

PROGETTI VINCITORI E MENZIONI SPECIALI



VINCITORE CATEGORIA ENTI PUBBLICI, PRIVATI ACCREDITATI:

AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA PISANA

Dal 2019, in un'ottica di parità di genere e diffusione di buone prassi, l'Azienda Ospedaliera Universitaria Pisana (5000 dip.) ha iniziato a valutarci anche con il bilancio di genere. I dati raccolti hanno mostrato un'azienda con differenze di genere evidenti e ciò ha spinto la Dir Az e CUG a progettare un piano di miglioramento.

Nel 2022 il CUG ha promosso il progetto "AOUP vista con gli occhi delle donne". Tale progetto, volto a promuovere nuove politiche orientate al cambiamento culturale e organizzativo, tiene conto di tali diritti accogliendo e valorizzando le diversità, favorendo l'inclusione, contrastando ogni forma di violenza, migliorando così il benessere sia del personale che degli utenti. L'asse portante è stato "il marzo delle donne" (già alla 2°ediz.), un contenitore di eventi a carattere formativo/informativo, ricreativo e di educazione alla salute aperti a tutto il personale e distribuiti lungo il mese di marzo.

Gli eventi della 1° ediz. che hanno caratterizzato l'inizio di questo percorso sono stati: una mostra fotografica lungo tutti i percorsi aziendali aperti anche dall'utenza che ritraeva primi piani di operatrici impiegate nei vari ruoli e settori aziendali evidenziando così la presenza femminile anche in luoghi, ruoli o funzioni di norma pensati solo al maschile; la firma da parte della Dir. Generale della "Carta per le pari opportunità" (Fond. Sodalitas); pubblicazione del Gender Equality Plain (1°az.sanitaria toscana a adottarlo); eventi formativi, tenuti da esperti del settore (accreditati ECM), che hanno affrontato tematiche quali uso di linguaggio discriminatorio/sessista, normative riguardanti: genitorialità e la conciliazione vita lavoro, le aggressioni e che hanno riscosso grande interesse e partecipazione

Il progetto è facilmente replicabile poiché non richiede grandi risorse ma solo un'organizzazione interna sensibile a queste tematiche e una pianificazione dell'attività anche in un'ottica di genere.

Nella pianificazione degli eventi fondamentale risulta il coinvolgimento, oltre della Formazione, anche di altre strutture aziendali in base alle loro disponibilità ed al ventaglio di servizi offerti.

Cooperando con la Medicina Preventiva è stato offerto un percorso di educazione alla salute coinvolgendo altre strutture aziendali quali: ginecologia, senologia, cardiologia (percorso donna cuore in menopausa), diabetologia, medicina complementare, dietologia, psicologia clinica (corso di mindfulness), neurologia (centro cefalee). Gli specialisti coinvolti hanno offerto incontri divulgativi in rapporto alla loro specialità e visite di screening. Si sono organizzati momenti di socializzazione come ad es: visite guidate per la città sulle tracce di donne che hanno avuto rilievo nella storia cittadina, concerti all'interno della struttura ospedaliera (aperti anche all'utenza ed offerti da donatori di musica), mostre fotografiche e di pittura. Il successo di questo percorso di sensibilizzazione e diffusione di buone prassi inerenti la parità di genere ha fatto sì che la Dir. Az. e il CUG decidessero di andare oltre accettando la sfida di far ottenere alla AOUP la certificazione di parità di genere.

VINCITORE CATEGORIA AZIENDE PRIVATE:

InfectoPharm srl

L'azienda ha adottato politiche aziendali che promuovono l'uguaglianza di genere in tutte le fasi dal reclutamento fino alle decisioni di promozione diffondendo e implementando buone prassi come politiche di pari retribuzione per lavoro di pari valore, politiche di conciliazione vita-lavoro e programmi di sensibilizzazione sulla diversità di genere.

Ha sviluppato programmi di formazione e sviluppo specifici per le donne, offrendo loro opportunità di crescita professionale e migliorando le competenze necessarie per accedere a posizioni di leadership. Ha introdotto programmi di mentoring, coaching e shadowing, consentendo alle donne di apprendere dai professionisti di successo all'interno dell'azienda e di acquisire fiducia nel raggiungimento dei loro obiettivi di carriera con iniziative a favore di un mindset inclusivo e trasformazione culturale.

