# COMUNICATO STAMPA

# Salute e sanità al femminile, ASL Bari approva il primo Bilancio di genere

*Presentata oggi una analisi innovativa su servizi sanitari e posizioni lavorative con protagoniste le donne*

***Bari, 21 dicembre 2021*** - La ASL di BARI è la prima azienda sanitaria in Italia ad aver approvato un Bilancio di genere. Si tratta di un’analisi innovativa, specifica del settore sanitario, che dimostra come il genere sia un determinante di salute e che le donne, assai spesso, hanno minori possibilità di proteggere e promuovere la loro salute fisica, emotiva e mentale, anche in ragione di un inferiore accesso alle informazioni e ai servizi sanitari. A questo si affianca una fotografia della distribuzione del personale donna nella ASL e i relativi ruoli.

I dettagli sono stati illustrati oggi nel corso di un incontro presso l’Auditorium Arcobaleno dell’ex Cto con direttore generale **Antonio Sanguedolce**, **Loredana Capone**, presidente del Consiglio Regione Puglia, **Rosa Barone**, Assessora Welfare e Pari opportunità, **Domenica Munno,** presidente Cug ASL Bari e **Yanko Tedeschi**, direttore Area gestione risorse finanziarie ASL Bari.

“La ASL di Bari ha istituito un comitato operativo per stilare il bilancio di genere - ha spiegato il dg **Sanguedolce** - partendo da un presupposto: il genere è un determinante di salute ossia un fattore alla pari di status sociale, economico, lavorativo, di stili di vita e comportamento che incide sul benessere e sulla salute delle persone. La volontà aziendale è quella di contribuire a ridurre le diseguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse mediante due azioni: sensibilizzare la comunità della provincia di Bari sulla questione di genere e riaffermare i principi di trasparenza e partecipazione per quanto riguarda l’utilizzo delle risorse pubbliche e la programmazione”.

Il Bilancio di genere è solo l’ultima iniziativa in ordine di tempo che la ASL ha adottato nel percorso di promozione della Pari opportunità segnato da un’altra importante tappa: l’adozione delle **Raccomandazioni per l’uso del genere nel linguaggio amministrativo**, ossia un atto ufficiale che rivoluziona l’uso delle parole nei documenti amministrativi nel rispetto delle differenze di genere. Per questo la ASL di Bari è stata premiata come azienda all’avanguardia in tema di contrasto alle discriminazioni.

“Un grande lavoro il bilancio di genere dell’Asl Bari - ha detto la **Presidente del Consiglio regionale della Puglia, Loredana Capone** - perché, da un lato, rende trasparente dati importantissimi per la nostra comunità scegliendo di non mettere la polvere sotto al tappeto ma di guardare in faccia la realtà, dall’altro perché attorno a questi dati si è voluto costruire un ragionamento che si concretizzerà in un vero e proprio piano per il futuro. Se è vero che la maggior parte del personale sanitario è donna, altrettanto vero è che sono ancora pochissime le direttrici di dipartimento. È evidente che c’è un problema culturale, che affonda le sue radici nel fatto che ancora oggi il compito di cura della famiglia, dei genitori, della casa, è ancora affidato alle sole donne e così una donna finisce per fare quattro lavori anziché uno. Una battaglia culturale che – ha concluso Capone - dobbiamo combattere fin da piccoli, perché il presente e il futuro hanno bisogno di donne e uomini insieme, e perché solo così riusciremo a costruire davvero un Paese a misura di tutte e tutti”.

La Regione Puglia ha introdotto il Bilancio di Genere con la legge 7/2007, Bilancio di Genere che è poi diventato obbligatorio a livello nazionale con la legge 15/2014. Si tratta di uno strumento importante che consente di incidere sulla promozione dell’occupazione, sulla riduzione della povertà e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sulla base di un set di indicatori. “Il bilancio di Genere si inserisce in una serie di iniziative che la nostra regione porta avanti da anni - ha detto durante il suo intervento l’assessora al Welfare **Rosa Barone-** per superare i divari di genere e per la piena partecipazione delle donne alla vita sociale, economica e culturale in linea con gli obiettivi dell’Agenda ONU 2030. Siamo la prima regione in Italia ad essersi dotata dell’Agenda di Genere, che ha come obiettivi la conciliazione vita-lavoro sia in ottica di condivisione del lavoro di cura familiare fra uomini e donne, che di servizi di welfare efficaci, di infrastrutture agibili e possibili, di una rete di assistenza domiciliare rafforzata e capillare. Lavoriamo tutti per un unico obiettivo: il miglioramento della qualità della vita degli uomini e delle donne di questa regione”.

A realizzare il Bilancio, attraverso raccolta analisi e elaborazione dei dati, un gruppo di lavoro della ASL composto da: Area gestione risorse finanziarie, Cug (comitato unico garanzia), Controllo di gestione, Responsabile per la Prevenzione e Corruzione e Trasparenza, Ufficio stampa e Distretto socio sanitario 3.

