



Tavolo n° 6

Il ruolo della donna nella valorizzazione e potenziamento della Ricerca Biomedica del SSN

1. CRITICITÀ

1. **Sistema di istruzione/formazione.** L'orientamento alle donne fin dai primi anni del sistema scolastico alle materie scientifiche è importantissimo. La presenza delle donne nelle lauree STEM è ancora troppo limitata, e in un settore, come quello biomedico in cui vi è sempre più convergenza tra medicina e discipline matematiche e ingegneristiche questo è un grande punto di attenzione che va affrontato oggi per poter avere tra qualche anno un numero maggiore di donne laureate STEM che possono partecipare a tutte le attività della ricerca biomedica
2. **Sistema di welfare** non adeguato a incentivare la presenza delle donne nei percorsi di carriera delle donne nell'ambito della ricerca biomedica. I contratti di lavoro precari, tipici del mondo della ricerca in Italia, hanno un impatto importante sulla scelta delle donne di restare nel mondo della ricerca e sulle opportunità di ricoprire ruoli apicali. Vanno migliorati gli **interventi a supporto della genitorialità**, con un impatto maggiore sulle donne che nella maggior parte dei casi hanno il carico della famiglia
3. **Sistema della ricerca sottofinanziato e caratterizzato da carenze a livello organizzativo** (carenza di team dedicati alla ricerca) e regole che non incentivano e supportano i percorsi di crescita dei ricercatori, ancora più marcato sulle donne. Non sono previsti grant specifici per le donne e gli attuali criteri di valutazione dei ricercatori non prevedono incentivi per il periodo di genitorialità, penalizzando di fatto i genitori e in particolare le donne che decidono di avere una famiglia
4. Focus della ricerca biomedica poco focalizzato sul genere femminile. E' nota la diversa biologia della donna che non è stata ancora del tutto compresa e che necessita di un boost importante di studio. Occorre quindi dare un forte impulso alla **medicina di genere** di cui si parla molto negli ultimi anni.

2. OBIETTIVI & AZIONI OPERATIVE

- Attivare un piano di interventi che prevede azioni nell'ambito del Ministero della Ricerca e della Sanità, ma anche dell'Istruzione, del Lavoro e delle Politiche Sociali
- Rafforzare l'orientamento delle donne alle discipline STEM, sia nel sistema di istruzione superiore che nell'ambito universitario. Prevedere specifici **corsi di orientamento e borse di studio** a favore delle donne più meritevoli
- Incrementare le risorse finanziarie e umane dedicate alla Ricerca nell'ambito delle strutture del SSN
- Creare meccanismi di tutela e sostegno della genitorialità per i ricercatori. **Istituire dei grant specifici per il periodo di maternità/partenità, e stabilizzare il precariato.** Ministero Lavoro/Ricerca e Politiche Sociali.



Organizzazione

Koncept srl – via Giuseppe Tartini 5/b – 50144 Firenze

Email protagoniste@koncept.it | tel. 055 357223 | cell. 350 0378359

www.protagoniste.it | www.koncept.it

DONNE PROTAGONISTE IN SANITÀ



COMMUNITY

- Finanziare un progetto specifico per incentivare la Ricerca nella medicina di genere con l'individuazione di una rete di centri di ricerca/strutture universitarie che possano prendere parte al progetto.

Tavolo 6. Il ruolo della donna nella valorizzazione e potenziamento della ricerca biomedica del SSN (Gio 2 set 15:30/16:50)



miro



Organizzazione

Koncept srl – via Giuseppe Tartini 5/b – 50144 Firenze

Email protagoniste@koncept.it | tel. 055 357223 | cell. 350 0378359

www.protagoniste.it | www.koncept.it

DONNE PROTAGONISTE IN SANITÀ



COMMUNITY

Hanno partecipato al Tavolo n° 6:

Caterina Anechino
Daniela Bianco | Referente
Flavia Franconi
Laura Rasero | Referente
Valentina Solfrini
Branka Vujovic

