

GLI STEREOTIPI DI GENERE IN SANITÀ:

UN PERCORSO CULTURALE

Progetto realizzato nell'ambito dell'iniziativa regionale
«Progettare la Parità in Lombardia 2019»



Come ridurre il **gender gap** all'interno delle strutture ospedaliere? Il quadro tratteggiato dai risultati di una survey ha evidenziato 4 principali stereotipi (**violenza** soprattutto verbale nei confronti degli operatori sanitari, **mancata percezione di sicurezza** sul posto di lavoro, **maternità** come limite per lo sviluppo professionale della donna, **diseguaglianza** contrattuale fra uomo e donna) su cui i partner hanno lavorato consentendo la scrittura di un Manifesto che sintetizza le best practice e le raccomandazioni destinate alle Istituzioni, agli ospedali, alle società scientifiche, al mondo accademico e alle associazioni di pazienti.

1. ORGANIZZAZIONE DI ATTIVITÀ FORMATIVE PER GLI OPERATORI

Occorre potenziare la formazione del personale sanitario (di qualsiasi settore e livello) con l'obiettivo di rendere noti i rischi per la propria sicurezza nonché attivare le procedure da seguire per proteggere se' stessi e i colleghi dagli atti di violenza.

2. ATTIVAZIONE DI UNA PROCEDURA INTERNA CHE FAVORISCA LA RACCOLTA DELLE SEGNALAZIONI

È importante che il personale sanitario sia tutelato dall'esistenza di una procedura interna che definisca le modalità e le persone di riferimento per poter effettuare delle segnalazioni (attraverso interviste confidenziali) in merito al verificarsi di episodi di aggressione o minacce. Ciò per consentire la conoscenza delle dinamiche e della frequenza di questo fenomeno, al fine di impostare delle azioni a supporto degli operatori.

3. CREAZIONE DI UNO SPORTELLO PER LA MEDIAZIONE E IL SUPPORTO PSICOLOGICO

È auspicabile la creazione di uno sportello di assistenza e supporto psicologico interno alla struttura per favorire il processo di ascolto e la creazione di un rapporto di fiducia reciproca fra operatore e specialista preposto, per il superamento dell'evento traumatico da parte di chi ha subito episodi di violenza verbale o fisica.

4. POTENZIAMENTO DEI SISTEMI DI CONTROLLO E UTILIZZO DI SUPPORTI TECNOLOGICI

Per migliorare la percezione degli operatori sulla propria sicurezza è consigliabile l'installazione capillare di sistemi di illuminazione idonei sia all'interno della struttura che all'aperto, il posizionamento di impianti di allarme e video-sorveglianza nei luoghi esposti a maggiore rischio di violenza, la dotazione di dispositivi di sicurezza (pulsanti antipanico o allarmi portatili) insieme alla disponibilità di un sistema di pronto intervento immediato.

5. ADEGUAMENTO DEGLI SPAZI DI ACCOGLIENZA E DI QUELLI DESTINATI ALLE VISITE

Per eliminare o ridurre i fattori di rischio legati alla violenza verbale e fisica, è consigliabile un adeguamento degli spazi e dei luoghi di attesa nelle strutture esistenti che assicurino una condizione di maggiore confort per i pazienti e per i loro accompagnatori, con una limitazione degli accessi nelle aree destinate alle visite e ai trattamenti e impedendo in ogni caso l'ingresso nelle aree riservate agli operatori sanitari.

6. PROMOZIONE DI CAMPAGNE INFORMATIVE DI EDUCAZIONE E PREVENZIONE

Una corretta informazione unitamente a campagne anche digitali di sensibilizzazione e prevenzione contro la violenza sugli operatori, potrebbero accendere i riflettori sull'argomento portando l'attenzione dell'opinione pubblica sul tema ricorrente della violenza negli ospedali a discapito degli operatori sanitari, innescando una serie di azioni positive e di circoli virtuosi che coinvolgano le associazioni di categoria e di pazienti.

7. DOTAZIONE DI CARTELLONISTICA E VIDEO PER PREVENIRE ATTI DI VIOLENZA

L'affissione di cartelli e poster informativi all'interno delle aree di attesa e di quelle più a rischio con la promozione di video, attraverso appositi schermi di proiezione, potrebbero attivare un freno sensibilizzando gli utenti esterni sull'importanza di garantire un iter di lavoro sereno agli operatori impegnati nei trattamenti e nelle azioni di soccorso.

8. GARANZIA DI UNO STIPENDIO ADEGUATO E CONDIZIONI DI LAVORO PIÙ EQUE

È auspicabile la riduzione del gap nell'inquadramento economico-contrattuale fra uomo e donna e l'attivazione di condizioni più eque riservate al personale sanitario a garanzia che il loro costante impegno venga riconosciuto e valorizzato indipendentemente dal genere di appartenenza.

9. TUTELA DELLE DONNE CHE RIENTRANO DAL PERIODO DI MATERNITÀ

È importante garantire la tutela della donna nei confronti del mobbing e del riadeguamento delle proprie mansioni dopo un gravidanza, la valorizzazione del suo ruolo e la predisposizione di turni più flessibili, soprattutto nei primi anni del bambino, per consentire loro di vivere la genitorialità senza compromettere la propria vita professionale.

10. CONCILIAZIONE DEI TEMPI CASA/LAVORO PER UOMINI E DONNE

Occorre ottimizzare l'organizzazione dei turni di lavoro e l'erogazione di servizi di welfare a supporto della famiglia, per consentire al lavoratore di vivere con più serenità il proprio impegno professionale con un giusto equilibrio nella divisione del proprio tempo da dedicare al lavoro, a se' stessi e alla famiglia.

Un progetto di



Partner del progetto

ASST Garda - ASST Grande Ospedale Metropolitano Niguarda - ASST Lecco - ASST Papa Giovanni XXIII - ASST Rhodense - ASST Santi Paolo e Carlo