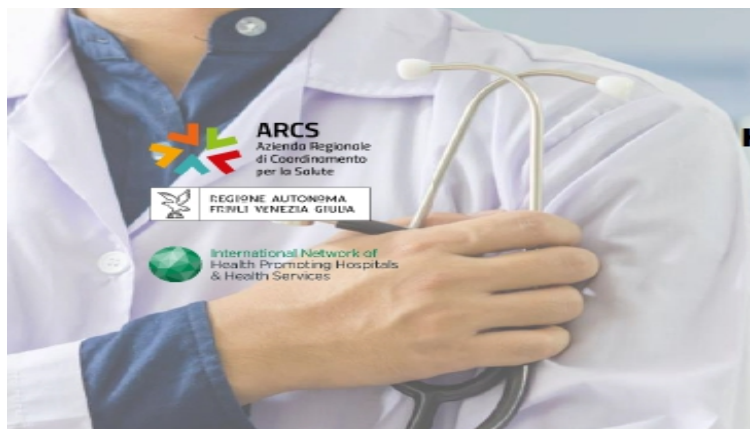


9^a CONFERENZA NAZIONALE/REGIONALE HPH
Percorsi per equilibrare le differenze di genere
"avendo cura di chi ci cura"



9^a Conferenza Regionale
Health Promoting Hospitals & Health Services (HPH)
PROMUOVERE UN COMPORTAMENTO SANO
NELLE REALTÀ AZIENDALI:
IL RUOLO DEI PAZIENTI, DEGLI OPERATORI
SANITARI E DEL MANAGEMENT
14 novembre 2023, ore 8:30 – 17:00
Hotel "Là di Moret", Udine

Percorsi per equilibrare le differenze di genere
"avendo cura di chi ci cura"

Relatore – dott. Inf. Amedeo La Diega

DIREZIONE QUALITÀ E SICUREZZA DELLE CURE

Accreditamento e Certificazione

Qualità Organizzativa e Sociale

Comitato Guida Parità di Genere

Coordinatore Aziendale HPH

Relatore – dott. Roberto De Filippo

DIREZIONE SANITARIA

Servizio Consulenza Psicologica del Lavoro

Team multiprofessionale HPH

9^a CONFERENZA NAZIONALE/REGIONALE HPH

Percorsi per equilibrare le differenze di genere

"avendo cura di chi ci cura"



Consiglio di Amministrazione

Direzione Aziendale

Direttore Generale – Direttore Sanitario

Direzioni Operative

Direzione Amministrativa

Direzione Risorse Umane

Direzione Qualità e Sicurezza delle Cure

Direzione Investimenti e Acquisti

Direzione Pianificaz. Prest. San. - Progr. economica cont. di gest.

