

COORDINAMENTO NAZIONALE DONNE SIVEMP

Un impegno importante

*Angela Vacca**

*Rivalutare il lavoro
femminile nella medicina
veterinaria*

La scelta di avviare un coordinamento donne della Veterinaria Pubblica nasce dalla necessità di intraprendere un percorso di miglioramento e rivalutazione del lavoro femminile all'interno della nostra categoria. Siamo transitati negli anni in cui la professione veterinaria era retaggio quasi esclusivo degli uomini, ma una inversione di tendenza iniziata negli anni '80 e continuata fino ai giorni nostri, ci ha fatto assistere ad un significativo incremento di donne sia nella veterinaria pubblica che in quella privata. Una così forte presenza femminile nella sanità pubblica veterinaria ha necessità di maggiore attenzione da parte delle istituzioni e richiede una migliore previsione di condizioni di lavoro e di organizzazione delle attività che possa migliorare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata nella specifica ottica femminile: un lavoro, insomma, più a misura di donna.

I dati

Nel recente rapporto NOMISMA sulla Veterinaria "La professione Veterinaria alla luce dei nuovi scenari evolutivi", indagine commissionata da ENPAV e FNOVI, è stato evidenziato come nel 2021 lo scarto tra uomini e donne iscritti agli ordini professionali sia minimo. La somma risulta ancora a favore degli uomini ma la crescita del numero totale dei professionisti (trend dal 1995 al 2013 + 5% annuo; trend dal 2016 al 2021 +1,5% annuo, Fonte Nomisma) è dovuto esclusivamente alla sempre maggiore presenza femminile, in un contesto generale in cui il numero dei veterinari maschi rimane pressoché costante; infatti l'incremento totale degli

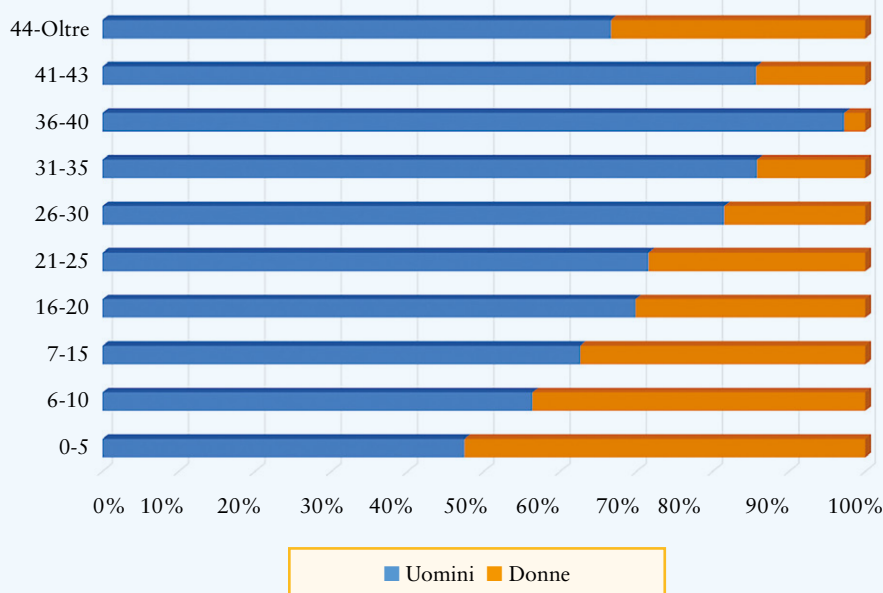
iscritti agli ordini professionali dal 2016 al 2021, pari al 7,8%, vede un incremento medio della presenza femminile del 17,9% e una contrazione di quella maschile di - 0,2%.

Anche il Conto annuale della Ragioneria Generale dello Stato, che analizza i dati della pubblica amministrazione, conferma nel report del 2020 per il comparto veterinario del SSN questa tendenza. I dati sull'anzianità di servizio (tabella 1 e grafico 1), evidenziano che tra i colleghi con un'anzianità di servizio compresa tra 0 e 5 anni il numero delle donne supera quello degli uomini, mentre la presenza femminile si riduce gradualmente con l'aumentare dell'anzianità di servizio. Il significativo incremento delle donne nelle classi di età più giovani consente di prevedere un trend destinato sicuramente a crescere, anche per l'alto numero di colleghi, prevalentemente maschi prossimi alla pensione.

