



PARI OPPORTUNITÀ DI CARRIERA

MANIFESTO PROMOSSO DAL NETWORK DONNE LEADER IN SANITÀ: PROMUOVERE NUOVE POLICY PER RAGGIUNGERE IN 5 ANNI ALMENO IL 40% DELLE DONNE CON RUOLI DI TOP E MIDDLE MANAGEMENT

Il Manifesto è pubblicato sul sito del network www.donneleaderinsanita.it. L'obiettivo è quello di raggiungere quante più firme possibili e consegnarlo al Presidente della Repubblica

Milano, 3 luglio 2020 – **Un Manifesto per promuovere il talento al femminile in ruoli di Top e Middle Management pubblico e privato in Sanità.** E' l'iniziativa lanciata dal network "Donne Leader in Sanità", nato lo scorso 11 febbraio, con lo scopo di promuovere la leadership al femminile nel settore sanitario e di favorire il superamento delle disuguaglianze di genere.

L'obiettivo del "MANIFESTO PER UN MAGGIORE EQUILIBRIO DI GENERE IN SANITÀ", rivolto alle aziende e alle istituzioni, è quello di modificare le policy ed istituirne di nuove al fine di promuovere il raggiungimento di **almeno il 40% delle donne** nei ruoli di **top e middle management delle organizzazioni sanitarie pubbliche e private nei prossimi 5 anni.**

Secondo i dati dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, infatti, nel mondo 7 operatori sanitari su 10 sono donne, ma di queste meno di 3 su 10 occupa una posizione di leadership¹. La parità di genere e il riconoscimento dell'emancipazione femminile sono obiettivi condivisi dall'ONU, che ha inserito il superamento del gender gap tra gli obiettivi fondamentali dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, e dalla Legge Golfo-Mosca (L. 120/2011). Una legge che nonostante sia riuscita ad aumentare del 30% la rappresentanza femminile nei vertici delle società pubbliche quotate, non è stata ancora in grado, da sola, di creare un "circolo virtuoso" in cui le donne leader sostengano a loro volta la carriera di altre colleghe.

Il Manifesto si propone così come un ulteriore strumento per sensibilizzare l'opinione pubblica sul talento e la leadership delle donne, che rappresenterebbero una vera ricchezza non solo per le aziende, ma anche per la collettività: secondo alcune stime di Banca d'Italia, se il nostro Paese avesse gli stessi livelli di occupazione femminile di altri paesi europei il PIL della nazione aumenterebbe del 7%³.

Ad oggi sono 41 i primi firmatari del Manifesto pubblicato sul sito www.donneleaderinsanita.it (vedi elenco primi firmatari). Donne e uomini leader in ambito sanitario. Lo scopo è quello di raggiungere

quante più firme possibili e consegnare il Manifesto al Presidente della Repubblica, il prossimo 11 febbraio 2021, in occasione della Giornata internazionale delle donne nella Scienza.

*“La sottoscrizione di questo Manifesto da parte di leader, uomini e donne, rappresenta un primo passo verso un impegno concreto nell’istituzione di nuove azioni che promuovano il talento femminile e le pari opportunità di carriera – **dichiarano le promotrici del Network, Guia Lanciani**, Customer Service & Supply Chain Director, Medtronic Italia, **Marica Orlandi**, Responsabile Media Relation Medtronic Italia, **Patrizia Ravaioli**, Senior Advisor key2people, Commissario Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana e **Paola Testori Coggi**, Già Direttore Generale Salute e Consumatori della Commissione Europea – *Soprattutto in un momento di emergenza sanitaria come questo, dove le donne **sono state in prima linea** – come medici, infermiere, farmaciste e caregiver – nella lotta al virus, ma sono state quasi **completamente escluse dai tavoli istituzionali**, almeno nella prima fase della pandemia”.**

*“Il Manifesto – **continuano le promotrici dell’iniziativa** - vuol essere infatti di ispirazione per i vertici aziendali e istituzionali affinché sostengano e incoraggino le donne a ricoprire ruoli sempre più rilevanti, specialmente nel settore sanitario dove la presenza di donne è preponderante. L’obiettivo del 40% di donne leader in 5 anni è sfidante ma raggiungibile, a condizione che ci sia impegno comune e condiviso da parte di aziende e istituzioni”.*

Storicamente in ambito sanitario l’affermazione delle donne è sempre stata molto complessa, per molti anni le differenze di genere non hanno permesso loro di entrare nelle sale operatorie e di far parte del board dei decisori (ancora oggi **solo il 16% dei direttori generali di struttura è di genere femminile**²).

