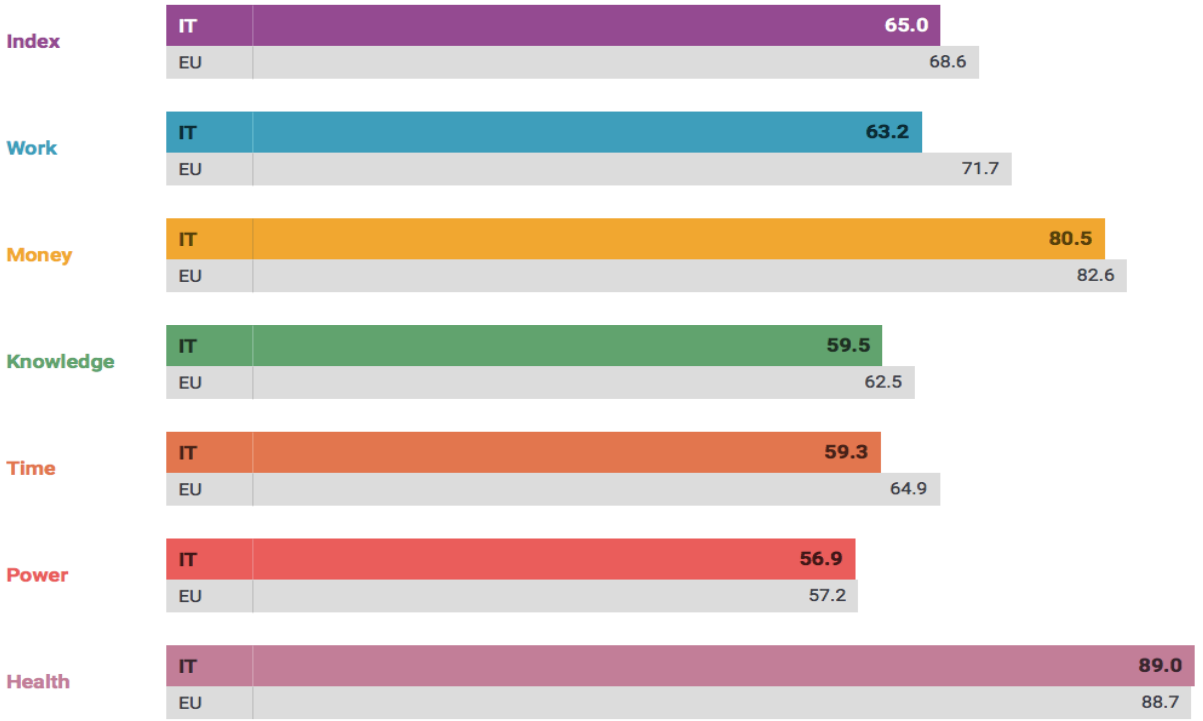
IL PUNTEGGIO DELL'ITALIA SECONDO IL GENDER EQUALITY INDEX 2022

L'italia si colloca al 14° posto nella classifica dei 27 paesi dell'unione europea





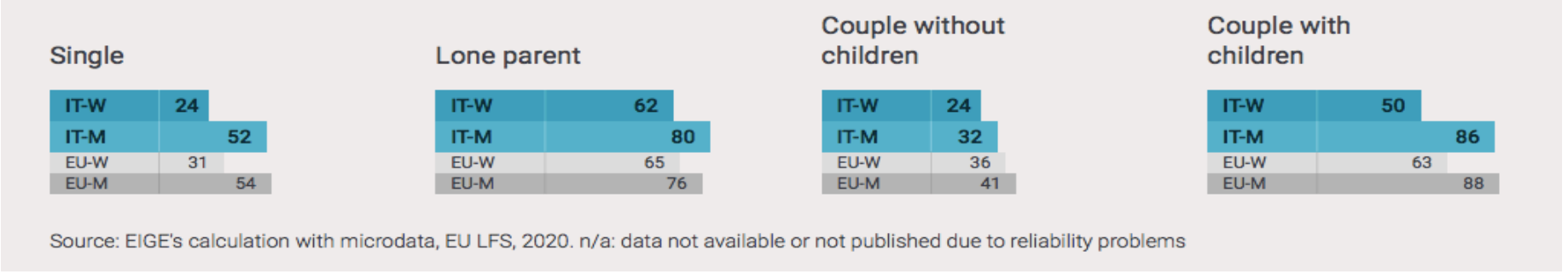
ITALIA E MEDIA EUROPEA A CONFRONTO



Fonte: European Institute Gender Equality Index

LAVORO

Tasso di occupazione Full-Time equivalente per **tipologia familiare** e **genere**



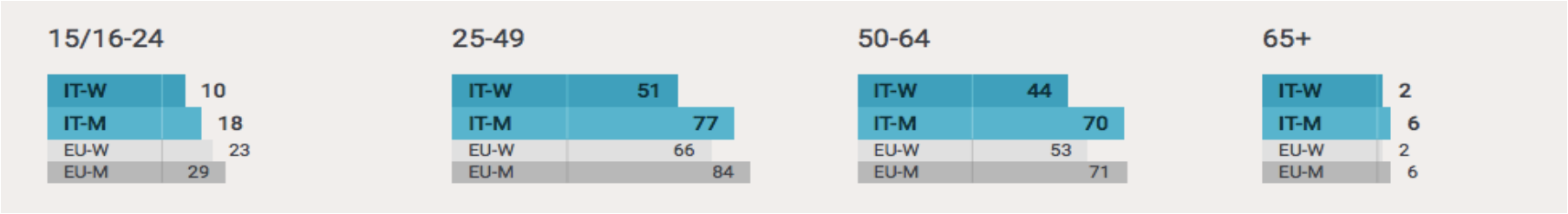
Source: EIGE's calculation with microdata, EU LFS, 2020. n/a: data not available or not published due to reliability problems

IT-W Italian women
IT-M Italian men
EU-W European women
EU-M European men

Fonte: European Institute Gender Equality Index

LAVORO

Tasso di occupazione Full-Time equivalente per **gruppo di età** e **genere**

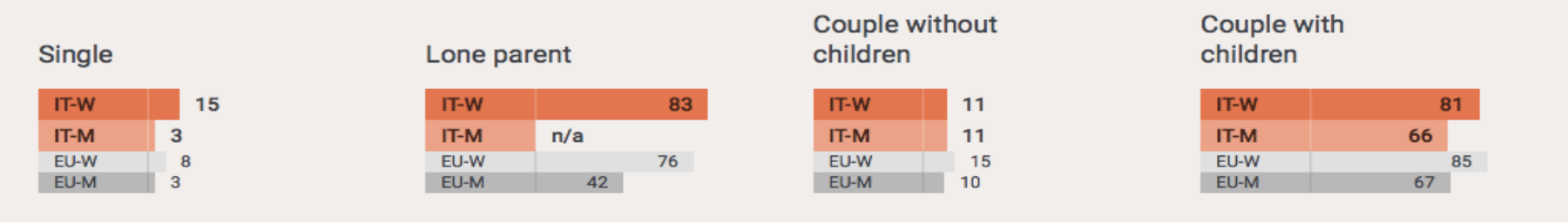


IT-W Italian women
IT-M Italian men
EU-W European women
EU-M European men

Fonte: EIGE's calculation with microdata, EU LFS, 2020. n/a: data not available or not published due to reliability problems

TEMPO/ATTIVITÀ DI CURA

Percentuale di persone che si prendono cura ed educano i propri figli o nipoti, anziani o persone con disabilità ogni giorno, classificati per tipologia **familiare e genere**

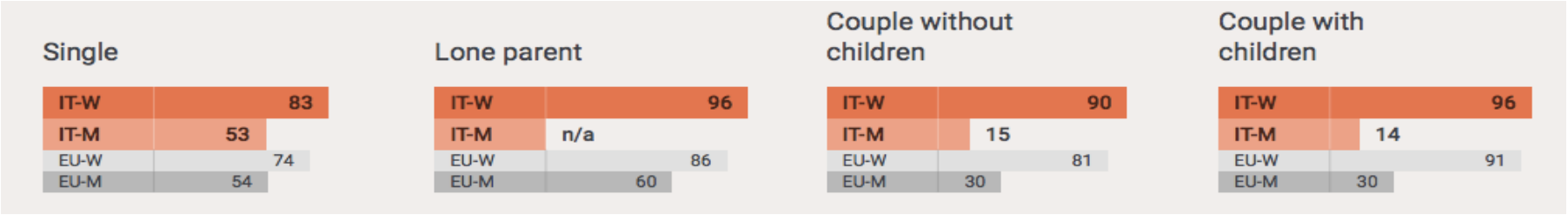


IT-W Italian women
IT-M Italian men
EU-W European women
EU-M European men

Fonte: EIGE's calculation with microdata, EUROFOUND, EQLS, 2016. n/a: data not available or not published due to reliability problems. Data not updated since 2017

TEMPO/ATTIVITÀ DI CURA

Percentuale di persone coinvolte ogni giorno nel lavoro casalingo non retribuito classificati per **tipologia familiare e genere**

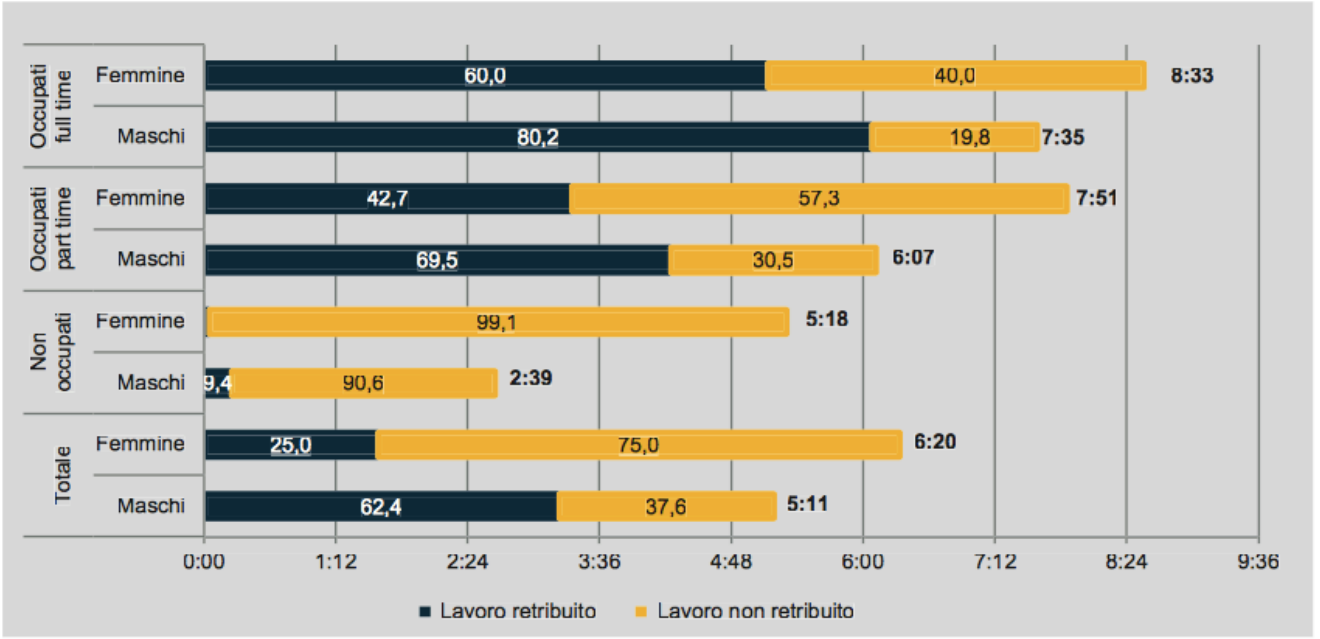


IT-W Italian women
IT-M Italian men
EU-W European women
EU-M European men

Fonte: EIGE's calculation with microdata, EUROFOUND, EQLS, 2016. n/a: data not available or not published due to reliability problems. Data not updated since 2017

