

07 Febbraio 2023

BILANCIO DI GENERE: UN DOCUMENTO PER RILEGGERE LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE



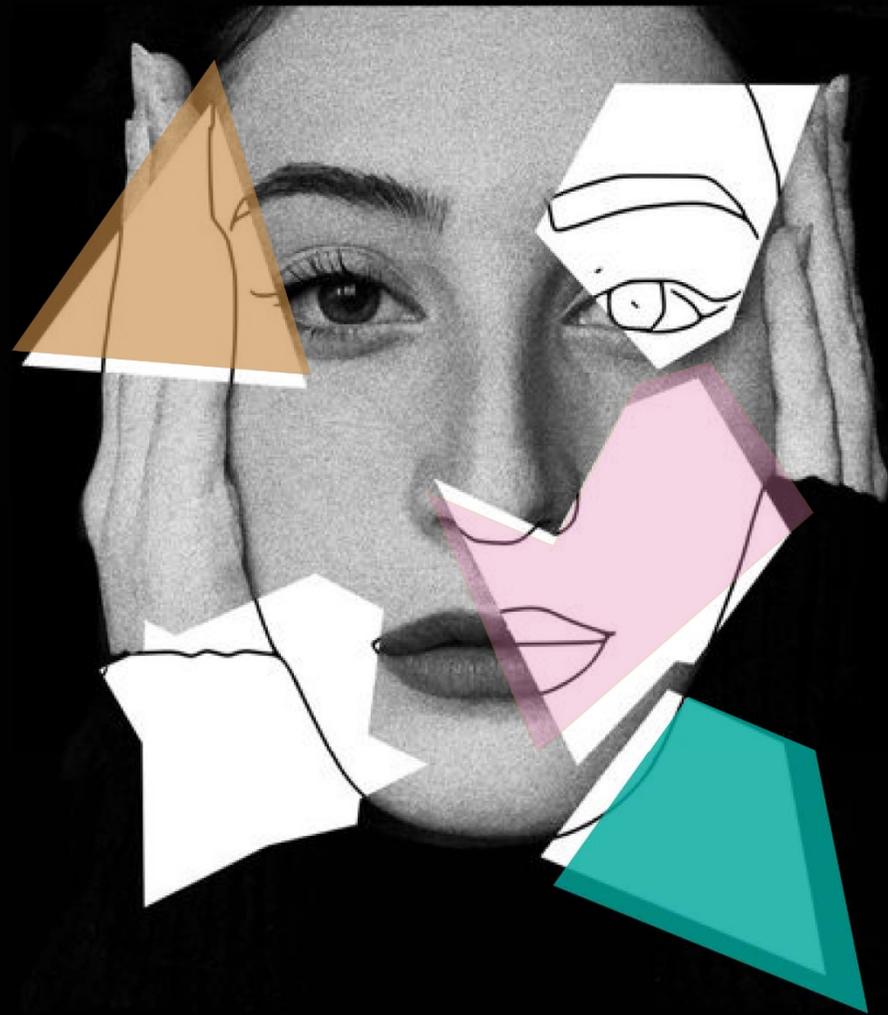
Monica Calamai

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



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 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

Core domains

WORK, MONEY,
KNOWLEDGE, TIME,
POWER AND HEALTH

2

Additional domains

VIOLENCE AGAINST
WOMEN AND
INTERSECTING
INEQUALITIES

31

Indicators

27

EU countries

6

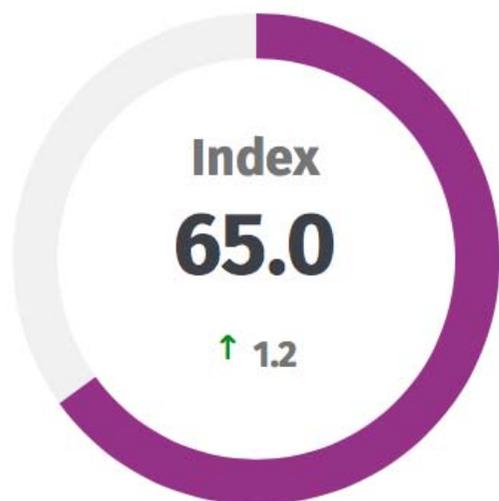
Years

2013, 2015, 2017,
2019, 2020, 2021

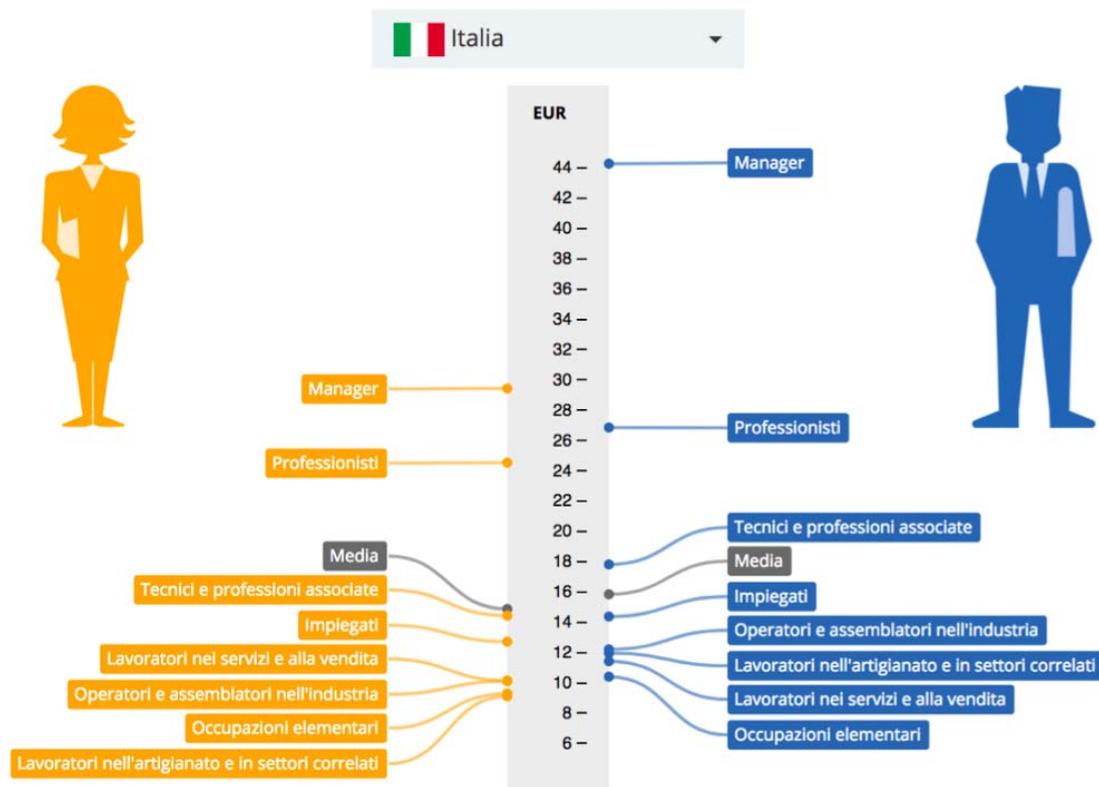


IL PUNTEGGIO DELL'ITALIA SECONDO IL GENDER EQUALITY INDEX 2022

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



SALARIO ORARIO MEDIO PER PROFESSIONE, 2014



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



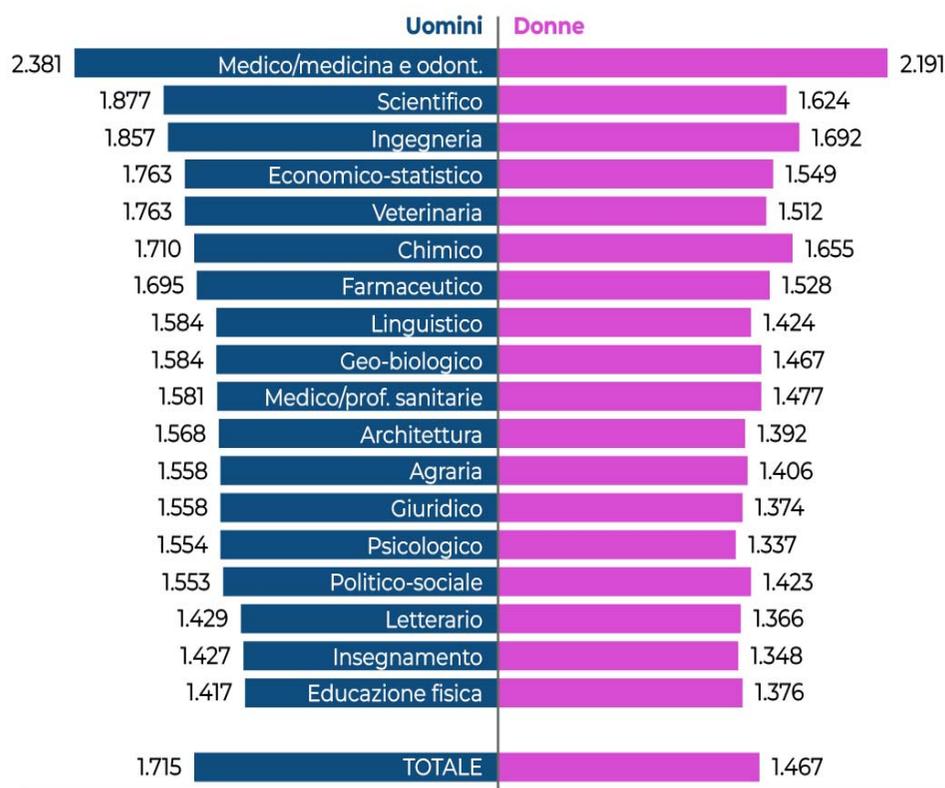
L'indagine AlmaLaurea rileva
la distinzione di genere tra i laureati
STEM
(Science, Technology, Engineering,
Mathematics)

