

GENDER EQUALITY PLAN (GEP) PIANO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE OSPEDALE VALDUCE (2023 – 2025)



Redatto a cura di Dott.ssa A. Orzella – Responsabile Risk Management
con il supporto di Ing. L. Buzzi – Responsabile QUF e CdG

Approvato da

Dott. M. Turconi - Segretario Generale e Responsabile Area Affari Generali

Dott. S. Luculli - Direttore Area Gestione Risorse Umane

Fonte immagine web



SOMMARIO

1	- INTRODUZIONE.....	3
2	- IL CONTESTO SANITARIO.....	4
3	- LO STATO DELL'ARTE.....	5
4	- IL PIANO DELL'OSPEDALE VALDUCE PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE.....	8
5	- I TEMI E LE AREE DI AZIONE.....	10
5.1	Bilanciamento vita-lavoro e cultura organizzativa.....	11
5.2	Bilanciamento e valorizzazione del genere nella Leadership e nei Contesti Decisionali.....	12
5.3	Uguaglianza di genere nel Recruitment e nella Progressione di Carriera.....	13
5.4	Integrazione della dimensione del genere nella Ricerca e Innovazione.....	14
5.5	Governance e misure contro la violenza di genere.....	16
6	- RIFERIMENTI.....	17

1.1

2 - INTRODUZIONE

Il tema della differenza di genere riguarda tutte le organizzazioni, sia quelle in cui si svolge attività lavorativa, sia pure quelle operanti ad ogni livello di vita sociale e comunitaria.

Non è un caso che anche l'incipit dell'Executive Summary alle Linee Guida Horizon redatte dalla Commissione Europea sui Gender Equality Plans 2021, si precisi che *"l'uguaglianza di genere è un valore fondamentale dell'Unione Europea"*.

Infatti già l'Agenda 2030 promossa dall'ONU nel 2015 annoverava tra i *goals* da perseguire l'obiettivo n. 5 sulla "Parità di genere", per eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne e per la parità femminile nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché la piena ed efficace partecipazione delle donne e pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici.

La Strategia per la parità di genere 2020 – 2025 adottata dalla Commissione Europea richiama l'esigenza di introdurre misure per la parità e favorire una prospettiva maggiormente *gender-oriented*.

Così ad esempio in relazione al tema del sostegno alla presenza e attività femminile nella Ricerca ed Innovazione, l'UE ha introdotto l'obbligatorietà dei Gender Equality Plan per l'accesso ai finanziamenti erogati nell'ambito del Programma Quadro Horizon Europe.

In armonia con le indicazioni europee, anche a livello italiano sono attive diverse iniziative. In particolare, oltre alla previsione di un Piano Strategico nazionale per la parità di genere (con legge di bilancio 2022) e di una certificazione della parità di genere (Legge n. 162/2021), il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano ha previsto l'adozione di una strategia nazionale per il contrasto alle discriminazioni di genere, con l'obiettivo di migliorare entro il 2026 la posizione italiana nella classifica europea riferita all'indice di parità di genere (a fronte dell'attuale sub standard italiano di 4,4 punti rispetto alla media EU e punteggio più basso di tutti gli Stati Membri nel settore del lavoro).

A tal fine il PNRR declina la rilevanza della parità di genere con riferimento a cinque ambiti prioritari, identificati nelle aree lavoro, reddito, competenze, tempo e potere.

Queste iniziative risultano da incrociare con altri bisogni ed esigenze connesse già citate, quali la dimensione di genere nell'attività di ricerca e l'attuazione della medicina di genere.

Tale quadro rappresenta la cornice teorica attuale all'interno della quale si situa l'elaborazione del Gender Equality Plan (GEP) – Piano Per l'uguaglianza di genere dell'Ospedale Valduce.