TEMPI DI LAVORO RETRIBUITO/NON RETRIBUITO

Ore di lavoro totale quotidiano e composizione tra tempi di lavoro retribuito e tempi di lavoro non retribuito per genere e condizione
Anni 2013-2014 (durata media generica in ore e minuti e composizione percentuale)



Fonte: I tempi della vita quotidiana, ISTAT 2019

RISORSE ECONOMICHE/FINANZIARIE

Media guadagno mensile (in potere d'acquisto standard) classificato **per tipologia familiare e genere**

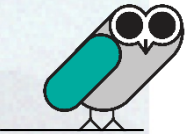
Single	
IT-W	2007
IT-M	2321
EU-W	2456
EU-M	2813

Lone parent	
IT-W	1979
IT-M	2856
EU-W	2145
EU-M	3223

Couple without children	
IT-W	1960
IT-M	2604
EU-W	2216
EU-M	3207

Couple with children	
IT-W	1868
IT-M	2767
EU-W	2151
EU-M	3169

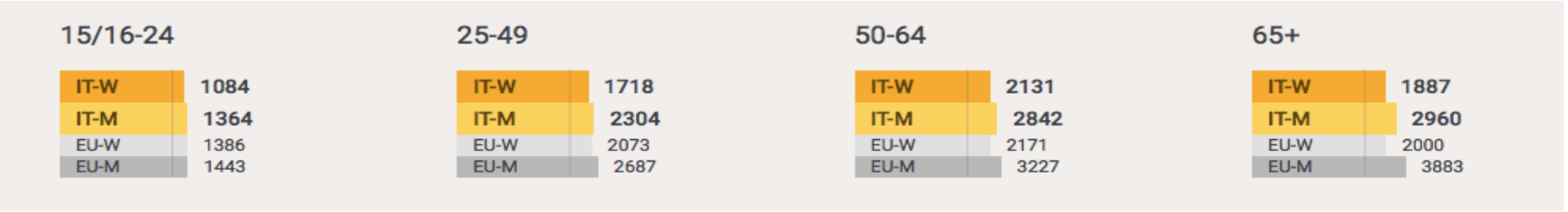
IT-W Italian women
IT-M Italian men
EU-W European women
EU-M European men



Fonte: EIGE's calculation with microdata, EU SILC, 2020 (DE, IT, 2019) n/a: data not available or not published due to reliability problems

RISORSE ECONOMICHE/FINANZIARIE

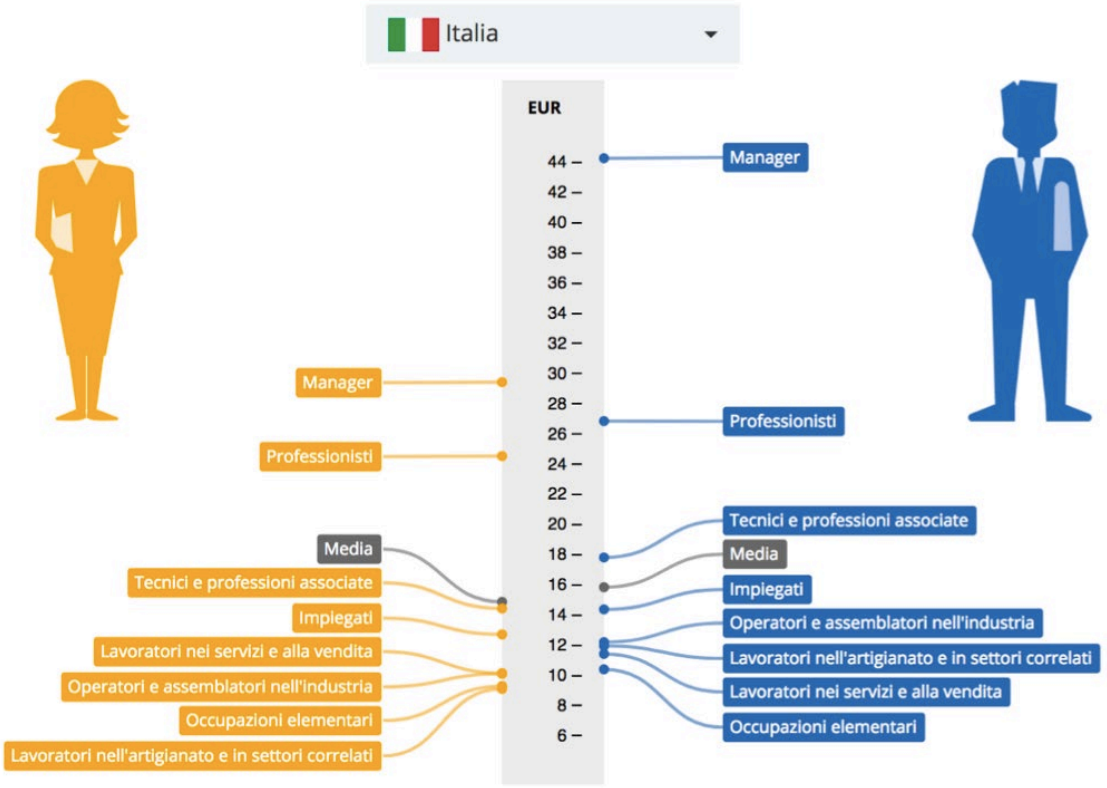
Media guadagno mensile (in potere d'acquisto standard) classificato **per gruppi di età e genere**



IT-W Italian women
IT-M Italian men
EU-W European women
EU-M European men

Fonte: EIGE's calculation with microdata, EU SILC, 2020 (DE, IT, 2019) n/a: data not available or not published due to reliability problems

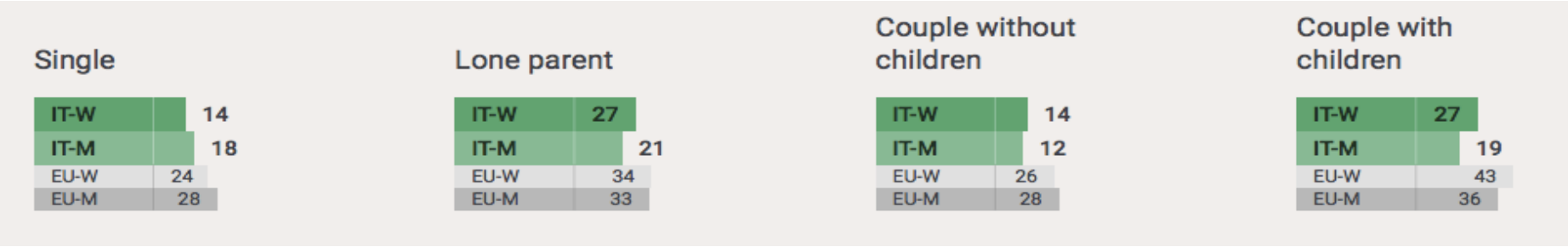
SALARIO ORARIO MEDIO PER PROFESSIONE, 2014



Fonte: La vita delle donne e degli uomini in Europa. Un ritratto statistico, ISTAT e EUROSTAT 2019

ISTRUZIONE

Percentuale di persone con istruzione universitaria **per tipologia familiare e genere**



IT-W Italian women
IT-M Italian men
EU-W European women
EU-M European men

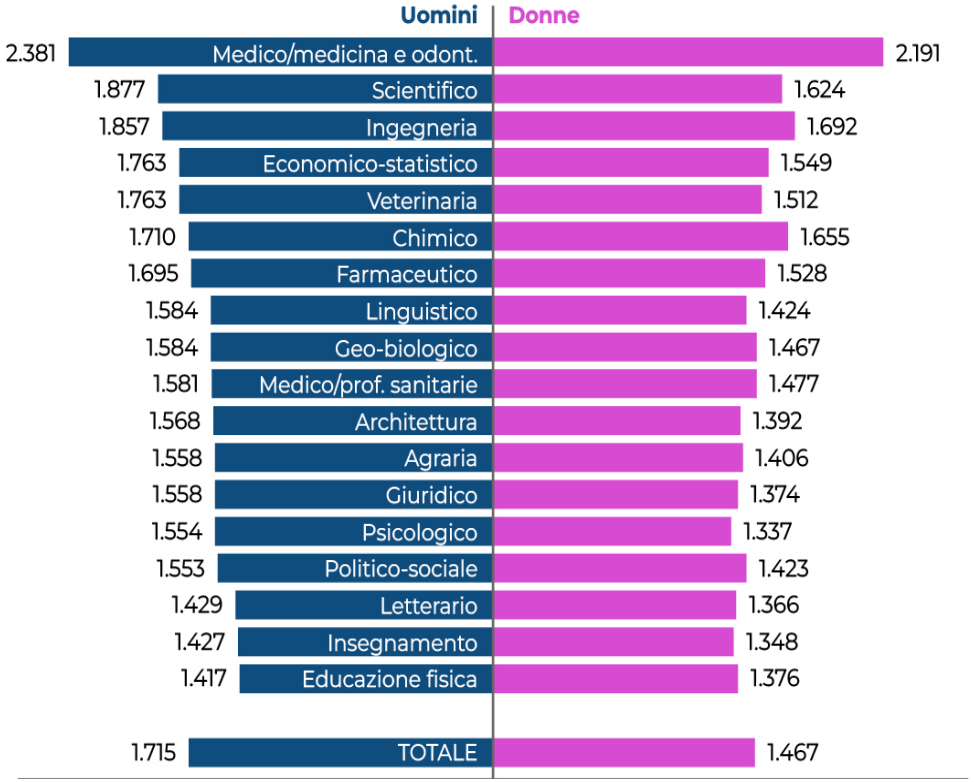
Fonte: EIGE's calculation with microdata, EU LFS, 2020. n/a: data not available or not published due to reliability problems

L’indagine AlmaLaurea rileva
la distinzione di genere tra i laureati STEM
(Science, Technology, Engineering, Mathematics)