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

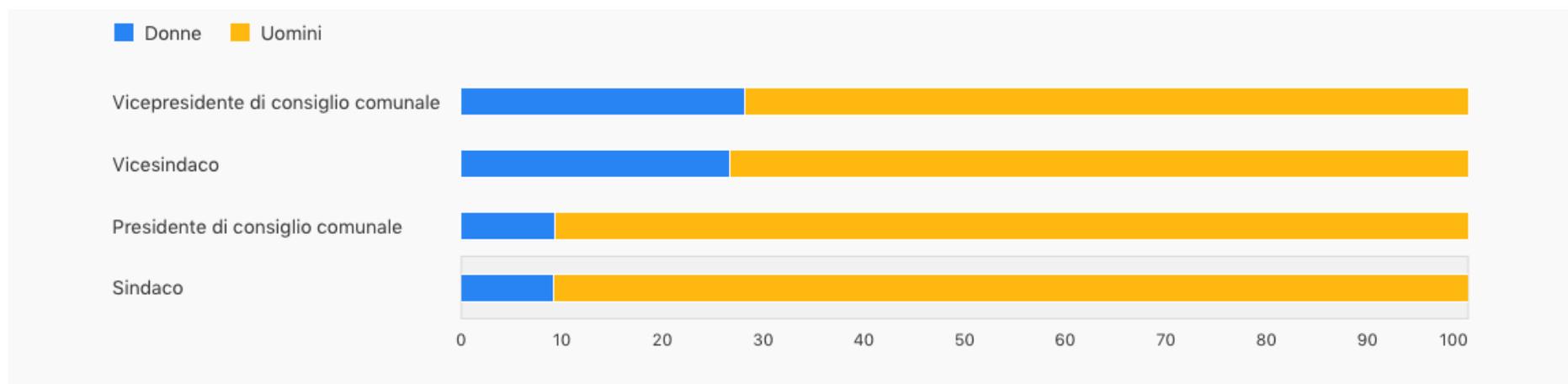


Fonte : Indagine AlmaLaurea 2020



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



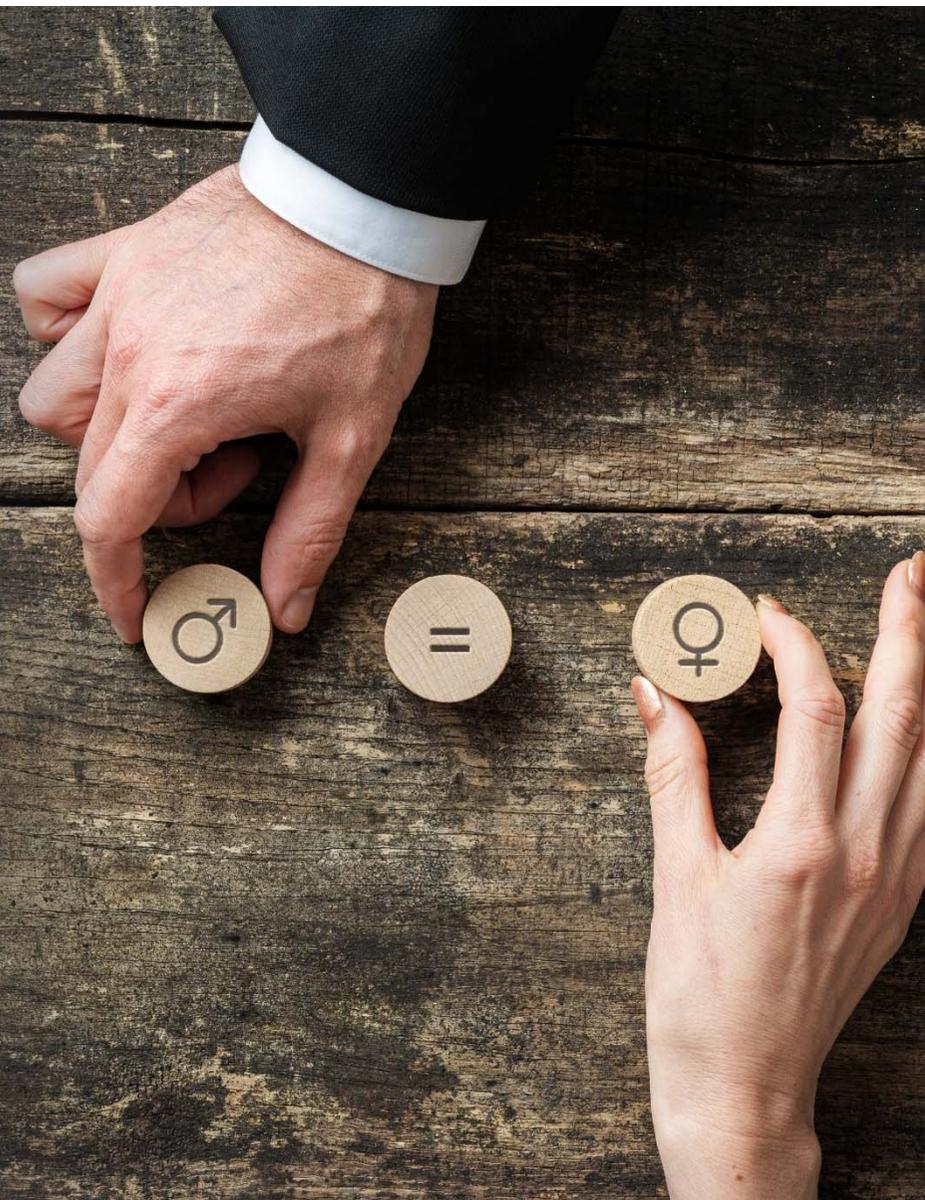
Fonte: elaborazione e dati openpolis (ultimo aggiornamento 24 maggio 2021)

PROGRAMMI E STRATEGIE PER LA PARITÀ DI GENERE



PARITÀ DI GENERE NEI C.D.A: IL PARLAMENTO APPROVA I NUOVI OBBLIGHI UE

- Al sesso sottorappresentato andrà il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi e il 33% di tutti i posti di amministratore
- Sanzioni dissuasive per le società non a norma
- Escluse le PMI con meno di 250 dipendenti



PROPOSTE



RICONOSCERE E VALORIZZARE

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





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”



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



3



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

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



3



ORGANIZZAZIONE SOLIDALE DI UNA BANCA DEL TEMPO

Per la condivisione tra i
dipendenti e volontariato



4



COSTRUIRE AZIONI SYSTEMICHE DI SUPPORTO

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



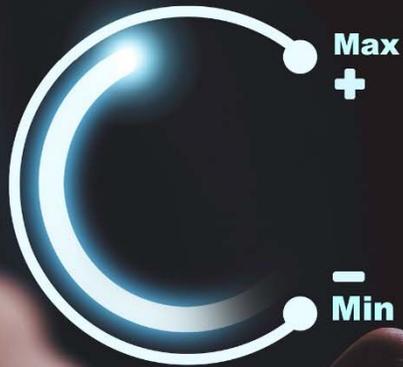
5



VALORIZZARE LA GENITORIALITÀ E LA GESTIONE E CURA DEGLI ANZIANI

NELLO SVILUPPO PROFESSIONALE
E NELLA CARRIERA

5



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





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), per identificare e gestire forme di non inclusività o mancato rispetto di regole per favorire l'inclusività (come il Gender Manager)





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





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



**COSTRUIRE
BANDI
CHE NON RIPRODUCANO
LE DISCRIMINAZIONI
DI GENERE**



Acquisire test di tipo psicologico 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 gender sensitive



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



Formare i membri delle commissioni giudicatrici tema dell'inclusione e del diversity management



FAVORIRE LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA

Gender sensitive



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



Esporre i dati, già oggetto
di obbligo di pubblicazione,
in una modalità genderizzata
“by default”



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



QUALI STRUMENTI DI VALUTAZIONE E MONITORAGGIO?



