Equità di genere nel personale infermieristico e sanitario

*Questa è una delle due dichiarazioni sull'equità di genere. Per maggiori informazioni sull'equità di genere in relazione ai sistemi sanitari e ai risultati di salute, consultare la sezione "Equità di genere nella salute e nell'assistenza sanitaria".*

L'equità di genere è il trattamento equo di donne, uomini e persone di genere diverso[1.](#_bookmark0) L'iniquità di genere è pervasiva in tutti i settori della società ed è una delle ingiustizie sociali più dannose a livello globale. Poiché l'infermieristica è una professione storicamente di genere, la disuguaglianza di genere è una delle cause principali dell'incapacità di valorizzare, proteggere, rispettare e investire negli infermieri. Raggiungere l'equità di genere nella forza lavoro infermieristica e sanitaria è fondamentale per avere una forza lavoro forte, potenziata, duratura e sostenibile per affrontare le sfide della salute globale e raggiungere la salute per tutti.1

Le donne e le persone di genere diverso sono state emarginate e discriminate in molte società e il loro contributo alla salute e al mercato del lavoro sanitario è cronicamente sottovalutato. Nell'ambito della forza lavoro sanitaria, le donne, le persone di genere diverso e gli infermieri occupano posti di lavoro di status inferiore e ricoprono meno ruoli di leadership, ricevono una retribuzione relativamente più bassa, subiscono violenze e molestie sul posto di lavoro e hanno un carico maggiore di lavoro non retribuito in casa.(2,3) Le donne rappresentano il 70% del totale della forza lavoro sanitaria e sociale e il 90% della forza lavoro infermieristica. Le donne e le persone di genere diverso appartenenti a gruppi emarginati a causa di altre caratteristiche, tra cui razza, classe, casta, età, abilità, status sociale, etnia e orientamento sessuale, incontrano barriere ancora maggiori nell'ambito dell'assistenza infermieristica e sanitaria, poiché queste identità si intersecano con il genere e moltiplicano ulteriormente gli svantaggi incontrati.3,4

Le norme e gli stereotipi di genere classificano alcuni lavori come "da uomo" o "da donna", il che determina una segregazione occupazionale delle professioni, causando una sottovalutazione delle professioni dominate dalle donne.3 Lo status dell'infermiere come professione "femminile" e "di cura" è stato citato come un ostacolo allo status dell'infermiere nell'ambito della forza lavoro sanitaria nel suo complesso.5 Questa percezione di uno status inferiore delle professioni "femminili" e del ruolo infermieristico contribuisce a una sottovalutazione e a una mancanza di rispetto per il ruolo infermieristico.

1 Una persona con diversità di genere è un individuo la cui identità di genere è al di fuori della norma di genere percepita, ad esempio transgender, non-binario, due-spiriti.

# 1

professione infermieristica e il suo lavoro. L'avanzamento dell'equità di genere nella forza lavoro sanitaria richiederà un migliore riconoscimento delle capacità, delle conoscenze, degli attributi e delle competenze degli infermieri.

La pandemia COVID-19 ha fornito un esempio lampante dell'impatto negativo che le disuguaglianze di genere possono avere sulla forza lavoro sanitaria. Sebbene le infermiere abbiano fornito la maggior parte dell'assistenza durante la pandemia, hanno continuato ad affrontare il deterioramento delle condizioni di lavoro, i traumi di massa, i tassi più elevati di morbilità e mortalità, la retribuzione iniqua e la persistente sottovalutazione del ruolo infermieristico in molti Paesi.5,6

