

MEDICINA VETERINARIA PUBBLICA

Una professione al femminile

Angela Vacca

*Deve essere maggiore
e ancora più costante
l'impegno per tutelare
le donne nel mondo
del lavoro*

Suona antipatico e discriminante alle stesse donne sentir parlare di “quote rosa”, strumento di tutela tanto sbandierato quanto troppo spesso inefficace, inteso da qualcuno e con superficialità come privilegio concesso solo per l'appartenenza al gentil sesso. Si tratta in realtà di un principio diventato una necessità: quella di colmare il *gap* esistente tra uomini e donne nel mondo del lavoro, obiettivo purtroppo ben lontano dall'essere raggiunto.

I pregiudizi culturali, ancora fortemente radicati in una parte della popolazione, concorrono ad accentuare il divario attuale. Con la rivoluzione culturale del '68 e con il processo di emancipazione femminile, molti preconcetti furono messi in discussione aprendo nuove prospettive di vita e di lavoro alle donne, che numerose intrapresero percorsi di studio riservati fino ad allora quasi esclusivamente al sesso maschile. Oggi i dati di iscrizione agli ordini professionali dei veterinari evidenziano una prevalenza femminile, sebbene fino agli anni Settanta fossero poche le donne laureate in Veterinaria e pochissime quelle che svolgevano le funzioni del veterinario condotto. Proprio in quegli anni, tuttavia, iniziava ad affermarsi nelle giovani maturande una forte attitudine ad intraprendere gli studi di Veterinaria, con un vero e proprio *boom* tra la fine degli anni Settanta e i primi anni Ottanta e un continuo crescendo fino ai giorni nostri. Spinte dal fascino per la professione e spesso dopo qualche resistenza in famiglia, molte ragazze scelsero questo percorso professionale,

ritenuto fino allora poco adatto alle donne.

Furono anni di trasformazione sociale molto importanti perché nel 1978 fu emanata la legge di riforma sanitaria n. 833 che istituiva il Sistema sanitario nazionale, e con essa si diede avvio alle Unità sanitarie locali che inglobarono le funzioni della Veterinaria pubblica svolte fino a quel momento dai veterinari condotti. È stato infatti tra gli anni '80 e '90 che per molte di noi si aprirono più opportunità nel mondo del lavoro, con l'avvio di tanti concorsi pubblici per l'accesso al SSN.

I veterinari condotti, inquadrati di diritto nelle ASL, si apprestarono a ricoprire ruoli di responsabilità in assetti organizzativi in via di definizione e indirizzarono i giovani assunti in attività multidisciplinari che spaziavano dal controllo delle derrate alimentari alle attività di profilassi e di vigilanza veterinaria permanente, fino ad abbracciare tutte le funzioni della veterinaria pubblica. Con gli anni e con l'evolversi della riforma sanitaria anche gli assetti organizzativi dei servizi veterinari mutarono, dando una svolta importante al ruolo del veterinario, inquadrato nelle specifiche discipline previste dall'articolo 7 *quater* del Decreto legislativo 502/92 che prevedeva l'istituzione dei tre servizi veterinari all'interno del Dipartimento di Prevenzione delle ASL.

Le giovani veterinarie svolgevano i loro compiti con grande impegno, motivazione e soddisfazione professionale, cercando di conciliare il lavoro con le esigenze della vita sociale, affettiva e fa-

Tabella 1. Personale veterinario comparto SSN: età anagrafica (fonte: Conto annuale Ragioneria Generale dello Stato anno 2012).

	25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		Uomini
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
SSNA - VETERINARI CON INC. DI STRUTTURA COMPLESSA (RAPP. ESCLUSIVO) - SD0E74 (MV)							4		21	6	108	22	157	11	116	3	
SSNA - VETERINARI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO) - SD0E73 (MV)					3	1	21	7	64	31	323	103	370	58	131	4	
SSNA - VETERINARI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. NON ESCL.) - SD0N73 (MV)											4		3		1		
SSNA - VETERINARI CON ALTRI INCAR. PROF.LI (RAPP. ESCLUSIVO) - SD0A73 (MV)		2	16	19	67	71	142	104	345	180	1.107	307	1.070	116	333	5	
SSNA - VETERINARI CON ALTRI INCAR. PROF.LI (RAPP. NON ESCL.) - SD0072 (MV)				1	1	1	3	1	5		28	2	19	3	2		
SSNA - VETERINARI A TEMPO DETERMINATO - SD0598 (MV)											1		5				
CAT. VETERINARI (SSNA)	2	16	20	71	73	170	112	435	217	1.571	434	1.624	188	583	12		