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

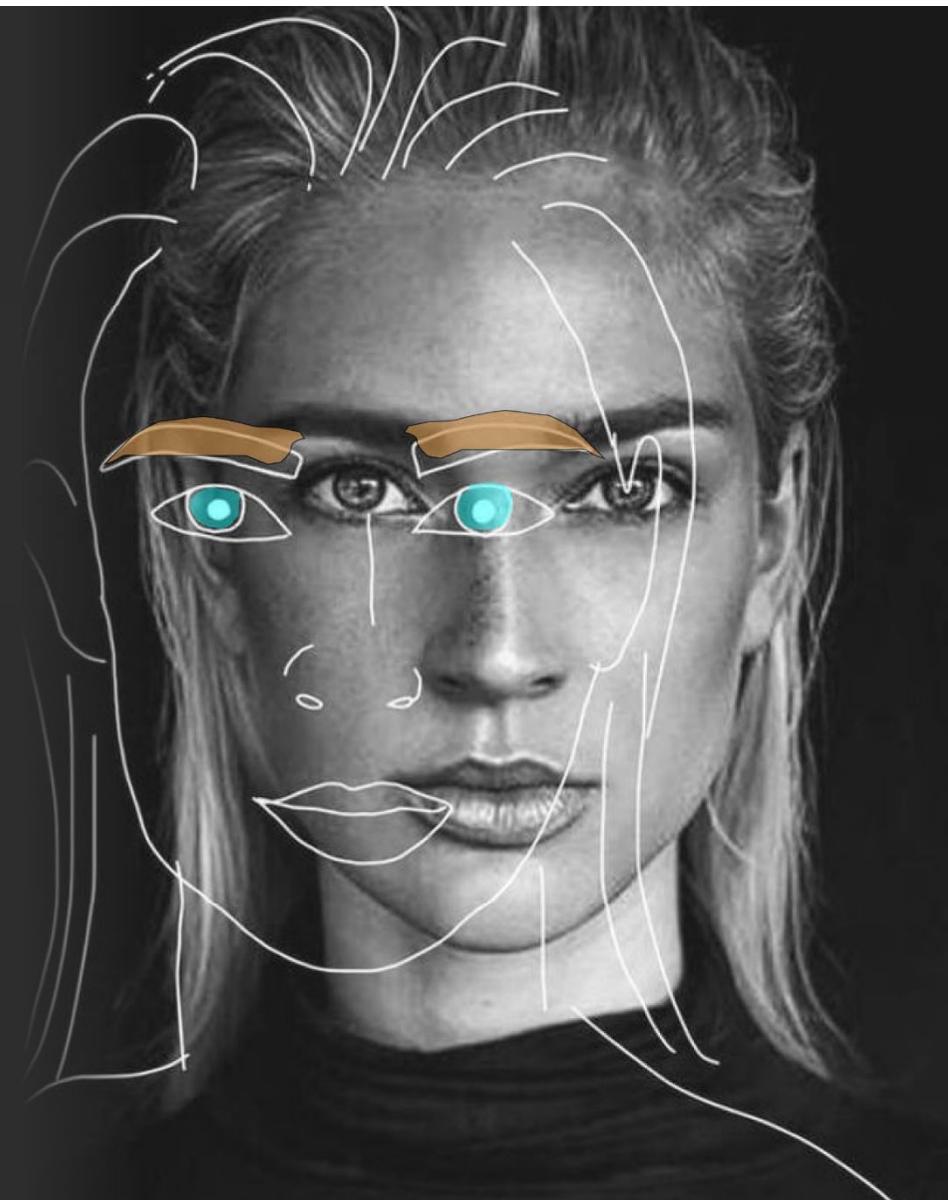


Promuovere gli strumenti
di monitoraggio della parità
di genere a partire dal
Bilancio di Genere



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))

PERCHÉ?

Il bilancio di genere è un valido mezzo per riconoscere e valutare gli effetti potenzialmente o effettivamente discriminatori delle politiche pubbliche nei confronti del genere femminile, maschile e persone non binarie, che contribuiscono ad aggravare le situazioni di disuguaglianze e divario economico, politico, sociale e culturale, ed eventualmente ad apportare correttivi.

Lo scopo è la **gender equity**.



QUANDO NASCE?

Nel 1995 a Pechino con la piattaforma d'azione della **IV Conferenza Mondiale delle donne** si definisce il bilancio di genere come strumento necessario a sostegno delle istituzioni pubbliche e private.



QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO IN ITALIA

Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, **“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”**,
in G.U.R.I. n. 173 del 27/7/2007



QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO IN ITALIA

Nel d. lgs. 150/2009, il bilancio di genere costituisce parte dei contenuti della Relazione annuale sulla performance



QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO IN ITALIA

Sia la L. 162/2021 "Parità di genere e Codice delle pari opportunità" sia il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza hanno enfatizzato la necessità di colmare il gap di genere in quanto funzionale a migliorare sia la sostenibilità sociale delle organizzazioni, sia i risultati.



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

Publicato in G.U. n. 152 del 1° luglio

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

Notizie

1 luglio 2022

PARITÀ 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 opportunità: Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.



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

 Organismo accreditato

 Organismo estero riconosciuto per il settore IAF 28

Organismo accreditato/riconosciuto

Sito Web

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



Fonte: <https://www.accredia.it>

**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**





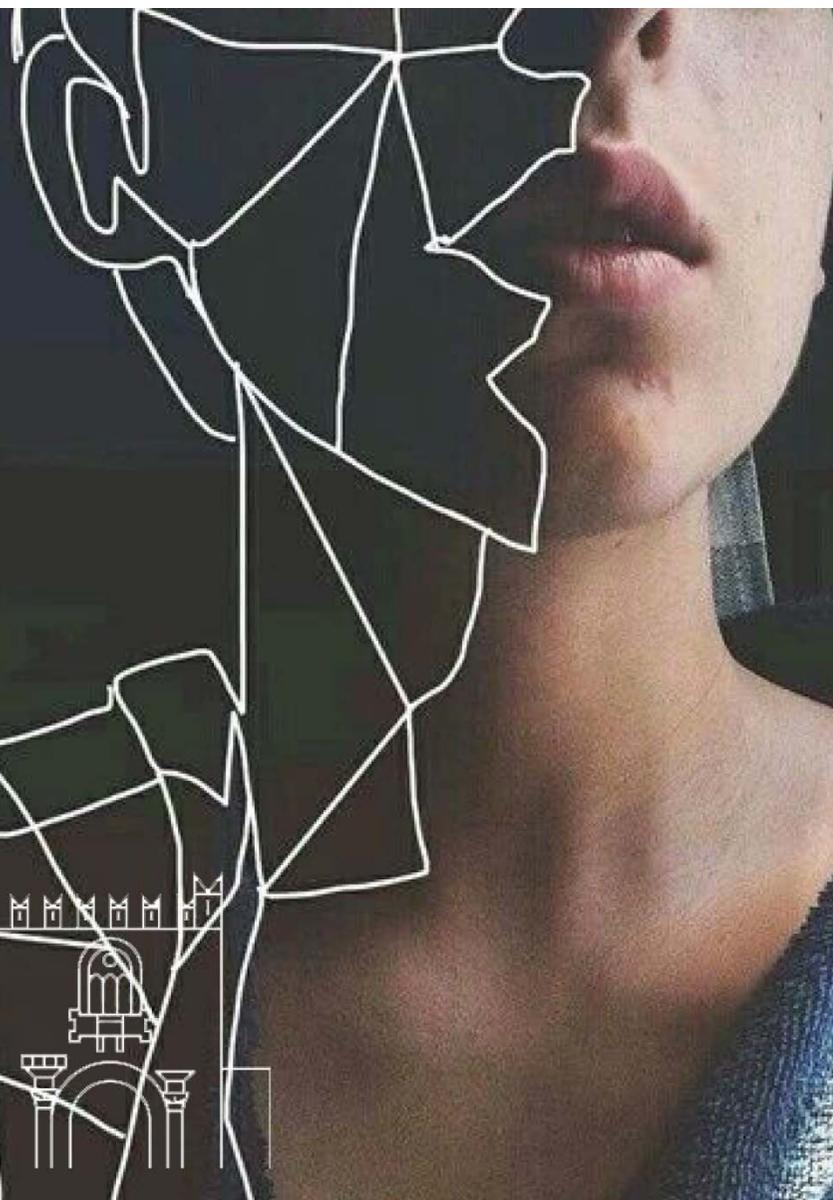
Fonte: Elaborazione Start-up universitaria IDEM-MIND THE GAP

CERTIFICAZIONE

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



IL BILANCIO DI GENERE NELLE AZIENDE SANITARIE DI FERRARA



IL BILANCIO DI GENERE NELLE AZIENDE SANITARIE DI FERRARA

Ottobre 2022



Febbraio 2023



AZIENDA USL E AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA DI FERRARA

- Viene pubblicata la delibera di approvazione del Progetto Interaziendale per la parità di genere presso l'AUSL e l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara
- Viene istituita la figura del Gender Manager

	SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Ferrara
FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE	
AOO:	ausl_fe
REGISTRO:	Deliberazione
NUMERO:	0000236
DATA:	13/09/2022 12:12
OGGETTO:	Approvazione del Progetto interaziendale per la Parità di Genere presso l'Azienda USL di Ferrara e l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara.



METODO

- Arco temporale di riferimento:
anno 2021
- Metodo di ricerca quali-quantitativo
- Approccio partecipativo e inclusivo



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



Sommario

10 **Premessa**

12 **Introduzione**

14 **Nota metodologica**

Parte I

20 **Identità aziendale e contesto territoriale**

Parte II

28 **Il servizio sanitario in un'ottica di genere**

30 Attività di ricovero

32 Specialistica ambulatoriale

34 Screening e prevenzione

40 Vaccinazioni

50 Salute mentale

54 Dipendenze patologiche

62 Pelconocologia

66 Neuropsichiatria per l'infanzia e l'adolescenza

76 Procreazione medicalmente assistita

80 Infermiera e infermiere di famiglia e di comunità

84 **Conto economico**

Parte III

88 **L'organizzazione in un'ottica di genere**

90 La squadra

100 Il tempo

106 Il reddito

108 La formazione

110 Le commissioni di concorso

112 La ricerca

116 Eventi aggressivi

Parte IV

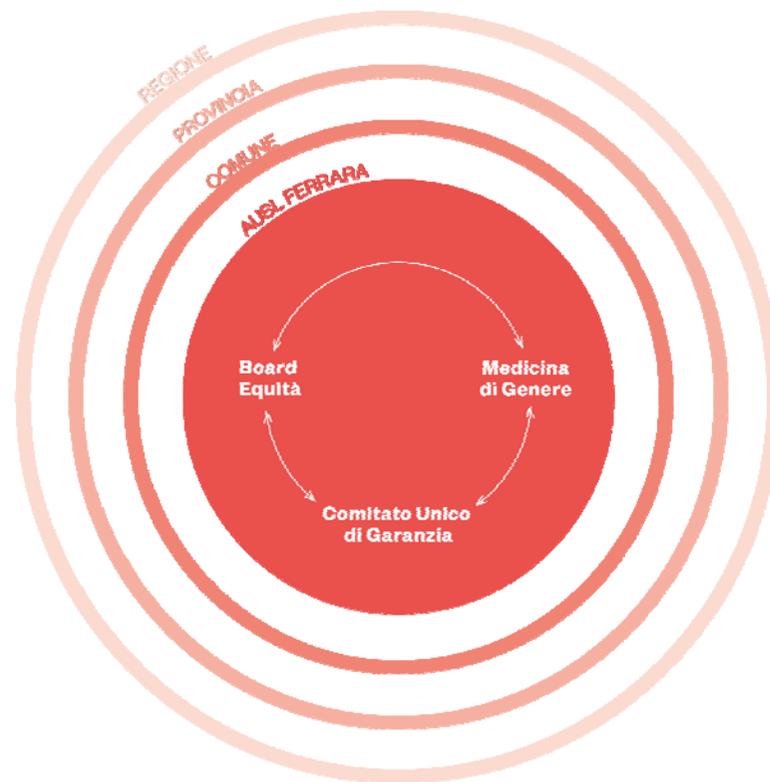
120 **La valutazione dell'impatto della pandemia sui dipendenti dell'AUSSL di Ferrara**