Direzione Area Tecnica – Sicurezza Tecnologica

Circa 350

Strutture di Staff

Sorveglianza Sanitaria – Medico Competente

SPP – Servizio Prevenzione e Protezione

Servizio Formazione

Servizio di Consulenza Psicologica del Lavoro

Operatori Sanitari

Personale amministrativo

Collaboratori esterni

Organizzazione Dipartimentale

Dipartimento Chirurgico

Dipartimento della Diagnostica

Dipartimento Materno – Infantile

Dipartimento Medico

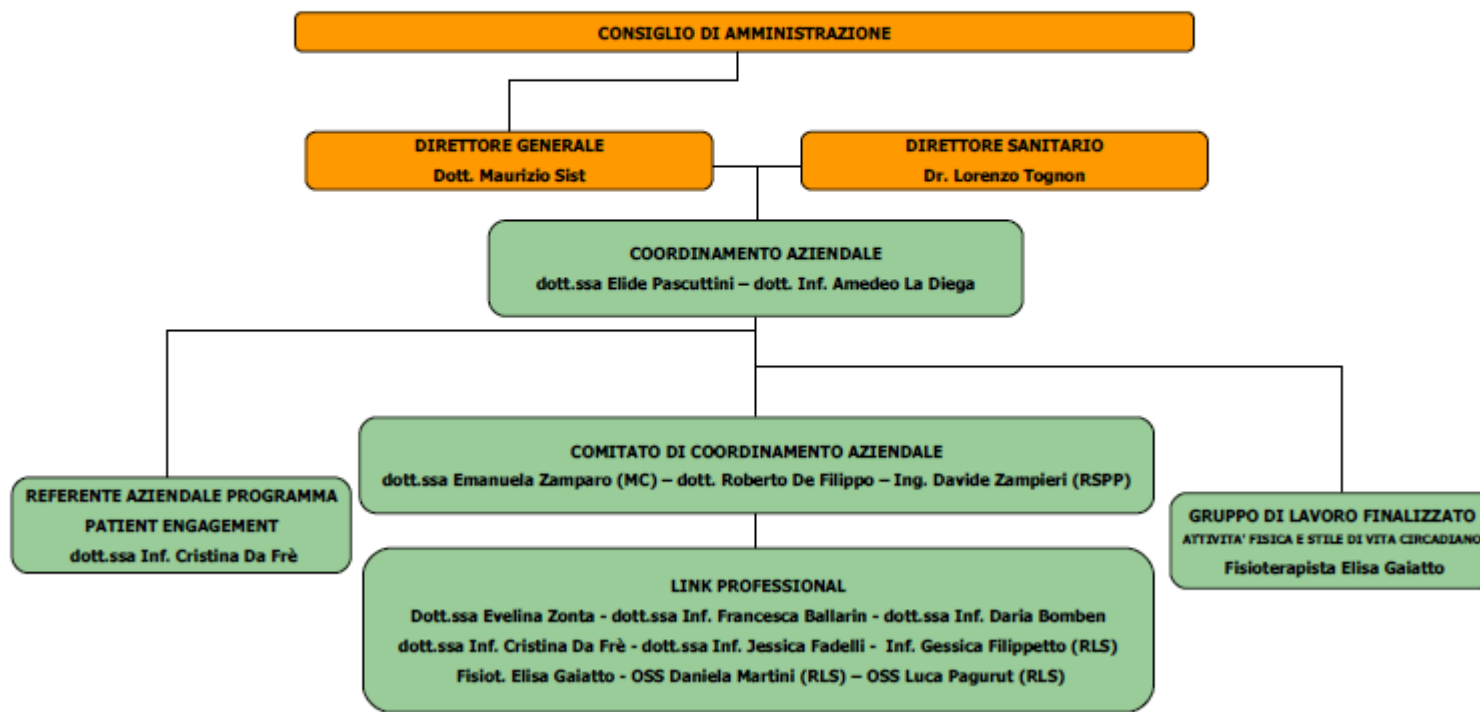
Area Amministrativa





RETE HEALT PROMOTING HOSPITAL & HEALT SERVICES (HPH) DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

MD. 212/OR Rev 4 del 12.07.2023



9^a CONFERENZA NAZIONALE/REGIONALE HPH

Percorsi per equilibrare le differenze di genere

"avendo cura di chi ci cura"

LINEE DI GESTIONE E PROGRAMMAZIONE 2023



1. Progetto "Aver cura di chi ci cura": Team Multiprofessionali di I livello	- >= 2 aggiornamenti della sezione aziendale intranet con documenti relativi al progetto "Aver cura di chi ci cura" - entro il 30/6/2023 trasmissione ad ARCS dell'elenco dei "link professional promozione della salute" attivi presso l'azienda negli ambiti organizzativi di cui al punto 3.5 del Regolamento HPH di cui al Decreto 1100/2018 (prevenzione, distretto, dipartimento ospedaliero, piattaforma assistenziale, salute mentale, dipendenze) - I Team Multiprofessionali di I livello partecipano ad almeno il 60% degli incontri di aggiornamento continuo promosso da ARCS - le aziende strutturano l'offerta attiva di promozione della salute del personale in carico ai team multiprofessionali tramite il protocollo condiviso dai referenti che hanno condotto lo studio pilota HPH (trasmissione evidenza ad ARCS entro 31/10/2023)
2. Progetto "Aver cura di chi ci cura": sostenibilità dei Team Multiprofessionali di II livello	- Identificazione componenti tavolo regionale attività fisica e stile di vita circadiano: partecipazione alla stesura del documento di indirizzo entro il 31/12/2023 - I Team Multiprofessionali di I livello partecipano ad almeno il 60% degli incontri di aggiornamento continuo promosso da ARCS