Gli infermieri di tutti i generi incontrano ostacoli nell'accesso a posizioni di leadership nel campo della salute globale e sono quindi sottorappresentati in questi ruoli influenti.5 Gli infermieri sono raramente promossi a posizioni di autorità e sono storicamente sottorappresentati nei consigli di amministrazione degli ospedali e dei servizi sanitari e nei ministeri della salute, dove vengono prese le decisioni in materia di assistenza sanitaria che influiscono sulla salute dei pazienti e delle comunità.1 Pregiudizi, discriminazioni, squilibri di potere, mancanza di privilegi e stereotipi impediscono agli infermieri, in particolare alle donne, di avanzare nella leadership.3,5 Sebbene gli uomini siano una minoranza nell'assistenza infermieristica, ricoprono un numero sproporzionato di ruoli di leadership nel settore infermieristico e sanitario.3 Molte infermiere donne non riescono a essere promosse a causa delle responsabilità domestiche o della priorità assegnata ai colleghi uomini.3 Politiche inflessibili e non favorevoli, come l'impiego a tempo pieno come requisito per i ruoli di responsabilità, hanno un impatto sulle donne con responsabilità di cura informali e sulla loro capacità di avanzare sul posto di lavoro. Al contrario, gli infermieri uomini sono stati promossi rapidamente a causa del pregiudizio della società verso gli uomini come leader.5 Gli infermieri responsabili dell'attuazione delle politiche e delle strategie spesso non sono coinvolti nel loro sviluppo, con conseguenti risultati non ottimali. La nomina di infermieri leader posizioni dirigenziali nelle organizzazioni sanitarie e nelle politiche governative è fondamentale per affrontare le complesse sfide dei sistemi sanitari.1

A livello globale, le donne sono pagate il 23% in meno degli uomini.7. Per le donne di colore, le donne indigene, le donne immigrate e le madri, questo divario salariale è più ampio. Questa intersezionalità - i modi in cui i sistemi di disuguaglianza basati su genere, razza, etnia, orientamento sessuale, abilità e altre forme di discriminazione si intersecano e

si rafforzano a vicenda - significa che affrontare il divario retributivo di genere da soli non sarà efficace. Le donne, comprese le infermiere, che lavorano nel settore sanitario hanno maggiori probabilità di non essere pagate o di essere sottopagate per il loro lavoro.8 Questo divario può essere attribuito a fattori quali le diverse occupazioni e gli orari di lavoro tra uomini e donne. Tuttavia, rimane un divario salariale dell'11,2% anche quando si controlla l'occupazione e l'orario di lavoro.9 Il divario salariale è probabilmente dovuto alla discriminazione di genere, tra cui la sottorappresentazione delle donne nelle posizioni di responsabilità, le minori opportunità di avanzamento di carriera e le politiche restrittive, come l'orario di lavoro poco flessibile e il congedo parentale limitato.10

Gli infermieri sono ad alto rischio di violenza sul posto di lavoro, compresi episodi reali e tentativi di aggressione o abuso sessuale, fisico e/o verbale, bullismo e molestie.11 Milioni di infermieri in tutto il mondo svolgono il loro lavoro in ambienti non sicuri, tra cui condizioni di lavoro precarie e personale non sicuro.

Esiste un divario digitale tra i generi, in quanto le donne e le ragazze incontrano maggiori ostacoli alla piena partecipazione all'accesso e all'utilizzo della tecnologia digitale e della

I benefici della trasformazione digitale non sono equilibrati tra i generi.12 Con la rapida trasformazione digitale del settore sanitario, l'uso della tecnologia digitale per la salute fa parte della pratica infermieristica contemporanea. Poiché la maggioranza degli infermieri è costituita da donne, la crescente alfabetizzazione digitale della forza lavoro infermieristica contribuirà a colmare il divario digitale di genere.

Nell'affrontare il tema dell'equità di genere è fondamentale considerare le persone di genere diverso. I dati disponibili sulle identità di genere nella leadership sanitaria sono scarsi ed è probabile che queste persone subiscano discriminazioni e pregiudizi significativi quando si tratta di avanzare nella leadership e di essere trattate sul posto di lavoro.3,9 Le società di tutto il mondo hanno visioni diverse sulle relazioni e sulle identità di genere. Pur lavorando per l'equità di genere e garantendo i diritti umani, la sensibilità culturale e il rispetto possono essere dimostrati quando le comunità locali lavorano insieme per capire come vengono definiti i problemi e considerare le strade da percorrere.