59,8% uomini – donne 40,2%

Fonte: Indagine AlmaLaurea 2020

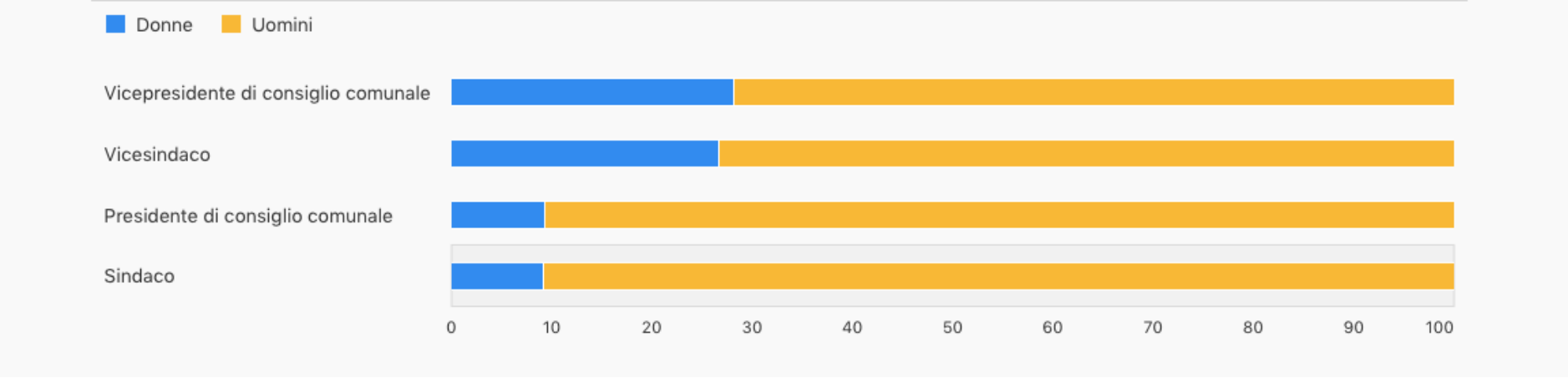
RETRIBUZIONE MENSILE NETTA PER GENERE E GRUPPO DISCIPLINARE DELLE PERSONE LAUREATE A 5 ANNI DAL TITOLO



Fonte: : Indagine AlmaLaurea 2020

KEY POSITION NELLE AMMINISTRAZIONI DEI CAPOLUOGHI

Percentuale di donne e uomini che ricoprono posizioni chiave nelle giunte e nei consigli comunali dei capoluoghi di provincia in Italia



Fonte: elaborazione e dati openpolis (ultimo aggiornamento 24 maggio 2021)



COME SAREBBE LA TUA VITA SE...

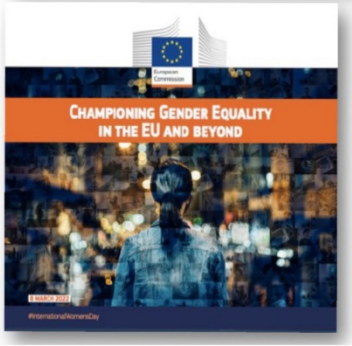
[Gender Index Game]



PROGRAMMI E STRATEGIE PER LA PARITÀ DI GENERE







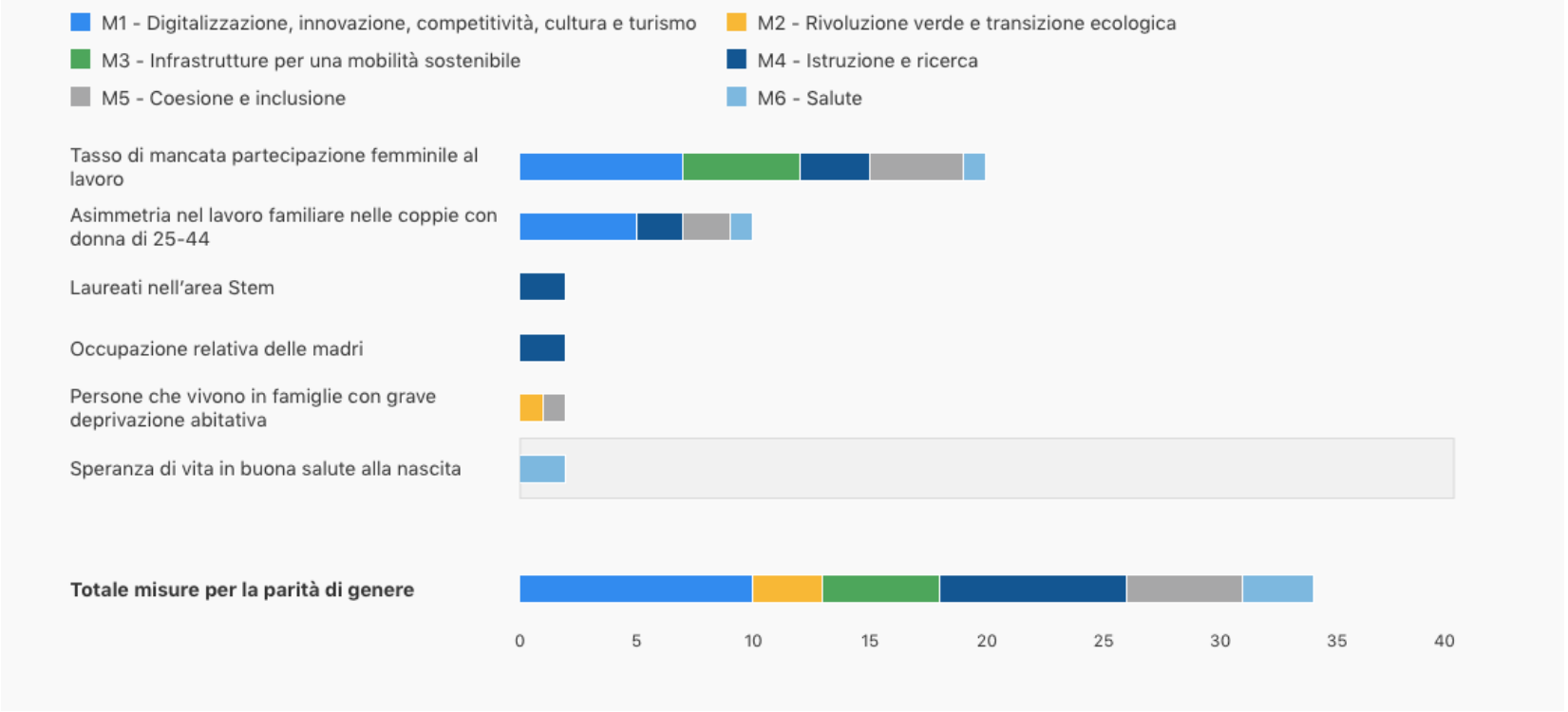




Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

LINEE GUIDA SULLA "PARITÀ DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI"

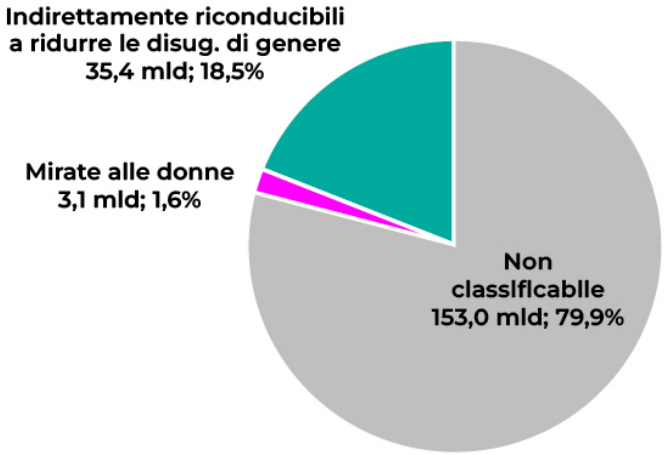
NUMERO DI MISURE PER IL PNRR PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVISE PER MISSIONE E PER INDICATORE DI VALUTAZIONE



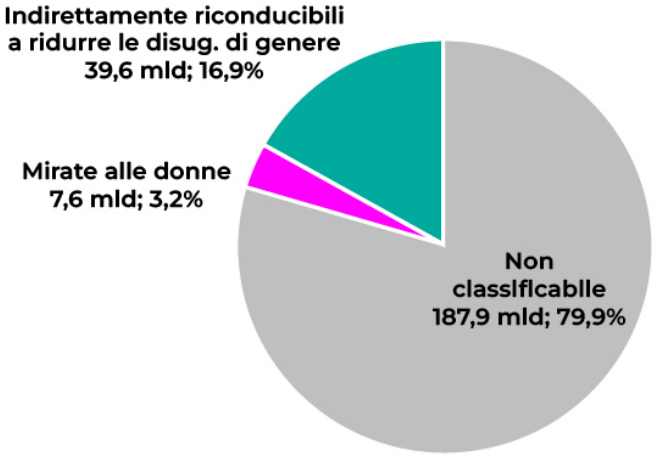
Fonte: Elaborazione openpolis su dati governo (ultimo aggiornamento: venerdì 9 Luglio 2021)

RICLASSIFICAZIONE DEL PNRR SECONDO UNA PROSPETTIVA DI GENERE

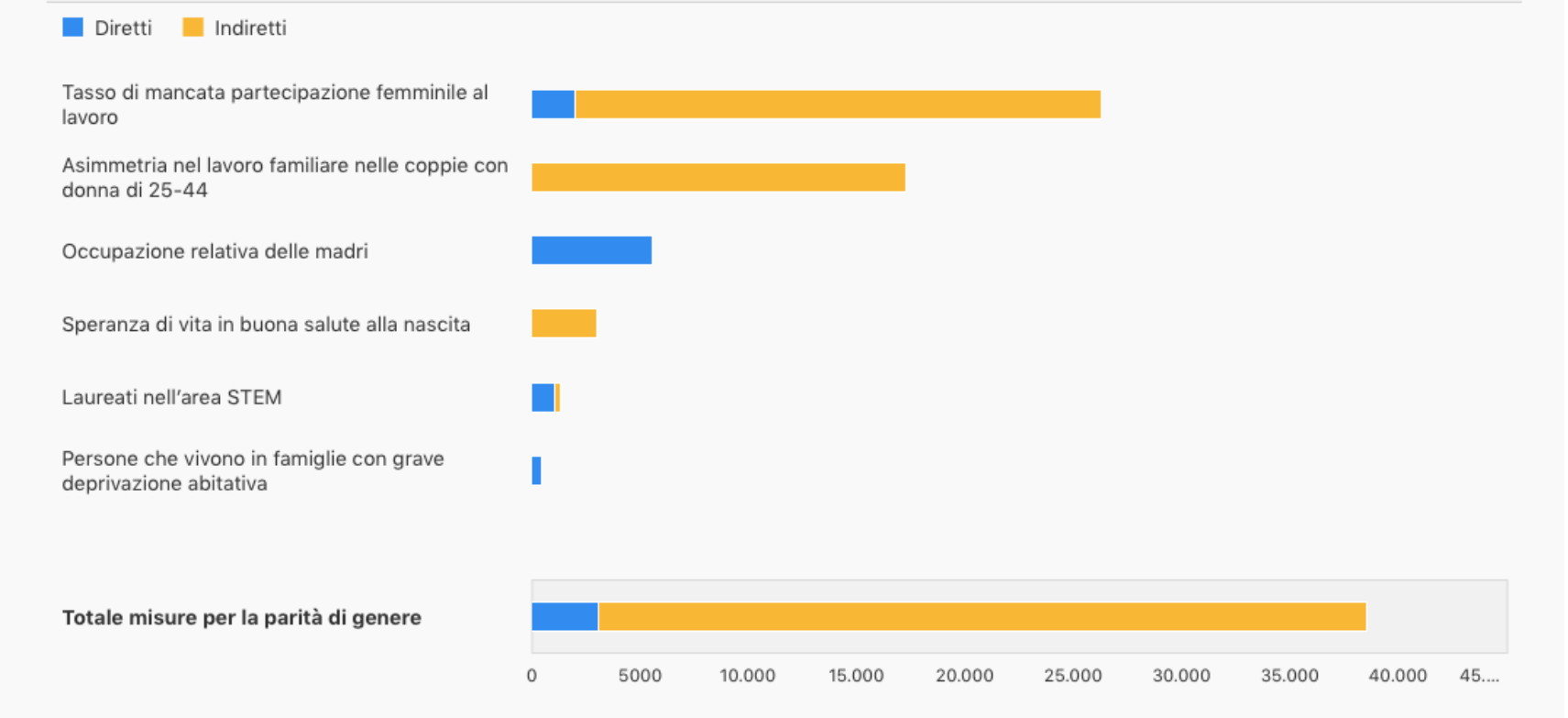
Spese programmate a valere sulle risorse del PNRR e classificate secondo una prospettiva di genere. Miliardi di euro e percentuale