Notes



Organizzazione

Koncept srl – via Giuseppe Tartini 5/b – 50144 Firenze

Email protagoniste@koncept.it | *tel.* 055 357223 | *cell.* 350 0378359

www.protagoniste.it | www.koncept.it



Tavolo n° 20 Una spinta in avanti verso la parità di genere

Uomini e donne non sono e non potranno mai essere la stessa cosa, ma devono avere gli stessi diritti. I principali temi da tenere in considerazione in tema di parità di genere sono:

- Partecipazione e opportunità economiche
- Istruzione
- Salute e sopravvivenza
- Empowerment politico

1. CRITICITÀ

- Si rileva un problema culturale di fondo sia per l'uso errato del linguaggio (si tende ad utilizzare sempre il genere maschile), sia per l'educazione familiare, scolastica e universitaria che mettono le donne quasi sempre in una posizione di inferiorità. Questo porta ad un carico di lavoro sempre più gravoso per le donne, che devono occuparsi anche della cura della famiglia, dei genitori, a discapito della carriera lavorativa (ricorso al part time, all'istituto dell'aspettativa)
- Tra le donne si osserva una forte attitudine a non fare rete, a non avere dei mentor al femminile che, quando ci sono, generalmente tendono a non promuovere e sponsorizzare le altre donne
- Nel mondo del lavoro si riscontra una forte segregazione occupazionale di genere sia in senso verticale sia in senso orizzontale. Anche per quanto riguarda la retribuzione esiste una forte differenza di genere (soffitto e parete di cristallo). Inoltre alcune donne in posizione apicale sono costrette ad adeguarsi ai modelli maschili. Non rari i casi di mobbing, anche non francamente manifesto.

2. OBIETTIVI

- Attivare un vero cambiamento culturale di pensiero ed attitudine.
- E' necessario incentivare l'autodeterminazione delle donne e la solidarietà tra le donne (questo obiettivo è strettamente collegato all'obiettivo precedente).
- Incentivare il reclutamento e la premialità sul lavoro basati sul merito, le stesse opportunità per tutti, la tutela della alternanza tempo libero - lavoro.

3. AZIONI OPERATIVE

- Smettere di definirci al maschile, promuovere la formazione scolastica e universitaria per aiutare la donna ad abbattere i pregiudizi, promuovere eventi formativi/ricerche basati



Organizzazione

Koncept srl – via Giuseppe Tartini 5/b – 50144 Firenze

Email protagoniste@koncept.it | tel. 055 357223 | cell. 350 0378359

www.protagoniste.it | www.koncept.it

DONNE PROTAGONISTE IN SANITÀ



COMMUNITY

sulla medicina di genere (da inserire anche nel curriculum vitae), organizzare corsi sulla parità di genere.

- Fare rete di tutte le iniziative e cominciare a lavorare insieme, partecipare a convegni in qualità di relatore/moderatore solo se sono presenti altre donne.
- Incentivare la costruzione di asili nido aziendali, spazi per l'allattamento, tempo-pieno nelle scuole, servizi per i soggetti fragili, paternità maschile, flessibilità degli orari di lavoro. Incrementare la trasparenza (pubblicazione di statistiche, ad esempio, sulla distribuzione della forza lavoro per genere nelle varie categorie occupazionali e nei diversi livelli della gerarchia aziendale, sui livelli salariali di dipendenti maschi e femmine).

Tavolo 20. Una spinta in avanti verso la parità di genere Gio 9 set 14:00/15:20



miro



Organizzazione

Koncept srl – via Giuseppe Tartini 5/b – 50144 Firenze

Email protagoniste@koncept.it | tel. 055 357223 | cell. 350 0378359

www.protagoniste.it | www.koncept.it

DONNE PROTAGONISTE IN SANITÀ



COMMUNITY

Con il contributo di *Beatrice Curci*:

1. CRITICITÀ

- **MONDO DEL LAVORO:** Partiamo dai dati che ci permettono di fotografare la situazione ed evidenziare le criticità: 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. Una femminilizzazione della professione medica che diventerà ancora più evidente nei prossimi cinque anni, quando, secondo le proiezioni, avverrà il 'sorpasso' vero e proprio, anche sul totale dei medici. Ma solo una su tre ricopre ruoli di vertice nella sanità, come direttrice di unità operativa o direttrice generale (dati Fnomceo). Anche nel resto del mondo la situazione è piuttosto simile: dei circa 43 milioni di persone che lavorano nel settore sanitario, oltre il 70% sono donne, ma queste ricoprono solo il 35 per cento dei ruoli manageriali (Report sul Global Gender Gap del World Economic Forum). A penalizzare le donne nella crescita di carriera (sfondare il cosiddetto Soffitto di Cristallo) sono prevalentemente ostacoli di ordine culturale e sociale, difficoltà a conciliare vita lavorativa e familiare, limiti nell'accesso a network di influenza e mancanza di modelli femminili a cui ispirarsi. La nostra società, le strutture, l'organizzazione del lavoro, sono ancora pesantemente pensati e costruiti su modelli maschili.
- **GENDER PAY GAP** (differenza tra la retribuzione di uomini e donne a parità di ruolo e di mansione) Il tema del divario retributivo di genere continua inesorabilmente a tenere banco nel nostro Paese. Non importa quanti anni passino, quanta sensibilizzazione venga fatta o quanto si cerchi di arginare il problema: la realtà mostra che, ancora oggi, le donne sul posto di lavoro non ricevono un trattamento equo rispetto agli uomini. Il Global Gender Report pone l'Italia anche quest'anno in una posizione tutt'altro che rosea, al 63° posto su 156 Paesi globalmente. Le donne lavoratrici nell'UE guadagnano in media il 14% in meno all'ora rispetto agli uomini. Nel nostro Paese la differenza in busta paga fra uomo e donna è del 23,7%
- **CAREGIVER FAMILIARE** - A differenza di quanto invece accade in altri Paesi europei, nel nostro Paese la figura del caregiver familiare non è né riconosciuta, né in alcun modo tutelata. Questo rivela in modo inequivocabile quanto anch'esso sia invisibile, dato per scontato, e considerato irrilevante. Tutto ciò, va sottolineato, penalizza in modo particolare le donne, visto che ancora oggi la stragrande maggioranza di coloro che prestano assistenza informale è di genere femminile. Le donne sono il 65% dei caregiver familiari in un'età compresa tra i 45 e i 55 anni. Svolgono anche un lavoro fuori casa, ma nel 60% dei casi sono costrette ad abbandonarlo per potersi dedicare a tempo pieno alla cura dei familiari.
- **LINGUAGGIO:** l'uomo è stato il parametro intorno a cui si è organizzato l'universo linguistico. l'individuo maschile come base della narrazione di ogni vicenda umana. Mentre c'è sempre più bisogno di porre il problema di un adeguamento di lessico e linguaggio della comunicazione alla presenza della donna nella società. E' un problema di mentalità e di cultura che si spinge e si deve spingere fino all'utilizzo linguistico. La giusta spinta per una politica culturale di genere che favorisca la parità tra uomo e donna deve avere la forza di creare parole nuove per sottolineare proprio quella parità di genere che deve essere un obiettivo del mondo del lavoro. In molti casi sono proprio le donne che ricoprono cariche



Organizzazione

Koncept srl – via Giuseppe Tartini 5/b – 50144 Firenze

Email protagoniste@koncept.it | tel. 055 357223 | cell. 350 0378359

www.protagoniste.it | www.koncept.it

DONNE PROTAGONISTE IN SANITÀ



COMMUNITY

tradizionalmente maschili a non volere l'appellativo declinato al femminile. La convinzione che l'adozione al maschile di una qualifica professionale sia una conquista femminista è un errore che sorprende. Significa esattamente l'opposto, ovvero ritenere che una collocazione professionale sia importante solo se qualificata al maschile, quasi non riconoscendo ruolo ed autorità al genere femminile. Anche questo è un serio problema nel raggiungimento della parità di genere: è con le parole e il loro uso che conosciamo e diamo forma al mondo esterno e interiore. "Il linguaggio ci parla e ci racconta chi siamo in termini d'identità e percezione del sé".

