

Care colleghe e cari colleghi,

dedichiamo questo numero della newsletter aziendale alla presenza femminile nella nostra Azienda, cercando di fornirvi il quadro aggiornato della situazione in Aoup e nelle altre aziende sanitarie toscane.

Come mostra la tabella di pagina 3, è evidente che la "questione femminile", se così vogliamo definirla, sia presente quasi unicamente tra i medici, mentre in altri gruppi professionali (infermieri, in primo luogo) le donne sono, anche storicamente, maggioranza.

Pure tra i medici, però, si notano profonde differenze, legate alle classi d'età e al ruolo rivestito nell'organizzazione. Tra i giovani le donne sono maggioranza, mentre nei gruppi più avanti di età la situazione si ribalta. La presenza maschile diventa invece decisamente maggioritaria - in Aoup come nelle altre aziende toscane - tra chi dirige una struttura. In questo caso prevalgono gli uomini di età maggiore ai 59 anni.

Del resto è il dato nazionale italiano, in generale, a dimostrarsi non particolarmente avanzato, quanto a presenza femminile tra i medici. Nella classifica mondiale l'Italia si colloca infatti nella parte inferiore della classifica, a un livello decisamente inferiore alla media: peggio di noi, tra i paesi dell'Unione Europea, fanno solo Belgio e Lussemburgo.

Abbiamo colto l'occasione della pubblicazione della newsletter anche per presentare i nuovi componenti, per gli anni 2021-2024, del Comitato unico di garanzia, che unifica le competenze dei comitati per le pari opportunità con quelli sul mobbing. Tra poco sarà inoltre completato l'iter per la selezione di un consigliere di fiducia.

Confidiamo nel fatto che questi strumenti trovino una buona accoglienza.

Silvia Briani



Il Direttore generale Silvia Briani ha rinnovato il **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**, per gli anni 2021-2024. Il Comitato è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentate in Aoup e da un pari numero di componenti designati dall'amministrazione. L'Azienda ha indicato: Giulia **Stampacchia**, Mojgan **Azadegan**, Maria **Polvani**, Rodolfo **Buselli**, Maria Carola **Martino** (presidente), Cinzia **Brilli**, Annamaria **Pieruccetti** e Marta **Pisani**; le organizzazioni sindacali: Maria **Lanza**, Roberto **Mozzo**, Valentina **Del Pellegrino**, Claudia **Giaconi**, Luigi **Decanini**, Sabrina **Porcaro**, Claudio **Villani** e Laura **Mazzoni**. Tutti svolgono il proprio mandato a titolo gratuito.

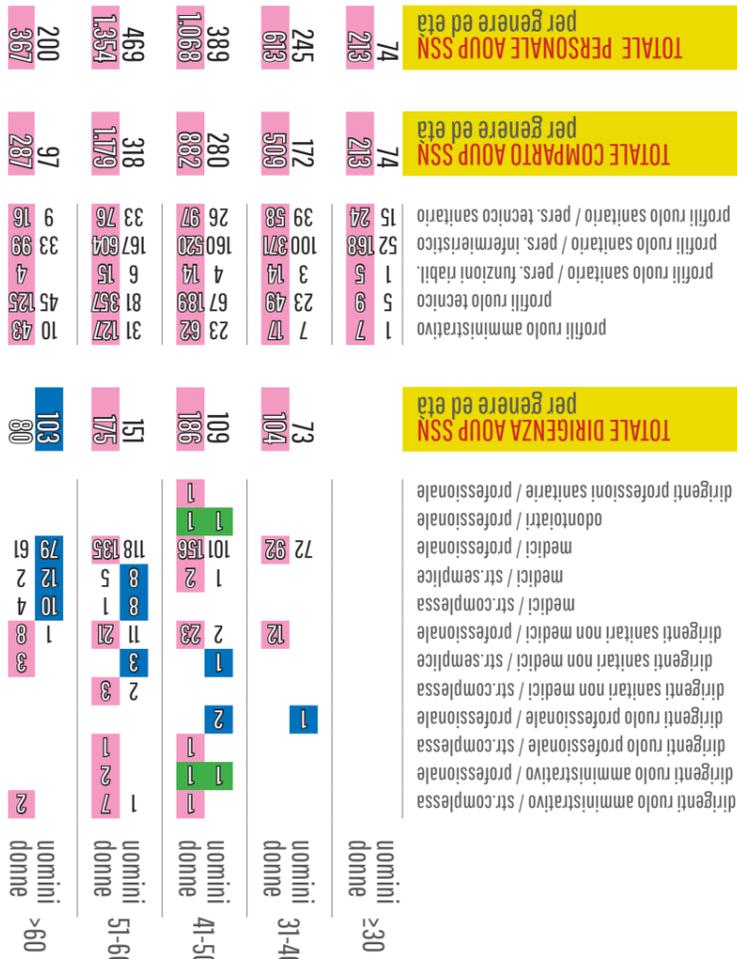
Scopo del Comitato è garantire l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione - diretta e indiretta - e di violenza - morale e psicologica - relative a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua. Deve inoltre favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità. A breve sarà aperto uno sportello di ascolto. È intanto possibile contattare il Comitato all'indirizzo email contattacug@ao-pisa.toscana.it.

