



## VINCITORE CATEGORIA AZIENDE: UCB Pharma

### **Descrizione:** UCB Women@Work - ATTRACT — DEVELOP — RESPECT

Il progetto prevede la messa in campo di una serie di buone prassi mirate a valorizzare la leadership femminile e promuovere una cultura di equità e inclusione che si articola su tre livelli:

#### - ATTRACT Women@Work

UCB ha adottato una politica di assunzioni orientata all'equità retributiva, capace di valorizzare le competenze e il potenziale di sviluppo e crescita, prestando attenzione ad avere nella rosa dei candidati finali di ciascuna selezione una equa rappresentazione del genere maschile e femminile. Durante i colloqui si è dato spazio all'approfondimento di temi che impattano la conciliazione dei ruoli di cura con l'impegno professionale; ad esempio la flessibilità e autonomia nell'organizzazione e nella gestione del proprio lavoro, la libertà di prendersi spazi per svolgere incombenze familiari (per es. prendere i bambini a scuola) dando l'autonomia poi di recuperare il lavoro in momenti diversi e in generale l'importanza del rapporto di fiducia che vogliamo instaurare con ogni collega/dipendente.

#### - DEVELOP Women@Work

Il progetto ha fornito strumenti di supporto allo sviluppo delle competenze tecniche e manageriali a tutte le colleghe tali da consentire percorsi di crescita professionale a livello nazionale e internazionale (per es. Progetto KORE, per lo sviluppo della leadership al femminile).

#### - RESPECT Life 4 Women@Work

Il progetto ha adottato politiche di work-life balance mirate a garantire flessibilità e agilità nello svolgimento della funzione lavorativa, secondo un modello ibrido che comprende smart working e servizi personalizzati di welfare aziendale (piattaforma di flexible benefit, maggiordomo aziendale, buono pasto esteso alle giornate di lavoro da remoto, dotazione IT per il lavoro da casa, assicurazioni, convenzioni e programmi di informazione e sostegno alla genitorialità).

---

## VINCITORE CATEGORIA ASSOCIAZIONI: Women in Surgery

**Descrizione:** Il crescente numero di studentesse iscritte a medicina rende imminente il bisogno di mettere a loro disposizione strumenti che possano promuovere la leadership femminile in ambito sanitario al fine di accrescerne la presenza in posizioni apicali. Le numerose evidenze disponibili in letteratura provano l'efficacia della mentorship nel sostenere l'avanzamento della carriera.

Deriva da questa esistenza il progetto di mentoring semestrale nato dalla collaborazione tra Women in Surgery (WIS Italia), il Career Service università degli Studi di Padova e l'Associazione Alumni della stessa università. L'iniziativa è coordinata dalla Prof.ssa Spolverato, co-fondatrice di WIS Italia.

Il progetto è dedicato a studentesse dell'ultimo anno di medicina e specializzande in chirurgia generale, oltretutto alle giovani colleghe iscritte a WIS Italia. Le studentesse vengono affiancate a chirurghe e chirurghi specialisti in chirurgia generale con almeno 5 anni di esperienza lavorativa in ambiente sanitario.

Il progetto pilota, iniziato a Marzo 2022 e che verrà concluso a dicembre 2022, coinvolge 15 Mentee e 15 Mentor, la cui candidatura avviene tramite un apposito form online. Un team dedicato effettua il match in base all'interesse personale e al campo di ricerca esplicitato in sede di candidatura. All'inizio del programma è previsto un incontro preliminare one-to-one tra ogni Mentor/Mentee e il coordinatore del progetto per favorire l'allineamento con gli obiettivi del progetto. Sono previsti poi 6 incontri tra Mentee e Mentor con modalità 1:1 svolti da remoto. Il Mentee è inoltre coinvolto in 3 meeting di allineamento, svolti in gruppo all'inizio, a meta e alla conclusione del progetto, e in altri 3 incontri facoltativi su temi caratterizzanti la ricerca attiva del lavoro.

---

## **VINCITORE CATEGORIA ENTI PUBBLICI E PRIVATI ACCREDITATI: Fondazione Policlinico Universitario A. Gemelli IRCCS**

**Descrizione:** La Fondazione Policlinico Universitario A. Gemelli IRCCS (FPG), con l'obiettivo di porre l'accento sui vantaggi competitivi della gender diversity, ha avviato nel corso del 2019 un progetto contenente diverse iniziative per favorire un avanzamento equo nell'ambito dello sviluppo del personale fra uomo e donna.