Spese programmate a valere sulle risorse del PNRR, React-Eur e Fondo complementare e classificate secondo una prospettiva di genere. Miliardi di euro e percentuale



RISORSE DIRETTE E INDIRETTE DEL PNRR PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVISE PER INDICATORE DI VALUTAZIONE



NOTA: Sono state considerate solo le risorse del Pnrr, non quelle del fondo complementare e di reactEu.

Fonte: Elaborazione openpolis su dati governo (ultimo aggiornamento: venerdì 9 Luglio 2021)

PROPOSTE



1

RICONOSCERE E VALORIZZARE

IL LAVORO FEMMINILE ANCHE ATTRAVERSO LA FORNITURA DI SERVIZI PUBBLICI, INFRASTRUTTURE E POLITICHE DI VALORIZZAZIONE SOCIALE



1



SUPPORTO ALLA CURA DELL'INFANZIA

Attuazione del piano asili nido, parte del PNRR italiano, al fine di garantire una maggiore offerta di servizi per i bambini da 0 a 3 anni di età.

Potenziamento dei Poli 0-6 e servizi integrativi.



SUPPORTO ALLA CURA DELL'INFANZIA

Obbligo o sistema di incentivi per grandi aziende con stabilimenti/uffici di realizzare asili nido aziendali o simili.

Defiscalizzazione del welfare aziendale ove legato a erogazione di servizi o fondi per asili nido.



SUPPORTO ALLA CURA DEGLI ANZIANI

Il PNRR promuove un sistema organico di assistenza agli anziani non autosufficienti:

PNRR – MISSIONE 1 “DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO”

PNRR - MISSIONE 6 “SALUTE”

PNRR - MISSIONE 5 “INCLUSIONE E COESIONE SOCIALE”



PNRR- MISSIONE 1 “DIGITALIZZAZIONE INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO”

Sviluppare la telemedicina e l’assistenza da remoto, piattaforme elettroniche e cartelle cliniche elettroniche, etc.



PNRR- MISSIONE 5 “INCLUSIONE E COESIONE SOCIALE”

Prevenzione dell’istituzionalizzazione degli anziani non autosufficienti. Riconversione delle RSA e delle case di riposo per gli anziani in gruppi di appartamenti autonomi (previsti oltre 300)



PNRR- MISSIONE 6

“SALUTE”

a) Istituzione di “Case di Comunità”, in cui si intende prestare particolare attenzione ai malati cronici (in gran parte anziani) (2 miliardi);

b) Potenziamento dell’assistenza domiciliare, con l’obiettivo di prendere in carico entro il 2026 il 10% della popolazione anziana (65+) (4 miliardi);

c) Sviluppo delle cure intermedie, tramite la realizzazione di “Ospedali di Comunità” (1 miliardo).

1

INTERVENTI DIFFERENZIATI E COMPLEMENTARI

- Servizi domiciliari
- Servizi semiresidenziali e servizi residenziali



1

INTERVENTI DIFFERENZIATI E COMPLEMENTARI

- Trasferimenti monetari
- Adattamenti delle abitazioni



1

INTERVENTI DIFFERENZIATI E COMPLEMENTARI

- Sostegni ai caregiver familiari e alle assistenti familiari (“badanti”)
- Banca del tempo strutturata



1

Sviluppare nuove forme di coabitazione intergenerazionale rivolta alla popolazione anziana con l’uso degli spazi comuni, a servizio dell'intera comunità, ossia un’infrastruttura sociale di relazioni dove l'anziano vive esperienze sociali, biblioteca - palestra - mensa, orto, **aumentando la socialità finalizzata al miglioramento della qualità di vita.**



1

Aumentare gli incentivi per gli adeguamenti strutturali delle case ad una piena accessibilità (domotica e non solo), sia per i singoli proprietari che per i condomini.



1

Riconoscere formalmente la figura del caregiver e sviluppare forme di sostegno dedicate



1

Modulare i servizi offerti ai cittadini in relazione alla stratificazione dei pazienti (utilizzo di strumenti RISK-ER o anche formule simili) coinvolgendo gli Enti del Terzo settore (Dlgs. 117/17)





2

RICONOSCERE E VALORIZZARE

L'USO DELLA TECNOLOGIA A SERVIZIO DEL LAVORO DELLE DONNE, NELLO SPECIFICO LA TECNOLOGIA DELL'INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE PER PROMUOVERE L'EMPOWERMENT FEMMINILE

2



MODALITÀ SMART WORKING

Del lavoro strutturato con orari personalizzati e mentalità flessibile

2



LA TELEMEDICINA, LA TELEVISITA E IL TELECONSULTO IN SANITÀ

Sono strumenti congeniali per il lavoro flessibile e di alta specializzazione

2

Allestire “per default” i collegamenti anche in videoconferenza ogni qualvolta siano convocate riunioni in presenza



3

NUOVE FORME DI ORGANIZZAZIONE

DEL TEMPO E DEL LAVORO AZIENDALE





POLITICHE FAMILIARI DEGLI ORARI DI LAVORO

Strutturare un decalogo di regole per codificare gli orari di lettura mail, partecipazione a riunioni, disponibilità telefonica (per es. pianificare le riunioni in orari diversi da quelli di ingresso – uscita dei bambini dai servizi dell'infanzia)



ORARI DI LAVORO PERSONALIZZATI

3



PART TIME MOMENTANEO

3

Reingegnerizzare i processi di lavoro favorendo il lavoro per obiettivi



3

Programmare obiettivi di performance organizzativa coerenti con i target rispetto al conseguimento di prestazioni più bilanciate sulle politiche di genere



3

Sviluppare programmi sperimentali di mentorship che valorizzino il passaggio di esperienze inter-genere oltre che inter-generazionale





ORGANIZZAZIONE SOLIDALE DI UNA BANCA DEL TEMPO

Per la condivisione tra i dipendenti e volontariato


BOLOGNA
HOTEL SAVO
23 - 24 GIUG

4



COSTRUIRE AZIONI SISTEMICHE DI SUPPORTO

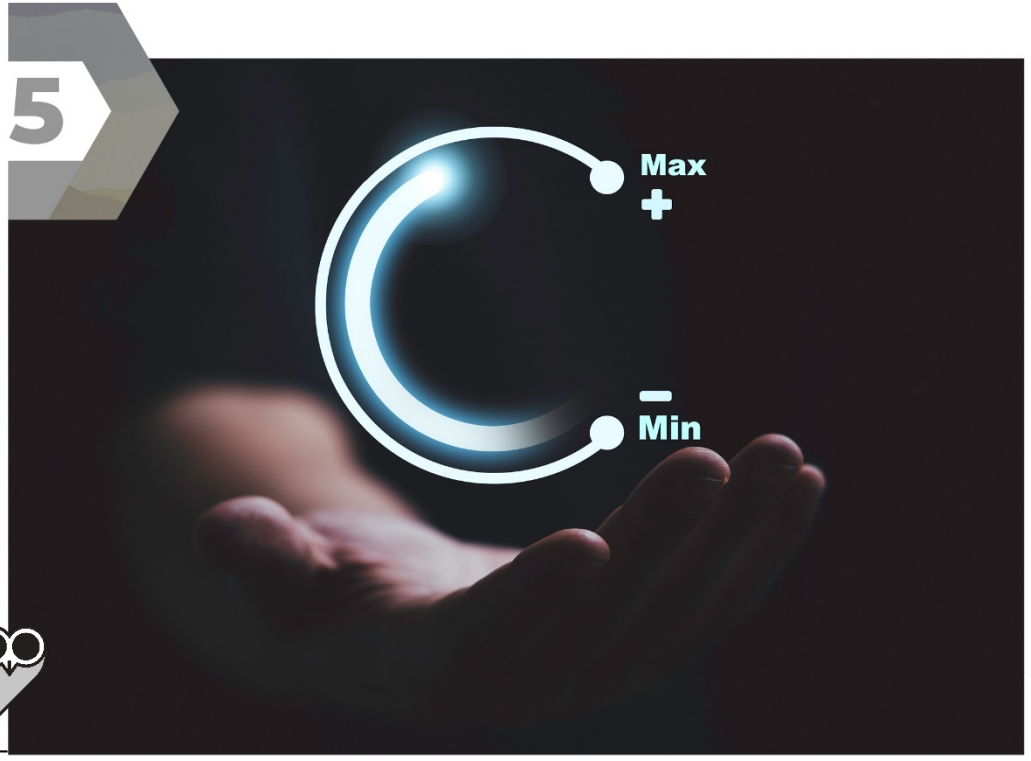
GLI INTERVENTI DEVONO ESSERE PENSATI ALL'INTERNO DI UNA STRATEGIA DI AZIONI SISTEMICHE RIVOLTE ALLE DONNE, AGLI UOMINI, ALLA GENITORIALITÀ E, IN GENERALE, A COLORO CHE PRESTANO CURA E ASSISTENZA (CAREGIVERS)

5

VALORIZZARE LA GENITORIALITÀ E LA GESTIONE E CURA DEGLI ANZIANI

NELLO SVILUPPO PROFESSIONALE E NELLA CARRIERA





RICONOSCERE IL VALORE PROFESSIONALE

che la genitorialità e/o la gestione e cura degli anziani fa acquisire a donne e uomini, introducendolo nei profili di crescita previsti nel sistema di valutazione aziendale

6

CONCILIARE IN FORME AVANZATE

LA RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE E LA RESPONSABILITÀ GENITORIALE



7



APPROFONDIRE IL PUNTO DI VISTA DI GENERE

NEI SISTEMI DI MONITORAGGIO, NEI TEAM O NELLE RICERCHE, CIRCA LE ECCELLENZE CLINICHE O DELLE FORME ORGANIZZATIVE DEL LAVORO PIÙ EFFICACI

8

PREDISPORRE UN PIANO ATTRAVERSO LE POLITICHE DELLE RISORSE UMANE

PER GOVERNARE I BISOGNI DELLE E DEI DIPENDENTI AZIENDALI PER FASI DI VITA



8



GESTIRE IL PERSONALE SECONDO LE FASI DI VITA

La gestione del personale secondo le fasi di vita consente alle **aziende (sanitarie) di diventare soggetto di pressione** (riunendo le istanze delle singole persone) e ottenere dal territorio la fornitura di quei servizi pubblici (o erogati in forma congiunta con l'azienda), di infrastrutture e politiche di valore sociale creando una rete azienda-territorio

9

ISTITUIRE UN NETWORK DI SERVIZI PUBBLICI

COSTRUIRE UNA RETE TRA AZIENDA E ISTITUZIONI TERRITORIALI (COMUNE, PROVINCIA, REGIONE…), ASSOCIAZIONI…

9



APPROCCIO WIN-WIN

Promuovere un approccio attivo delle donne e degli uomini di tipo **WIN-WIN tra i bisogni dell'organizzazione e i bisogni soggettivi diversificati** nell'excursus delle fasi di vita lavorativa.