Si sono avviate in tutta l'azienda, sensibilizzando i dipendenti sulla diversità di genere e l'importanza di un ambiente di lavoro inclusivo, implementando programmi di mentoring e coaching per supportare le donne nel loro sviluppo professionale e offrendo opportunità di shadowing per consentire loro di acquisire esperienze pratiche e conoscenze dai professionisti di riferimento. Inoltre, è stato avviato un processo di trasformazione culturale, promuovendo la diversità e l'inclusione come valori fondamentali dell'azienda. InfectoPharm ha adottato politiche di trasparenza che includono la pubblicità del gender gap e del salary gap all'interno dell'azienda permettendo di identificare e affrontare eventuali disuguaglianze retributive basate sul genere e di adottare misure correttive tempestive.

Attraverso l'implementazione costante di questo progetto, si possono ottenere benefici: aumento dell'uguaglianza di genere, favorire l'accesso equo alle posizioni di leadership per donne e uomini garantendo l'uguaglianza di opportunità e abbattendo le barriere di genere. Diversi studi hanno dimostrato che le organizzazioni con una maggiore presenza di donne nelle posizioni di leadership hanno performance finanziarie migliori.

VINCITORE CATEGORIA ASSOCIAZIONI, ONLUS, ENTI TERZO SETTORE:

Fondazione per l'Infanzia Ronald McDonald ETS

Fondazione per l'Infanzia Ronald McDonald attraverso i suoi programmi, Case Ronald e Family Room, accoglie famiglie e bambini in cura presso i maggiori ospedali pediatrici. Donne e manager. Promuoviamo parità e inclusione. Sosteniamo il merito e l'equità salariale, crediamo che la parità richieda dna, investimento e consapevolezza. Guidati dal CdA – Pres. Nicola Antonacci, DG Maria Roti - in 3 anni è stato ideato un progetto di scambio: 3 donne per 1 mese hanno lavorato in Case Ronald in Uk, Portogallo e Olanda.

Il “Programma Erasmus” riguarda apprendimento on the job e un corso di lingue, offerta di percorsi di coaching a 5 collaboratrici. Formazione accademica a donne manager che hanno seguito corsi e master come: Executive Master in Management delle Aziende Sanitarie (Sda Bocconi), Master La Gentilezza nella relazione di cura in età pediatrica (Meyer ed Università degli Studi di Firenze) – Patient Engagement (Università di Pavia).

Il reskilling e upskilling delle persone mostra un risultato importante: nel 2019 Fondazione contava 28 dipendenti, 6 programmi attivi, raccolta fondi annuale di circa 4.6 MM (risultato di esercizio + 376K), nel 2022 contava 34 dipendenti, 8 programmi attivi, con una raccolta di 5,6 MM (risultato di esercizio + 1,7MM). Fonte: bilanci 2019 e 2022. Donne e CDA. È cresciuta la rappresentanza femminile nel CdA: da 20% nel 2019 a 60% nel 2022. Il processo di inserimento, ancora in corso, include donne executive del Sistema McDonald's e di altri settori, medici e mamme accolte nei nostri programmi. Riconosciamo il contributo di idee e le connessioni. Alle mamme, nelle Case, si offrono servizi di supporto, tra cui cura della persona (es parrucchiere, attività di cucina), mediazione culturale e supporto psicologico. Inoltre, la "Sala Smart Working", uno spazio che permette loro di lavorare a distanza, così che possano gestire la cura del bambino e non perdere il proprio lavoro.