2. OBIETTIVI

- Lavorare per intervenire sull'organizzazione del lavoro, che deve permettere a tutti di conciliare la vita privata e familiare con quella professionale. E sul piano sociale, incrementando i servizi alla persona, le misure a sostegno della famiglia e i fondi per le politiche sociali. Occorre un cambio di passo perché non ricada soltanto sulla donna la gestione della famiglia e dei più fragili, ma tale responsabilità sia condivisa a livello familiare e sociale: la parità di genere passa anche da questa via. E passa da questa via la possibilità per le professioniste di dedicarsi alla carriera senza dover sacrificare la vita privata e gli affetti, che sono diritto fondamentale sancito dall'Unione europea. In questo senso potrebbero essere utilizzati i fondi che l'Ue mette a disposizione per colmare il Gender Gap e quelli dedicati alla parità di genere del Recovery Plan. Per quanto riguarda in maniera specifica le donne medico, è necessario che anche i sistemi organizzativi si confrontino con questa nuova realtà di una professione principalmente al femminile, soprattutto nelle fasce di età più giovani, e vi si adeguino. Occorre, ad esempio, che si modifichino i contratti, introducendo modalità flessibili di impiego.
- Linguaggio: conoscere le linee guida per imparare e divulgare un corretto uso del linguaggio di genere
(https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/documents/20143/1742359/Linee_guida_linguaggio_genero_2020.pdf/0327598d-9607-4929-ceae-a3760b081ab4)

3. AZIONI OPERATIVE

- Gender pay gap: lavorare in senso "lobbistico perché il DDL (Disegno di legge), approvato il 23 giugno di quest'anno in Commissione lavoro, sulla parità salariale che intanto rappresenta un primo passo verso una nuova legge sulla parità dei sessi, abbia un iter veloce per la definitiva approvazione parlamentare. Soggetti da coinvolgere: Governo, Parlamento, Parlamento Europeo
- Caregiver familiare: lavorare per il riconoscimento della figura perché oggi il lavoro di cura informale (quello svolto gratuitamente) non produce reddito, fa però risparmiare molti soldi alle famiglie e alla collettività. Tra novembre 2015 e marzo 2016, sono stati presentati due Disegni di Legge e due Proposte di Legge, rispettivamente al Senato della Repubblica e alla Camera dei Deputati, finalizzati, almeno nell'enunciato, al riconoscimento di questa figura. Bisogna anche qui incidere a livello parlamentare per riconoscere e tutelare questa figura che è prevalentemente donna.



Organizzazione

Koncept srl – via Giuseppe Tartini 5/b – 50144 Firenze

Email protagoniste@koncept.it | tel. 055 357223 | cell. 350 0378359

www.protagoniste.it | www.koncept.it

DONNE PROTAGONISTE IN SANITÀ



COMMUNITY

Hanno partecipato al Tavolo n° 20:

Anna Maria Celesti | *Referente*
Beatrice Curci | *Referente*
Dilva Drago
Elisa Fornasini
Barbara Lasagna
Barbara Marini
Margherita Neri
Ilaria Panzini | *Referente*
Daniela Pavan

Notes



Organizzazione
Koncept srl – via Giuseppe Tartini 5/b – 50144 Firenze
Email protagoniste@koncept.it | tel. 055 357223 | cell. 350 0378359
www.protagoniste.it | www.koncept.it



Tavolo n° 25

La Medicina di Genere: una rivoluzione culturale.