Nuovo Organigramma

Garantita la presenza agli incontri

Revisione della PG. 100/CPL
Consulenza Psicologica del Lavoro

Identificata figura di riferimento

Patient Engagement

2. Studio pilota "Patient engagement"

- Le aziende individuano almeno una struttura azienda presso la quale implementare il format di raccolta dati sui bisogni di promozione della salute del paziente (entro 30/6/2022)
- Report entro il 31/12/2022 da inviare ad ARCS dei dati sui bisogni di promozione della salute del paziente raccolti

Identificato setting – inviato report
Identificata figura di riferimento

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.

4.1. Sottostandard: Bisogni di salute, coinvolgimento e promozione della salute degli operatori

4.2. Sottostandard: Setting salutare



**BENESSERE PSICOLOGICO,
EMOZIONALE, SOCIALE E
ORGANIZZATIVO:
AUTOVALUTAZIONE.
RESILIENZA SU TRE LIVELLI**



International Network of
Health Promoting Hospitals
& Health Services

HPH Friuli Venezia Giulia Network

Standard HPH - Supplement standards to the HPH 1-4

Focus about the importance of Healthy Staff in Healthcare setting

2010-2020

4.10.4	Sono presenti percorsi per equilibrare le differenze di genere. Presenza di un Comitato per le Pari Opportunità collegato con la Direzione strategica aziendale	SI	IN PARTE	NO
	Note			

Standard 4

**4. Creare un posto di lavoro sano e un setting
salutare**

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.

PERCORSO DI CERTIFICAZIONE ALLA PARITA' DI GENERE



Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.

L'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, adottato all'unanimità dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite con la risoluzione 70/1 del 15 settembre 2015, **si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per tutte le donne, di tutte le età**. L'Obiettivo punta alla **parità di genere** nei **diritti** e nell'**accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche**, nonché alla **piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali politici ed economici**.

Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento per le Pari Opportunità del 29 aprile 2022

Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 1° luglio 2022 - 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. Il Decreto stabilisce che:

- **"i parametri minimi per il conseguimento della Certificazione della parità di genere sono quelli di cui alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata dall'UNI il 16 marzo 2022" (art. 1)**



Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.

La UNI/PdR 125:2022 prevede **la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni** con l'obiettivo di **colmare i gap attualmente esistenti** nonché **incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni** e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Sistema di Gestione ai sensi della UNI/PdR 125:2022 è applicabile a tutte le organizzazioni, pubbliche e private, di ogni dimensione e settore. Non è applicabile alle organizzazioni che non hanno dipendenti.



PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

La prassi di riferimento definisce le **linee guida** sul **sistema di gestione per la parità di genere** che prevede l'adozione di specifici **KPI (Key Performances Indicator – Indicatori chiave di prestazione)** inerenti le **Politiche di parità di genere nelle organizzazioni**.

La UNI/PdR è pensata come riferimento per una **certificazione di parte terza**

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.



Azioni per la diffusione CCSG

- Pubblicata nel sito web Aziendale
- Pubblicata nella Intranet Aziendale
- Incontri specifici in tutti i setting/livelli aziendali
- Distribuzione di Opuscoli Informativi



PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

POLITICA PARITA' DI GENERE

DEFINIZIONE: *Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.*

La politica deve contenere i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La politica di parità deve essere resa disponibile sul sito dell'Organizzazione.