Parte V

128 **Strategie e progetti per il futuro**



TRE ORGANISMI GARANTI DELL'EQUITÀ



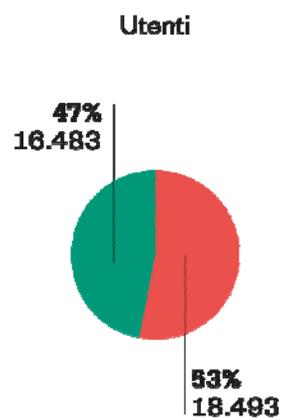
CONTESTO AZIENDALE ESTERNO

L'Azienda
come
organizzazione
erogatrice
di servizi
socio-sanitari



ATTIVITÀ DI RICOVERO

Maschi **Femmine**



Totale 34.976



Totale 45.428

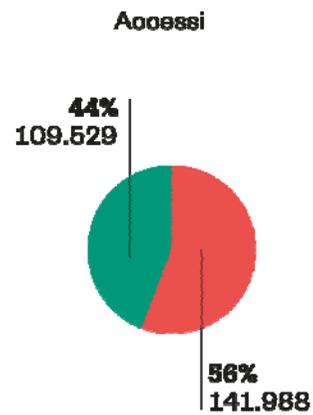
Età media

62
61



ATTIVITÀ DI SPECIALISTICA AMBULATORIALE

 **Maschi**  **Femmine**



Totale 251.517

Prestazioni



Totale 5.344.012

Età media

58
61

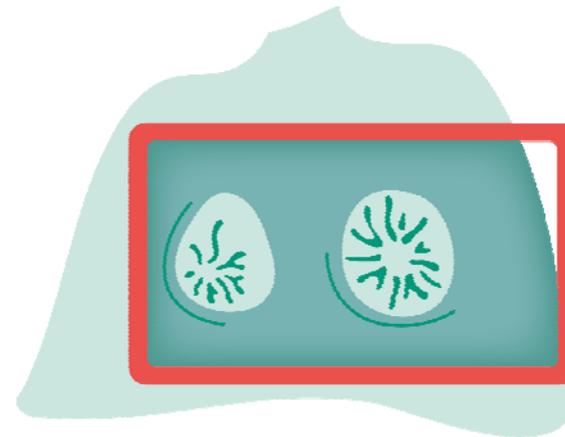


SCREENING E PREVENZIONE

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.

