



**Ospedale Montecchi**  
*Gruppo Mantova Salus*

**PIANO DI COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA DELL'OSPEDALE MONTECCHI**  
**Relativo ai temi della Parità di Genere, relazione con il paziente e gli stakeholders,**  
**umanizzazione delle cure.**

**INDICE**

1. Premessa
2. Obiettivi del piano di comunicazione
3. Diffusione del piano e coinvolgimento degli stakeholder
  - a. Identificazione degli Stakeholder
  - b. Canali e Strategie
4. Strategie di comunicazione per la relazione con il paziente
5. Comunicazione interna
  - a. Linguaggio Inclusivo e Gentile
  - b. Diffusione interna del Rapporto Biennale sulla Parità di Genere
6. Comunicazione esterna
7. Coerenza tra comunicazione e politiche aziendali
8. Allineamento ai valori dell'Ospedale Montecchi
9. Monitoraggio e revisione
10. Responsabilità
11. Archiviazione

**1. PREMESSA**

L'Ospedale Montecchi si impegna a sviluppare un piano di comunicazione integrato per rafforzare la percezione della Parità di Genere ed al tempo stesso inserirla in un contesto di miglioramento della qualità percepita dei servizi, promozione l'umanizzazione delle cure e consolidamento della relazione

con i pazienti e le loro famiglie. Il piano risponde al bisogno di una comunicazione trasparente, empatica e partecipativa, coerente con i valori dell'organizzazione.

## **2. OBIETTIVI DEL PIANO DI COMUNICAZIONE**

Il Piano di Comunicazione dell'Ospedale Montecchi nasce con l'intento di sostenere e diffondere una cultura organizzativa fondata sulla parità di genere, l'inclusione e il rispetto delle differenze. La comunicazione, in questo contesto, rappresenta uno strumento fondamentale per affermare e rendere visibile l'impegno dell'ospedale verso una società più equa, sia all'interno della propria struttura sia nel rapporto con la cittadinanza. L'obiettivo primario è quello di promuovere la consapevolezza e la responsabilità, contribuendo a contrastare stereotipi e discriminazioni, rafforzando l'accesso paritario alle opportunità e la valorizzazione del talento femminile in ogni ambito professionale. Attraverso messaggi chiari, accessibili e inclusivi, il piano intende: sostenere le politiche aziendali a favore dell'equità di genere; rendere trasparente l'impegno dell'organizzazione; favorire un ambiente di lavoro rispettoso e partecipativo; promuovere all'esterno un'immagine coerente con i valori della diversità e della giustizia sociale.

## **3. DIFFUSIONE DEL PIANO E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER**

Per affermare concretamente i principi della parità di genere, è fondamentale che il piano di comunicazione venga condiviso e reso vivo attraverso il coinvolgimento di tutti gli attori interni ed esterni all'Ospedale Montecchi.

Tra gli stakeholder prioritari si trovano il personale medico, infermieristico, tecnico e amministrativo, che dovrà essere sensibilizzato e formato su come integrare i valori dell'equità nei comportamenti quotidiani e nelle pratiche professionali.

La comunicazione sarà orientata anche verso i pazienti e le loro famiglie, affinché ciascun individuo – indipendentemente da genere, età o condizione – possa sentirsi accolto, ascoltato e rispettato.

Un ruolo chiave è riservato anche ai partner istituzionali e alle organizzazioni del territorio, per costruire reti di collaborazione basate su valori condivisi.

Il piano sarà diffuso attraverso strumenti dedicati – come newsletter, intranet, incontri tematici, social media, eventi pubblici – che veicheranno contenuti coerenti, volti a evidenziare buone pratiche, esperienze di successo e indicatori di avanzamento rispetto agli obiettivi di parità.

### **3.1. Identificazione degli Stakeholder**

- Dipendenti e collaboratori: personale sanitario, tecnico, amministrativo e volontari.
- Pazienti e familiari: destinatari della comunicazione relazionale e informativa.
- Partner istituzionali: ATS, Provincia, Regione, Comuni, Associazioni di Categoria
- Comunità locale: cittadini, scuole, enti ed associazioni del terzo settore, società sportive e assistenziali.

## 3.2. Canali e Strategie

- **Interni:** bacheche, intranet, incontri periodici, corsi di formazione.
- **Esterni:** sito web, poster/banner, opuscoli, social media, eventi aperti, media locali.