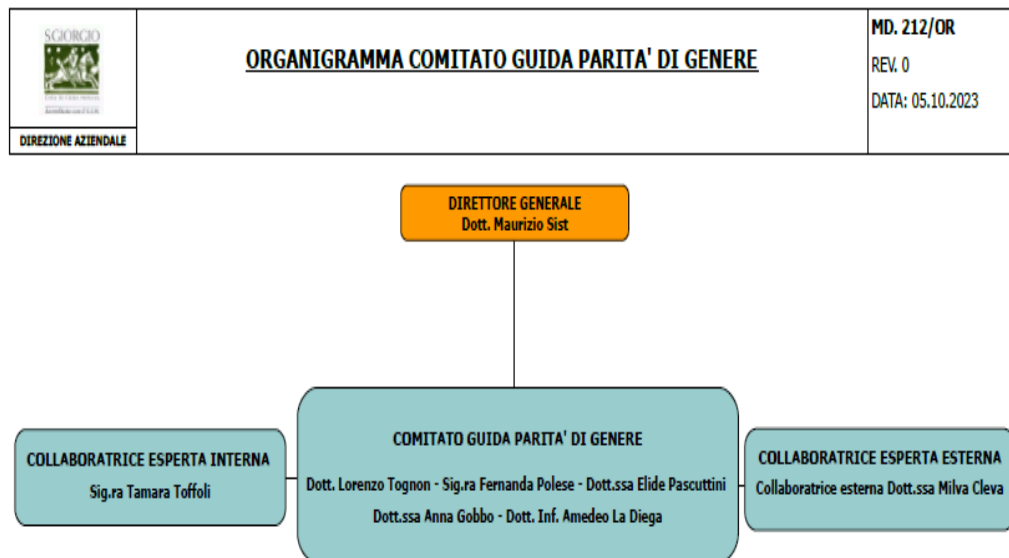
Standard 4



4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.



Azioni per la diffusione CCSG

- Atto di Nomina dell'Alta Direzione
- Pubblicazione nella Intranet Aziendale
- Incontri specifici in tutti i setting/livelli aziendali
- Distribuzione di Opuscoli Informativi

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

COMITATO GUIDA PARITA' DI GENERE

DEFINIZIONE: *Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.*

Il comitato guida, in base alle dimensioni dell'organizzazione, deve essere composto almeno dall'amministratore delegato, o da un delegato dalla proprietà, e dal direttore del personale, o altra figura equivalente.

Il comitato guida deve redigere il **piano strategico** che definisce per ogni tema identificato dalla **politica** (generale e collegate) **obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.**

La direzione assegna risorse (budget).

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.



Azioni per la diffusione CCSG

- Pubblicazione nella Intranet Aziendale
- Incontri specifici in tutti i setting/livelli aziendali
- Distribuzione di Opuscoli Informativi



PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

IL PIANO STRATEGICO

DEFINIZIONE: *Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.*

Il Comitato Guida deve redigere il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) **obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.**

Il piano strategico deve essere condiviso dalla Direzione e mantenuto aggiornato nel tempo.

Temi oggetto del Piano Strategico

- **Selezione ed assunzione**
- **Gestione delle competenze/carriera**
- **Equità salariale**
- **Genitorialità e cura**
- **Conciliazione vita – lavoro**
- **Prevenzione molestie**

Standard 4



4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

IL PIANO STRATEGICO

Linguaggio

Scritto, parlato e gestuale: gentile, rispettoso e inclusivo, prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie. È raccomandato, quando possibile, l'utilizzo di un linguaggio neutro.

Formazione

Partecipazione equa e paritaria, inclusi corsi sulla leadership, con la presenza di entrambi i sessi.

Improntata seguendo i principi di inclusione e parità, compresi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

Specifica formazione a tutti i livelli, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti del personale, incluse le molestie sessuali in ogni forma.

Selezione e Assunzione

Garantita l'applicazione di regole atte a prevenire la disparità di genere, contrasto ai bias. Il processo di ricerca deve essere neutrale ed inclusivo.

Le figure sono contattate, selezionate e assunte in base a curriculum professionale, competenze, qualifiche e attitudini, non in base al genere. Durante i colloqui non è consentito effettuare richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

Standard 4



4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

IL PIANO STRATEGICO

Gestione delle Competenze/Carriera

L'avanzamento professionale deve garantire non discriminazione e pari opportunità.

La valutazione di performance e politica meritocratica basate esclusivamente sulle capacità e sul raggiungimento di obiettivi professionali.

Tendenza al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale.

È assicurato che le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale siano rivolti a tutto il personale.

Creazione e il mantenimento di un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico del personale.