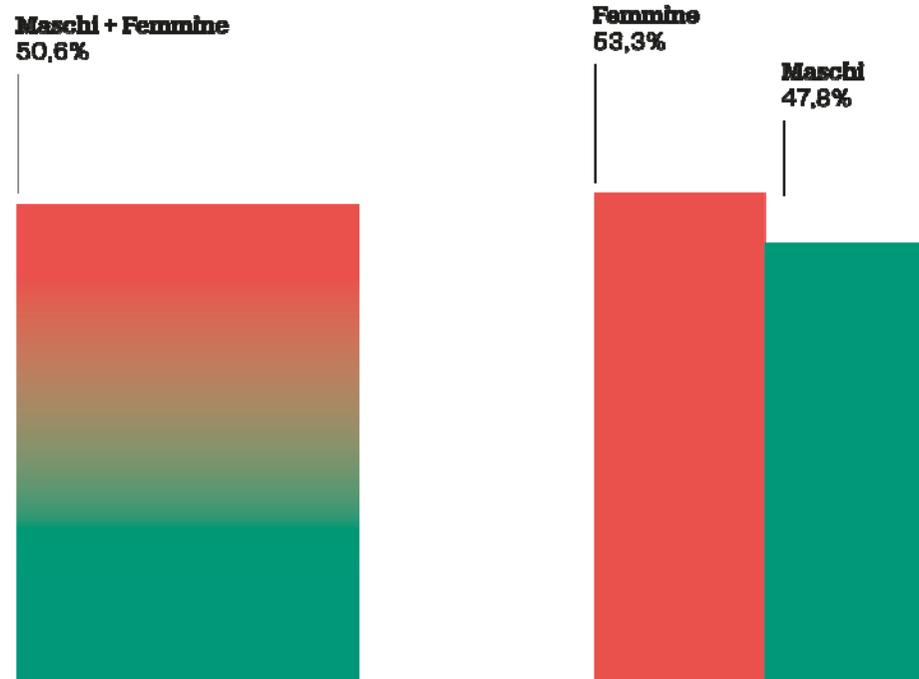
75,5%

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



SCREENING E PREVENZIONE

Screening del colon retto

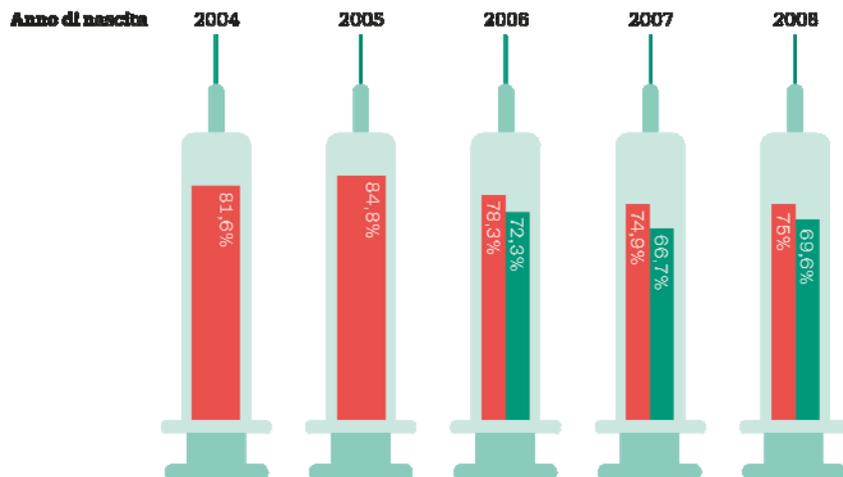


VACCINAZIONI

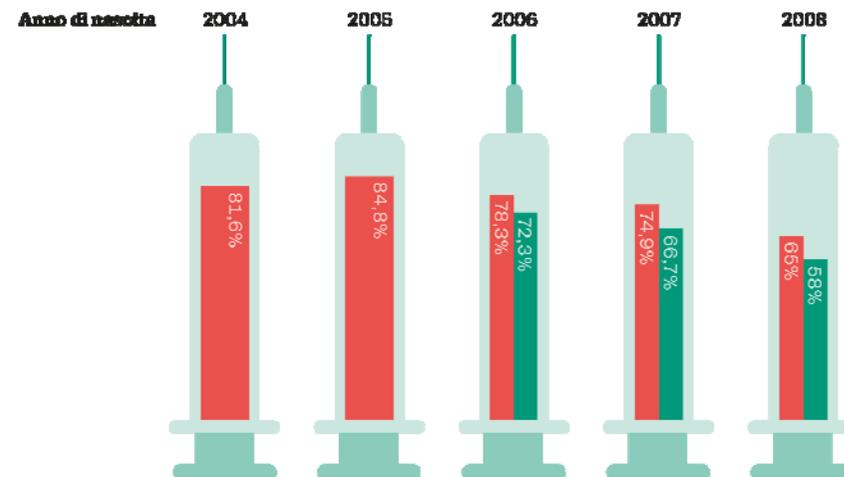
Vaccinazioni HPV

Maschi Femmine

Copertura Prima dose



Copertura Seconda dose

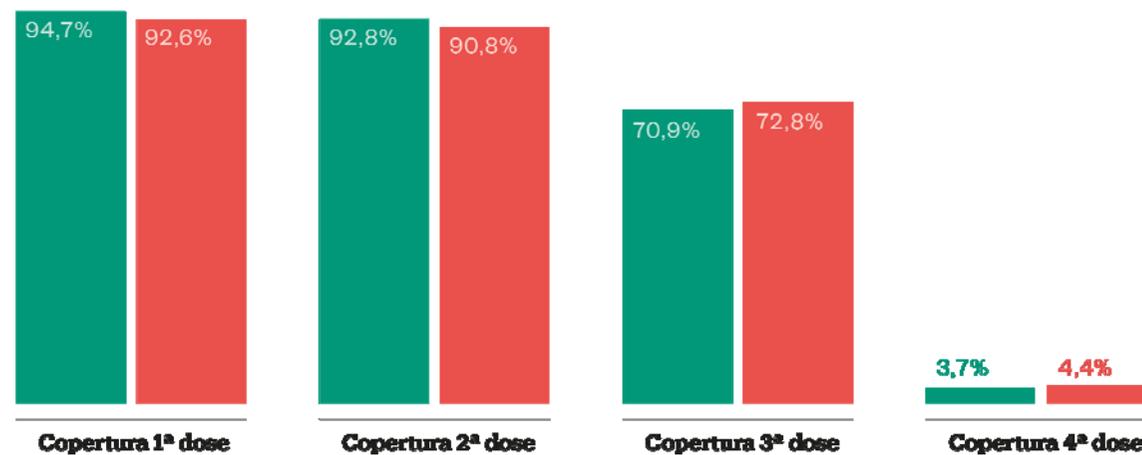


VACCINAZIONI

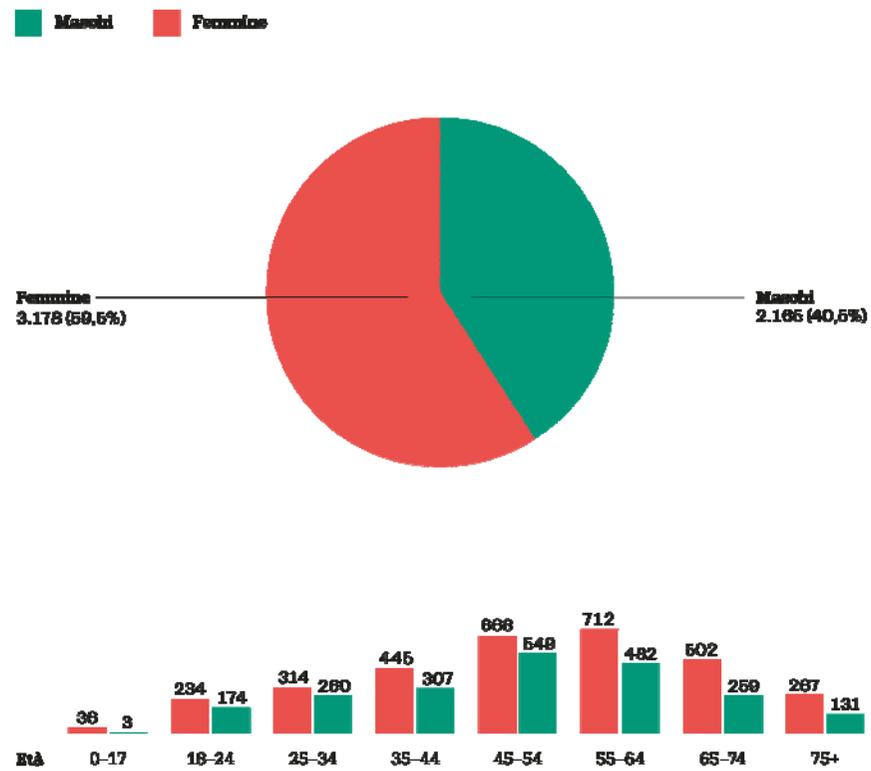
Vaccinazioni Anti Covid-19

Copertura vaccinale anti Covid-19 per genere
(popolazione maggiore di 12 anni - dati al 30.06.2022)

Maschi Femmine

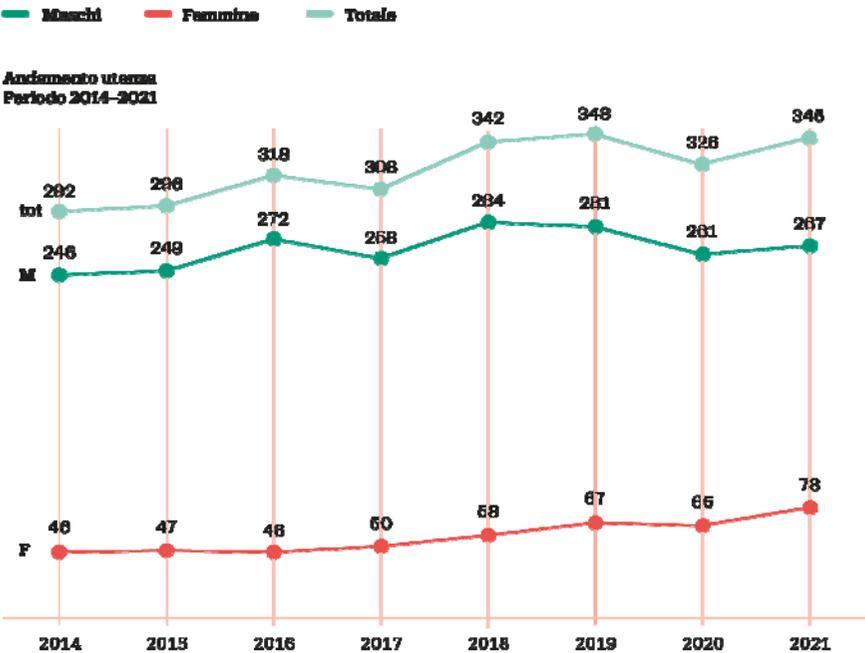
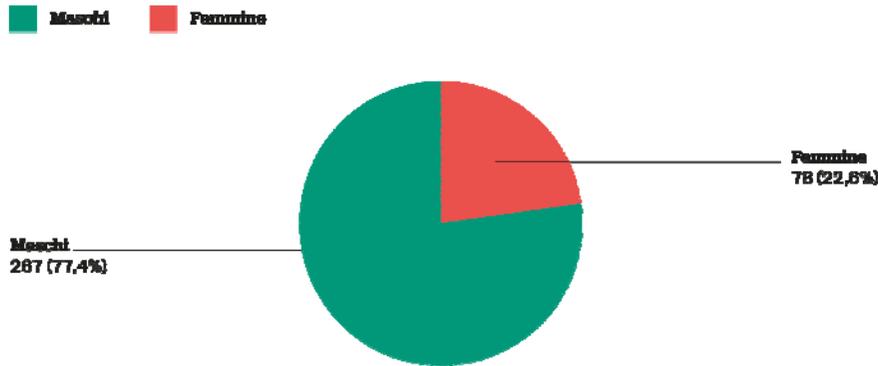


SALUTE MENTALE



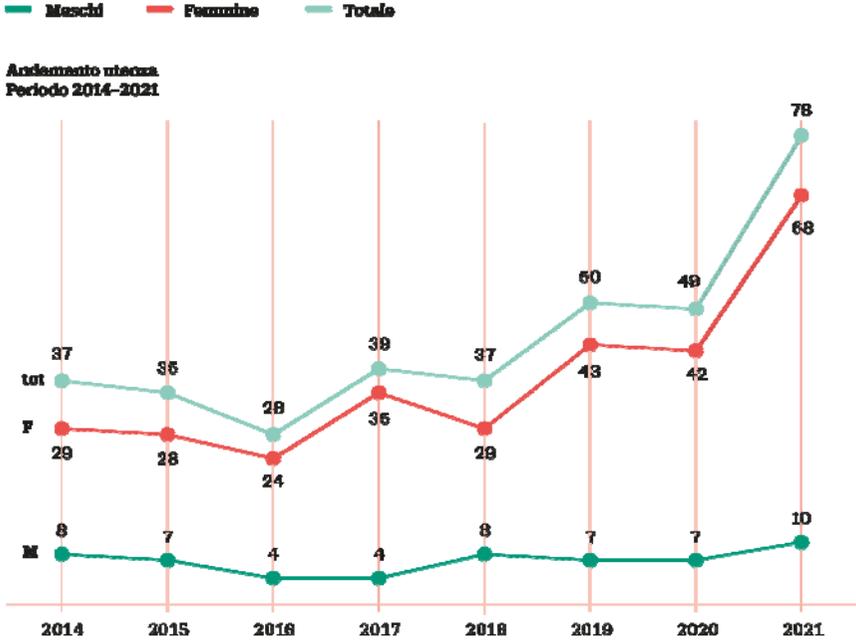
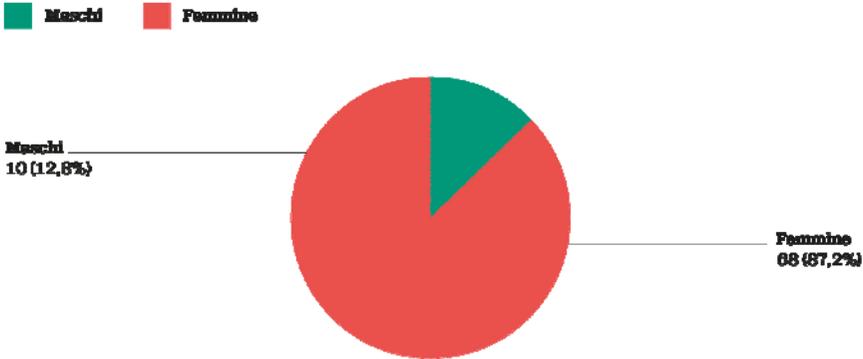
NEUROPSICHIATRIA PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA

ADHD



NEUROPSICHIATRIA PER L'INFANZIA E L'ADOLESCENZA

Disturbi del comportamento alimentare (DCA)



IFEC

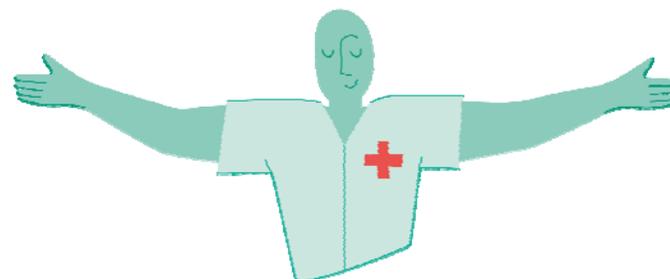
Infermiera e infermiere di famiglia e di comunità