Tutti i contenuti saranno redatti in linguaggio comprensibile e inclusivo.

## 4. STRATEGIE DI COMUNICAZIONE PER LA RELAZIONE CON IL PAZIENTE

Affermare la Parità di Genere significa anche ripensare il modo in cui si comunica con i pazienti, adottando un approccio empatico, personalizzato e inclusivo. La comunicazione tra ospedale e cittadino non può prescindere dalla valorizzazione delle differenze, dal superamento degli stereotipi e dalla promozione di una cultura che metta al centro la persona, nella sua complessità e unicità.

L'Ospedale Montecchi si impegna a garantire che tutte le informazioni – dai percorsi di cura ai materiali divulgativi – siano accessibili in termini di linguaggio, rappresentazione e formato, nel rispetto delle diverse identità di genere, orientamenti, culture e condizioni sociali.

Il personale che si occupa dell'accoglienza e dell'assistenza sarà formato per evitare linguaggi e atteggiamenti discriminatori, promuovendo la relazione con il paziente come spazio di ascolto e riconoscimento reciproco.

Anche i canali digitali e cartacei saranno progettati in modo da offrire pari accesso all'informazione, valorizzando contenuti che rappresentino uomini e donne in modo equo e rispettoso.

- Diffusione di materiali informativi cartacei e digitali sulla Parità di Genere, sul rispetto e sui diritti e doveri.
- Diffusione delle iniziative dell'Ospedale aperte anche alla cittadinanza.
- Promozione dell'ascolto attivo attraverso questionari, focus group e canali digitali di feedback.
- Iniziative di orientamento per i pazienti e per i caregiver, anche in collaborazione con il volontariato.

## 5. COMUNICAZIONE INTERNA

All'interno dell'Ospedale Montecchi, la comunicazione svolge un ruolo strategico nella costruzione di una cultura del lavoro fondata sull'equità e sull'inclusione. Mettere in primo piano la parità di genere significa creare le condizioni affinché ogni dipendente possa esprimere appieno le proprie competenze, senza subire discriminazioni o limitazioni basate sul genere. Il piano prevede quindi azioni mirate per rafforzare la consapevolezza del personale, promuovere comportamenti rispettosi e favorire una rappresentanza equilibrata nelle attività comunicative e decisionali. **La diffusione interna di contenuti** sui temi della parità avverrà tramite il portale intranet interno, incontri di reparto, spazi formativi e bacheche aziendali, valorizzando le esperienze positive e gli avanzamenti raggiunti. Particolare attenzione sarà dedicata al linguaggio (Linguaggio Gentile) utilizzato nei documenti ufficiali, nei messaggi informali e nelle interazioni quotidiane, affinché rispecchi i principi dell'inclusività. Saranno inoltre previsti strumenti di ascolto e confronto aperto – anche in forma anonima – per raccogliere percezioni, bisogni e suggerimenti da parte di tutte le lavoratrici e i lavoratori.

Insieme alla comunicazione sarà fondamentale prevedere una serie di attività correlate, come ad esempio la partecipazione ad eventi di gruppo, sia all'interno che all'esterno dell'Ospedale, per vivere, scoprire e cementificare i rapporti di parità ed inclusione.

Promuovere la parità di genere al proprio interno significa anche sostenere la conciliazione vita-lavoro, la prevenzione delle molestie e la valorizzazione della leadership femminile, anche attraverso una comunicazione che ne riconosca e renda visibile il valore.

### **5.1. Linguaggio Inclusivo e Gentile**

Il linguaggio gentile è un approccio comunicativo che promuove rispetto, empatia e comprensione reciproca. L'azienda integra i seguenti punti nel proprio piano di comunicazione:

- **Utilizzo di un Linguaggio Positivo:** Promuovere l'uso di espressioni positive e costruttive che incoraggino il dialogo e la collaborazione tra tutti gli stakeholder. Le comunicazioni dovrebbero riflettere un atteggiamento ottimista e inclusivo, evitando toni o parole che possano risultare offensive o esclusive.
- **Ascolto Attivo:** Incoraggiare pratiche di ascolto attivo nelle interazioni quotidiane, garantendo che ogni voce venga ascoltata e rispettata. Questo contribuisce a costruire un ambiente in cui tutti si sentano avvalorati e coinvolti.
- **Formazione sul Linguaggio Gentile:** Includere nei programmi di formazione per il personale sessioni dedicate all'uso di un linguaggio gentile, evidenziando l'importanza di esprimere apprezzamento e riconoscimento nei confronti dei colleghi e degli utenti.
- **Feedback Costruttivo:** Sottolineare l'importanza di fornire feedback in modo empatico e costruttivo, affinché le osservazioni siano ricevute come strumenti di crescita e miglioramento.
- **Modelli di Comunicazione Gentili:** Creare e condividere esempi concreti di comunicazioni gentili all'interno dell'organizzazione, sia per iscritto che verbalmente, per ispirare comportamenti simili tra i dipendenti e i partner.

Attraverso l'implementazione di un linguaggio gentile, l'azienda non solo promuove un ambiente di lavoro positivo e inclusivo, ma rafforza anche il proprio impegno verso i valori di parità di genere e diversità.

### **5.2 Diffusione interna del Rapporto Biennale sulla Parità di Genere**

L'Ospedale Montecchi, occupando più di 50 dipendenti, è obbligato alla redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e di quello femminile secondo la previsione contenuta nel "codice delle pari opportunità", emendato, da ultimo, dalla legge n. 162/2021 e da alcuni commi dell'art. 1 della legge n. 234/2021. L'Ospedale si impegna a diffondere ai dipendenti, tramite il portale intranet interno, il report nel mese successivo la sua trasmissione al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali (attualmente quindi il mese luglio 2026).

## **6. COMUNICAZIONE ESTERNA**

La comunicazione esterna rappresenta uno strumento fondamentale per affermare pubblicamente l'impegno dell'Ospedale Montecchi a favore della parità di genere. Rendere visibile questo impegno attraverso canali accessibili, chiari e coerenti rafforza la fiducia della cittadinanza e degli stakeholder

istituzionali nei confronti dell'organizzazione. Tutte le attività di comunicazione rivolte all'esterno – comprese le campagne di prevenzione, i materiali informativi e i contenuti digitali – saranno sviluppate evitando stereotipi, promuovendo una rappresentazione equilibrata di donne e uomini e valorizzando le diversità. Particolare attenzione sarà dedicata al linguaggio, che dovrà essere inclusivo, rispettoso e comprensibile. Le immagini utilizzate nei materiali visivi dovranno rappresentare in modo equo e realistico le persone, i ruoli professionali e le situazioni di cura. L'Ospedale Montecchi utilizzerà il sito istituzionale, i social media, i comunicati stampa e gli eventi pubblici per raccontare anche i progressi compiuti sul fronte della parità, dando visibilità alle buone pratiche, ai progetti dedicati e ai risultati ottenuti. In questo modo la comunicazione esterna diventa parte integrante del posizionamento etico e sociale dell'ospedale, contribuendo a diffondere un modello culturale fondato sull'equità, la responsabilità e il rispetto.

### **6.1. Comunicazione Responsabile**

- Ogni messaggio sarà veicolato in modo professionale, aggiornato, trasparente.
- Si eviteranno toni allarmistici, paternalisti o stigmatizzanti, privilegiando messaggi chiari e rassicuranti.
- Il linguaggio sarà sempre rispettoso delle differenze e orientato alla costruzione di una cultura dell'accoglienza e dell'empatia.

### **6.2. Comunicazione alla Consigliera di Parità**

L'Ospedale si impegna ad inviare alla Consigliera di Parità regionale al seguente indirizzo di posta elettronica ordinaria: [consigliera\\_di\\_parita@regione.lombardia.it](mailto:consigliera_di_parita@regione.lombardia.it), l'ottenimento della certificazione della PdG.

Si impegna altresì a fornire annualmente una **informativa aziendale sulla parità di genere**, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022.

In particolare, l'Ospedale monitorerà, attraverso l'organismo di certificazione o anche tramite un audit interno, il grado di maturità in termini di politiche, processi, pratiche organizzative e comportamenti a sostegno della parità, evidenziando nell'informativa che cosa ha fatto per la parità di genere ed indicando il punteggio che raggiungerebbero ad un anno di distanza dall'ottenimento della certificazione, attraverso una verifica dei KPI.