È prevista la gestione di attività di monitoraggio.



Equità salariale e Retribuzione

È garantita equità salariale e di retribuzione senza alcuna discriminazione.

Meccanismi di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate.

Informazione periodica a tutto il personale delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit.



Standard 4



4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

IL PIANO STRATEGICO

Genitorialità e Cura della famiglia

Iniziative dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.

Part-time: modalità di richiesta/accesso.

Iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli (maternità, paternità, assistenza agli anziani, allo sviluppo di carriera, etc.). Incontri specifici per i congedi di maternità o di paternità.

Comunicazione circa eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo.

Offerta di servizi specifici, offerta di un voucher per acquisto di seggiolini anti abbandono per i nuovi nati.

Conciliazione vita – lavoro (Work life balance)

Per favorire le pari opportunità è prevista la promozione e adozione di iniziative volte la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

Prevista flessibilità di orario, possibilità di part time.

Previsti percorsi per rispondere alle diverse esigenze di flessibilità del personale.

Garanzia che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale (es. orario di inizio 14.30 e termine 16.30) e che vi possa partecipare anche il personale part time e con contratti di lavoro flessibili, etc.



Standard 4



4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

IL PIANO STRATEGICO

Prevenzione di ogni forma di Abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Implementazione di processi interni atti a identificare, approfondire tramite analisi dei rischi e gestire ogni forma di abuso e di non inclusività e/o discriminazione.

Definizione e pubblicazione di una metodologia finalizzata a raccogliere, garantendo e tutelando la forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di abuso, discriminazione e non inclusività, riferibili all'attività lavorativa, vissute in azienda e fuori.

Pianificazione e attuazione di verifiche (survey) presso il personale, indagando se abbia vissuto personalmente esperienze di qualche forma di abuso, di non inclusività e/o discriminazione, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro (atteggiamenti sessisti, mancanza di rispetto).



Standard 4



4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.

Azioni per la diffusione CCSG

- Pubblicazione nella Intranet Aziendale
- Incontri specifici in tutti i setting/livelli aziendali
- Distribuzione di Opuscoli Informativi



MANUALE PER LA PARITÀ DI GENERE



POLICLINICO "S. GIORGIO" S.P.A
CASA DI CURA PRIVATA
Via Gemelli, 10
33170 – Pordenone
Tel. 0434 – 519111 Fax 519290
info@clinicasangiorgio.it



PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

SISTEMA DI GESTIONE

- Documentazione di sistema
- Monitoraggio degli indicatori
- Comunicazione interna ed esterna
- **Audit interni**
- Gestione delle situazioni non conformi

Revisione periodica: Alta Direzione con coinvolgimento del Comitato Guida e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano, con frequenza almeno annuale

- Miglioramento

Standard 4



PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.



Dopo **12 mesi**

Dopo **24 mesi**

Pre-audit

Audit iniziale

Certificato

Prima sorveglianza

Seconda sorveglianza

Il pre-audit è un **servizio facoltativo**, che permette all'azienda di conoscere il proprio livello di maturità rispetto ai KPI della PdR prima dell'audit di certificazione vero e proprio.

Validità 3 anni

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.





Commissione europea

Verso un'Unione dell'uguaglianza

La strategia per la parità di genere 2020-2025

Marzo 2020
#UnionOfEquality



La parità di genere è un principio fondamentale dell'Unione europea, ma non ancora una realtà. Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità. Impiegare soltanto la metà della popolazione, la metà delle idee e la metà dell'energia non è sufficiente.

Presidente Ursula von der Leyen

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.



..la più grande distanza possibile?

Misura 50 cm: quella tra il cervello ed il cuore.

Il più bel gioco?

Mantenerli in equilibrio..

(cit)

HRV

Heart Rate Variability (variabilità della frequenza cardiaca tra un battito e l'altro) è considerato un prezioso indice dello stress percepito, considerando lo stretto rapporto tra questo indice e SNA, che riflette gli stati emotivi.

