

Il gender pay gap pesa anche in sanità

A Bologna la convention delle “Donne protagoniste in sanità” ha messo al centro le azioni per colmarlo, sottolineando che la questione di genere deve essere inserita tra gli indicatori che valgono per la valutazione delle performance, come accade ad esempio per il Lea

In Europa solo il 67% delle donne lavora, contro il 78% degli uomini. Se poi si sposta lo sguardo sulle posizioni apicali nel mondo del lavoro, si nota che solo il 7,5% dei presidenti dei consigli di amministrazione e il 7,7% degli amministratori delegati è al femminile. Non solo, ma la retribuzione economica delle donne è del 16% più bassa rispetto a quella dei colleghi maschi. Divari, questi ultimi, che si riscontrano anche nel settore della sanità italiana, dove le donne sono presenti ma non adeguatamente rappresentate e retribuite. Un esempio? Il gap salariale tra maschi e femmine, in questo mondo, va dal 16 al 20%. A fornire le cifre è **Monica Calamai**, coordinatrice della *community* Donne protagoniste in sanità, durante l'omonima convention che si è svolta a Bologna.

“Se nei comparti infermieristico, tecnico e dell'assistenza le donne superano il 50%, c'è però un paradosso: sono gli uomini ad avere posizioni di potere, persino negli ordini professionali a prevalenza femminile”, spiega Calamai. E anche le posizioni di direttore di struttura complessa vedono una massiccia prevalenza maschile. Per questo, sottolinea, “la questione di genere deve essere inserita tra gli indicatori che valgono per la valutazione delle *performance*, come accade ad esempio

per il Lea, i livelli essenziali di assistenza”. Rappresentanza femminile ai vertici e superamento del *gender pay gap* sono dunque un obiettivo fondamentale della *community*, assieme ad azioni pratiche per aiutare le donne che lavorano in sanità a gestire la vita familiare: dal figlio al genitore anziano, dato che il lavoro di cura ricade ancora prevalentemente sulle donne. “Nonostante la loro presenza nel mondo del lavoro sia migliorata rispetto al passato - analizza ancora Calamai - in Italia gli esempi positivi su azioni per sanare il *gender gap* in sanità sono ancora a macchia di leopardo. Eppure le donne sono spesso superiori di numero rispetto agli uomini anche nelle università e si laureano prima”.

Per tutte queste ragioni, per “colmare i limiti che restano consistenti sulla dimensione economica e di carriera, dunque presenza delle donne in questi settori ed enormi divari stipendiali, un anno e mezzo fa è nata la *community* - racconta Calamai - che ha visto subito un'adesione importante passando subito da 200 a 1.300 persone a livello nazionale”. Le progettualità, portate avanti in maniera innovativa, hanno al centro “il pensiero al femminile che si deve manifestare in tutta la sua dimensione e, soprattutto, deve contribuire in modo importante al

progresso del paese, perché se in un paese si ragiona a metà e non si prende in considerazione l'altra metà della popolazione non si può progredire”, chiarisce la coordinatrice.

► Agenti di cambiamento

Alla convention la *community* ha invitato non solo le donne che lavorano in sanità, ma anche diversi esponenti della politica locale e nazionale per promuovere il confronto. Tra questi, la ministra del governo uscente per le Pari Opportunità **Elena Bonetti**: “Abbiamo visto quanto le donne siano una risorsa straordinaria in questo settore. Durante la pandemia sono state protagoniste resilienti e sempre di più siamo chiamati a riconoscere la necessità anche in questo settore di un protagonismo, una *leadership* delle donne, superando quegli ostacoli che purtroppo e per troppo tempo hanno impedito alle donne di esprimere pienamente il potenziale in tutti i contesti della nostra società. La prima strategia nazionale per la parità di genere inserisce azioni specifiche non solo nella tutela della salute femminile, per esempio con la medicina di genere, ma anche riconoscendo che le donne devono sempre di più interpretare il ruolo di agenti di cambiamento in questo settore”.