Il modello concettuale sotteso all'iniziativa ha visto un primo focus sul processo di selezione ed inserimento al fine di costituire una base/piattaforma che consentisse anche alle donne nel medio termine attraverso programmi di formazione e sviluppo dedicati di poter ambire a posizioni apicali, quali sono gli Incarichi di Struttura.

L'obiettivo è un progressivo maggiore equilibrio, in 5-10 anni, di tutta la workforce nel bilanciamento uomo/donna, soprattutto con riferimento alle posizioni di leadership.

In particolare i programmi di formazione a supporto dello sviluppo professionale e manageriale, per aiutare le donne a prepararsi ai ruoli di maggiore complessità, sono stati costruiti di concerto con l'Università Cattolica del Sacro Cuore (UCSC) sfruttando al meglio la partnership con l'Alta Scuola di Economia e Management dei Sistemi Sanitari (ALTEMS).

Le prime evidenze del lavoro svolto sono già emerse nel corso del 2020 che ci ha mostrato una crescita della % femminile nell'attribuzione degli incarichi di maggiore complessità.

---

## **VINCITORE CATEGORIA ENTI PUBBLICI E PRIVATI ACCREDITATI: ASST Papa Giovanni XXIII di Bergamo**

**Descrizione:** Titolo del progetto: STARE "UN'ORA AVANTI AL VIRUS": LE DONNE DEL PAPA GIOVANNI NELL'EMERGENZA PANDEMICA TRA FLESSIBILITÀ ED INTEGRAZIONE

L'emergenza covid, drammatica a Bergamo, ha chiesto di mettere profondamente mano alle soluzioni organizzative della prassi quotidiana.

La ASST Papa Giovanni, costituita da un polo ospedaliero di eccellenza ed alta specializzazione e dalla rete territoriale, si è presentata all'emergenza pandemica con una cultura organizzativa da tempo orientata alla flessibilità e all'integrazione.

In sintesi i modelli organizzativi ed assistenziali pre-pandemia:

- potenziamento dell'integrazione organizzativa, funzionale e clinica ad opera prevalentemente di personale di diverse professionalità con un importante investimento sulle figure di coordinamento e con incarichi di funzione delle professioni sanitarie e sociali, a composizione prevalentemente femminile: 106 incarichi di funzione, 79 donne (74,53%) e 27 uomini (25,47%)
- La strutturazione e il potenziamento delle attività correlate al mondo femminile globalmente

inteso a livello aziendale: attenzione alla famiglia nelle degenze neonatologiche e pediatriche, per gli operatori corsi sul benessere femminile, eventi di prevenzione e promozione della salute, formazione continua sulla promozione e sostegno dell'allattamento secondo il modello OMS-Unicef, iniziative di sensibilizzazione e formazione su diversi temi: violenza, salute mentale, dolore pelvico cronico, menopausa e di prevenzione dei tumori della sfera femminile. Ospedale con tre bollini rosa Fondazione ONDA.

- il potenziamento e lo sviluppo nell'ultimo decennio di modelli di presa in carico degli assistiti basati su figure referenti e basato sul case management, garantito prevalentemente da figure femminili.

---

## **VINCITORE CATEGORIA ENTI PUBBLICI E PRIVATI ACCREDITATI: Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta**

**Descrizione:** La Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta (FINCB) è l'unico IRCCS di diritto pubblico completamente dedicato all'assistenza e alla ricerca nelle neuroscienze. L'organico della FINCB è composto per il 66% da donne, percentuale che sale all'81% tra i ricercatori/ricercatrici.

Da un'analisi condotta dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) della FINCB è emerso che ben il 15% degli uomini, che rappresentano meno di un terzo del totale del personale, riveste ruoli apicali, mentre solo l'1.5% delle donne ricopre tale ruolo. Poiché questo divario permaneva immutato negli anni, il CUG ha redatto un Gender Equality Plan (GEP), deliberato dal CdA il 5 dicembre 2018, che individuava tre macro-aree, sulle quali sviluppare azioni di miglioramento con obiettivi declinati a breve (1 anno), medio (3 anni) e lungo termine (5 anni) ed indicatori misurabili:

- Favorire l'equilibrio di genere a tutti i livelli lavorativi mediante 1) aumento del numero di donne all'interno di tutte le commissioni 2) favorendo la presenza di donne responsabili di dipartimenti funzionali 3) inserendo nella modulistica in uso per l'organizzazione di convegni raccomandazioni per rispettare l'equilibrio di genere nella scelta di relatori/relatrici e moderatori/moderatrici.
- Promuovere e supportare le donne sul luogo di lavoro mediante 1) organizzazione di percorsi di mentoring articolati in attività seminariali di gruppo su temi specifici tenute sia da donne presenti in Istituto con posizioni apicali sia da esperte esterne. 2) modifica Art 5 del regolamento Borse di Studio che prevede la partecipazione di soggetti che non abbiano superato i 35 anni alla data di scadenza del bando innalzando l'età per le donne di un anno per ogni figlio,
- Favorire la conciliazione vita-lavoro mediante adozione dello Smart Working (SW).