## **7. COERENZA TRA COMUNICAZIONE E POLITICHE AZIENDALI**

Perché la comunicazione sulla parità di genere sia credibile ed efficace, essa deve riflettere fedelmente le politiche e gli impegni concreti assunti dall'organizzazione. L'Ospedale Montecchi si impegna a garantire la piena coerenza tra quanto viene comunicato all'interno e all'esterno e quanto viene attuato a livello operativo e strategico. Ogni messaggio divulgato sarà allineato con i principi contenuti nel Piano strategico aziendale, nel Codice Etico, nel Rapporto Biennale sulla parità di genere. Le campagne informative, i contenuti promozionali e i materiali divulgativi saranno sottoposti a verifica da parte di referenti interni, al fine di assicurare coerenza con le linee guida in materia di diversità e inclusione. Sarà inoltre garantito un costante raccordo tra il piano di comunicazione e le politiche aziendali su welfare, formazione, conciliazione vita-lavoro e pari opportunità di carriera. Solo integrando la comunicazione in modo trasversale nelle strategie aziendali sarà possibile costruire una narrazione autentica, trasparente e capace di generare cambiamenti culturali duraturi.

Tutte le azioni di comunicazione saranno coerenti con:

- Le politiche sulla qualità e sicurezza delle cure.
- Gli standard di accreditamento e i protocolli aziendali.

## **8. ALLINEAMENTO AI VALORI E ALLA CULTURA AZIENDALE**

La comunicazione, per essere efficace e credibile, deve riflettere in modo coerente i valori fondanti dell'Ospedale Montecchi: rispetto, equità, trasparenza, partecipazione e inclusione. La parità di genere non è un tema aggiuntivo, ma parte integrante della cultura aziendale, che si manifesta concretamente nel modo in cui si comunica, si collabora e si prendono decisioni.

### **8.1. Comunicazione Interna**

La comunicazione interna sarà progettata per rafforzare un ambiente di lavoro che valorizzi il contributo di ogni persona, senza distinzioni di genere. I canali interni – newsletter, intranet, incontri periodici – diventeranno spazi attivi di promozione dei valori dell'uguaglianza e del rispetto reciproco. Le strategie delle risorse umane includeranno linee guida esplicite per il supporto alla diversità di genere, con azioni concrete a favore dell'equilibrio tra vita e lavoro, della parità salariale e della rappresentanza femminile nei ruoli di responsabilità. L'obiettivo è costruire una cultura interna che riconosca e rimuova eventuali barriere culturali o organizzative alla piena partecipazione delle donne, e che favorisca la corresponsabilità come stile di lavoro quotidiano.

- Iniziative di coinvolgimento del personale nella definizione di nuove azioni comunicative.
- Valorizzazione delle buone pratiche e condivisione dei risultati raggiunti.
- Azioni di welfare comunicativo, promuovendo un clima positivo e cooperativo.

### **8.2. Comunicazione Esterna**

Anche la comunicazione esterna sarà espressione dei valori dell'ospedale e, in particolare, del suo impegno per l'equità di genere. L'immagine pubblica dell'organizzazione sarà costruita attraverso una presenza consapevole su media, social e iniziative pubbliche, utilizzando messaggi coerenti con la cultura dell'inclusione. Verranno valorizzate figure professionali femminili, progetti dedicati alla salute e al benessere delle donne, e azioni che dimostrino concretamente l'impegno dell'ospedale per la parità. Ogni contenuto, visivo o testuale, sarà rivisto in ottica di inclusività e pluralismo, per garantire una narrazione coerente con i principi aziendali e promuovere un modello sanitario giusto, accogliente e rispettoso di tutte le persone.

## **9. MONITORAGGIO E REVISIONE**

- Il piano sarà monitorato attraverso la rilevazione della soddisfazione di pazienti e operatori.
- I dati raccolti saranno oggetto di analisi annuale per aggiornare il piano in base alle evidenze.
- Revisione formale del documento ogni tre anni, salvo aggiornamenti anticipati legati a esigenze emergenti.

## **10. RESPONSABILITÀ**

La redazione e l'attuazione del piano sono in capo al Responsabile della Comunicazione, in sinergia con la Direzione Sanitaria e la Direzione Amministrativa

## **11. ARCHIVIAZIONE**

Il documento sarà conservato digitalmente nella rete aziendale e archiviato presso la Direzione Amministrativa dell'Ospedale Montecchi. Una copia aggiornata sarà sempre disponibile nella sezione documenti del sito istituzionale.