una squadra un comitato di garanzia



Cecilia Sartucci [impiegata]
Eva Rossi [infermiera]
Laura Cola [oss]
Elena Lucaccini [medico]
Marta Salaris [tecnica]
alcune giovani dipendenti dell'Aoup

TOTALE PERSONALE 4.992
totale UOMINI 1.377
totale DONNE 3.615
27,6%
72,4%



donne e uomini in aoup

le leggi

Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro.

Art. 7
DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165

Le pubbliche amministrazioni assicurano parità di opportunità tra uomini e donne per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

[...] Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Art. 57
adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

[...] Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Art. 57
Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni», la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni».

Art. 57. Pari opportunità
LEGGI 4 NOVEMBRE 2010, N. 183

Art. 57. Pari opportunità
DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198

«Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246»

Art. 57. Pari opportunità
LEGGI 4 NOVEMBRE 2010, N. 183

«Strategia dell'UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015»

L'uguaglianza di genere, valore fondamentale dell'U.E., rappresenta un elemento strategico imprescindibile per il conseguimento degli obiettivi generali dell'Unione [...] L'incremento del livello di occupazione delle donne [...] rappresenta un indicatore rilevante dello sviluppo socio-economico di un Paese.



QUI Aoup

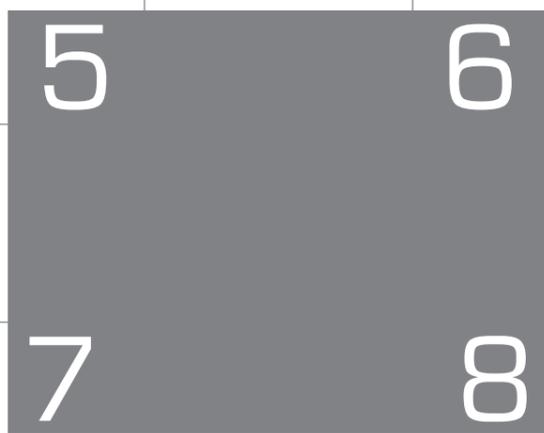
notiziario interno per i dipendenti dell'azienda ospedaliero-universitaria pisana

PERCENTUALE DIRIGENTI DONNE, PER CLASSI DI ETÀ

	dirigenti medici				dirigenti sanitari			
	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	>59 anni	30-39 anni	40-49 anni	50-59 anni	>59 anni
AUSL sud-est	71	68	53	40	80	76	68	64
AUSL nord-ovest	71	70	49	37	73	82	60	76
AUSL centro	69	69	56	38	85	85	72	55
AOU senese	/	/	/	/	/	/	/	/
AOU pisana	50	59	50	41	100	79	64	67
AOU meyer	74	70	79	64	100	88	100	100
AOU careggi	59	53	47	36	100	85	82	83

La tabella rappresenta la situazione in Toscana. A livello nazionale gli uomini, tra i medici, sono ancora in vantaggio, ma si tratta di una maggioranza sempre più risicata: sono, infatti, il 55% del totale, e precisamente 218.226 contro 178.062 colleghe donne. **Le donne medico costituiscono ormai la parte preponderante della forza lavoro nell'ambito del Servizio sanitario nazionale**: considerando i medici con meno di 65 anni, e dunque sicuramente ancora in attività, il 54% è donna. E la percentuale sale rapidamente al calare dell'età: le dottoresse sono il 57% dei medici sotto i 60 anni, il 60% tra gli under 50. Nella fascia d'età dai 40 ai 44 anni, in particolare, quasi 2 medici su 3, e precisamente il 64%, sono donne. La tendenza sembra normalizzarsi invece tra i nuovi iscritti, con meno di trent'anni, che sono 'solo' per il 56% donne. [FNOMCeO, 5 marzo 2021]

la toscana in cifre



Il soffitto di cristallo è l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche che si frappongono come un ostacolo insormontabile, ma all'apparenza invisibile, al conseguimento della parità dei diritti e alla concreta possibilità di fare carriera nel campo del lavoro per categorie storicamente soggette a discriminazioni. [Treccani, Neologismi, sub voce]