Coerenza Cardiaca

Un particolare tipo di variabilità nella quale si nota una **diversa alternanza** delle normali fasi di accelerazione e di rallentamento, ovvero di 'salita' e di 'discesa' del tracciato, in cui si nota:

- ✓ l'ampiezza della variabilità aumenta
- ✓ il tracciato diventa più armonioso
- ✓ la variabilità cardiaca si sincronizza con la respirazione

9^ CONFERENZA NAZIONALE/REGIONALE HPH

Percorsi per equilibrare le differenze di genere

"avendo cura di chi ci cura"

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.



..la più grande distanza possibile?

Misura 50 cm: quella tra il cervello ed il cuore.

Il più bel gioco?

Mantenerli in equilibrio..

(cit.)

coerenza versus rilassamento



Variable	Coerenza Cardiaca	Rilassamento
Attività SNA	bilanciamento Simpatico/Parasimpatico	aumento Parasimpatico
Consumo energetico	ottimizzazione	diminuzione
Performances mentali	maggior attivazione (attenzione, concentrazione, memoria)	disimpegno/rallentamento

9^a CONFERENZA NAZIONALE/REGIONALE HPH

Percorsi per equilibrare le differenze di genere

"avendo cura di chi ci cura"

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.



..la più grande distanza possibile?

Misura 50 cm: quella tra il cervello ed il cuore.

Il più bel gioco?

Mantenerli in equilibrio..

(cit)



1a PROVA: Stato di default: tracciato 'caotico'

9^ CONFERENZA NAZIONALE/REGIONALE HPH

Percorsi per equilibrare le differenze di genere

"avendo cura di chi ci cura"

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.



..la più grande distanza possibile?

Misura 50 cm: quella tra il cervello ed il cuore.

Il più bel gioco?

Mantenerli in equilibrio..

(cit)



2a PROVA: Stato di Coerenza Cardiaca

9^ CONFERENZA REGIONALE HPH

Percorsi per equilibrare le differenze di genere

"avendo cura di chi ci cura"

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.



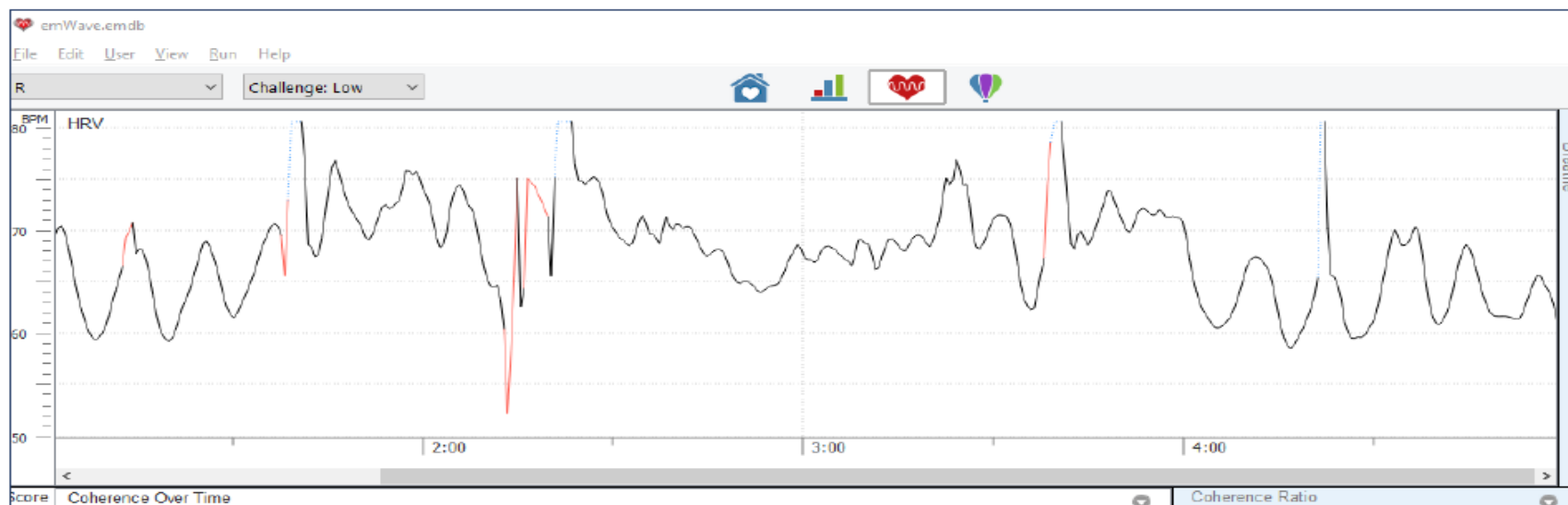
..la più grande distanza possibile?