■ Maschi ■ Femmine

Dicembre 2021



Maggio 2022

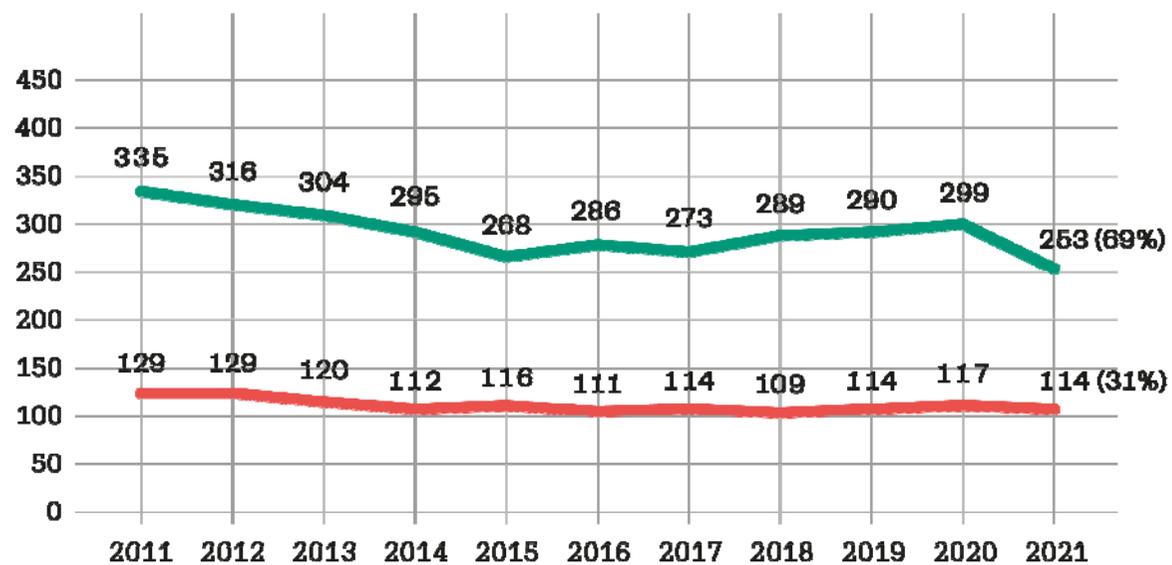


DIPENDENZE PATOLOGICHE

Alcol

— Maschi — Femmine

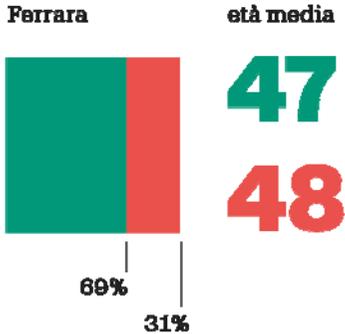
Trend utenti in trattamento con dipendenza da alcol



DIPENDENZE PATOLOGICHE

Alcol

Maschi Femmine



CONTO ECONOMICO



DESCRIZIONE	COSTI LIVELLI ASSISTENZIALI 2021		%	
	M	F	M	F
TOTALE PREV. COLLETTIVA E SANITÀ PUBBLICA	18.065.272,65	33.745.100,28	35%	65%
TOTALE ASSISTENZA DISTRETTUALE	204.549.824,42	219.844.159,20	48%	52%
TOTALE ASSISTENZA OSPEDALIERA	128.647.246,04	142.495.302,16	47%	53%
TOTALE AZIENDA	351.262.343,12	396.084.561,63	47%	53%



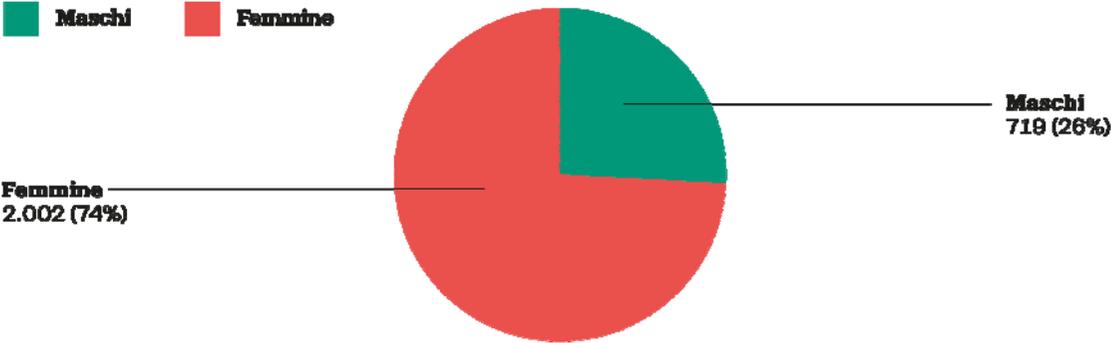
CONTESTO AZIENDALE INTERNO

L'Azienda
come
organizzazione
datrice di lavoro



LA SQUADRA

Dipendenti di ruolo



LA SQUADRA

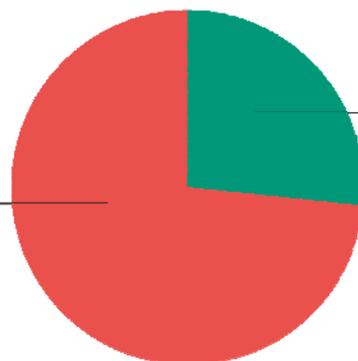
Totale personale impiegato

2.964

Totale personale in servizio

 **Maschi**  **Femmine**

Femmine
2.117 (71,5%)



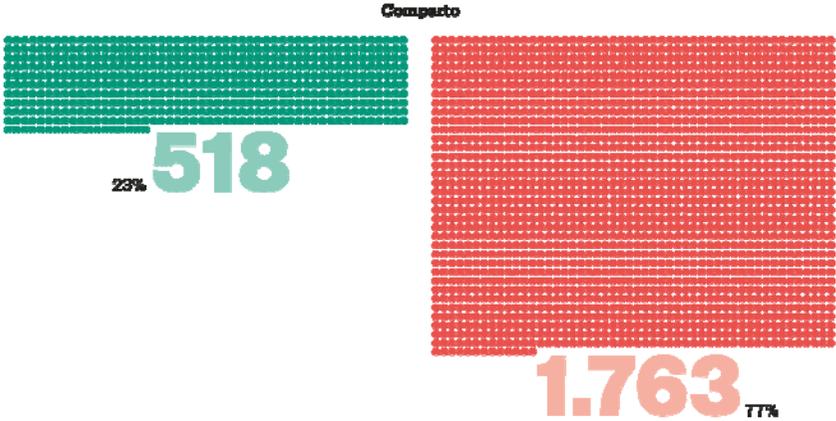
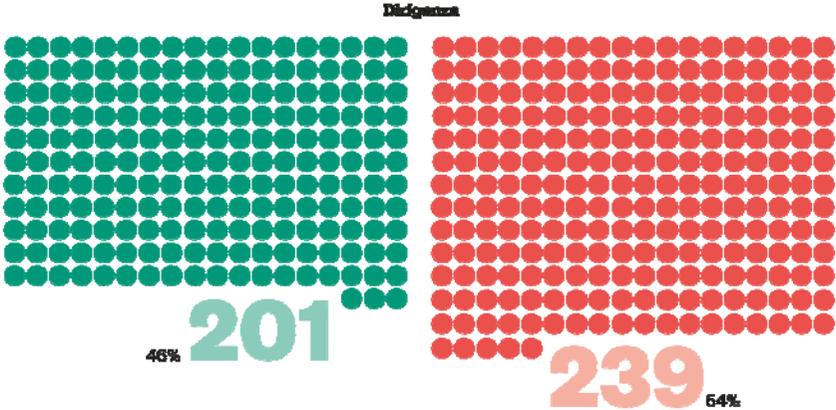
Maschi
787 (26,5%)



LA SQUADRA

Qualifica

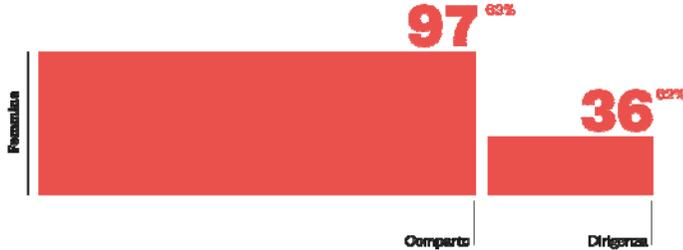
■ Maschi ■ Femmine



LA SQUADRA

Nuove assunzioni

■ Maschi ■ Femmine
Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato nell'anno 2021.