10

DARE ALLA DIRIGENZA NUOVI STRUMENTI GESTIONALI E MANAGERIALI

PER **PROMUOVERE E ORGANIZZARE PROCESSI DI LEADERSHIP UTILI A PRESIDIARE LE GENITORIALITÀ PRIMA DELL'ASSENZA, DURANTE L'ASSENZA E AL RIENTRO** (METODO RICONOSCIUTO IN LETTERATURA COME PIÙ VALIDO, RISPETTO A QUELLI CHE INTERVENGONO SOLO SUL RIENTRO DALLA MATERNITÀ)



DEFINIRE E INTRODURRE GLI ADEGUATI PRESIDI ORGANIZZATIVI

e strumenti di governance

10

Individuare processi e ruoli, a partire da quelli già previsti dalle norme (come i CUG, la Consigliera di fiducia, il Gender Manager), per identificare e gestire forme di non inclusività o mancato rispetto di regole per favorire l'inclusività



10

Definire obiettivi vincolanti per i vertici delle amministrazioni, legati alla parità di genere, sui quali l’intera struttura deve essere coinvolta



10

Introdurre premi e incentivi nella valutazione della performance (sia organizzative che individuale) per realizzare obiettivi misurabili di impatto di genere



10

Monitorare specificamente le infrazioni disciplinari riconducibili alle questioni di genere, con eventuale adeguamento dei codici di comportamento e dei codici disciplinari per il rinforzo al contrasto del fenomeno




DONNE PROTAGONISTE IN SANITÀ
STAFF
Carlotta

11

GARANTIRE ALLE DONNE

LA PIENA ED EFFETTIVA PARTECIPAZIONE E PARI OPPORTUNITÀ DI LEADERSHIP INSERENDO STRUMENTI DI VALUTAZIONE E RELATIVO MONITORAGGIO ALL'INTERNO DELLE AZIENDE DEL SISTEMA SANITARIO NAZIONALE E DELL'UNIVERSITÀ

11

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

Come assicurare una più ampia partecipazione delle donne ai bandi di concorso





- **Individuazione delle aree critiche**
- **Azione di ingaggio per la specifica esigenza**
- **Corredare il bando con informazioni sulle misure dell'ente per favorire l'inclusione delle donne nei ruoli di responsabilità**

COSTRUIRE BANDI CHE NON RIPRODUCANO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE



Acquisire test di tipo piscologico o attitudinale conformi alle normative sul diversity management
(es. ISO 30415:21)

Dotarsi di un modello di competenze che contribuisca a completare la descrizione dei profili professionali

Preservare l’anonimato nella valutazione (blind recruitment) in tutte le fasi possibili

Vagliare il linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo e delle mansioni con appositi formulari

Utilizzare criteri di valutazione in grado di neutralizzare l’effetto negativo di assenze legate alla genitorialità o all’assolvimento di oneri di gestione familiare

FAVORIRE COMMISSIONI ESAMINATRICI

Attente ai temi dell’inclusione e alla parità di genere



Prevedere nelle commissioni giudicatrici la presenza di professionisti in grado di valutare le soft skills

Curare la composizione delle commissioni giudicatrici sia nell’equilibrio di genere sia nella formazione sul tema dell’inclusione e del diversity management



FAVORIRE LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA

della leadership al femminile

Formazione di base obbligatoria per tutto il personale sul tema dell’inclusione e del diversity management

Organizzare iniziative di formazione specifica sull'empowerment femminile

Sensibilizzare all’utilizzo di un linguaggio inclusivo e contro ogni discriminazione

Creare database aperti con indicatori di uguaglianza di genere per informare sulla progettazione e l’attuazione di politiche e programmi

PROMUOVERE UNO SVILUPPO DELLE CARRIERE

e una crescita professionale gender balanced



Monitorare e promuovere il ricorso agli istituti di conciliazione vita-lavoro tra il personale apicale

Assicurare l’assenza di penalizzazioni economiche e di carriera a fronte dell’utilizzo degli istituti di flessibilità

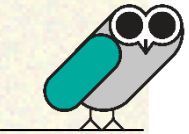

RELATORE
MARIOLINA
CASTELLONE



COMUNICAZIONE E TRASPARENZA INTERNA

Assicurare l’accountability dell’amministrazione sulle politiche di genere

Spazio informativo aperto con indicatori sulle politiche di genere e cruscotti per benchmark



Esposizione dei dati, già oggetto di obbligo di pubblicazione, in una modalità genderizzata **“by default”**

QUALI STRUMENTI DI VALUTAZIONE E MONITORAGGIO?



Inserire i dati sulla performance delle pari opportunità e dell’equilibrio di genere nel PIAO, con riferimento concreto gli obiettivi di miglioramento

Promuovere gli strumenti di monitoraggio della parità di genere a partire dal Bilancio di Genere

BILANCIO DI GENERE

«Il bilancio di genere è un'applicazione del principio di integrazione della dimensione di genere nella procedura di bilancio. Ciò comporta la realizzazione di una valutazione dell'impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e riorganizzando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza di genere»



- Proposta di risoluzione del Parlamento europeo sul gender budgeting
- La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere (2002/2198(INI))



CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE E RAPPORTO BIENNALE (L. 162/2021)

LINEE GUIDA SUL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE

UNI/PDR 125:2022

PRASSI DI RIFERIMENTO **UNI/PdR 125:2022**

Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

DECRETO 29 APRILE 2022

Pubblicato in G.U. n. 152 del 1º luglio

Il Decreto comunica i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese



Notizie

1 luglio 2022

PARITA' DI GENERE - PARAMETRI PER LA CERTIFICAZIONE ALLE IMPRESE

In G.U. n. 152 del 1° luglio 2022 è pubblicato il Decreto 29 aprile 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le pari opportunita': Parametri per il conseguimento della certificazione della parita' di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parita'.

GLI ORGANISMI ACCREDITATI A CERTIFICARE

La conformità alla UNI/PdR 125:2022 può essere verificata da organismi di valutazione della conformità accreditati ai sensi del regolamento (CE) 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio del 9 luglio 2008, in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1

Decreto 29 aprile 2022

ORGANISMI ACCREDITATI

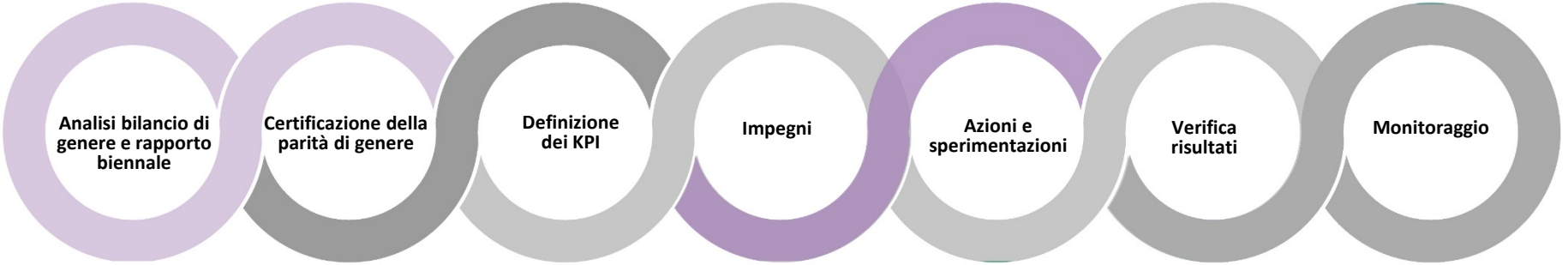
A Organismo accreditato

Organismo estero riconosciuto per il settore IAF 28

Organismo accreditato/riconosciuto	Sito Web
A Bureau Veritas Italia S.p.A.	www.bureauveritas.it
A DNV Business Assurance Italy S.r.l.	www.dnv.com
A RINA Services S.p.A.	www.rina.org
A UNITER S.r.l.	www.uniter-italia.com

Fonte: https://www.accredia.it

SINERGIA DEGLI STRUMENTI OFFERTI DALLA L.162/2021 E DALLE BANCHE DATI AZIENDALI



Fonte: Audizione al Tavolo Ministeriale sulle Pari Opportunità di Marcella Chiesi. Studio DUO. 5 Luglio 2022

Pianificazione di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan)

Indicatori di valutazione delle azioni per le pari opportunità da inserire all'interno del PNE e LEA

Proposta di inserire il criterio di Gender Equality all'interno della Finanziaria come elemento di valutazione delle Direzioni strategiche