Misura 50 cm: quella tra il cervello ed il cuore.

Il più bel gioco?

Mantenerli in equilibrio..

(cit)



3a PROVA: Coerenza Cardiaca (fino 1.30''); induzione di stress (fino 4.00''); ripristino CC (a termine 5.00'')

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.



DIREZIONE QUALITA' E SICUREZZA DELLE CURE
QUALITA' ORGANIZZATIVA E SOCIALE
Direzione Sanitaria – Sorveglianza Sanitaria



HPH

Ospedali che promuovono la salute

PROGETTO REGIONALE

"AVER CURA DI CHI CI CURA"



**LA PROTEZIONE PSICOLOGICA
NEL PERSONALE SOCIO
SANITARIO
CCSG**

Standard 2020 per ospedali e servizi sanitari che promuovono la salute

Standard 4: Creare un ambiente e un posto di lavoro sano

Azioni
previste

Fattori psicologici di protezione individuale nel personale della Casa di Cura S. Giorgio.
Una proposta d'intervento

TRAINING NEUROPSICOLOGICO CENTRATO SULLA COERENZA CARDIACA

Tempistica

Inizio delle attività previsto per il secondo semestre 2023 previa autorizzazione della Direzione Generale.

Elaborazione

Gennaio 2023

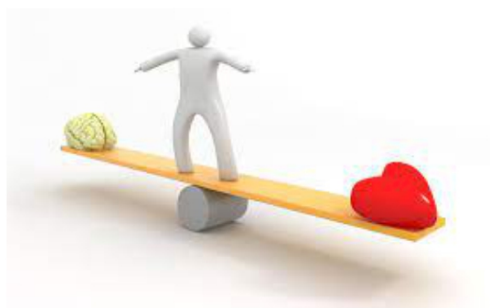
..la più grande distanza possibile?

Misura 50 cm: quella tra il cervello ed il cuore.

Il più bel gioco?

Mantenerli in equilibrio..

(cit)



Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.



..la più grande distanza possibile?

Misura 50 cm: quella tra il cervello ed il cuore.

Il più bel gioco?

Mantenerli in equilibrio..

(cit)

FASE A: reclutamento

- Operatori dipendenti della Casa di Cura,
- sottoposti da parte del MC alle visite periodiche intercorse nel 2023
- autovalutazione ai MUS- **Medically Unexplained Symptoms** (punteggi cut off ≥ 5)
- contatti (lettera di presentazione, intervista per presentazione percorso.
- inserimento anche di coloro che spontaneamente ne potrebbero fare richiesta

FASE B: sviluppo del percorso

In apertura chiusura degli incontri, si propone la somministrazione n. 3 questionari:

- Scala VRS – Valutazione rapida dello stress (Tarsitani, Biondi, 1999)
- Soddisfazione lavorativa (Giorgi, 2015)
- Resilience Scale - SR14 (Wagnild et al. 1993)

9^a CONFERENZA NAZIONALE/REGIONALE HPH

Percorsi per equilibrare le differenze di genere

"avendo cura di chi ci cura"

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.

FASE B: sviluppo del percorso

Il percorso prevede **quattro** incontri settimanali successivi, ognuno dei quali della durata di **due ore**.

Esercizi esperienziali:

INCONTRO 1

La Coerenza Cardiaca: una visione d'insieme

INCONTRO 2

Dai punti di partenza agli obiettivi. Rallentare le reazioni: schiacciare il tasto 'pausa'

INCONTRO 3

Alla ricerca della sincronia mente-cuore. Eliminare l'accumulo di stress ed ansia

INCONTRO 4

Ritrovare l'equilibrio perduto. Costruire un mindset efficace per la resilienza



..la più grande distanza possibile?

