

# Donne *Leader* in *Sanità*



di CELESTE CONDORELLI

Socia fondatrice Leads, associazione Donne leader in sanità

// Nel 1962 Crick e Wilkins conseguirono il Nobel per la risoluzione della struttura del Dna, senza alcun riconoscimento per la scienziata Franklin che aveva per prima fotografato la struttura del Dna e senza la quale i due scienziati non avrebbero potuto pubblicare le loro scoperte. A fine aprile 2023 è stato pubblicato su *Nature* un articolo in cui, grazie alla loro ricostruzione, appare evidente che la scoperta del Dna sia stato un lavoro di squadra, una squadra che includeva Watson e Crick da un lato e Franklin, Wilkins e Raymond Gosling – studente nel laboratorio della scienziata, che ha lavorato con lei al famoso scatto del 1952 – dall'altra.

Quindi Franklin non ha ottenuto il premio non perché avesse meno competenze, ma perché viveva in un contesto in cui era in netta minoranza; non si riteneva possibile un lavoro di squadra con una donna (descritta da Watson come "terribile e bisbetica", oltre che non attraente) e nel quale si dava per scontato che fosse l'uomo quello più adatto a ricoprire ruoli di leadership. Oggi il soffitto di cristallo nella scienza ancora non si è rotto se consideriamo che dal primo Nobel, nel 1901, su 690 assegnazioni, 21 sono di donne (22 considerando che Curie ne ricevette due), di cui 13 in medicina.

Su iniziativa della presidente Ravaioli e con altre quindici professioniste della sanità abbiamo fondato l'associazione Donne leader in sanità per lavorare e sensibilizzare su un tema per noi cruciale: la leadership femminile. Alcune persone hanno reagito

con sorpresa a questa iniziativa, interrogandosi sulla necessità di dover creare una associazione specifica per questo tema. Eppure i dati dell'Oms rilevano, nel settore della salute, una rappresentanza femminile pari al 70%, di cui solo il 25% in posizioni apicali. Anche in Italia il settore è ad alto tasso di occupazione femminile (il 78% del personale infermieristico e il 50% del personale medico), però se guardiamo i vertici, solo due direttori generali su dieci sono donne.

Per approfondire meglio l'andamento è stato istituito un osservatorio insieme alla Luiss business school nell'ambito del quale è stato elaborato il "Gender leadership index in health" capace di misurare l'equità di genere delle posizioni di vertice nei diversi settori della sanità con valori che possono variare tra 0 e 1, dove 0,5 esprime il valore ideale di equa rappresentanza.

Il settore pubblico, con un totale di circa 650mila occupati, nel 2020 presentava il 68% di donne e un indicatore pari a 0,19, ben lontano dallo 0,5 che rappresenta l'equa rappresentanza: con le tendenze attuali sarebbero necessari 150 anni per raggiungerla.

Il settore dei dispositivi medici si pone in una posizione intermedia tra il settore pubblico e quello delle aziende farmaceutiche. La quota di donne occupate nel 2020 era del 46%, con un indicatore pari a 0,29.

Diversa è la situazione nelle aziende farmaceutiche che rappresentano senza dubbio una best practice. La percentuale di donne occupate nel 2021 era pari al 43,4% e l'indicatore mostra un valore pari a 0,5 che esprime di fatto l'equità, che però è raggiunta grazie a una quota molto alta di quadri.

// Non tutto ciò che si affronta può essere cambiato, ma nulla può essere cambiato finché non viene affrontato.

JAMES BALDWIN

Una riflessione leggendo i dati è che nelle aziende di grandi dimensioni, private e internazionali come quelle del farmaceutico sia le politiche di welfare che aver istituzionalizzato le funzioni di *Inclusion, diversity and equity* (Id&e) certamente contribuisce a promuovere una cultura aziendale inclusiva verso tutti i dipendenti a prescindere dall'anzianità o dal ruolo, a favorire iniziative per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, ad adottare la parità salariale in relazione alla mansione svolta e, per quelle più illuminate, a concedere l'accesso al congedo nei primi anni di vita anche ai padri.

In altri contesti dove la funzione Id&e non è parte della *vision* e della *mission* dell'azienda, gli squilibri aumentano e si riflettono sulla leadership femminile, oltre ad altre tematiche sociali quali quelle della genitorialità. D'altra parte in recenti statistiche appena pubblicate l'Italia si conferma tra i peggiori Paesi Ue per equilibrio tra vita e lavoro. L'indice europeo valuta i Paesi in base a diversi fattori come: assistenza sanitaria, salario minimo, congedi parentali, ferie annue legali, retribuzione per malattia, livelli dichiarati di felicità, orario medio di lavoro e inclusività Lgbtq+. Secondo l'azienda Remote, l'Italia sarebbe al 27esimo posto con un risultato di 55,71 punti su 100, prima solo di Ungheria, Slovacchia e Romania. Non è quindi strano che il tasso di nascita in Italia sia il più basso dal 1861, sotto all'1,5 contro il 2,1 necessario per mantenere la struttura demografica costante, con una stima di 11 milioni di italiani in meno nel 2070.

Come sottolineato dall'Oms, la presenza sbilanciata di uomini e donne nei diversi ruoli delle professioni sanitarie riflette stereotipi di genere che portano a sottostimare le caratteristiche individuali realmente necessarie per svolgere una particolare funzione, rischiando quindi un sottoutilizzo di risorse umane di qualità a svantaggio dell'efficienza e del valore delle prestazioni sanitarie.

Questo squilibrio si riflette nelle posizioni apicali e porta ad avere leader (maschili) poco rappresentativi della comunità che dirigono, con il rischio di sottovalutare i bisogni e le esigenze specifiche della forza-lavoro sanitaria composta prevalentemente da donne. Nel futuro ci si augura non tanto di raggiungere la parità uomo/donna sul lavoro e ai vertici, ma di valorizzare la diversità e far sì che per chi vuole arrivare ai vertici lo faccia per meriti e competenze: si deve partire e, soprattutto, viaggiare alla pari.

Il tema è come superare stereotipi, diversità reali e concrete nei carichi familiari e di altro tipo. Come scrive Abby Warbach in *Un branco di lupi*, per la nostra società le donne possono essere come quel branco di lupi che, ripopolando il Parco nazionale di Yellowstone, ne risanano l'ecosistema.

//