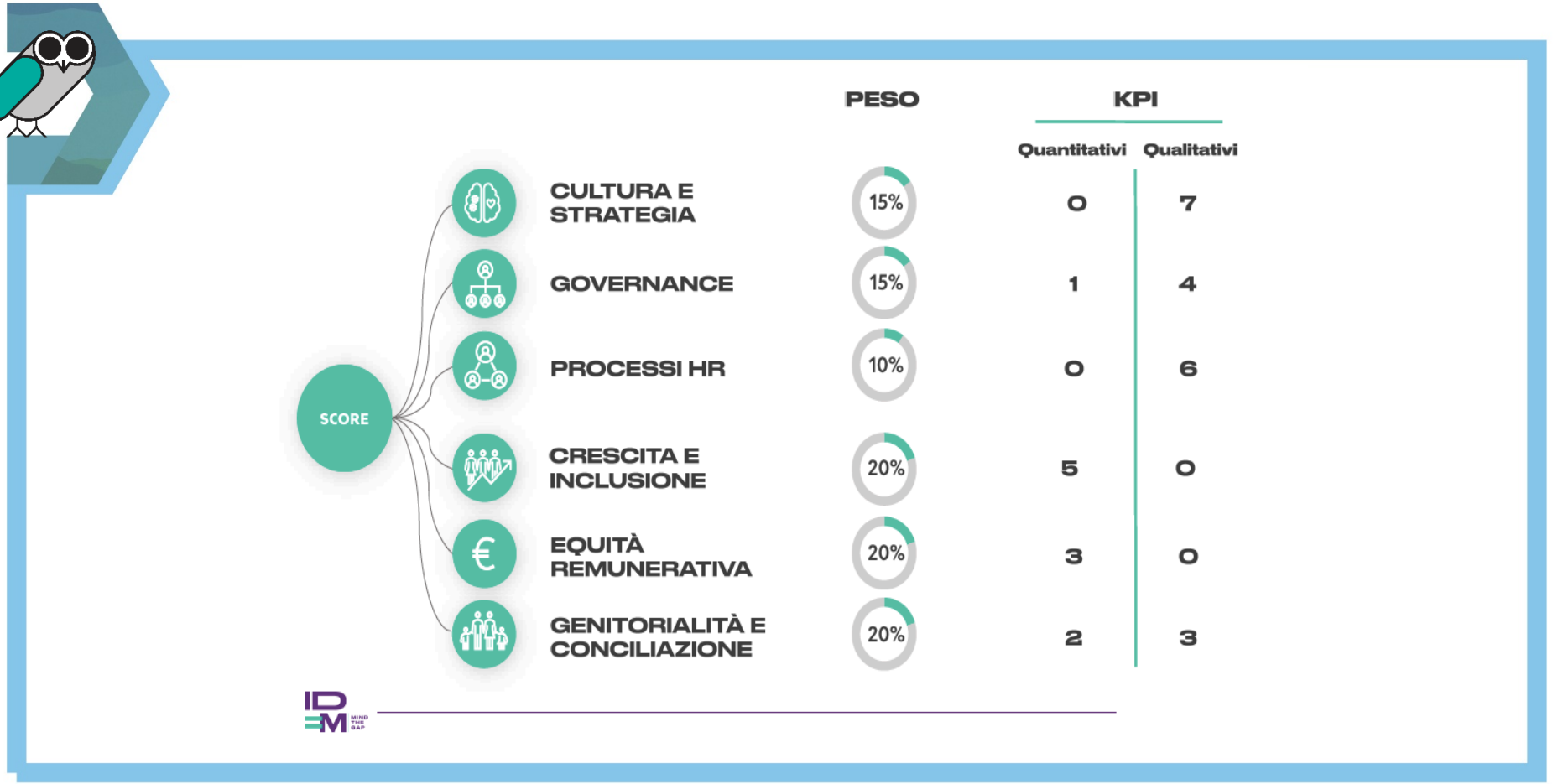
QUALI INDICATORI CHIAVE DI PERFORMANCE?





KEY PERFORMANCE INDICATORS

UNI/PdR 125:2022
individua **6 Aree** di indicatori che possono contraddistinguere un'**organizzazione inclusiva** e rispettosa della **parità di genere**



Fonte: Elaborazione Start-up universitaria IDEM-MIND THE GAP

CERTIFICAZIONE

Si può ottenere l’attestato a partire da uno score minimo di sintesi complessivo del 60%


PROTAGONISTE IN SANITÀ
DONNE

IL BILANCIO DI GENERE IN AUSL FERRARA



AUSL DI FERRARA
Marzo 2022

Viene pubblicata la delibera di approvazione del Progetto di redazione del Bilancio di genere dell'Azienda USL di Ferrara con nomina della Cabina di Regia del Progetto.



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA
Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara

FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO:	ausl_fe
REGISTRO:	Deliberazione
NUMERO:	0000066
DATA:	15/03/2022 19:23
OGGETTO:	Approvazione del Progetto di redazione del Bilancio di genere dell'Azienda USL di Ferrara e nomina della Cabina di Regia del Progetto.

RACCOLTA DATI

- **Dati quantitativi** (di attività e monetari) tramite apposite banche dati (personale, controllo di gestione)
- **Dati qualitativi** tramite interviste ai professionisti sulla propria esperienza
- **Dati quantitativi** tramite survey costruita ad hoc per rilevare la percezione dei dipendenti sull'impatto della pandemia



APPROCCIO PARTECIPATIVO

Le attività di indagine e redazione si sono svolte in un continuo processo interattivo di dialogo,
anche attraverso brainstorming e cooperative learning.



5 SEZIONI

1. Identità aziendale e ambito territoriale
2. Contesto aziendale esterno attraverso la rendicontazione delle principali prestazioni erogate, dei servizi e dei percorsi in essere
3. Contesto aziendale interno con l'obiettivo di descrivere la realtà dei dipendenti secondo le principali dimensioni
4. Valutazione dell'impatto della pandemia sul personale dipendente dell'Azienda
5. Progetti speciali e iniziative in essere per la promozione del gender balance e la valorizzazione della diversità



CONTESTO AZIENDALE ESTERNO

L’Azienda come organizzazione erogatrice di servizi socio-sanitari

IL SERVIZIO SANITARIO IN OTTICA DI GENERE

- Attività di ricovero
- Specialistica ambulatoriale
- Screening e prevenzione
- Vaccinazioni
- Salute Mentale
- Dipendenze patologiche
- Psiconcologia
- Neuropsichiatria per l'infanzia e per l'adolescenza (Disturbi neuromotori, ADHD, Autismo DSA, DCA)
- Procreazione medicalmente assistita
- Infermier* di famiglia e di comunità

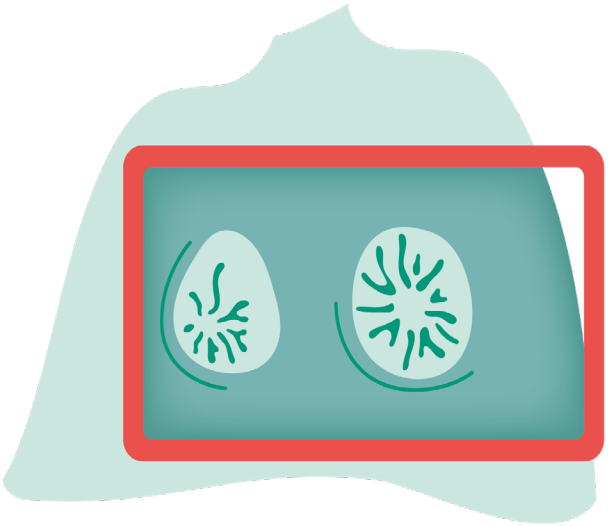


SCREENING E PREVENZIONE

Screening **mammografico**

75,0%

Adesione allo screening mammografico nella fascia di età 45–74 anni.



SCREENING E PREVENZIONE

Screening del collo **dell'utero**

77,4%

Adesione allo screening del collo dell'utero nella fascia di età 25-29 anni.

75,2%

Adesione allo screening del collo dell'utero nella fascia di età 30-64 anni.

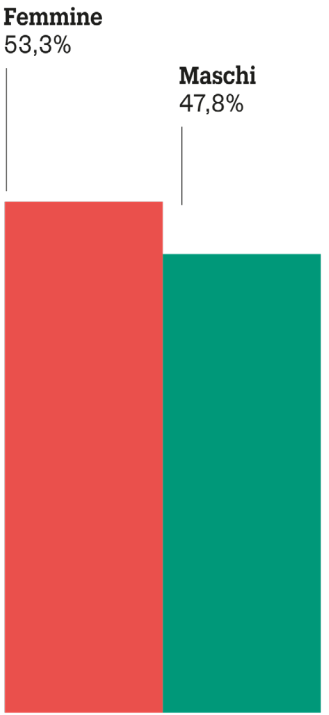
75,5%

Adesione allo screening del collo dell'utero nella fascia di età 25-64 anni.



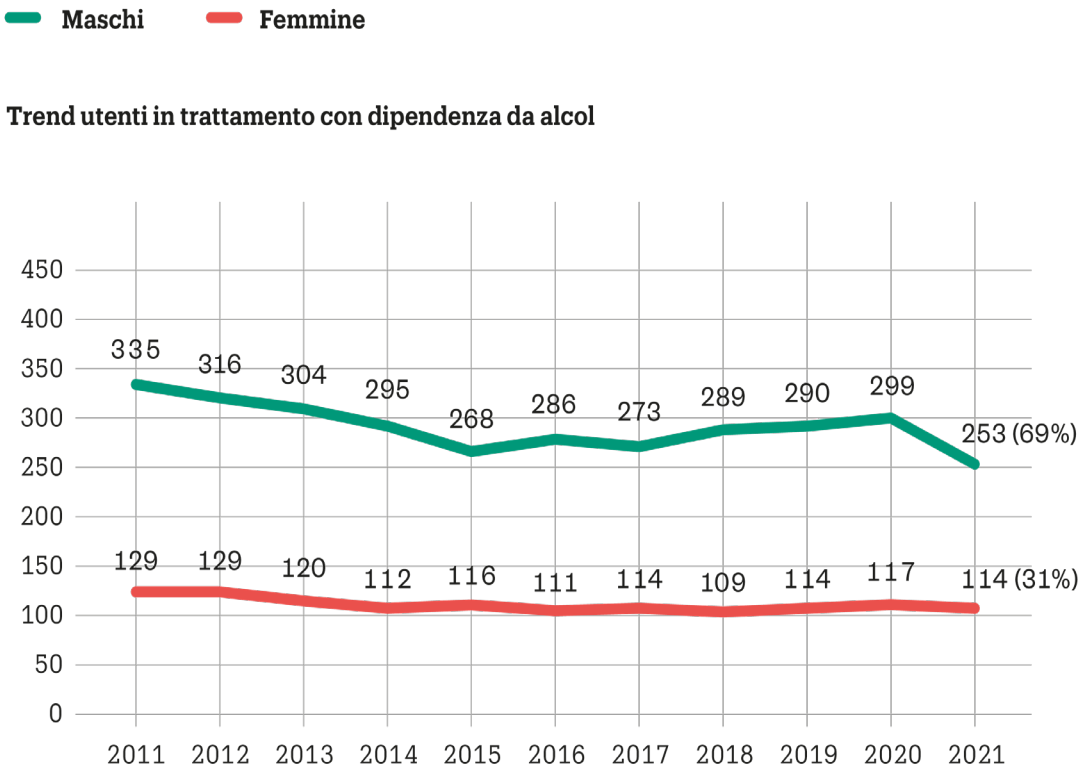
SCREENING E PREVENZIONE
Screening del **colon retto**





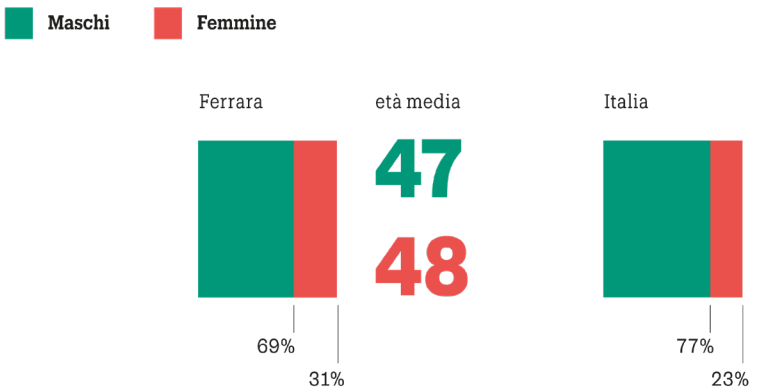
DIPENDENZE PATOLOGICHE

Alcol



DIPENDENZE PATOLOGICHE

Alcol





CONTESTO AZIENDALE INTERNO

L’Azienda come organizzazione datrice di lavoro

L’ORGANIZZAZIONE IN OTTICA DI GENERE

- La squadra
- Il reddito
- Il tempo
- La formazione
- Le commissioni di concorso
- La ricerca
- Eventi aggressivi