3 - IL CONTESTO SANITARIO

In via preliminare occorre ricordare che la questione del genere è sorta dopo gli Anni '60 in risposta a sollecitazioni relative all'impostazione culturale occidentale predominante basata sulla distinzione dei ruoli e dei compiti tra uomo e donna nei contesti sociali (come famiglia o comunità), organizzativi e di lavoro.

In particolare nei contesti lavorativi tale impostazione culturale può determinare insorgenza di forme di discriminazione verticale, vale a dire il c.d. *glass ceiling* - ovvero la ritenuta presunta inadeguatezza della donna per l'assunzione di ruoli manageriali/apicali sulla base di considerazioni legate ai tratti peculiari del femminile e al suo ruolo tradizionalmente familiare, con il connesso tema del c.d. "doppio turno" (di moglie/madre e lavoratrice). Diversamente si può anche parlare di forme di discriminazione orizzontale di terziarizzazione del lavoro (segregazione occupazionale stereotipata verso determinate professioni e ruoli "subalterni").

Le tematiche della differenza di genere e le istanze di parità o uguaglianza sono poi state oggetto di ulteriori approfondimenti e sviluppi, anche con riferimento all'avvento di una diversa soggettività indifferenziata e fluida, al di là del costrutto tradizionale di genere, propria degli ultimi decenni.

Tutto ciò premesso sulla differenza di genere, occorre però evidenziare che il contesto sanitario a confronto con altri settori presenta certamente alcuni profili peculiari.

Infatti in tale ambito vige una tradizionale stereotipia contraria a quanto finora descritto, anch'essa profondamente radicata nella nostra cultura, riguardante le "professioni di aiuto" come professioni "al femminile".

Tale evidenza è avallata dai dati disponibili: secondo l'OMS in Sanità la popolazione di sesso femminile sarebbe il 70% del totale (67% del totale per l'Italia). Guardando alle diverse professioni, dati nazionali evidenziano che la percentuale di medici di sesso femminile non sarebbe molto diversa da quella di medici di sesso maschile, mentre in tutte le altre professioni sanitarie la quota femminile supererebbe di gran lunga quella maschile. Secondo il Global Gender Gap Report 2018 del World Economic Forum solo il 35% delle donne in Sanità rivestirebbe però ruoli manageriali.

Il Ministero della Salute, in accoglimento delle istanze di parità ed uguaglianza di genere provenienti da diverse fonti, con Decreto del 12.04.2022 ha istituito un tavolo tecnico volto a verificare la condizione occupazionale delle donne operanti in ambito sanitario e approfondire le tematiche relative alla valorizzazione professionale delle stesse. Questo al fine di individuare soluzioni efficaci per contrastare le disuguaglianze, migliorare la condizione lavorativa e valorizzare le professionalità delle donne nel predetto settore.

Infatti, sebbene la situazione della Sanità sia peculiare rispetto ad altri settori economici e produttivi delle organizzazioni del lavoro, il perseguimento del benessere non edonistico ma soggettivo di ciascun lavoratore in un contesto operativo fortemente stressogeno può consentire di innalzare il livello di complessiva soddisfazione dei bisogni (non solo in termini fisiologici, di sicurezza o di appartenenza, ma anche di stima o autorealizzazione), con impatto indiretto su processi ed attività di cura ed assistenza svolte in un ambito così delicato e con ricadute anche sulle dimensioni di sicurezza delle cure e di relazione tra operatori e pazienti.

4 - LO STATO DELL'ARTE

Esaminate le caratteristiche generali delle differenze genere nell'ambito del contesto sanitario, si riporta di seguito una disamina della situazione specifica dell'Ospedale Valduce.