Nel mese di agosto 2022 è stato pubblicato il rapporto dell'ufficio di Statistica e dall'ufficio del Personale del Ministero della Salute "Le donne nel servizio sanitario nazionale-anno 2020". Nel documento si evidenzia che circa il 68% del personale del SSN è costituito da donne, seppur con percentuali differenti nei diversi ruoli: sanitario, professionale, tecnico e amministrativo. Nella categoria dei dirigenti medici a tempo indeterminato, il 49,9% è donna, nel personale infermieristico la percentuale sale al 78%. La percentuale si abbassa al 27,1% per le dirigenti veterinarie, (su un totale di 4505 veterinari a tempo indeterminato, le donne sono 1222). Si evidenzia comunque come dal 2010 al 2020 la percentuale di donne afferenti al personale infermieristico sia rimasta

Tabella 1. - Dati Conto annuale 2020: veterinari per anzianità di servizio

Anzianità di servizio	Uomini	Donne
0-5	427	472
6-10	194	150
7-15	295	176
16-20	351	151
21-25	265	105
26-30	1.165	264
31-35	715	118
36-40	71	2
41-43	6	1
44-oltre	2	1
Media Totale	Media uomini	Media donne
20,7	22,9	15,3



Rielaborazione dati Conto annuale 2020 Ragioneria dello Stato

Grafico 1 - Percentuale veterinari uomini e donne per anzianità di servizio

pressoché invariata (pari a circa 78%), mentre, nel medesimo periodo, oltre alla quota di donne medico, cresce considerevolmente anche la percentuale di donne dirigenti veterinarie che passa dal 18% al 27,1%.

Un dato statistico interessante è quello relativo agli incarichi ricoperti. L'elaborazione dei dati del conto annuale della ragioneria generale dello stato effettuata dal ministero della salute mette in evidenza la prevalenza dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali apicali agli uomini. Tra i dirigenti medici solo il 17,98% delle donne ricopre incarichi di struttura complessa, e questo nonostante la loro presenza sul lavoro sia quasi paritaria (49,9%). Tra i dirigenti veterinari la percentuale degli incarichi di struttura complessa attribuita alle donne è dell'8,97%. Al di là delle considerazioni legate alla prevalente presenza maschile nelle fasce più anziane dei sanitari, condizione che ha determinato lo sviluppo del percorso di carriera dei colleghi maschi, i dati di oggi, così penalizzanti per le donne, dimostrano ancora una volta che è necessario superare preconcetti e stereotipi.

Superare gli stereotipi

Non possiamo ignorare che nel mondo del lavoro ci sia un gap di genere e che, per superarlo, sia necessario superare gli stereotipi che hanno condizionato per decenni il ruolo della donna nel mondo del lavoro e creato le condizioni di una disparità di trattamento a parità di altre condizioni.

In un recente articolo di un quotidiano economico nazionale sulla disparità di trattamento economico tra i generi maschile e femminile (*Gender Pay Gap*), la docente di economia del lavoro Luisa Rosti, metteva in evidenza come in alcune ricerche di economia sperimentale, emergeva il fatto che lo stesso curriculum inviato alternativamente a nome di una donna o di un uomo, determinava risposte e condizioni diverse evidenziando la disparità di trattamento di persone con caratteristiche professionali identiche ma di genere diverso. Ugualmente, si osservava che in risposta alla candidatura per un ruolo dirigenziale, considerato più adatto agli uomini secondo stereotipi ancora radicati, le stesse competenze

erano state valutate il doppio quando erano abbinate ad un nome maschile invece che ad un nome femminile. Gli stereotipi possono portare alla discriminazione anche dell'altro sesso quando la tipologia di lavoro è stereotipata al femminile come, per esempio, quella dei maestri d'asilo.

Gli errori di valutazione causati dagli stereotipi, pur se inconsapevoli e non intenzionali, determinano danni consistenti e portano ad uno spreco di risorse che danneggia le donne, le imprese e la società.

L'impegno dell'Unione europea

Anche l'UE negli ultimi decenni si è impegnata per ridurre il gap di genere e nel 2020 ha avviato un nuovo percorso "Strategia per la parità di genere 2020-2025". Nonostante permangano disuguaglianze, si è agito con l'emanazione di norme sulla parità di trattamento, l'integrazione della dimensione di genere in tutte le altre politiche (gender mainstreaming), misure specifiche a favore delle donne. Tra le tendenze incoraggianti, sono stati constatati un

maggior numero di donne nel mercato del lavoro e progressi nell'acquisizione di una migliore istruzione e formazione; tuttavia, nel mercato del lavoro le donne continuano a essere numerose nei settori peggio retribuiti e sottorappresentate nelle posizioni apicali.

Nel mondo, l'Unione europea è all'avanguardia per la parità di genere, grazie sia ad una legislazione e ad una giurisprudenza solide in materia di parità di trattamento, sia agli sforzi intrapresi negli ultimi decenni per integrare la prospettiva di genere nei diversi ambiti politici, ma anche grazie alle norme volte a sanare disuguaglianze specifiche. Non ostante ciò, nessuno Stato membro ha raggiunto la piena parità di genere e i progressi vanno a rilento. Nella relazione della Commissione al Parlamento Europeo, Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025, si afferma che "I progressi in materia di parità di genere purtroppo non sono inevitabili né irreversibili ed è per questo che dobbiamo dare nuovo slancio all'uguaglianza tra donne e uomini. Il divario di genere si sta colmando nel campo dell'istruzione, ma è ancora presente nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza, poteri e pensioni. Ancor oggi troppe persone violano il principio della parità di genere con una retorica dell'odio in chiave sessista bloccando qualunque azione contro la violenza e gli stereotipi di genere. La violenza e le molestie di genere proseguono a livelli allarmanti." Tra i 27 paesi dell'Unione Europea, ai primi posti per il raggiungimento degli obiettivi, troviamo la Svezia, la Danimarca e la Francia; l'Italia è quattordicesima e questo non è certo un dato confortante, anche se è lo Stato che negli ultimi 10 anni ha conseguito i migliori progressi. Secondo il Gender Equality index 2020 dell'Agenzia Ue *European Institute for Gender Equality*, il miglioramento della posizione italiana è dovuto ai risultati negli ambiti del potere (presenza di uomini e donne ai vertici della sfera politica, economica e sociale) e della conoscenza (titoli di studio). Nonostante l'evidente miglioramento, secondo i dati dell'EUROSTAT, nessun altro paese europeo, salvo la Grecia, ha