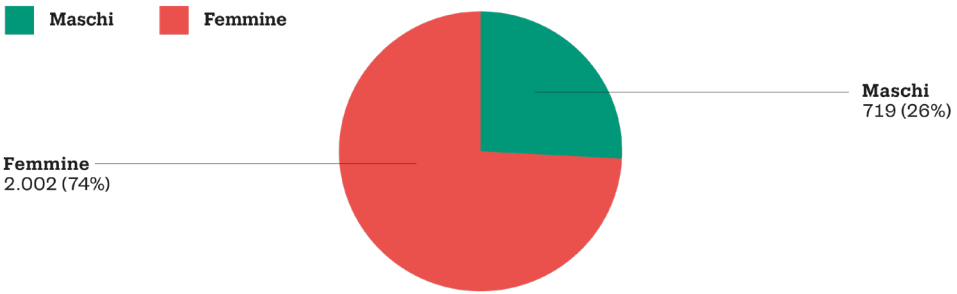
LA SQUADRA
Dipendenti **di ruolo**

2.721
Dipendenti di ruolo

2.629 (96,6%)
Tempo pieno

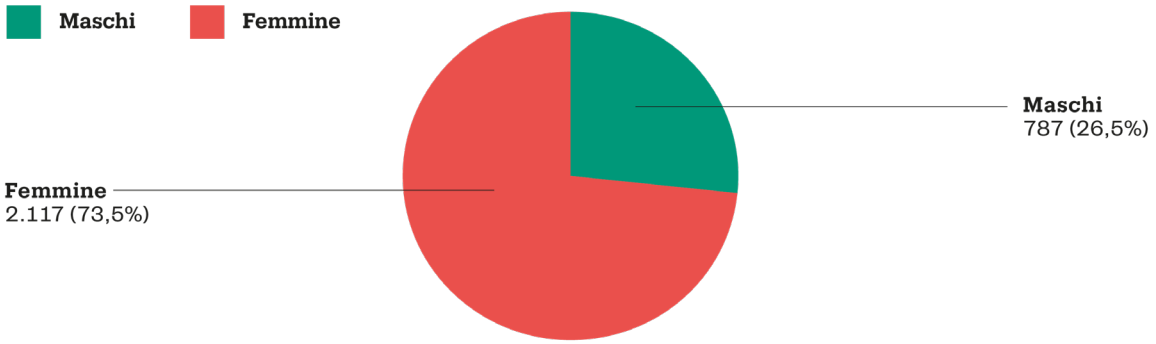
92 (3,4%)
Part time

5
Alta dirigenza

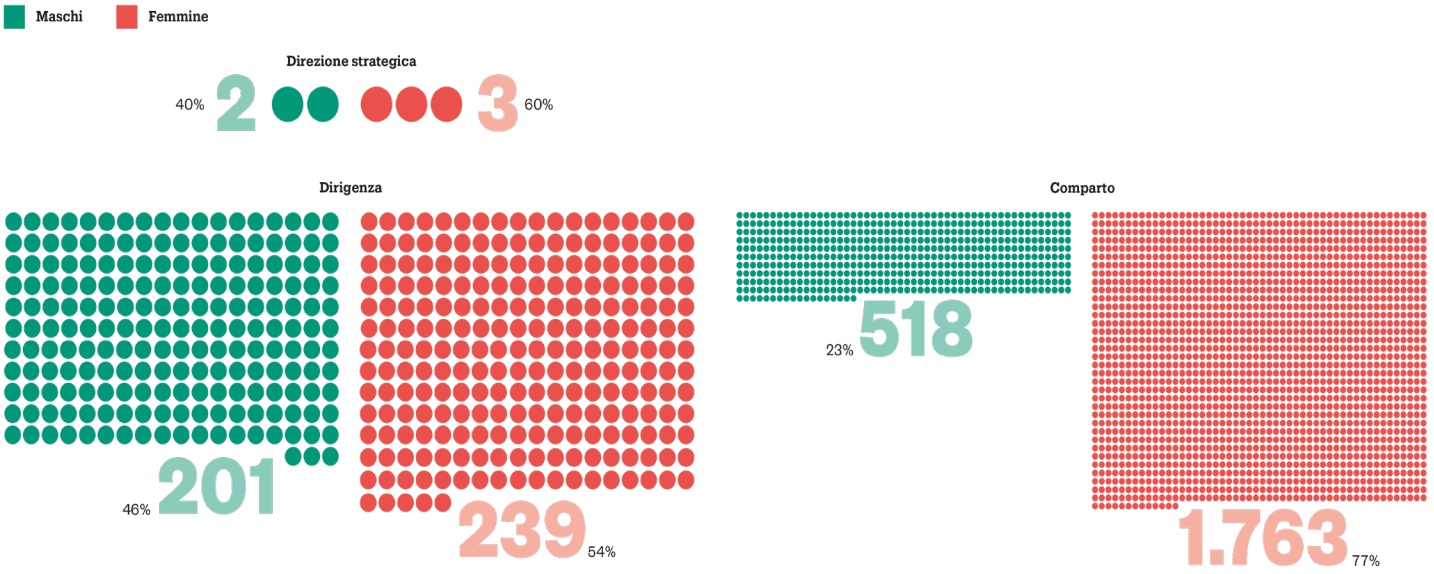


LA SQUADRA
Totale personale impiegato

2.964
Totale personale in servizio

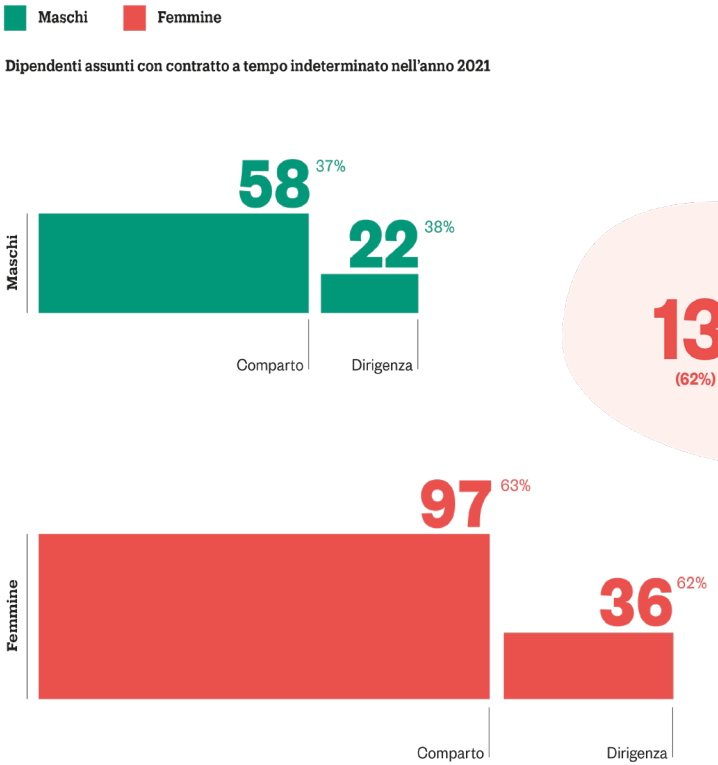


LA SQUADRA
Qualifica



LA SQUADRA
Nuove assunzioni

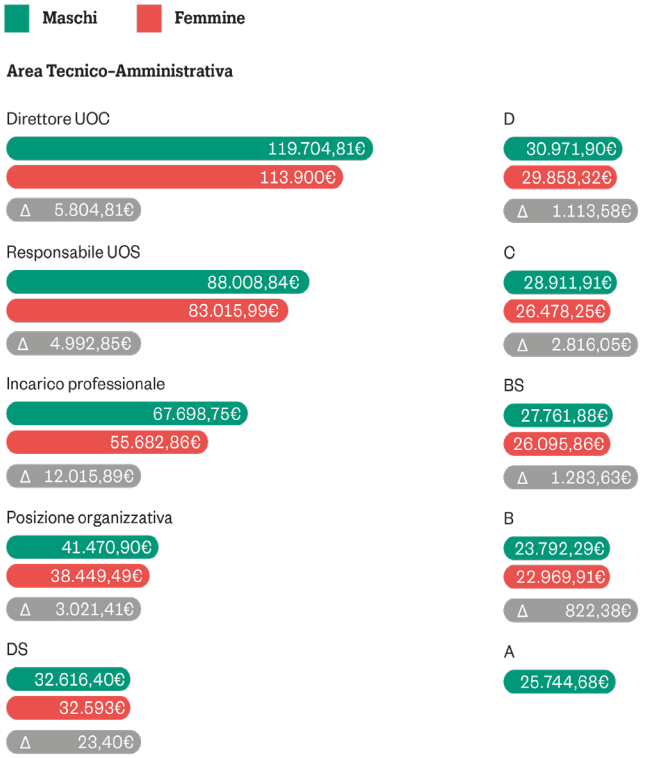


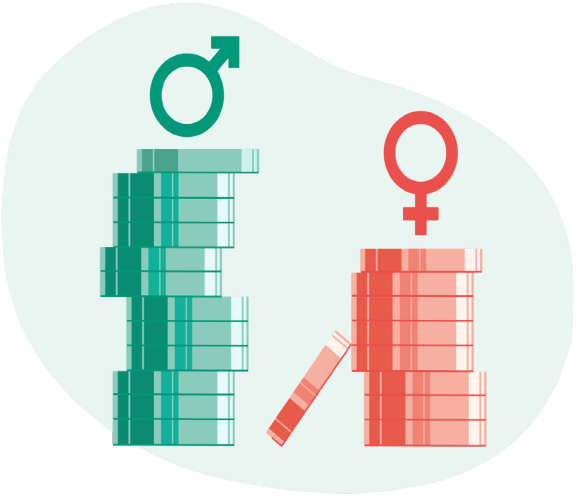


133
(62%) Numero totale donne

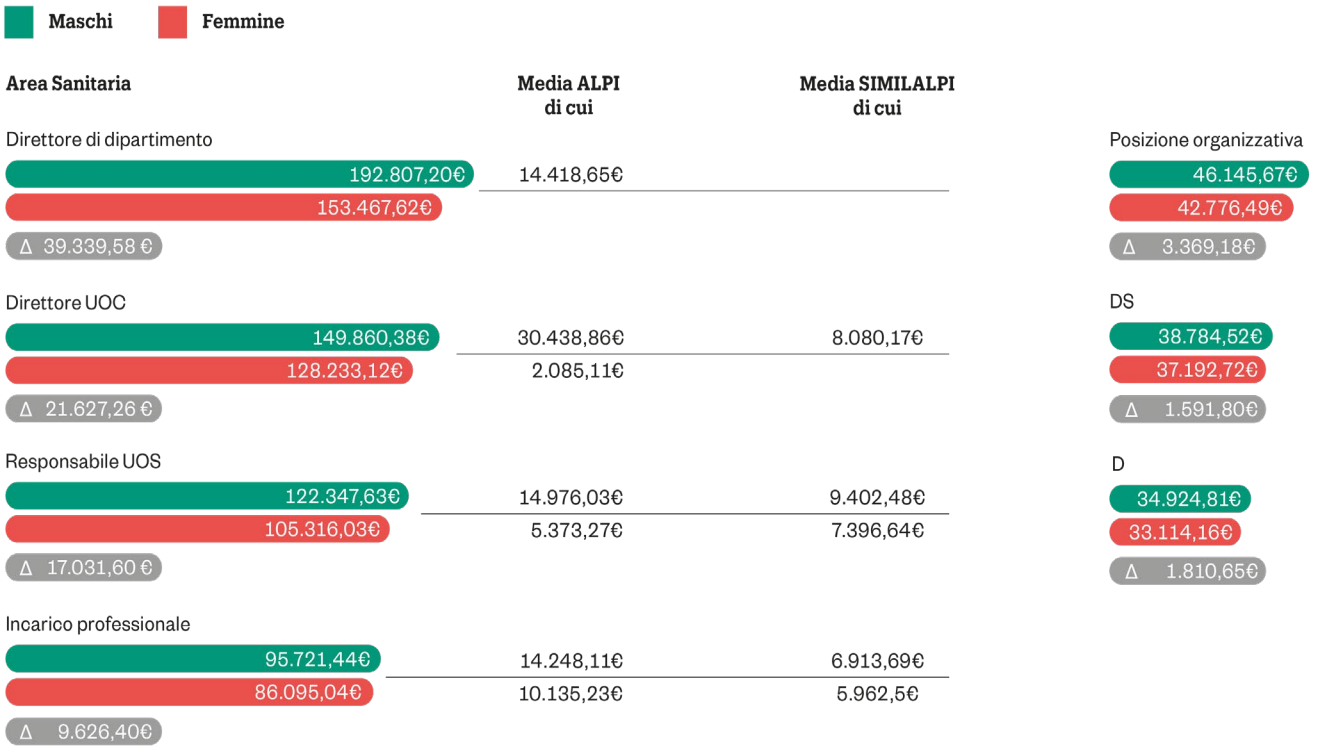
80
(38%) Numero totale uomini

IL REDDITO
Pay Gap





IL REDDITO
Pay Gap



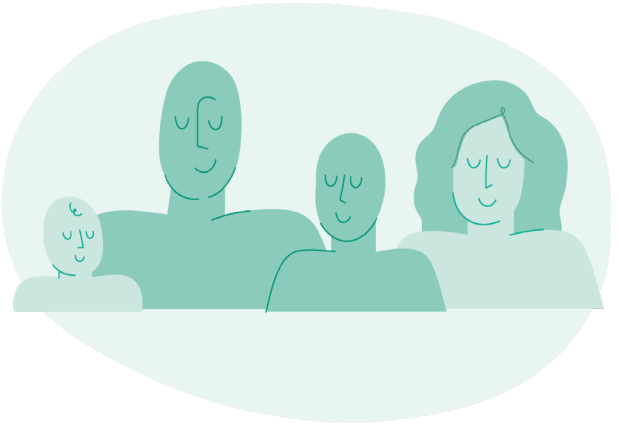
IL TEMPO
Lavoro agile



IL TEMPO
Congedi parentali