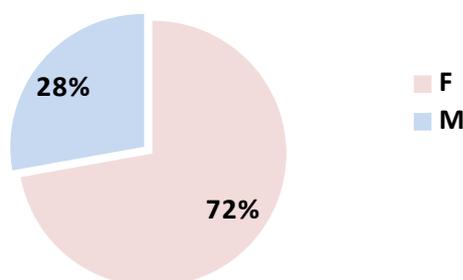
Tale "fotografia" ricostruttiva dell'*as-is* (attualità, con dato aggiornato a luglio 2023) con analisi svolta nell'anno 2023 si configura come parte integrante del Gender Equality Plan in quanto fase necessaria e indispensabile per la conoscenza delle peculiarità dell'Organizzazione e per l'elaborazione della successiva strategia di azioni da implementare al fine di promuovere una sempre maggiore attenzione alla prospettiva di genere nel contesto organizzativo dell'Ospedale Valduce.

Si riporta di seguito:

- distribuzione totale
- analisi per area
 - sanitaria
 - amministrativa
 - ricerca
 - direzionale

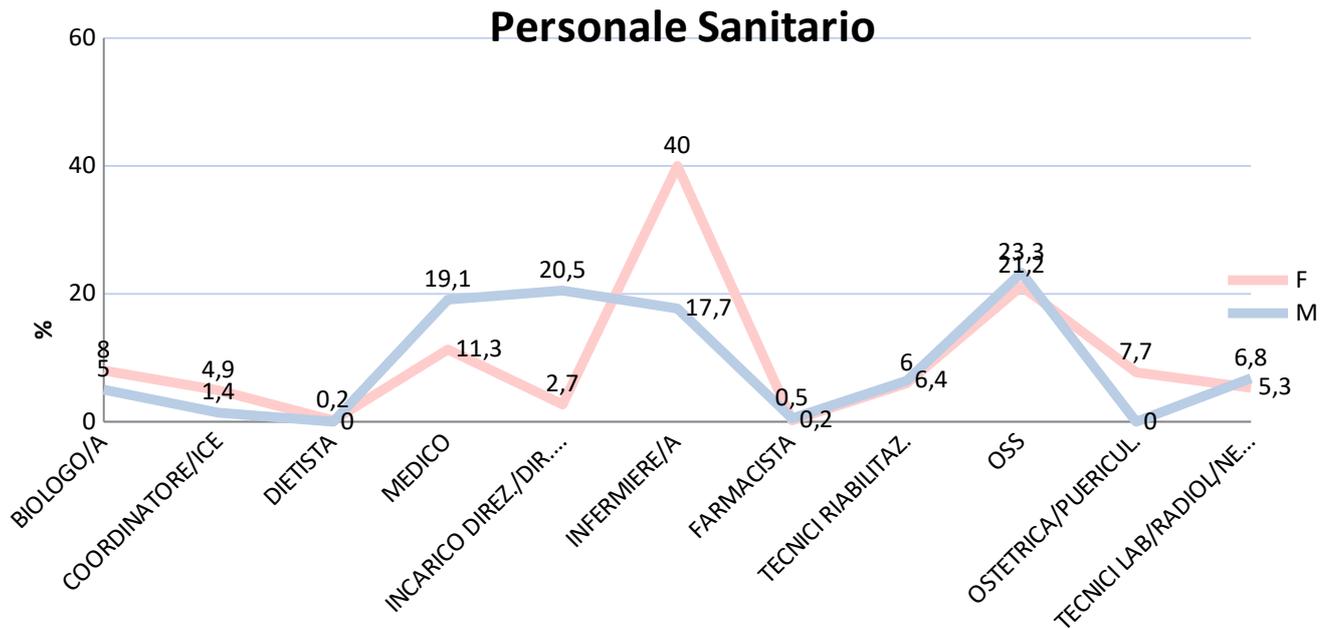
La **distribuzione totale** è la seguente:

% Distribuzione per genere

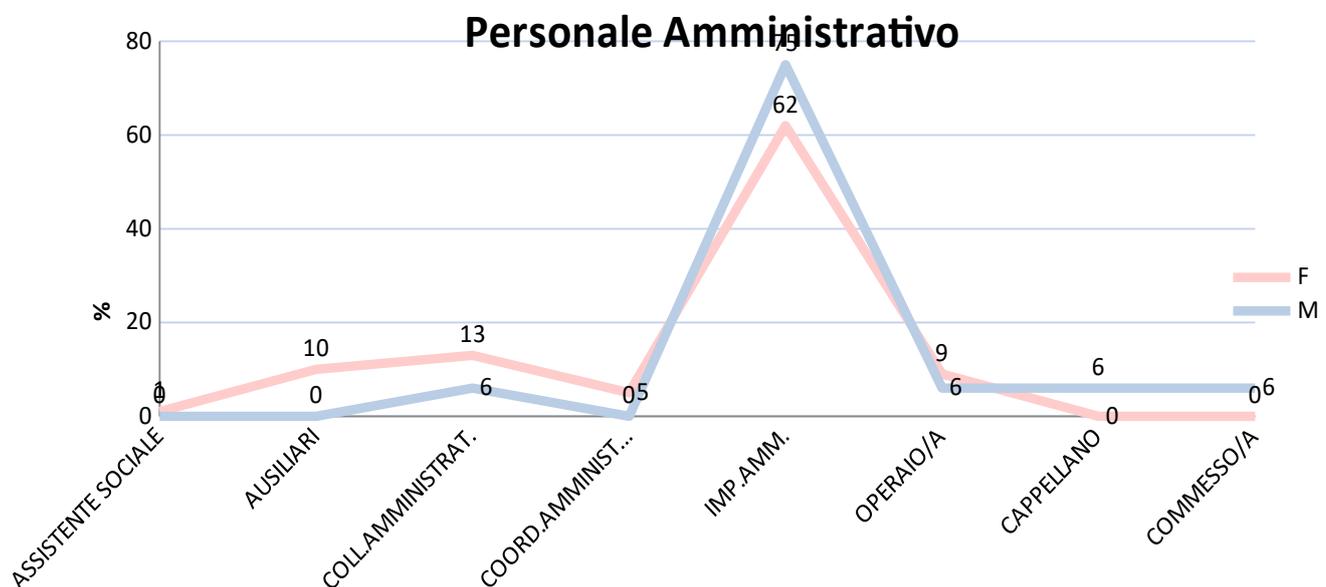


A livello locale la distribuzione risulta più favorevole al genere femminile rispetto ai corrispondenti dati di letteratura (72% versus 70% a livello globale e 67% Italia secondo i dati dell'OMS).

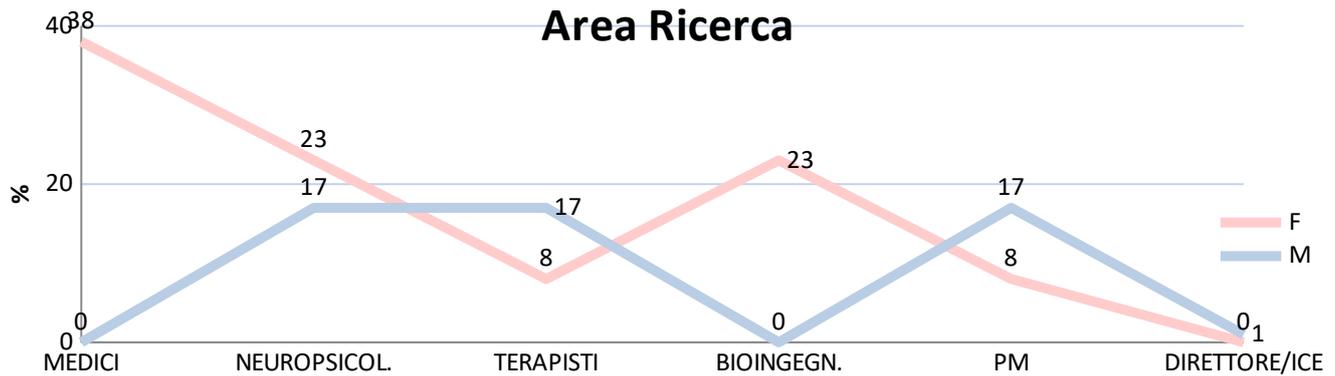
Rispetto all'analisi per le diverse **Are** si riporta quanto esemplificato dai seguenti grafici:



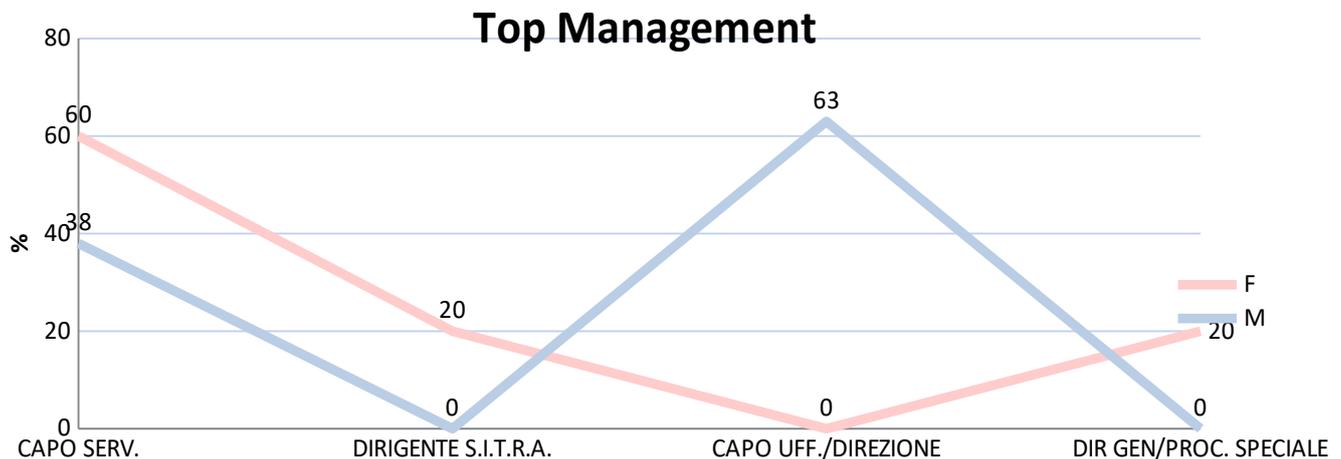
In **Area Sanitaria** permane la citata tendenza generale rispetto al gap di genere (71% di genere femminile vs 29% di genere maschile), oltre alla conferma di prevalenza femminile nelle professioni sanitarie e al minor gap tra medici, come da letteratura.



Con riguardo alla distribuzione del personale per ruoli, in **Area Amministrativa** si rileva assoluta prevalenza femminile (85% del totale area).



Anche l'Area Ricerca si contraddistingue per prevalenza femminile (68%).



Nel permanere un gender gap significativo riguardante i **ruoli apicali** (con riferimento non solo all'area direzionale con il 63% di genere maschile, ma anche per tutte le aree precedentemente analizzate e in particolare quanto ai medici con incarichi direzionali-gestionali), rispetto al Top Management si dà atto della presenza in carica di una Procuratrice Speciale alla guida dell'Organizzazione, la cui ownership fa capo alla Congregazione delle Suore Infermiere dell'Addolorata, con Legale Rappresentante di genere femminile.

Tale evidenza pone l'Ospedale Valduce tra le esigue Organizzazioni Sanitarie (35% del totale, secondo il World Economic Forum) in cui il ruolo di direzione del board aziendale è affidato al genere femminile.

5 - IL PIANO DELL'OSPEDALE VALDUCE PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE

Il Gender Equality Plan è il piano per il cambiamento e lo sviluppo organizzativo che, partendo dall'analisi dell'esistente (*as-is*), si pone l'obiettivo di individuare le aree e degli ambiti prioritari di intervento per la definizione di un futuro (*to be*) più orientato all'uguaglianza di genere, vale a dire pari possibilità per il personale sia in termini verticali sia in termini orizzontali, aumento del benessere e della soddisfazione correlata all'essere individuo, persona e lavoratore.