“E’ stato un lavoro di rielaborazione dei dati che è riuscito a superare anche la difficoltà di reperire le informazioni – ha detto **Yanko Tedeschi**, direttore Area gestione risorse finanziarie ASL Bari – ma agevolato dalla forte sensibilità della direzione a questi temi. E’ un unicum del mondo sanitario nazionale perché esistono pochissime esperienze ma non declinate sui temi della salute – ha aggiunto – e che quindi getta le basi partendo dalla analisi dei dati per una programmazione futura efficace nell’ambito delle Pari opportunità”.

“La nuova sfida sarà quella di ottenere la Certificazione di pari opportunità – ha commentato la referente del Cug, **Domenica Munno** - e del relativo sistema premiale che permette alle aziende di accedere a fondi europei e nazionali dopo aver attestato le politiche e le misure concrete per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda. La programmazione e rendicontazione di genere è prevista dal Piano Azioni positive 2021-2023approvato insieme al Piano della performance della ASL”.

**Le tappe normative**

L’esperienza del bilancio di genere è piuttosto recente nelle pubbliche amministrazioni: una prima raccomandazione risale al **2007**, a cui segue nel **2009** l’inserimento del bilancio di genere nel ciclo di gestione della performance.

Nel **2016** prende avvio una attività sperimentale del Ministero dell’Economia per valutare il diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, fino ad arrivare al **2019** quando con la direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri il bilancio di genere viene auspicato come pratica da consolidare nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

**I servizi sanitari**

**Nel 2020 la ASL ha erogato 5.059.462 prestazioni** **ambulatoriali**: di queste il **57,6% a donne e 42,4% a uomini.** Anche nei ricoveri è superiore la percentuale femminile: dei 27.790 utenti che nel 2020 hanno avuto accesso alle strutture ospedaliere, il 57.1% è donna e il 42,9% è di sesso maschile. Per quanto riguarda l’estensione degli screening oncologici del carcinoma mammario e della cervice uterina tra il 2018 e il 2020, si evidenziano per il tumore al seno estensioni pari a 31% (2018); 43,0% (2019) e 18,6% (2020, anno di pandemia) e per il carcinoma cervice uterina 100% (2018 – 2019) e 51,3% (2020 anno di pandemia). Infine continua ad essere più significativa la sensibilità delle donne nei confronti delle vaccinazioni: nell’anno 2020 il 52,96 per cento delle dosi di vaccino antinfluenzale è stato somministrato a utenti donne.

**I costi**

La riclassificazione per genere dei **costi sostenuti dalla azienda** rispecchia la composizione della popolazione assistita, mentre si registrano una prevalenza di destinatari donne per l’assistenza sanitaria in ambiente di vita e di lavoro e una prevalenza del genere maschile nel ricorso alla assistenza ospedaliera. I costi per utenti donne nel 2020 sono stati pari a pari a **1.136.758.902 e per gli uomini 1.072.258.940.**

**Le posizioni aziendali**

Mentre nel comparto la ripartizione del personale di sesso femminile è molto alta, subisce una riduzione nella **dirigenza** (passa da 63,67% al 51,78%).

La componente rosa resta garantita nella direzione aziendale. Si riduce invece la presenza delle donne nel ruolo di dirigenti nelle Unità operative semplici (38,94%), nelle Unità operative complesse (16,95%) e come direttori di Dipartimento (11%).

Il Cug ha poi fornito i dati di ricorso delle donne al **lavoro agile**: nella dirigenza nel 2020 109 dipendenti hanno fatto ricorso allo smart working rispetto a 70 uomini, e nel comparto, 418 donne a fronte di 178 uomini.

Disparità si evincono infine nelle commissioni di concorso che, come messo in evidenza dal Bilancio di genere, sono state formate quasi sempre – 11 casi su 13 – da componenti di sesso maschile.

**Le iniziative**

Diverse sono state le iniziative promosse dalla ASL nel corso del 2020 in favore della sensibilizzazione alle politiche di genere che hanno portato ad esempio all’assegnazione a **tre strutture ospedaliere dei Bollini rosa** della fondazione Onda (osservatorio nazionale sulla salute della donna e di genere).

A Monopoli sono state erogate **visite gratuite per le donne in situazione di fragilità socio economica** e durante la pandemia sono stati ad esempio organizzati **corsi di preparazione on line con le ostetriche della ASL**. In occasione della settimana dedicata alla salute mentale femminile, sono state organizzate **visite specialistiche, screening e punti informativi dedicati alle donne** e ancora la mostra itinerante “*What Were You Wearing?”*orientata a sensibilizzare l’utenza sul **tema della violenza sulle donne** e a far cadere il pregiudizio sugli stereotipi esistenti tra alcuni tipi di abbigliamento e la violenza sessuale.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Valentina Marzo

Addetta stampa ASL Bari

Informazione e Comunicazione

[Valentina.marzo@asl.bari.it](mailto:Valentina.marzo@asl.bari.it)