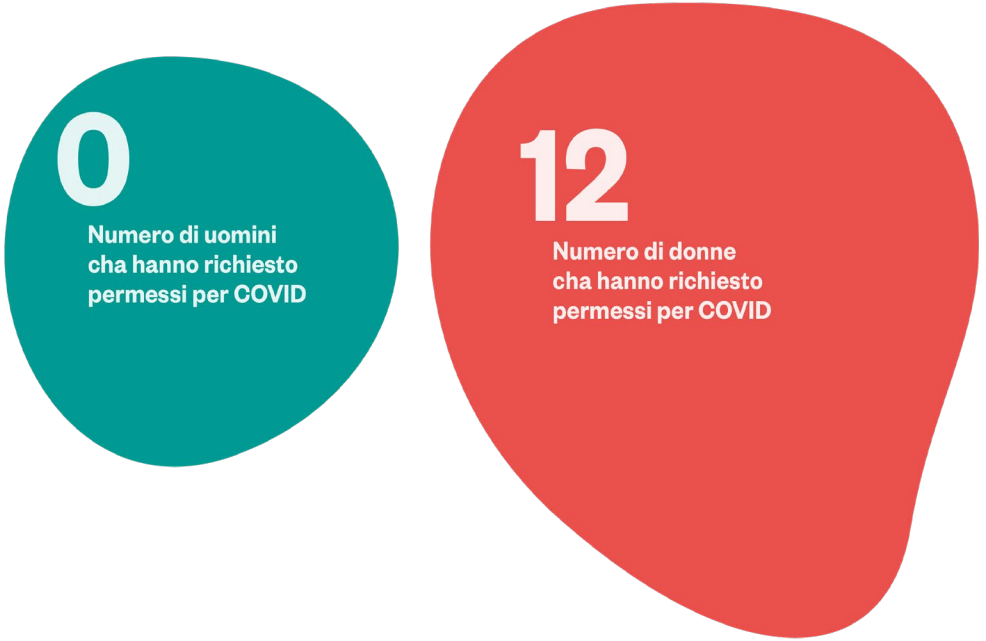
304
Numero di richieste per congedi parentali rivolte da uomini

5.732
Numero di richieste per congedi parentali rivolte da donne

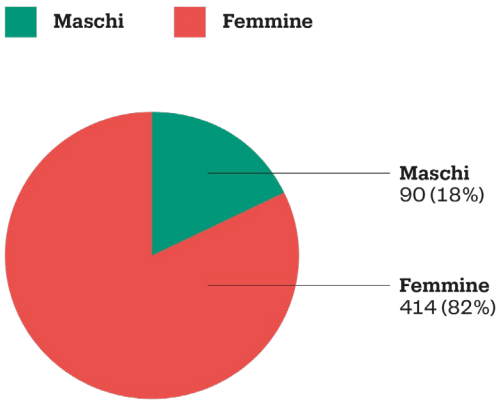


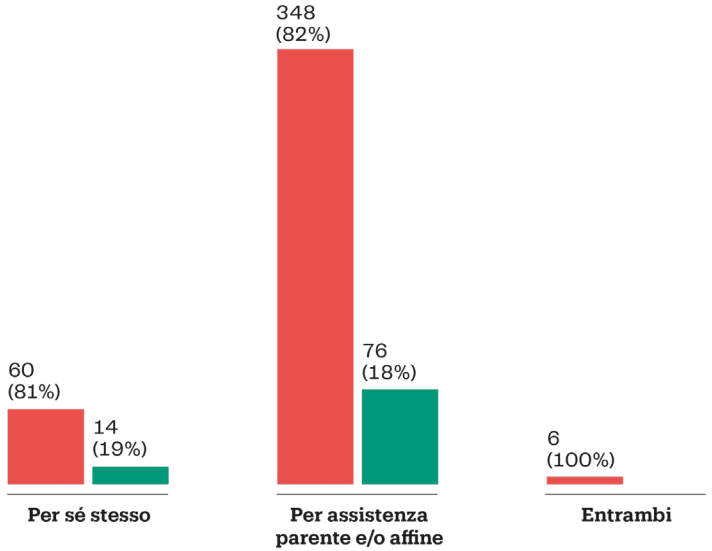
IL TEMPO

Dipendenti che hanno modificato l’impegno lavorativo a causa del Covid-19



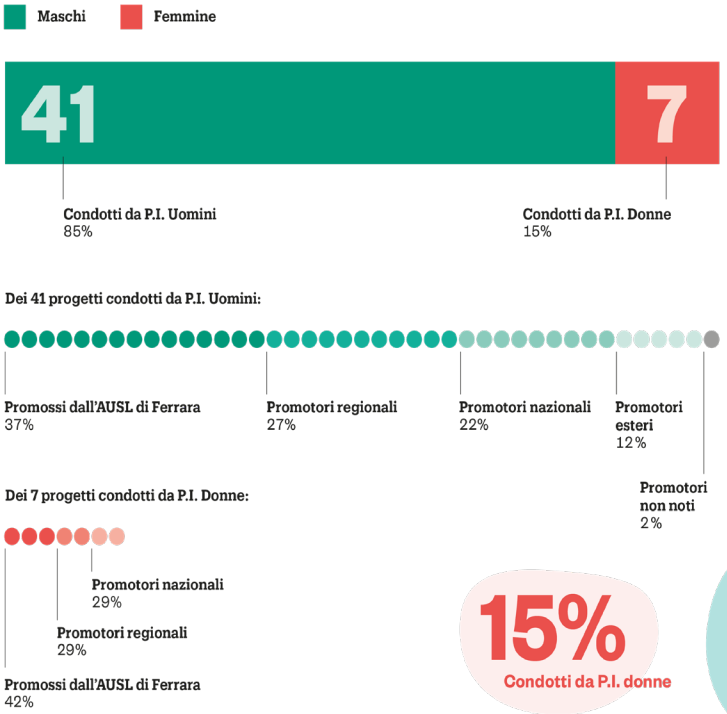
IL TEMPO
Permessi in base alla legge 104/1992





LA RICERCA
Sperimentatori generali

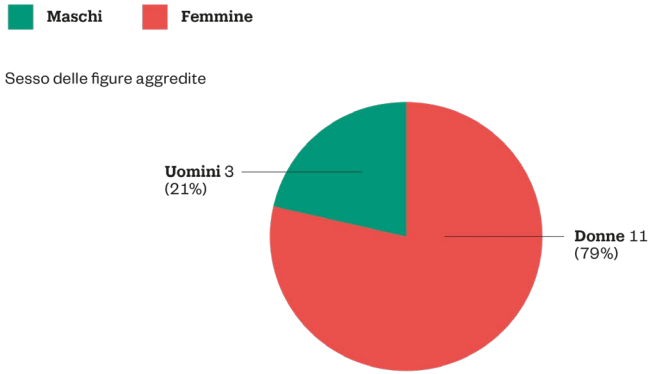
48
Studi clinici proposti da sperimentatori e sperimentatrici dell'AUSL di Ferrara.



15%
Condotti da P.I. donne

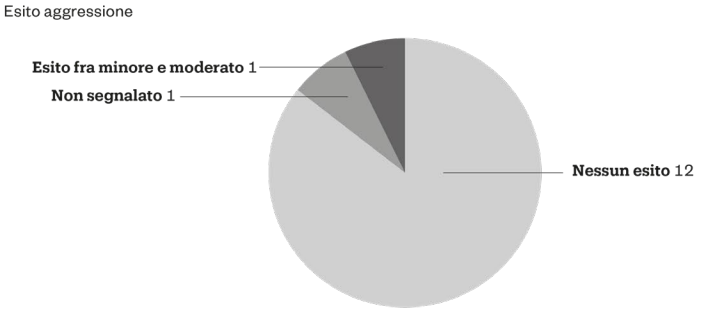
85%
Condotti da P.I. uomini

EVENTI AGGRESSIVI









IL BILANCIO DI GENERE IN AUSL FERRARA