Il Piano – come evidenziato dal GEP Cycle delle Linee Guida Horizon Europe (riportato in Fig. 1) – costituisce evidenza formale di un ciclo che comprende obiettivi ed azioni concrete ed attuabili, tempi ed indicatori di monitoraggio per migliorare e promuovere la parità di genere all'interno dell'Ospedale in riferimento a tutti i diversi ambiti e contesti in cui si esprime la vocazione assistenziale dell'organizzazione facente capo alla Congregazione delle Suore Infermiere dell'Addolorata (sia essa da intendere come ospedale generale, ovvero come struttura a vocazione riabilitativa, sia anche con riferimento all'attività di ricerca ed innovazione che in tale contesto trova espressione).

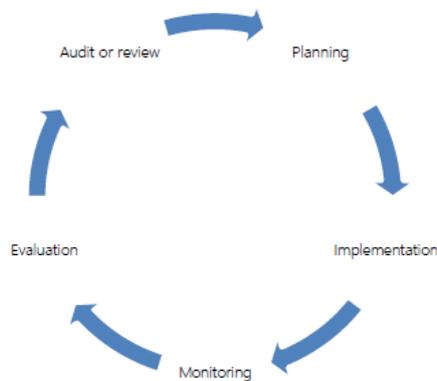


Figure 1: A typical GEP cycle

La rilevanza del piano ha imposto quindi una lavorazione collegiale con il coinvolgimento della Direzione Strategica, l'intervento e la collaborazione di diverse Direzioni ed Uffici dell'Ospedale Valduce, la validazione da parte dei diversi Centri di interesse.

In particolare, quanto alla declinazione operativa del Piano per il triennio 2023-2025, partendo dall'analisi dello stato dell'arte attuata nell'anno 2023 (che come si è detto è parte integrante del piano medesimo in quanto ne costituisce la prima fase necessaria legata alla conoscenza del contesto), si sviluppa mediante la successiva individuazione di temi ed ambiti di intervento (2023) e declinazione di azioni prioritarie da attuare nel successivo biennio (2024-2025) a breve, medio o lungo termine, con conseguente *monitoring*, come riportato in sintesi nel seguente cronoprogramma:



GEP Ospedale Valduce (2023-2025)		2023		2024		2025	
FASI	ATTIVITA'	I sem	II sem	I sem	II sem	I sem	II sem
Analisi stato dell'arte	Raccolta ed elaborazione dati	X					
	Analisi dello stato dell'arte	X					
	Condivisione con il Board degli esiti di analisi		X				
Definizione Azioni	Definizione azioni prioritarie		X				
	Condivisione e validazione azioni con Board e Centri di Interesse		X				
	Definizione priorità di implementazione		X				
Implementazione e monitoraggio	Definizione Gruppi di lavoro			X			
	Implementazione delle azioni a breve periodo			X	X		
	Implementazione delle azioni a medio e lungo periodo			X	X	X	X

6 – I TEMI E LE AREE DI AZIONE

Le aree di azione vengono definite per temi ed ambiti di intervento, in conformità a quanto riportato nelle Linee Guida UE Horizon Europe (2021), con riferimento ai seguenti Temi:

- Bilanciamento vita-lavoro e cultura organizzativa
- Bilanciamento e valorizzazione del genere nella Leadership e nei Contesti Decisionali
- Uguaglianza di genere nel Recruitment e nella Progressione di Carriera
- Integrazione della dimensione del genere nella Ricerca e Innovazione (oltre che nella pratica clinica)
- *Governance* e misure contro la violenza di genere



Si riportano di seguito le schede sinottiche con le Azioni per ciascun Tema di intervento.