Posizione e raccomandazioni del Consiglio Internazionale degli Infermieri

Come voce globale dell'assistenza infermieristica, l'ICN:

* Promuove un approccio trasformativo di genere allo sviluppo del personale sanitario, cercando di sfidare la disuguaglianza di genere trasformando le norme, i ruoli e le relazioni di genere dannose, lavorando al contempo per ridistribuire in modo più equo potere, risorse e servizi.
* Promuove l'equità di genere, l'istruzione e l'emancipazione delle donne nella vita pubblica e privata e sostiene le riforme sociali fondamentali necessarie per affrontare le disuguaglianze di potere, di status e di ruolo delle donne e delle persone di genere diverso.
* Crede fermamente che affrontare la disuguaglianza di genere non sia solo responsabilità delle donne e delle persone con diversità di genere e che richieda un approccio dell'intera società.
* Crede fermamente che tutti gli infermieri, indipendentemente dal loro sesso, debbano avere pari opportunità di avanzare in posizioni di leadership all'interno della forza lavoro sanitaria.
* Considera l'infermieristica una professione altamente qualificata, appartenente alla categoria dell'istruzione scientifica e tecnica, e chiede che la comunità globale valorizzi la professione infermieristica in quanto tale.
* Condanna la riduzione dei costi nell'assistenza sanitaria attraverso la sottopagazione o la mancata retribuzione del lavoro degli infermieri, la maggior parte dei quali sono donne.
* Ritiene che la partecipazione delle infermiere alla trasformazione digitale, compreso lo sviluppo, l'implementazione, l'uso e la valutazione delle tecnologie, sosterrà fortemente la riduzione del divario digitale di genere e farà progredire l'equità di genere.
* Promuove un approccio intersezionale in quanto fondamentale per affrontare efficacemente le disuguaglianze di genere nella forza lavoro sanitaria per tutte le donne e le persone di genere diverso e per ridurre al minimo il rafforzamento di altre disuguaglianze tra le donne e le persone di genere diverso.

L'ICN incoraggia le associazioni nazionali di infermieri (NNA) a:

* Lavorare per garantire che gli infermieri, le donne e le persone di genere diverso siano adeguatamente rappresentati nelle posizioni di leadership del settore sanitario pubblico e privato e che vi sia una diversità intersezionale all'interno di tali donne e persone di genere diverso per quanto riguarda la razza, l'etnia, l'indigeneità, l'orientamento sessuale e l'abilità.
* Sostenere un'analisi di genere delle politiche governative/pubbliche per garantire che siano giuste per tutti i generi e promuovano l'equità di genere.
* Promuovere politiche di trasformazione di genere nei governi nazionali per rimuovere le barriere socio-economiche per le donne e le persone con differenze di genere, per aumentare la partecipazione politica e l'accesso a ruoli di leadership nel processo decisionale sulla salute e per garantire ambienti di lavoro sicuri e inclusivi.
* Collaborare con i sistemi sanitari per garantire che tutte le organizzazioni sanitarie abbiano una rappresentanza di genere diversificata di almeno il 50% di donne e persone di genere diverso e almeno un'infermiera rappresentata nei loro consigli di amministrazione/leadership.
* Indipendentemente dal genere dei leader, collaborare con i responsabili nazionali della salute per stabilire politiche intersettoriali e di trasformazione di genere per promuovere il benessere delle donne e delle persone di genere diverso all'interno dei sistemi sanitari.
* Esaminare le politiche organizzative con una lente di equità di genere per garantire la promozione dell'equità di genere, compresa la leadership diversificata per genere, all'interno delle proprie organizzazioni.
* Sostenere che gli infermieri ricevano compensi e benefici competitivi, tra cui retribuzioni e condizioni di lavoro eque, opportunità di carriera strutturate e accesso alla formazione continua.
* Impegnare i sistemi sanitari del settore pubblico e privato a lavorare per la parità di retribuzione per lo stesso lavoro, per garantire un'equa retribuzione degli operatori sanitari e per creare ambienti di lavoro sicuri e privi di violenza di genere.
* Garantire modalità di lavoro flessibili con una retribuzione adeguata, in modo che le persone abbiano più possibilità di perseguire i ruoli desiderati, indipendentemente dal lavoro a tempo pieno o a tempo parziale.
* Collaborare con i datori di lavoro e i sindacati per sostenere gli infermieri, in particolare quelli che sono donne e persone di genere diverso, a negoziare per ottenere salari equi.
	+ Sostenere dati più trasparenti su salari e stipendi, in modo le donne e le persone con differenze di genere possano avere la stessa retribuzione per lo stesso lavoro.