Con il Manifesto il Network Donne Leader in Sanità lancia anche il suo nuovo sito web (www.donneleaderinsanita.it) in cui verranno pubblicate idee e iniziative per dar vita e concretizzare ambiziosi obiettivi. Sono previsti eventi, webinar, iniziative per sensibilizzare l’opinione pubblica, allargare il network e promuovere le capacità, il potenziale e il talento delle donne leader.

I PRIMI FIRMATARI DEL MANIFESTO

1. **Adriana Bonifacino**, Professore Aggregato in Oncologia Medica presso l’Università Sapienza, Responsabile della Unità di Diagnosi e terapia in Senologia presso l’A.O.U.Sant’Andrea di Roma
2. **Elena Bottinelli**, Amministratore Delegato IRCCS Ospedale San Raffaele e IRCCS Istituto Ortopedico Galeazzi
3. **Roberto Cairoli**, Direttore della Struttura complessa di Ematologia dell’Ospedale Niguarda, Milano
4. **Aldo Cazzullo**, giornalista e scrittore, autore di “Le donne ereditano la terra”
5. **Roberto Chiesa**, Professore Ordinario di Chirurgia Vascolare, Direttore Unità Operativa di Chirurgia Vascolare, Istituto Scientifico San Raffaele
6. **Celeste Condorelli**, Amministratrice Delegata Gemelli Molise
7. **Federica Dal Toso**, HR Director UCB Pharma Italia
8. **Marina D’Artibale**, Senior Advisor Eurogroup Consulting, Docente Luiss Business School
9. **Silvia De Dominicis**, Amministratore Delegato Johnson&Johnson Medical Spa

10. **Amelia Filippelli**, Professore ordinario di Farmacologia, Delegato alle Pari Opportunità Università degli Studi di Salerno
11. **Sabrina Florio**, Presidente So.SE.Pharm, Presidente Anima per il sociale nei valori d'impresa
12. **Isabella Frigerio**, Chirurgo Generale, Chirurgia del Pancreas-Ospedale Pederzoli, Co-founder Women in surgery,
13. **Francesco Garbagnati**, già Direttore Unità Trattamenti intralesionali, Reparto Radiologia Diagnostica, Istituto Nazionale dei Tumori
14. **Giovanna Maria Gatti**, chirurga senologa, psicoterapeuta e scrittrice
15. **Giovanna Gigliotti**, Amministratore Delegato Unisalute, Direttore Tecnico Danni e sinistri UnipolSai Assicurazioni
16. **Guia Lanciani**, Customer Service & Supply Chain Director, Medtronic
17. **Concetta Liberatore**, Dirigente Medico UF Cure Palliative, Azienda USL Toscana Sud Est, P.O. Nottola, Montepulciano
18. **Eliana Liotta**, scrittrice, giornalista e divulgatrice scientifica
19. **Nicoletta Luppi**, Senior Vice-President e Managing Director MSD Italia
20. **Gianna Martinengo**, Presidente Didael KTS, Ideatrice e Presidente di Women&Technologies
21. **Maria Cristina Messa**, Professore Ordinario di Diagnostica per Immagini, Università Milano-Bicocca, Presidente Fondazione Tecnomed, Università Milano-Bicocca
22. **Chiara Moroni**, Direttore BU Innovative Medicines, Bristol-Myers Squibb
23. **Maria Luisa Nolli**, Founder e CEO NCNbio, Board Member of Assobiotec and Europabio
24. **Marica Orlandi**, Responsabile Media Relations, Medtronic
25. **Amelia Parente**, HR Communications & Transformation Director Roche
26. **Michele Perrino**, Regional Vice-President Italy Medtronic
27. **Micaela Piccoli**, Direttore Struttura Complessa di Chirurgia Generale, d'Urgenza e Nuove tecnologie, Ospedale Civile di Baggiovara, Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena
28. **Patrizia Presbitero**, Cardiologo interventista, Senior Consultant Humanitas Research Hospital
29. **Patrizia Ravaioli**, Senior Advisor key2people, Commissario Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana, Associazione Fuori Quota
30. **Walter Ricciardi**, Professore di Igiene e Sanità pubblica, Università Cattolica del Sacro Cuore, Roma, Presidente World Federation of Public Health Associations, Board President of EU Mission for Cancer
31. **Oliviero Rinaldi**, Direttore Sanitario Istituto Nazionale dei Tumori
32. **Michele Rubbini**, Direttore Programma di Chirurgia Colonproctologia, AUSL, Università di Ferrara
33. **Barbara Saba**, Direttore Generale Fondazione J&J, Head of Pricing & Data Analytics Johnson&Johnson
34. **Massimo Scaccabarozzi**, Presidente e A. D. Janssen Italia, Presidente Farindustria
35. **Giovanni Scambia**, Ordinario di Ginecologia e Ostetricia presso l'Università Cattolica Sacro Cuore e Direttore del Polo Scienze della salute della donna e del bambino, Fondazione Gemelli
36. **Giovanna Scroccaro**, Presidente Comitato Prezzi e Rimborso AIFA, Direttore Farmaci, dispositivi medici e protesica, Regione Veneto
37. **Maurizio Simmaco**, Professore Ordinario di Biologia Molecolare – Università Sapienza Roma, Direttore UOC Laboratorio Analisi - Biochimica Clinica dell'azienda Ospedaliera Universitaria Sant'Andrea di Roma.
38. **Rosanna Tarricone**, Associate Dean della SDA Bocconi School of Management, Divisione Government, Health e Non Profit
39. **Paola Testori Coggi**, già Direttore Generale Salute e Consumatori - Commissione Europea, Special Advisor Cluster Tecnologico Scienze della Vita – ALISEI