6.1 Bilanciamento vita-lavoro e cultura organizzativa

Il Piano triennio 2023-2025 prevede n. 2 azioni:

Ambito	Id	Azioni	Responsabilità	Tempi End	Indicatore	Monitoraggio
Bilanciamento vita-lavoro e cultura organizzativa	5.1.1	Rinnovare e potenziare il Convenzionamento con le Associazioni e gli Enti del Territorio per favorire il bilanciamento vita-lavoro e mediante sostegno alla genitorialità (es. campi estivi, convenzioni con aziende del territorio ecc.)	Direzione Generale	IV trim. 2024	Presenza di Convenzioni ed Accordi per bilanciamento vita lavoro mediante sostegno della genitorialità in misura non < a 1 iniziative/anno	Annuale
	5.1.2	Promuovere un linguaggio favorente il dialogo e il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste	Direzione Generale e Direzione Sanitaria, con supporto di Direzione Gestione Personale, Risk Management e QUF	III trim. 2024	Presenza di evidenza formale di una politica aziendale di tolleranza zero contro espressioni o manifestazioni sessiste con n. comunicazioni inviate non < 1;	IV trim. 2024

6.2 Bilanciamento e valorizzazione del genere nella Leadership e nei Contesti Decisionali

Il Piano triennio 2023-2025 prevede n. 2 azioni:

Ambito	Id	Azioni	Responsabilità	Tempi End	Indicatore	Monitoraggio
Bilanciamento e valorizzazione del genere nella Leadership e nei Contesti Decisionali	5.2.1	Organizzare un incontro dedicato alle donne con percorso di successo nell'Organizzazione con coinvolgimento/contributo delle donne Leader e/o con ruoli decisionali (oltre che nell'ambito di Ricerca e Innovazione)	Direzione Generale con supporto di QUF e Risk Management	II trim. 2025	Presenza di incontri non <1/anno	Annuale dal IV trim. 2024
	5.2.2	Creazione di un Gruppo Aziendale dedicato al bilanciamento e alla valorizzazione del genere nella Leadership e nei Contesti Decisionali per la condivisione e sviluppo di tematiche e progettualità su leadership, situation awarness, decision making, problem solving, empowerment	Direzione Generale con supporto di QUF e Risk Management	II trim. 2024	1)Formalizzazione del gruppo 2)Incontri non <1/anno	1)III trim. 2024 2) IV trim. 2025

6.3 Uguaglianza di genere nel Recruitment e nella Progressione di Carriera

Il Piano triennio 2023-2025 prevede n. 4 azioni:

Ambito	Id	Azioni	Responsabilità	Tempi End	Indicatore	Monitoraggio
Uguaglianza di genere nel Recruitment e nella Progressione di Carriera	5.3.1	Revisionare il sito internet con valorizzazione della cultura orientata all'uguaglianza di genere (iniziando dalla pubblicazione del presente piano)	Direzione Gestione Risorse Umane	III trim. 2024	Presenza delle revisioni nel sito	III trim. 2024
	5.3.2	Promuovere la trasparenza delle pratiche di recruitment a livello esterno mediante sito internet, ed interno mediante informative al personale	Direzione Gestione Risorse Umane	I trim. 2024	Presenza delle revisioni nel sito e riscontro delle informative inviate (non <1/anno)	I trim. 2025
	5.3.3	Implementare misure per l'aumento delle competenze digitali con Corsi di alfabetizzazione digitale e/o informatica post-scolastica per target femminile	QUF	III trim. 2024	Presenza di 1/corso attivato	I trim. 2025

6.4 Integrazione della dimensione del genere nella Ricerca e Innovazione

Il Piano triennio 2023-2025 prevede n. 4 azioni:

Ambito	Id	Azioni	Responsabilità	Tempi End	Indicatore	Monitoraggio
Integrazione della dimensione del genere nella Ricerca e Innovazione (oltre che nella pratica clinica)	5.4.1	Organizzare un incontro interno sulla dimensione del genere nella Ricerca per condividere i successivi passi per potenziare la parità, con contributo delle donne Ricercatrici di successo nell'Organizzazione	Direzione Generale con il supporto di Direzione Sanitaria, Project Management VB e QUF e Risk Management	III trim. 2024	Evidenza documentale della realizzazione dell'incontro e dei suoi esiti	IV trim. 2024
	5.4.2	Incoraggiare la formulazione di specifici quesiti/linee di ricerca indirizzati alle specificità di genere	Direzione Generale e Direzione Sanitaria con supporto di Project Management VB e delle UU.OO.	I trim. 2024	1) n. comunicazioni inviate non < 1; 2) n. progetti proposti non < 1	1) II trim. 2024 2) IV trim. 2025
	5.4.3	Promuovere l'equilibrio di genere nella progettualità di ricerca e innovazione nel rispetto delle pari opportunità	Direzione Generale con il supporto di Direzione Sanitaria con supporto di Project Management VB e delle UU.OO.	I trim. 2024	1) n. comunicazioni inviate non < 1; 2) n. progetti proposti non < 1	1) II trim. 2024 2) IV trim. 2025
	5.4.4	Promuovere e sostenere implementazione della Medicina di Genere (medicina genere-specifica)	Direzione Sanitaria e Direzione Generale, UU.OO.	I trim. 2024	1) n. comunicazioni inviate non < 1; 2) creazione gruppo di lavoro sulla medicina di genere	1) II trim. 2024 2) II trim. 2024

					3) n. progetti proposti/attività sulla medicina di genere non <1	3)IV trim. 2025
--	--	--	--	--	--	-----------------

6.5 Governance e misure contro la violenza di genere

Il Piano triennio 2023-2025 prevede n. 3 azioni:

Ambito	Id	Azioni	Responsabilità	Tempi End	Indicatore	Monitoraggio
Governance e misure contro la violenza di genere	5.5.1	Adottare una Politica di Genere dell'Organizzazione	Direzione Generale e Sanitaria	III trim. 2024	Presenza di evidenze in merito alla Politica dell'Organizzazione e sul Genere	IV trim 2024
	5.5.2	Modificare la Procedura Aziendale sulla violenza contro gli operatori PG04.71 con inserimento di specifici riferimenti alla violenza di genere	Direzione Generale con Risk Management	II trim. 2024	Presenza di riferimenti specifici contro la violenza di genere	III trim. 2024
	5.5.3	Potenziare le statistiche con rafforzamento della produzione di indicatori disaggregati per genere mediante monitoraggio dell'andamento del gender gap a livello annuale e in caso di scostamenti inattesi promuoverne l'analisi e l'adozione di misure di miglioramento e sviluppo organizzativo	Direzione Generale con Direzione Gestione Risorse Umane e QUF	Annuale (IV trim.)	Sintesi di andamento annuale con eventuali evidenze di criticità ed azioni	I trim. 2025

7 - RIFERIMENTI

- Camera dei Deputati, Agenda 2030 - Parità di genere, consultabile al seguente link: <https://temi.camera.it/leg18/agenda/parit-di-genere/5-parita-genere.html>
- Camera dei Deputati XVIII Legislatura – Documentazione e Ricerche, Legislazione e politiche di genere, 2 marzo 2022, consultabile al link <http://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/ID0004.pdf>
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, Publications Office of the European Union, 2021, consultabile al link: <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>
- Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, consultabile al seguente link: https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2860_allegato.pdf
- Gelli Bianca, Psicologia della differenza di genere, Franco Angeli Editore, Milano, 2009
- Argentero Piergiorgio e Cortese Claudio (a cura di), Psicologia delle organizzazioni, Raffaello Cortina Editore, Milano, 2018
- WHO: Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries, Working Paper 1, March 2019, disponibile al seguente link: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1>
- Ministero della Salute, Piano Nazionale per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere, 2019, disponibile al link: https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2860_allegato.pdf
- Maslow Abraham, Motivation and Personality, Harper & Row Publishers Inc., 1954