Tabella 2. Personale veterinario comparto SSN: anzianità di servizio (fonte: Conto annuale Ragioneria Generale dello Stato anno 2012).

	25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		Uomini
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
SSNA - VETERINARI CON INC. DI STRUTTURA COMPLESSA (RAPP. ESCLUSIVO) - SD0E74 (MV)							4		21	6	108	22	157	11	116	3	
SSNA - VETERINARI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. ESCLUSIVO) - SD0E73 (MV)					3	1	21	7	64	31	323	103	370	58	131	4	
SSNA - VETERINARI CON INC. DI STRUTTURA SEMPLICE (RAPP. NON ESCL.) - SD0N73 (MV)											4		3		1		
SSNA - VETERINARI CON ALTRI INCAR. PROF.LI (RAPP. ESCLUSIVO) - SD0A73 (MV)		2	16	19	67	71	142	104	345	180	1.107	307	1.070	116	333	5	
SSNA - VETERINARI CON ALTRI INCAR. PROF.LI (RAPP. NON ESCL.) - SD0072 (MV)				1	1	1	3	1	5		28	2	19	3	2		
SSNA - VETERINARI A TEMPO DETERMINATO - SD0598 (MV)											1		5				
CAT. VETERINARI (SSNA)	2	16	20	71	73	170	112	435	217	1.571	434	1.624	188	583	12		

miliare, grazie a un grande spirito organizzativo. Il contesto sociale iniziava solo in quegli anni a manifestare maggiore attenzione alle necessità di servizi sociali a supporto delle donne, sia che esse fossero casalinghe o svolgessero attività in ambienti lavorativi pubblici o privati.

I diritti e le tutele

Da allora ad oggi è cresciuta notevolmente l'attenzione per il ruolo della donna nel mondo del lavoro, ma il consolidamento dei diritti e delle tutele ha avuto necessità di essere sancito dalle leggi. Più recentemente, ha avuto maggior impulso la via della tutela paritaria di genere e del riequilibrio della posizione della lavoratrice nel mercato del lavoro. In ambito nazionale e internazionale sono sorti molti organismi di tutela con lo scopo di eliminare ogni forma di discriminazione di genere. In Italia, presso la Presidenza del Consiglio è istituito il Dipartimento Pari Opportunità, nel quale è inserito il

Comitato per l'Imprenditoria femminile. Presso il Ministero del Lavoro è istituito il Comitato nazionale di Parità e nelle Regioni sono presenti le Commissioni regionali per le Pari Opportunità. Anche molti CCNNLL hanno previsto l'istituzione dei comitati per le pari opportunità nelle aziende, ma purtroppo questi non sono stati resi operativi dappertutto.

A livello internazionale, diversi organismi si occupano di diritti delle donne:

- la Commissione per i diritti della Donna e l'Eguaglianza di genere del Parlamento europeo;
- la Direzione generale Occupazione, Affari sociali e Inclusione dell'Unione europea;
- la Direzione generale per i diritti Umani del Consiglio d'Europa;
- la Commissione sulla condizione della donna (CSW);
- UNIFEM (fondo delle Nazioni unite per le donne);
- INSTRAW (*United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women*).