Misura 50 cm: quella tra il cervello ed il cuore.

Il più bel gioco?

Mantenerli in equilibrio..

(cit)

FASE C: analisi dei dati

La stesura report finale con presentazione dei dati alle Direzioni Generale e Sanitaria, nonché la successiva presentazione annuale in ambito ARCS/HPH-FVG

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.



..la più grande distanza possibile?

Misura 50 cm: quella tra il cervello ed il cuore.

Il più bel gioco?

Mantenerli in equilibrio..

(cit.)



PRATICHE DI COERENZA CARDIACA

Valori di gruppo

- Soggetti: n. 9
- Sex: F
- Anzianità prof. le: 38 anni

Test: VRS (Biondi, Tarsitani, 1999):

Entro valori normativi (+/-1 Dev. St.)

Test: Sodd.ne lavorativa (Giorgi, 2015)

8/10

Test: RS-14 (Wagnild et al, 1999)

73 (fascia basso/moderata)

Test: MUS - Medically Unexplained Symptoms

Var n. 9 (1,2,3,4,5,6,12,14,19) con Val=> 6

9^a CONFERENZA NAZIONALE/REGIONALE HPH

Percorsi per equilibrare le differenze di genere

"avendo cura di chi ci cura"

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.

n	Items MUS (1 - 19)	val
		(0-10)
1	stanchezza persistente	8
2	insonnia persistente	7
3	sonnolenza persistente	6
4	nervosismo ed ansia	7
5	alterazioni battito cardiaco	6
6	modificazioni appetito	6
12	sudorazione durante il sonno	6
14	assenza dello stimolo della fame il mattino	7
19	senso di insoddisfazione generale	6
	(M) gruppo	6,55

TAVOLA 1: Items con val. => 6 (Cluster)



..la più grande distanza possibile?

Misura 50 cm: quella tra il cervello ed il cuore.

Il più bel gioco?

Mantenerli in equilibrio..

(cit.)



	1	2	3	4	5	6	12	14	19
1	X	-0,71	-0,44	0,93	0,78	0,97	-0,23	0,99	0,99
2		X	0,83	-0,44	-0,80	-0,53	-0,53	-0,66	-0,75
3			X	-0,29	-0,98	-0,23	-0,63	-0,45	-0,43
4				X	0,58	0,96	-0,51	0,96	0,87
5					X	0,47	-0,40	0,76	0,54
6						X	0,40	0,60	0,54
12							X	-0,28	-0,16
14								X	0,97
19									X

TAVOLA 2: Matrice di correlazione Var/Cluster

Standard 4

**4. Creare un posto di lavoro sano e un setting
salutare**

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.



*..la più grande distanza possibile?
Misura 50 cm: quella tra il cervello ed il cuore.
Il più bel gioco?
Mantenerli in equilibrio..
(cit.)*



Il *cluster* di sintomi rilevato mostra una notevole correlazione positiva interna, ad indicare:

- la consapevolezza dello stato di stress prolungato (var 1) si accompagna
- ad un senso di instabilità cognitivo-emozionale (var 4, var 19)
- comportamentale (var 6, var 14)
- ad una alterata percezione del piano neurovegetativo (var 5)

Stanchezza persistente	1	Var.	
	0,93	4	Nervosismo ed ansia
	0,78	5	Alterazioni battito cardiaco
	0,97	6	Modificazioni appetito
	0,99	14	Assenza stimolo fame al mattino
	0,99	19	Senso di insoddisfazione generale

TAVOLA 3: Correlazioni Var 1 versus Cluster (r> 0.70)

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.



..la più grande distanza possibile?

Misura 50 cm: quella tra il cervello ed il cuore.

Il più bel gioco?

Mantenerli in equilibrio..

(cit)

**"Semplicità
ed
applicabilità"**

**"Buone pratiche
per la
qualità della vita"**

**"Piacevole
sensazione"**

**"Utilità per la
vita privata
e professionale"**



9^a **CONFERENZA REGIONALE HPH**
Percorsi per equilibrare le differenze di genere
"avendo cura di chi ci cura"

Pensare il futuro

Grazie per la vostra attenzione