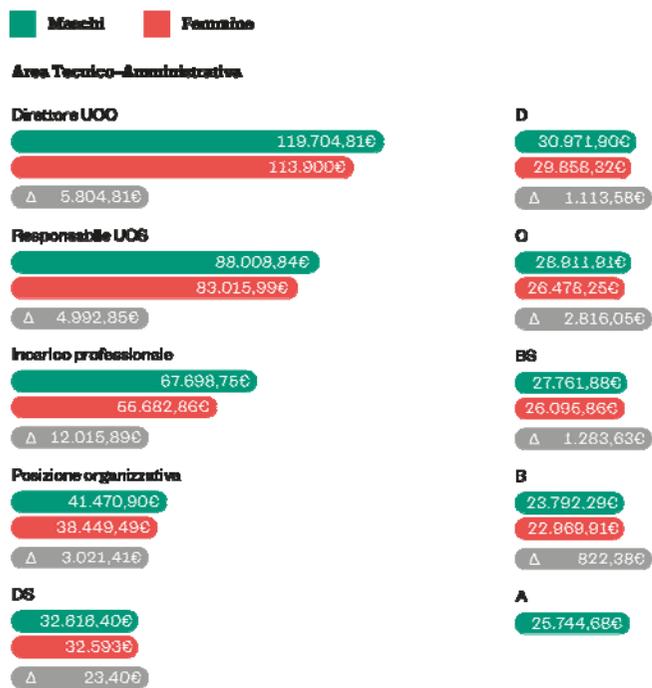
133
(62%) Numero totale donne

80
(38%) Numero totale uomini



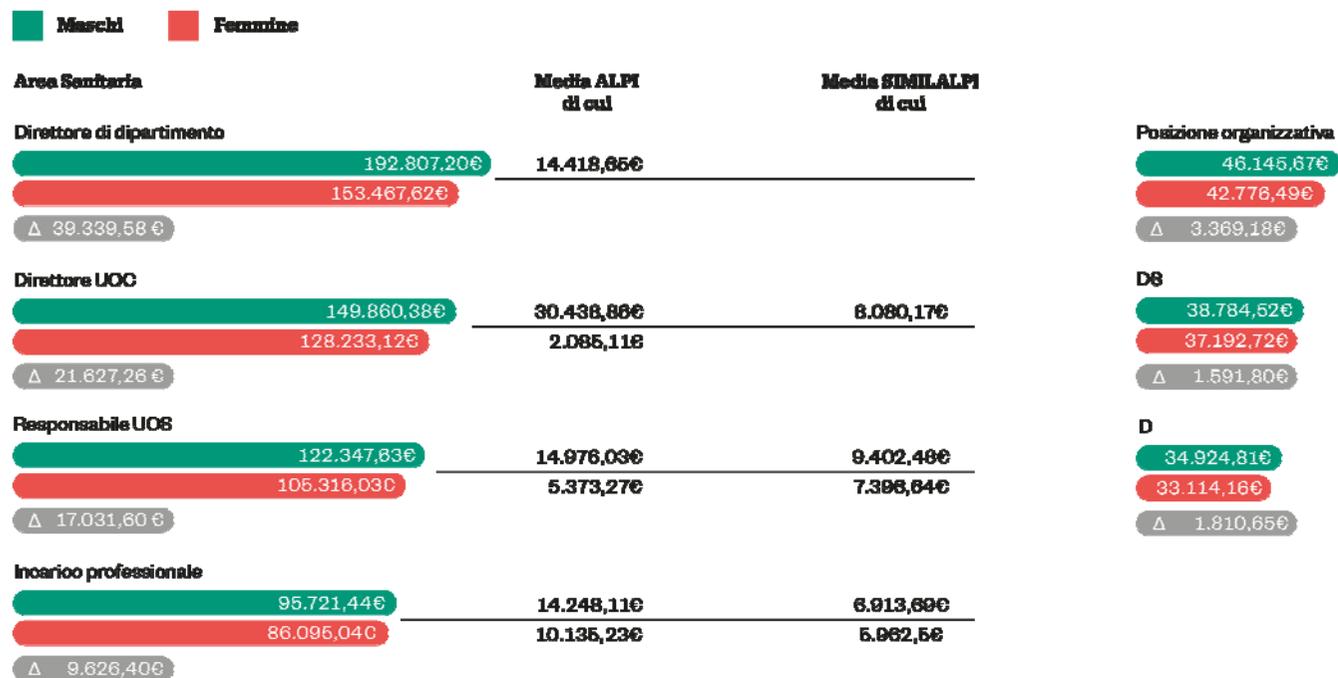
IL REDDITO

Pay gap



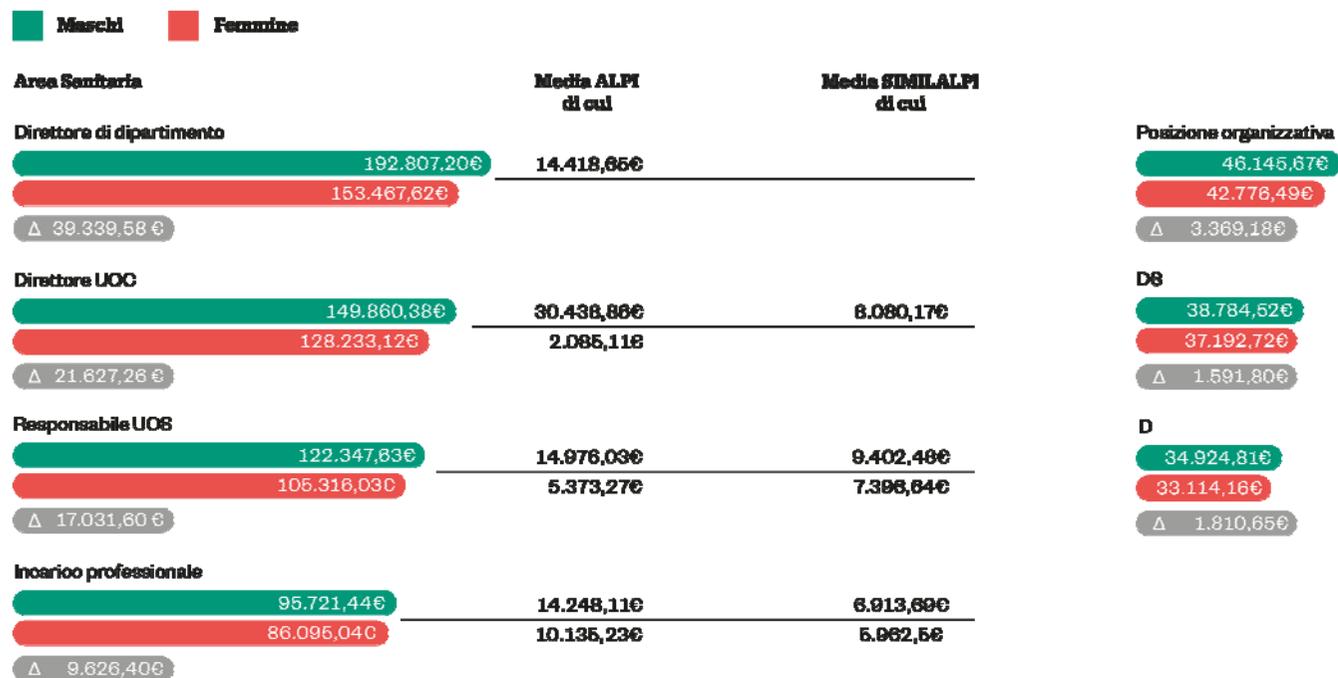
IL REDDITO

Pay gap



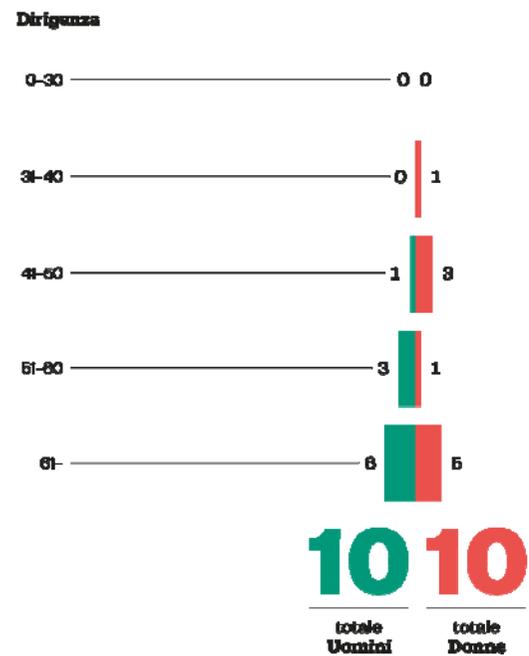
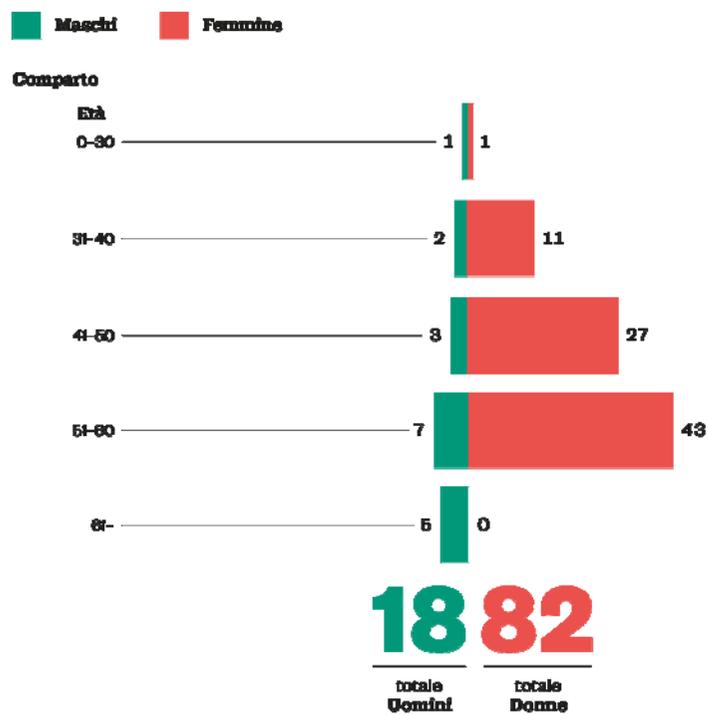
IL REDDITO

Lavoro agile



IL TEMPO

Lavoro agile



IL TEMPO

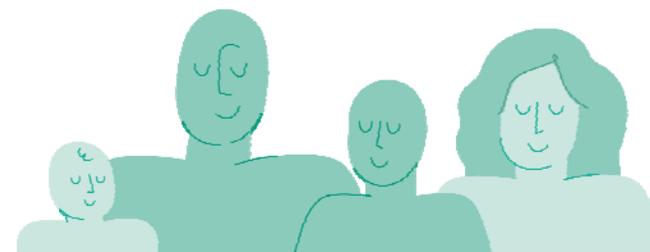
Congedi parentali

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

0

Numero di uomini
che hanno richiesto
permessi per COVID

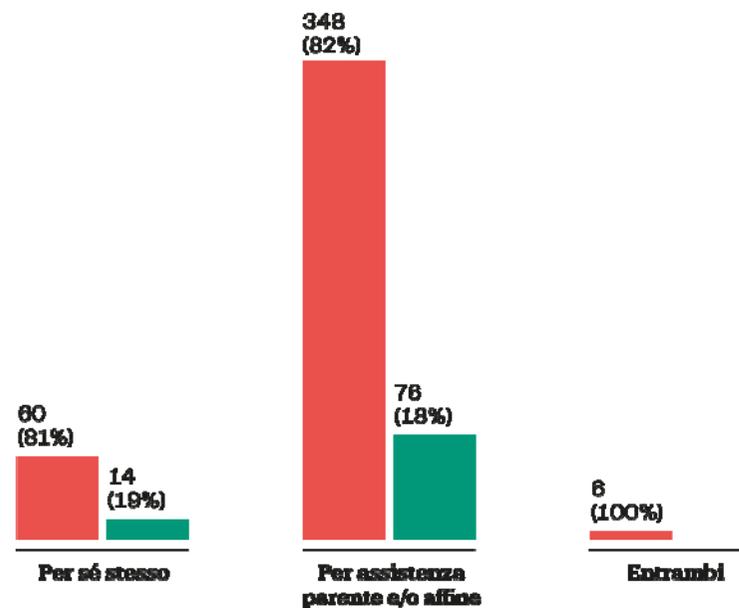
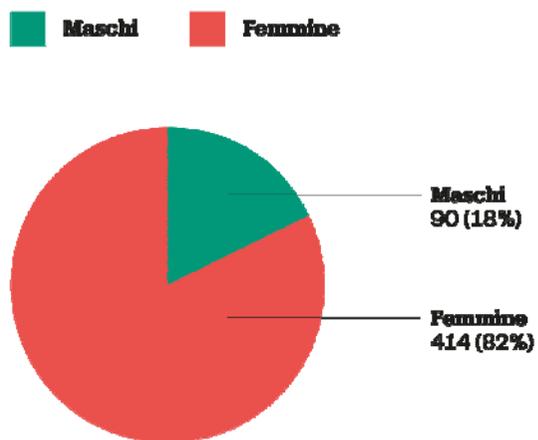
12