L'uguaglianza tra le donne e gli uomini rappresenta uno dei principi fondamentali sanciti dal diritto comunitario. Gli obiettivi dell'Unione europea in materia di uguaglianza hanno lo scopo di assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento tra donne e uomini. Questi organismi svolgono un importante ruolo per il benessere della società, attuano interventi finalizzati a rimuovere ostacoli e discriminazioni e diffondono la cultura della parità tra uomini e donne. Diritto fondamentale che deve essere garantito è l'indipendenza economica delle donne. Possiamo dire che nel corso dell'ultimo decennio il tasso di occupazione delle donne è aumentato in maniera significativa, ma la UE prevede nei suoi programmi, di raggiungere l'obiettivo di occupazione del 75%. Altro diritto che deve essere garantito è la pari retribuzione; il persistere di un divario retributivo tra uomini e donne, anche per un lavoro di pari valore è una condizione che deve essere superata. Le donne europee inoltre ricevono pensioni

55 - 67		68 e oltre		Totale		
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini + Donne
9				415	42	457
5				917	204	1.121
				8		8
15				3.095	804	3.899
				58	8	66
				6		6
29				4.499	1.058	5.557

55 - 67		68 e oltre		Totale		
Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini + Donne
9				415	42	457
5				917	204	1.121
				8		8
15				3.095	804	3.899
				58	8	66
				6		6
29				4.499	1.058	5.557

che sono in media del 39% più basse di quelle degli uomini, evidenziando un *gender gap* pensionistico che è il riflesso del passato delle storie di lavoro delle donne. Una discriminazione da superare è la scarsa presenza della donna nei processi decisionali. Nonostante la metà dei nuovi diplomati e laureati in UE sia rappresentata dalle donne, queste continuano a essere sottorappresentate nei parlamenti, nei governi nazionali, nella direzione delle imprese e nei maggiori livelli di responsabilità

Famiglia e lavoro

Nel quotidiano, particolare rilevanza assumono diversi fattori che possono incidere positivamente nel migliorare il binomio lavoro-famiglia. Il tema del benessere lavorativo, che oggi è oggetto di attenzione da parte di diversi studiosi, unito a quello dei supporti sociali, ha per tutti i lavoratori e in particolare per le donne, una importanza rilevante. In Sanità, il benessere lavorativo assume

contorni specifici ed è stato oggetto di diversi studi prevalentemente in campo medico e ospedaliero. Poco o nulla è stato fatto in campo veterinario.

È risaputo che un ambiente di lavoro percepito favorevolmente sia dal punto di vista organizzativo che relazionale incide positivamente sulla produttività e migliora anche l'autostima e la gratificazione personale, talvolta anche mettendo in secondo piano eventuali riconoscimenti economici. Ambienti lavorativi poco coinvolgenti e male organizzati si ripercuotono sui lavoratori e in particolare sulle donne, che trascinano il malcontento accumulato sul lavoro tra le mura domestiche, con rischi psicosociali rilevanti che possono sfociare in vere e proprie patologie quali "stress lavoro correlato" e "burnout". Spesso le preoccupazioni per i genitori anziani e bisognosi di attenzioni, per i figli piccoli o in età adolescenziale, la necessità di dover ricoprire più ruoli in ambito domestico, sono fonte di preoccupazione e stress in particolare per quelle donne che non possono contare su supporti esterni.

Coniugare in modo ottimale l'organizzazione del lavoro con le esigenze sociali e familiari dei lavoratori sarebbe una conquista di civiltà, che porterebbe maggiore serenità nella vita quotidiana di molte donne. Purtroppo l'evoluzione dei supporti sociali non è andata di pari passo con il sempre maggiore inserimento delle donne nel mondo del lavoro, che oggi come ieri, tendono ad occuparsi di tutto e di tutti, spesso privilegiando la cura degli affetti rispetto ai propri interessi, compresi quelli di una prospettiva di carriera.

Non dobbiamo tuttavia dimenticare il supporto dei mariti o compagni che oggi, molto più di ieri, partecipano attivamente alla gestione della casa e alla cura dei figli, anche se ancora molto deve essere fatto per raggiungere una equa spartizione delle incombenze in ambito domestico.

Lavoro e carriera

I dati della ragioneria dello Stato ("Conto annuale 2012") danno una chiara indicazione anagrafica del perso-

nale veterinario dipendente del SSN, distinto per sesso (tabella 1). Si evidenzia, infatti, che circa il 60% delle donne e il 70% degli uomini si trova nella fascia di età compresa tra i 50 e i 59 anni, mentre un'altra quota cospicua, superiore al 30% per le donne e di poco inferiore al 20% per gli uomini, si trova nelle fascia compresa tra i 40 e i 49 anni.