40. **Maurizio Vecchi**, Direttore dell'UO Gastroenterologia ed Endoscopia, Ospedale Policlinico Milano, Professore Ordinario di Gastroenterologia, Università degli Studi di Milano,

41. **Sara Vinciguerra**, Government Affairs Lead, Roche

¹ Report World Health Organization “Delivered by Women, Led by Men: A Gender and Equity Analysis of the Global Health and Social Workforce”, Marzo 2019

²Rapporto Osservatorio sulle aziende e sul sistema sanitario Italiano OASI, 2019

³Rapporto Banca D'Italia “Le donne e l'economia italiana”, giugno 2013

Donne Leader in Sanità

È un network di donne, aperto anche agli uomini, che ha l'obiettivo di promuovere la leadership al femminile nel settore sanitario e di favorire il superamento delle disuguaglianze di genere, puntando alla parità nelle posizioni apicali di organizzazioni pubbliche e private. Il sito: www.donneleaderinsanita.it

Come nasce

L'idea di costituire un network nasce l'11 febbraio, in occasione della Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza, a seguito dell'iniziativa “Women Leader in HealthCare”, promossa da Medtronic, in cui alcune donne che ricoprono ruoli apicali in ambito sanitario, si sono ritrovate per affrontare i temi dell'empowerment, della conciliazione famiglia-lavoro, del fare squadra, del networking e della mentorship, avviando così il primo network di donne leader nel settore.

Obiettivi

Il network intende: favorire la creazione di una rete tra donne, e associazioni di donne, che occupano o hanno occupato ruoli di responsabilità in organizzazioni pubbliche o private afferenti il settore dell'healthcare; contattare e coinvolgere interlocutori istituzionali, politici, rappresentanze del mondo dell'healthcare per sollecitare l'adozione della parità di genere e la diffusione di buone prassi aziendali; organizzare o promuovere tavoli di lavoro, di studio e di ricerca, convegni, eventi, iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche attinenti alle finalità dell'associazione; promuovere iniziative di mentoring, coaching, shadowing e avviare così una vera e propria trasformazione culturale.

DONNE LEADER IN SANITÀ

MANIFESTO PER UN MAGGIORE EQUILIBRIO DI GENERE IN SANITÀ'

Premesso che il Network *Donne Leader in Sanità* si propone di favorire il superamento delle disuguaglianze uomo – donna, in particolare garantendo la parità di genere nell'accesso ai più elevati gradi delle carriere e promuovendo la presenza paritaria delle donne nelle posizioni di vertice delle organizzazioni pubbliche e private operanti nella Sanità.