Considerando l'incidenza positiva del progetto "Sala Smart Working," sono in programma di implementarlo anche nelle due nuove Case Ronald che sorgeranno rispettivamente a Bologna e a Milano nel 2024 e nel 2026. Questo consentirà di estendere ulteriormente il nostro supporto alle mamme e alle famiglie durante momenti difficili, contribuendo a preservare il proprio lavoro e la salute mentale. In questo momento ad esempio nelle Case stanno lavorando una marketing manager e una direttrice di hotel. L'approccio di Fondazione per l'Infanzia Ronald McDonald Italia ETS è innovativo nel settore socio-assistenziale e nel non profit. I luoghi senza le persone sono solo muri, la formazione delle persone è fondamentale per il benessere delle persone stesse, delle famiglie (approccio Family Centered Care), dell'organizzazione e della sua crescita.

MENZIONE SPECIALE – MARIA NEIRA

Nasce in Spagna, classe 1962, dal 2005 ricopre il ruolo di direttrice del Dipartimento di sanità pubblica e ambiente dell'Organizzazione Mondiale della sanità. Funzionaria pubblica nell'ambito internazionale e diplomatico, ha ricoperto molteplici incarichi istituzionali ed è stata coordinatrice della task force globale per il controllo del colera. Durante la sua prestigiosa carriera ha profuso un incondizionato impegno e dedizione per la promozione di programmi di sicurezza alimentare e la nutrizione, attenzionando i governi sugli scenari di rischio per la salute umana provocati dai cambiamenti climatici. Nel novembre 2019 Maria Neira è entrata a far parte del comitato

consultivo di alto livello di Lancet Countdown: Tracking Progress on Health and Climate Change. Un lavoro costante indirizzato a bilanciare le priorità nazionali con le risorse disponibili e utilizzare una combinazione di approcci per affrontare al meglio i problemi di qualità dell'aria. Ha dichiarato "L'inquinamento atmosferico è un grave problema di salute pubblica e ambientale che rappresenta una grave minaccia per il benessere delle persone e per il nostro ambiente

MENZIONE SPECIALE – SILVIA VACCARI

Classe 1962, è la Responsabile del Sistema gestionale Rischio e Qualità dell'Ospedale di Sassuolo S.p.A e dal 2021 è la Presidente della Federazione Nazionale degli Ordini della Professione di Ostetricia.

La lunga esperienza nell'ambito formativo sanitario in counseling, management e leadership organizzativa/gestionale ha contribuito a rafforzare il proprio impegno per la promozione di azioni sinergiche tra i diversi attori istituzionali e del Terzo Settore. Con profonda dedizione ha incentivato programmi e azioni per il miglioramento e la cura dei pazienti nonché per lo sviluppo di expertise verso una medicina di genere più inclusiva.

Come Presidente della Federazione nazionale degli Ordini delle ostetriche, dedica il proprio impegno professionale alla valorizzazione del ruolo della professione sanitaria dell'ostetrica in tutti i contesti, promuovendone e sottolineandone, anche di recente, l'operato a supporto della natalità e della salute della donna, attraverso programmi di assistenza materna e neonatale.

Fornisce da sempre, con abnegazione e costanza, il proprio prezioso contributo nella identificazione di best practice attraverso cui dare impulso alla professione, anche nel settore della ricerca, della formazione universitaria e del management sanitario.

MENZIONE SPECIALE – BARBARA MANGIACAVALLI

In rappresentanza di una categoria professionale essenziale per il sistema sanitario nazionale.

Durante il suo mandato, a distanza di 10 anni dall'ultima versione, è stato approvato il nuovo codice deontologico che rispecchia la centralità della figura dell'infermiere a livello sia clinico che di management. La professione infermieristica vede una prevalenza di presenza femminile: le donne infatti rappresentano circa il 76,5 % degli iscritti all'albo degli infermieri. Tale percentuale sale al 98% se si considera il solo infermiere pediatrico. Non possiamo non citare le aggressioni e gli atti di violenza al personale sanitario che riguardano per la maggior parte il personale infermieristico ed in particolar modo le donne.

Come Presidente della Federazione nazionale degli Ordini delle professioni infermieristiche, la Dott. Mangiacavalli ha profuso un costante impegno negli anni nella promozione dello sviluppo della professione infermieristica, svolta in prevalenza da una componente femminile, per valorizzarne le competenze, l'autonomia e la responsabilità professionale nei settori del management sanitario, della ricerca e della formazione universitaria.