Se i dati dell'invecchiamento generale della categoria danno chiare indicazioni sulla assoluta necessità di procedere a nuove assunzioni eliminando il blocco del *turn over*, in modo da consolidare e ringiovanire gli organici dei servizi veterinari delle ASL, anche i dati relativi al numero di donne veterinario che ricoprono ruoli apicali non sono confortanti. Si evidenzia che complessivamente (analizzando tutto il personale veterinario tra 25 e 64 anni) per gli incarichi di struttura complessa veterinaria il rapporto uomo-donna è di circa 10 a 1, mentre per gli incarichi di struttura semplice il rapporto si riduce di circa la metà, attestandosi quasi sulla media del rapporto di genere esistente negli organici dei servizi veterinari. Nella fascia di età 55-64 anni contiamo 2.207 veterinari di sesso maschile e 200 di sesso femminile. Su un totale di 297 direttori di struttura complessa 283 sono maschi e 14 sono femmine, con un rapporto in questa fascia di età addirittura di 20 a 1. Questi dati confermano anche per la nostra categoria la tendenza generale di escludere le donne dai posti di vertice. Tuttavia, considerato che la nostra è stata per anni una professione prevalentemente maschile i dati non devono sorprendere più di tanto, considerata anche la nota consuetudine di attribuire i posti di comando ai colleghi più anziani che sono prevalentemente maschi. Purtroppo i dati indicano che questa tendenza viene mantenuta anche nell'attribuzione di incarichi a giovani colleghi, dove sono ancora i maschi ad essere prescelti. Importanti valutazioni storiche e sociali potrebbero essere fatte sulle ragioni che portano, nell'attribuzione degli incarichi di vertice, a sottovalutare le donne, che rimangono perlopiù in ruoli gerarchicamente subordinati ai colleghi maschi, pur dimostrando notevole competenza, pro-



fessionalità e capacità organizzativa. Bisogna comunque evidenziare che vi è un diffuso pregiudizio: quello che gli uomini siano dotati di maggior capacità decisionale, e forse per questo il timone resta ancora troppo spesso nelle loro mani. Non va comunque taciuto che talvolta sono le stesse donne che, forse a causa degli impegni familiari, non hanno voluto o potuto perseguire obiettivi di carriera, ritenendo già troppo gravosi quelli domestici. E proprio questo peso le ha portate spesso a fare la scelta obbligata del *part-time*, con conseguente minore presenza in servizio e minore possibilità di migliorare la loro posizione. Da non sottovalutare inoltre che la preoccupazione di dover affrontare competizioni spesso demotivanti e logoranti, che le porterebbe a rinunciare a troppa parte del loro mondo privato (ge-

nitrici, mariti o compagni, figli, nipoti), le porta spesso, in un ragionamento di costo beneficio, a rinunciare alla carriera.

Conclusioni

Se il lavoro fosse un vero diritto e non una condizione che predomina e modella le esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie, si potrebbe realizzare un modello di società più moderno, nel quale le esigenze di lavoro e di vita siano complementari l'una dell'altra. È anche in funzione della mia esperienza personale che sento il dovere di porre l'accento sulla necessità di un maggiore e più costante impegno nel tutelare le donne nel mondo del lavoro, per colmare quelle differenze di genere che ancora sono di ostacolo alla loro completa

realizzazione professionale. Tutti i supporti esterni andrebbero implementati, in particolare per sorreggere le giovani colleghe che oggi si affacciano al mondo del lavoro, e che desiderano creare una famiglia. Sarebbe utile rendere gli orari di lavoro più flessibili, le sedi di servizio più funzionali al lavoratore, in particolare quando si hanno figli in tenera età, e consentire, laddove possibile, una maggiore libertà nella scelta degli orari e dei turni. Il concetto di benessere organizzativo, lo sviluppo di moderni modelli sociali a supporto delle famiglie, unito a una generale crescita culturale e presa di coscienza nelle persone, sono condizioni indispensabili per ridurre il noto conflitto lavoro-famiglia e per raggiungere il giusto diritto alle pari opportunità.