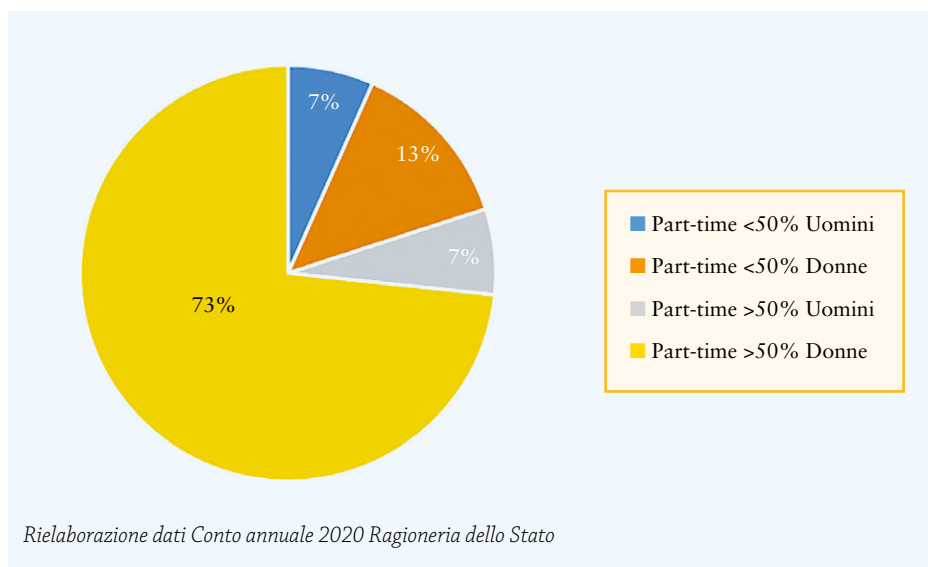


Grafico 2 - Distribuzione per genere del part-time totale

avuto durante la pandemia nel 2020 un tasso di occupazione femminile basso come l'Italia.

Superare il divario di genere in Sanità

Scegliere di fare il veterinario nel sistema pubblico è un obiettivo che molte laureate si prefiggono. L'evoluzione della carriera non sempre risponde alle reali aspettative e ai desideri delle colleghe. Il desiderio della maternità pone dei problemi non facili da risolvere. Se da un lato la maternità è tutelata fin dal concepimento e continua con il percorso di crescita dei figli, con estensione delle tutele anche ai padri, troppo spesso diventa un ostacolo alle aspettative di crescita professionale e al percorso di carriera desiderato. Inutile negare che è difficile conciliare gli impegni familiari con il lavoro, se non a costo di enormi sacrifici. E tali sacrifici vengono affrontati con grande forza dalle donne, che tuttavia sono consapevoli di perdere qualche chance rispetto ai colleghi maschi. La scelta del part-time è operata quasi esclusivamente dalle donne proprio per la difficoltà di poter conciliare i tempi della vita lavorativa con quella familiare (grafico 2). Tali scelte condizionano anche l'aspetto economico e pensionistico, e determinano stipendi e pensioni mediamente più bassi rispetto

agli uomini come d'altronde i dati europei confermano per le donne in ogni tipologia di lavoro. Nei contratti a tempo determinato una gravidanza può condizionare il rinnovo dei contratti di lavoro, determinando una evidente discriminazione rispetto ai colleghi maschi. Tali difficoltà inducono molte donne a scelte difformi rispetto ai propri desideri, inducendole talvolta a rinunciare o a rimandare il desiderio di maternità. Questo diventa non solo un problema personale ma anche un problema che abbraccia la sfera sociale soprattutto per la nostra nazione dove il calo demografico è graduale ma continuo. Senza politiche serie di sostegno alla famiglia e al lavoro, sarà difficile invertire tale tendenza. Certamente le donne non possono, non vogliono e non devono privarsi delle soddisfazioni professionali che il mondo del lavoro può offrire loro, né rinunciare all'indipendenza economica, presupposto per poter decidere in piena autonomia della propria vita. Parafrasando il terzo articolo della nostra Costituzione, potremo dire che sono le Istituzioni statali che dovrebbero farsi carico di rimuovere gli ostacoli economici e sociali che, ancora oggi, limitano di fatto la libertà e l'uguaglianza delle lavoratrici italiane e nel nostro caso specifico delle veterinarie di Sanità pubblica.

*Presidente SIVeMP