L'ICN invita i governi e/o le organizzazioni sanitarie globali a:

* Garantire una rappresentanza di genere diversificata di almeno il 50% di donne e persone di genere diverso nei loro consigli di amministrazione/leadership.
* Garantire che gli infermieri siano attivamente coinvolti nel dialogo e nei forum decisionali sull'equità di genere.
* Rafforzare la leadership infermieristica e le strutture di governance a livello nazionale e globale e includere l'assistenza infermieristica nelle politiche e nei processi decisionali.
* Migliorare la raccolta di dati sul genere e su altre caratteristiche intersecanti per le persone impiegate nella leadership, per vedere meglio chi è rappresentato nelle posizioni di comando.
* Fornire agli infermieri compensi e benefici competitivi, tra cui retribuzioni e condizioni di impiego eque, opportunità di carriera e accesso alla formazione continua.
* Affrontare con urgenza e migliorare il sostegno alla salute e al benessere degli infermieri di tutti i generi, garantendo condizioni di lavoro sicure e salutari e rispettando i loro diritti. Ciò include sistemi per garantire livelli sicuri di personale, protezione contro la violenza e i rischi sul posto di lavoro e l'attuazione e l'applicazione degli standard internazionali del lavoro sul diritto degli infermieri a lavorare in ambienti sicuri e sani, che garantiscano la protezione della salute fisica e mentale.
* Stabilire e garantire regimi di equità retributiva e/o schemi di valutazione del lavoro che assicurino la parità di retribuzione a uomini e donne che svolgono un lavoro di pari valore per combattere il divario salariale di genere.

L'ICN invita i singoli infermieri, nel loro ruolo di clinici, educatori, manager, ricercatori, responsabili delle politiche o dirigenti, a..:

* + Promuovere la consapevolezza pubblica del contributo che le donne, le persone di genere diverso e gli infermieri apportano alla salute e all'assistenza sanitaria attraverso le loro competenze avanzate, le conoscenze scientifiche, la leadership e la professionalità, per elevare lo status della professione infermieristica e conferire alle donne potere sociale, politico ed economico.
	+ Riconoscere, esaminare e sfidare i pregiudizi e le norme di genere nelle politiche e nei processi sul posto di lavoro.
	+ Reclutare persone di genere diverso nella forza lavoro infermieristica, poiché queste popolazioni devono affrontare disparità sanitarie significative e una forza lavoro diversificata è necessaria per affrontare le diverse sfide sanitarie.
	+ Promuovere lo sviluppo di politiche e strategie per prevenire, identificare e affrontare la violenza di genere nei luoghi di lavoro, compresa la protezione degli informatori per gli incidenti che si verificano.
	+ Sostenere i colleghi infermieri e altri professionisti della salute nei loro sforzi per creare e mantenere luoghi di lavoro liberi dalla violenza di genere.
	+ Promuovere e sostenere l'avanzamento delle donne e dei leader infermieristici di genere sottolineando i loro risultati, evidenziando le loro qualità di leadership e condividendo le loro storie di successo attraverso riconoscimenti pubblici, assicurando incarichi di parola e sostenendo la copertura mediatica.
	+ Partecipare allo sviluppo professionale per acquisire abilità e competenze nel campo della salute digitale e contribuire a colmare il divario digitale di genere.
	+ Assicurarsi che qualsiasi ricerca o raccolta di dati sulla forza lavoro preveda metodi di raccolta adeguati per quanto riguarda l'identità di genere e altre caratteristiche intersecanti.
	+ Impegnarsi nella ricerca sui divari di genere e sulla segregazione occupazionale per garantire il riconoscimento delle competenze e dei contributi di infermieri, donne e persone di genere diverso.

Adottato nel dicembre 2023

Citazione suggerita: Consiglio Internazionale degli Infermieri. *Dichiarazione di posizione del Consiglio Internazionale degli Infermieri: Equità di genere nella forza lavoro infermieristica e sanitaria.* Ginevra: Consiglio Internazionale degli Infermieri, 2023.

# 7

Riferimenti

1. Consiglio Internazionale degli Infermieri. *Rapporto sulla Giornata internazionale dell'infermiere 2023: Il nostro futuro. I nostri infermieri.* Ginevra: Consiglio Internazionale degli Infermieri, 2023. [https://www.icn.ch/sites/default/files/2023- 07/ICN\_IND\_2023\_Report\_EN.pdf.](https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN_IND_2023_Report_EN.pdf) Accesso al 6 dicembre 2023.
2. Le donne nella salute globale. *Brief politico: Sovvenzionare la salute globale: Il lavoro non retribuito delle donne nella sanità*

*sistemi.* Women in Global Health, 2022. [https://womeningh.org/our-advocacy/paywomen/.](https://womeningh.org/our-advocacy/paywomen/) Accesso al 6 dicembre 2023.