L'obiettivo del presente Manifesto è quello di promuovere il raggiungimento di almeno 40% di donne nel top e middle management delle organizzazioni pubbliche e private operanti nella Sanità

MANIFESTO

1. Secondo i dati dell'Organizzazione Mondiale della Sanità nel settore sanitario le donne rappresentano il 70% della forza lavoro, tuttavia solo il 25% di esse occupa posizioni di leadership nel settore. In Italia nel sistema sanitario nazionale le donne rappresentano il 63,8% del personale dipendente e sono quasi il doppio degli uomini, ma solo il 16,7% è direttore generale (dati rapporto Osservatorio sulle aziende e sul sistema sanitario Italiano OASI 2019).
2. L'importanza dell'equità di genere e dell'emancipazione della donna - intesa come rafforzamento in termini di percezione di competenza e consapevolezza - assume un ruolo cruciale nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU. Uno degli Obiettivi, infatti, è dedicato al raggiungimento della parità di genere e al superamento del cosiddetto *gender gap*, spesso evidenziato dal fatto che le donne sono ancora sotto rappresentate nelle posizioni manageriali e/o remunerate meno a parità di condizione. Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile costituiscono i punti di riferimento per le imprese nell'adozione di comportamenti più virtuosi e trasparenti perché un'organizzazione governata bene ha maggiori possibilità di dare buoni risultati economici nel lungo periodo.
3. La legge Golfo-Mosca ha portato importanti risultati concreti ed un cambiamento rilevante nella cultura del Paese consentendo al contempo a donne altamente qualificate di portare il proprio contributo ai più alti livelli delle società pubbliche e quotate. Infatti, la legge Golfo-Mosca ha consentito di passare in soli 6 anni di applicazione (cioè fino al 31 dicembre 2019) da meno del 6% ad oltre il 36% della rappresentanza femminile, tuttavia non è stata sufficiente, da sola, ad avere un "effetto a pioggia" "ovvero che le donne in posizione apicale supportassero poi le altre donne in posizione di top e middle management a farsi strada". Inoltre, con la legge 160/2019 l'obbligo di rappresentanza del genere meno rappresentato è salito a 2/5, auspichiamo quindi risultati più incoraggianti.
4. Secondo il rapporto *Women in Business and Management: A Global Survey of Enterprises* che ha analizzato i risultati di un'indagine su quasi 13.000 imprese in 70 paesi, le aziende che attuano iniziative di promozione della diversità di genere — in particolare a livello senior —

ottengono risultati migliori, tra cui un aumento significativo dei profitti. Oltre il 57% degli intervistati ha convenuto che le iniziative sulla diversità di genere hanno migliorato i risultati di impresa. Inoltre, il rapporto ha rilevato che, a livello nazionale, un aumento dell'occupazione femminile è associato alla crescita del prodotto interno lordo (PIL) mentre, secondo le ultime stime di Banca d'Italia, se l'Italia avesse gli stessi livelli di occupazione femminile di altri paesi europei il PIL della nazione aumenterebbe del 7%.

5. La gestione dell'emergenza Covid-19, dove in una prima fase le donne sono state quasi totalmente assenti a livelli istituzionali di vertice, ha messo in evidenza che non basta la competenza femminile ma occorre anche la loro presenza ai vertici delle organizzazioni ed istituzioni.
6. Inclusione donna (che raggruppa oltre 60 associazioni e decine di migliaia di donne) ha proposto una norma "ad hoc per sopperire la mancanza di crescita delle donne in posizione di top e middle management e orientata a tutelare il genere meno rappresentato all'interno delle aziende".

Nelle more di un'auspicabile norma sul tema, il Network ritiene importante sensibilizzare tutti gli stakeholders, agendo a tutti i livelli, affinché le organizzazioni pubbliche e private operanti nella Sanità adottino specifiche policy per promuovere la leadership femminile.

**CON LA SOTTOSCRIZIONE DEL PRESENTE MANIFESTO
MI IMPEGNO
A SENSIBILIZZARE E PROMUOVERE
IL TALENTO FEMMINILE E LE PARI OPPORTUNITA' DI CARRIERA
A TUTTI I LIVELLI DELLE ORGANIZZAZIONI PUBBLICHE E PRIVATE
OPERANTI NELLA SANITA'
CON PARTICOLARE RIGUARDO ALLE DONNE
IN POSIZIONE DI VERTICE

IN PARTICOLARE
MI IMPEGNO A PROMUOVERE
LA DEFINIZIONE DI SPECIFICHE POLICY
CHE FAVORISCANO IL RAGGIUNGIMENTO NEI PROSSIMI 5 ANNI DI ALMENO
IL 40% DI DONNE
IN POSIZIONE DI TOP E MIDDLE MANAGEMENT
ALL'INTERNO DI TUTTE LE ORGANIZZAZIONI PUBBLICHE E PRIVATE
OPERANTI NELLA SANITA'**

Firmato:

.....