



 **LEADS**
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.

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 OPPORTUNITÀ DI CARRIERA A TUTTI I LIVELLI DELLE ORGANIZZAZIONI PUBBLICHE E PRIVATE OPERANTI NELLA SANITÀ 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 SANITÀ.

Firmato:

.....