Numero di donne
che hanno richiesto
permessi per COVID



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

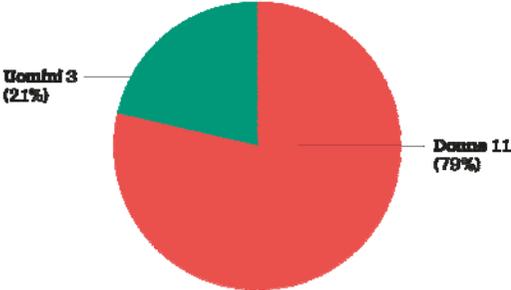
85%
Condotti da P.I. uomini



EVENTI AGGRESSIVI

■ Maschi ■ Femmine

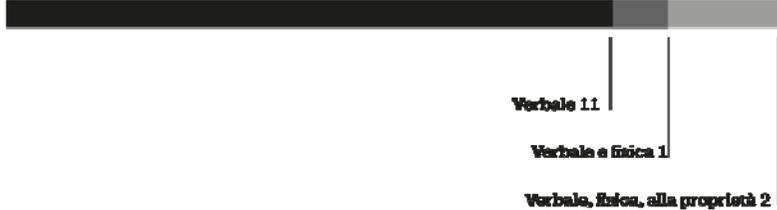
Sesso delle figure aggredite



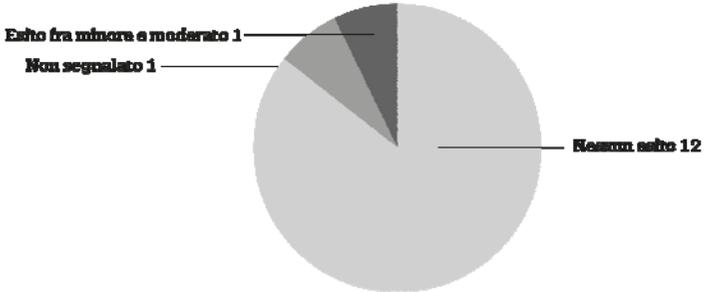
Ruolo delle figure aggredite



Tipologia di aggressione



Esito aggressione





LA VALUTAZIONE DELL'IMPATTO DELLA PANDEMIA

nel personale dipendente dell'AUSL
di Ferrara



INDAGINE

- Questionario costruito ad hoc con domande a opzione multipla
- Somministrazione via email a tutto il personale dipendente: **2721**
- Questionari raccolti: **1151**
- Tasso di risposta: **42%**



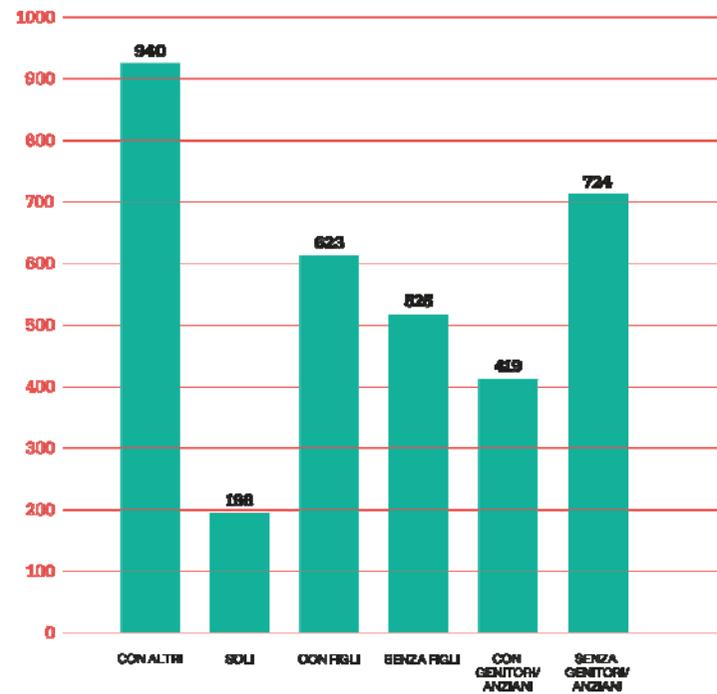
ARGOMENTI DI ANALISI

- **Sezione 1:** Alcune informazioni (dati socio-anagrafici)
- **Sezione 2:** L'esperienza della pandemia: condizioni professionali
- **Sezione 3:** L'esperienza della pandemia: relazione con familiari e amici
- **Sezione 4:** L'esperienza della pandemia: conciliazione vita privata e lavoro
- **Sezione 5:** L'esperienza della pandemia: capitale sociale
- **Sezione 6:** L'esperienza della pandemia: Competenze e sviluppo
- **Sezione 7:** Azioni gender balanced



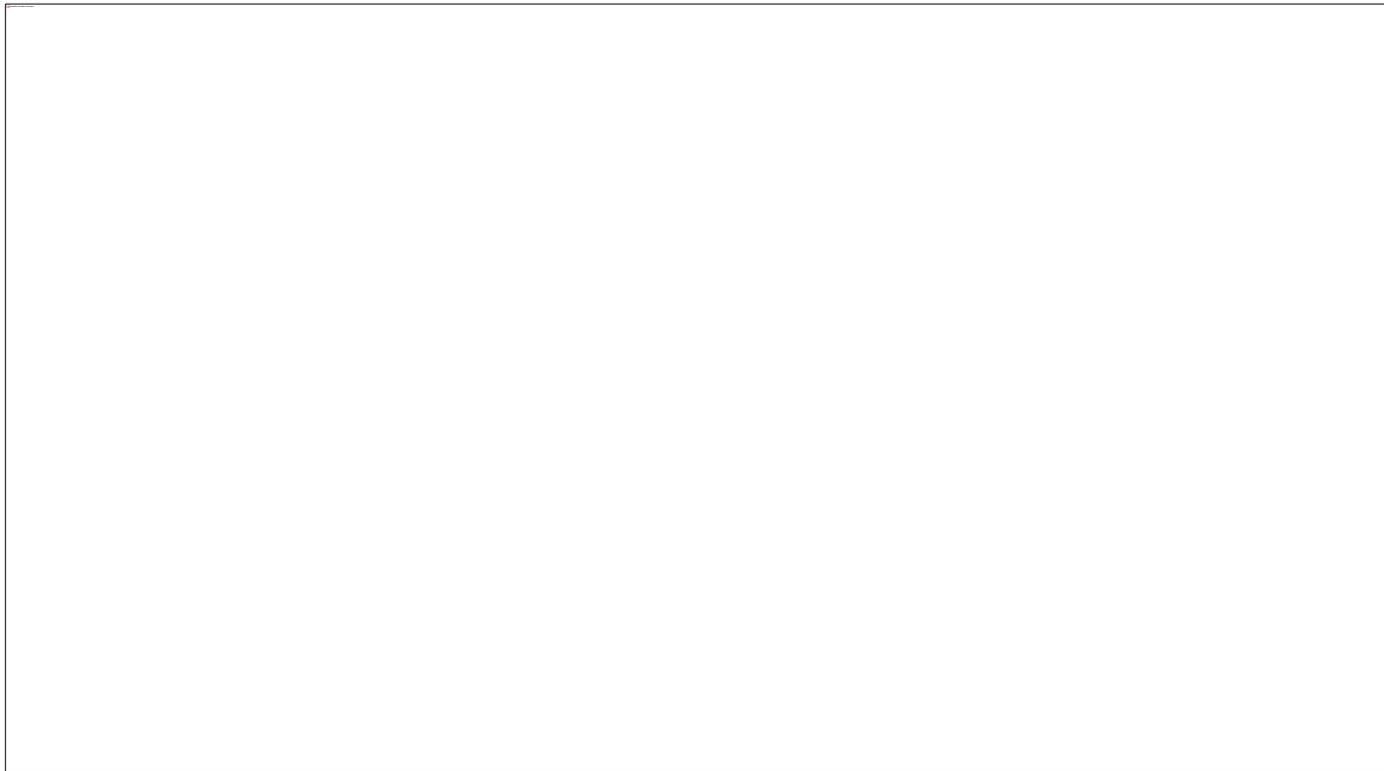
CONDIZIONI PERSONALI

Condizione familiare dei rispondenti



CONDIZIONI LAVORATIVE E PROFESSIONALI

Effetti della pandemia per sanitari, amministrativi e tecnici



INIZIATIVE PER IL FUTURO

Preferenze dei dipendenti a contatto con pazienti e non



STRATEGIE E PROGETTI PER IL FUTURO

Gestione del personale secondo le "fasi di vita"

Istituzione del gender manager

Accessibilità allo smart working

Possibilità di attribuire incarichi di media-elevata complessità al personale sanitario che usufruisce dell'orario a tempo ridotto

Part time momentaneo

Prospettiva delle differenze di genere nei sistemi di valutazione e monitoraggio, nella ricerca clinica

Nuovi strumenti gestionali e manageriali per sviluppare processi di supporto alle genitorialità

Certificazione e Gender Equality Plan

Orari flessibili e personalizzati

Rete azienda-territorio con approccio WIN-WIN





*«Non possiamo avere successo
quando metà di noi rimane indietro»*

Malala Yousafzai



DONNE PROTAGONISTE IN SANITÀ