1. Organizzazione Mondiale della Sanità, Donne nella salute globale. *Closing the leadership gap: gender equity and leadership in the global health and care workforce.* Ginevra: Organizzazione Mondiale della Sanità, 2021. [https://womeningh.org/resources/closing-the-leadership-gap-gender-equity-and-leadership-in- the-global-health-and-care-workforce/.](https://womeningh.org/resources/closing-the-leadership-gap-gender-equity-and-leadership-in-the-global-health-and-care-workforce/) Consultato il 6 dicembre 2023.
2. Le donne nella salute globale. *COVID-19: La sicurezza della salute globale dipende dalle donne: Riequilibrare il contratto sociale paritario per le donne*. Women in Global Health, 2020. [http://covid5050.org/Global- Health-Security-Depends-on-Women-WGH.pdf.](http://covid5050.org/Global-Health-Security-Depends-on-Women-WGH.pdf) Accesso al 6 dicembre 2023.
3. Intrahealth International, Nursing Now, Johnson & Johnson*. Investire nel potere della leadership infermieristica: Cosa serve?* Intrahealth International, Nursing Now, Johnson & Johnson, 2019. [https://www.intrahealth.org/sites/ihweb/files/attachment-files/investing-nurse-](https://www.intrahealth.org/sites/ihweb/files/attachment-files/investing-nurse-leadershipreport.pdf)  [leadershipreport.pdf.](https://www.intrahealth.org/sites/ihweb/files/attachment-files/investing-nurse-leadershipreport.pdf) Accesso al 6 dicembre 2023.
4. Consiglio Internazionale degli Infermieri. *Aggiornamento COVID-19 del Consiglio Internazionale degli Infermieri: Trauma di massa vissuto dalla forza lavoro infermieristica globale.* Ginevra: Consiglio internazionale degli infermieri, 2021. [https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20COVID19%20update%20report%20FINAL.pdf.](https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20COVID19%20update%20report%20FINAL.pdf) Accesso al 6 dicembre 2023.
5. Boniol M, McIsaac M, Xu L, Wuliji T, Diallo K, Campbell J, et al. *Equità di genere nel personale sanitario: analisi di 104 Paesi.* Ginevra: Organizzazione Mondiale della Sanità, 2019. [https://apps.who.int/iris/handle/10665/311314.](https://apps.who.int/iris/handle/10665/311314) Accesso al 6 dicembre 2023.
6. Funzionario dell'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i diritti umani. *La lotta delle persone trans e di genere diverso: Esperto indipendente sull'orientamento sessuale e l'identità di genere*. Ginevra: OHCHR, senza data. [https://www.ohchr.org/en/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender- identity/struggle-trans-and-gender-diverse-persons.](https://www.ohchr.org/en/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity/struggle-trans-and-gender-diverse-persons) Consultato il 6 dicembre 2023.
7. Dotto GP. Genere e sesso: il tempo di colmare il divario. *EMBO molecular medicine* 2019, 11(5): e10668. https://doi.org/10.15252/emmm.201910668. Accesso al 6 dicembre 2023.
8. Donne ONU. *Parità di retribuzione per lavori di pari valore*. New York: UN Women, senza data. https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/equal-pay. Accesso al 6 dicembre 2023.
9. Consiglio Internazionale degli Infermieri. *Dichiarazione di posizione del Consiglio Internazionale degli Infermieri: Prevenzione e gestione della violenza sul luogo di lavoro*. Ginevra: Consiglio internazionale degli infermieri, 2017.

[https://www.icn.ch/sites/default/files/202304/PS\_C\_Prevention\_mgmt\_workplace\_violence\_0.pdf.](https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/PS_C_Prevention_mgmt_workplace_violence_0.pdf) Accesso al 6 dicembre 2023.

1. Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico. *Colmare il divario digitale di genere: Includere, qualificare, innovare*. Parigi: OECD Publishing, 2018. [https://www.oecd.org/digital/bridging-the- digital-gender-divide.pdf.](https://www.oecd.org/digital/bridging-the-digital-gender-divide.pdf) Accesso al 6 dicembre 2023.