---

## **VINCITORE CATEGORIA ENTI PUBBLICI E PRIVATI ACCREDITATI: Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana**

**Descrizione:** Dal 2020 l'Azienda Ospedaliero Universitaria Pisana (AOUP) attraverso uno studio riguardante il Bilancio di Genere dal titolo "Il bilancio di genere nelle aziende sanitarie toscane. Rilevanza e ricadute nell'organizzazione del lavoro", condotto dalla Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e da Anaa Assomed (Associazione Medici Dirigenti) con la collaborazione del CUG Aziendale ha dato il via ad un percorso virtuoso per la riduzione delle disuguaglianze e discriminazione di genere in azienda. I risultati di questo studio sono stati resi a tutto il personale attraverso la pubblicazione del notiziario interno. Lo scopo dello studio è stato quello di arrivare ad elaborare, partendo da alcuni parametri e osservazioni una serie di indicatori comuni a tutte le aziende

sanitarie necessari per costruire un “modello di bilancio di genere”, utile ad analizzare e misurare il miglioramento indotto nel tempo dalle misure adottate per ridurre la disparità e le discriminazione di genere. Per la mappatura dello “stato aziendale” è stato utilizzato una serie indicatori gestionali che vanno a monitorare la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la conciliazione vita/lavoro, l’analisi delle pari opportunità nell’ambito della formazione e delle opportunità di carriera, il numero di posizioni di leadership ricoperte in azienda. I risultati di questa mappatura, associati ad una ulteriore indagine on line rivolta a tutti i dipendenti promossa dal CUG, hanno permesso di avviare la stesura del Piano Triennale delle Azioni Positive. A sostegno di questo percorso di raccolta dati è stato introdotto ed è in fase di personalizzazione per la nostra azienda un programma conosciuto come VaRiDiGe- Valutazione del rischio legato alle differenze di genere. Questo software, già adottato già di Pisa, ha la capacità di valutare diverse variabili significative in tema di differenze di genere e lavoro in ambito sanitario.

---

## **MENZIONI SPECIALI:**

### **Mariella Enoc**

Mariella Enoc (Novara, 1944), dal 2015 presidente dell’Ospedale Pediatrico Bambino Gesù, a lungo imprenditrice di successo in molte strutture sanitarie private, è stata ed è presidente e componente dei consigli di amministrazione di numerosi enti pubblici e privati (per menzionarne soltanto alcuni: Fondazione don Gnocchi, Ospedale Valduce, Fondazione Ismu, Fondazione Filarete, Fondazione Cariplo, Fondazione Cini, Confindustria Piemonte, Confindustria Novara, Università Cattolica, Università del Piemonte Orientale, Fondazione don Mario Operti, Ospedale Cottolengo).

Forse le espressioni migliori per motivare la menzione speciale conferitale le troviamo da lei stessa espresse nel volume di F. Occhetta e M. Enoc, *Il dono e il discernimento. Dialogo tra un gesuita e una manager* (Rizzoli, 2021):

*“Ciò che ho realizzato sento di averlo fatto con lo spirito di una donna. E’ nello stile manageriale che riscopro il mio essere donna”. (p. 63)*

### **Enrica Giorgetti**

Enrica Giorgetti, classe 1966, dal 2015 è il Direttore Generale di Farmindustria. La lunga esperienza nel settore della comunicazione e dei rapporti istituzionali in Montedison, in S.I.V. e in Federchimica la ha condotta in posizione di crescente rilievo in Confindustria e in Autostrade Spa.

Con profonda dedizione e impegno dal 2016 ha promosso momenti di riflessione e confronto con le istituzioni pubbliche e private dedicati alle donne per e nella farmaceutica.

*«Nel nostro settore le donne sono il 43% del totale occupati. Un numero importante. La parità per noi non è solo uno slogan numerico, ma è qualcosa di concreto: le donne e gli uomini hanno gli stessi incarichi e la possibilità di carriere identica»*