Il Glass Ceiling Index (GCI) è un indice che confronta, in un dato anno, il numero totale delle donne [medico] con quello delle donne che occupano le posizioni gerarchicamente superiori. Il GCI può variare da 0 all'infinito. Un GCI di 1 indica che non c'è differenza tra donne e uomini in termini di possibilità di carriera. Un punteggio inferiore a 1 significa che le donne sono più rappresentate e un punteggio GCI superiore a 1 indica la presenza di un effetto soffitto di vetro, il che significa che le donne sono meno rappresentate nelle posizioni gerarchicamente superiori. In altre parole, maggiore è il valore del GCI più forte è l'effetto del soffitto di vetro e più difficile è per le donne proseguire la propria carriera. [Università di Bologna, <https://site.unibo.it/almagoals/en/projects/the-glass-ceiling-index>]

il soffitto di cristallo

progetto grafico ufficio stampa aoup

INDICE SOFFITTO DI CRISTALLO

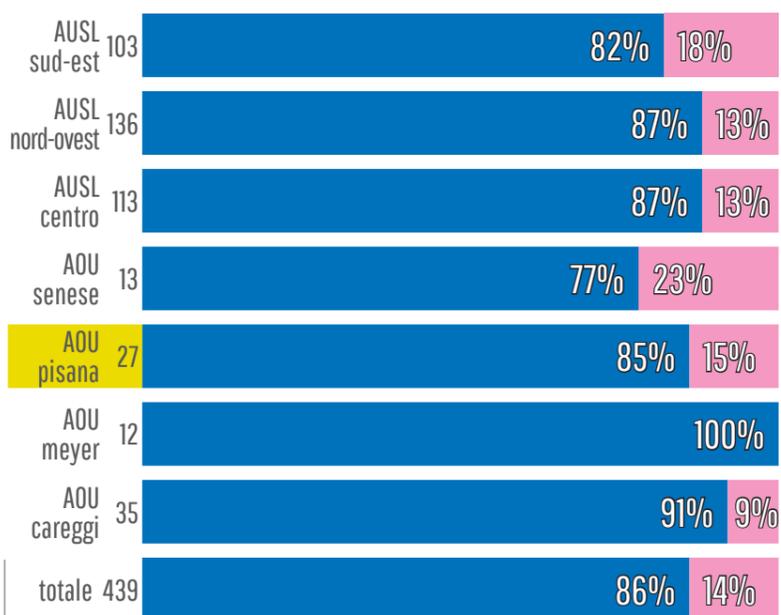
	dirigenza medica femminile con incarico di struttura	dirigenza sanitaria femminile con incarico di struttura
AUSL sud-est	1.94	1.19
AUSL nord-ovest	1.38	1.27
AUSL centro	1.79	1.13
AOU senese	2.09	1.80
AOU pisana	2.80	1.04
AOU meyer	1.94	1.33
AOU careggi	3.22	/

A livello nazionale solo una su 50 diventa direttore di struttura complessa e una su 13 responsabile di struttura semplice.

Anche nelle specialità mediche in cui è più elevata la quota di donne, la loro presenza nelle posizioni apicali è molto bassa (pediatria 10%, psichiatria 25%, ginecologia e ostetricia 17%).

[Terza Conferenza Anaa Donna, settembre 2019]

DIRIGENTI MEDICI CON INCARICO STRUTTURA COMPLESSA E RAPPORTO ESCLUSIVO (CONTO ANNUALE DEL PERSONALE 2019)



I dati su cui sono disegnati i grafici presentati nelle pagine 3/5/6/7/8 sono tratti da: Scuola Superiore Sant'Anna - Laboratorio MeS / Anaa Assomed (Associazione Medici Dirigenti), // bilancio di genere nelle aziende sanitarie toscane. Rilevanza e ricadute nell'organizzazione del lavoro, 16 marzo 2021. I dati presentati a pag. 3 sono una rielaborazione dell'unità operativa Controllo di Gestione Aoup di dati forniti dall'unità operativa Politiche e Gestione delle Risorse Umane Aoup.

il mondo in cifre

L'attuale forza lavoro complessiva sanitaria è composta sempre più dalle donne. In media, nei Paesi Ocse, la quota di donne medico è cresciuta nel tempo: era del 29% nel 1990, al 38% nel 2000 e al 46% nel 2015. Si prevede che questa tendenza al rialzo continui in futuro poiché la quota delle donne laureate continua ad aumentare. Se la media di donne medico nei Paesi Ocse è del 46% si nota in ogni caso una variazione tra i paesi molto significativa: in Giappone e in Corea le donne medico sono solo il 20% mentre in Lettonia e in Estonia questa percentuale supera il 70%. L'Italia è sotto la media con il 40% di donne medico. [Ocse, agosto 2018]

PERCENTUALE DI DONNE MEDICO NEL MONDO