Implicazioni per i curricula formativi accademici

1. CRITICITÀ

- La formazione: in particolare sia quella in campo prettamente universitario che post-universitario. Nella fattispecie viene precisato come poche siano le Università che hanno adempiuto a quanto previsto nel costruito legislativo, e soprattutto come poche siano le Università che abbiano dato voce all'aspetto di genere nei diversi articolati modulari da parte dei docenti universitari. Ciò vale sia per il corso di laurea di medicina che dei corsi di laurea delle professioni sanitarie. Inoltre, viene evidenziata l'assenza di tali aspetti formativi anche nei corsi specialistici di formazione accreditati sia in ambito clinico che chirurgico
- L'assenza di dati scientifici all'interno della letteratura tali da poter cogliere differenze di genere nei vari campi applicativi. Infatti, sono assenti studi epidemiologici, studi sperimentali in cui il genere sia bias previsto. In questo modo il "genere" non appare come elemento di differenziazione scientifica in moltissimi lavori non concedendo dati sufficienti per poter realizzare linee guida o raccomandazione cliniche su specifici campi applicativi della medicina
- L'assenza di studi sperimentali differenziati per sesso e per genere (oltre che per età in modo speculare) che possa permettere sia una traduzione in termini di farmacovigilanza adeguata che di realizzazione di prevenzione specifica. In altre parole, lo studio delle patologie rivolto sempre al neutro maschile, ha imposto atteggiamenti di tipo pratico nel campo della strumentazione o della protesizzazione con specifiche inadatte rispetto al sesso e genere, creando non poche diseguaglianze in termini di adattamento e di prognosi, nonché ambientale e sociali

2. OBIETTIVI

- Procedere con una rivoluzione culturale "silenziosa ed inesorabile" all'interno delle Università e degli ordini professionali per poter realizzare comportamenti tecnici specifici e soprattutto per poter modificare bibliografia di studio per i professionisti medici e non medici



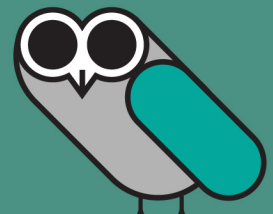
Organizzazione

Koncept srl – via Giuseppe Tartini 5/b – 50144 Firenze

Email protagoniste@koncept.it | tel. 055 357223 | cell. 350 0378359

www.protagoniste.it | www.koncept.it

DONNE PROTAGONISTE IN SANITÀ



COMMUNITY

- Procedere con indicazione di approccio metodologico sesso e genere specifico, in modo da permettere adeguata formazione, ricerca e assistenza sicure e attinenti al paziente, e non solo alla patologia in modo acritico ed aspecifico
- Adeguata sollecitazione ai CUG per una presa di coscienza nel modo del lavoro per quanto riguarda aspetti di discriminazione

3. AZIONI OPERATIVE

- Procedere con formazione adeguata introducendo lo studio della medicina di genere in tutte le schede annuali dei corsi di laurea ed anche nei tirocini di formazione, coinvolgendo i corsi di laurea di medicina e delle altre figure professionali sanitarie, corsi di specializzazione corsi di preparazione dei medici di medicina generale e di formazione post laurea, ma soprattutto coinvolgendo gli Ordini provinciali e nazionali delle figure sanitarie. In tal modo si spera di poter adempiere alla rivoluzione formativa di insegnare ai professionisti medici e non medici come formulare le domande giuste da somministrare al paziente giusto rispetto ai segni e sintomi mostrati
- Procedere ad un coordinamento delle tante iniziative promosse sotto l'egidia della medicina di genere ed operare una sorta di mappatura delle diverse iniziative proprio per aumentare la massa critica, ma soprattutto di avanzare nella operatività
- Progetto di stratificazione delle persone che accedono al pronto soccorso per patologie cardiache per fattori di rischio sesso e genere relati. Tale progetto avanzato dalla collega cardiologa trova subito cittadinanza tra le partecipanti al tavolo con lo specifico intento di poter utilizzare proprio questo strumento di collegamento in "Donne protagoniste in sanità" per avanzare richiesta di partecipazione a colleghe disponibili, al fine di partire operativamente anche con un progetto multicentrico
- Progetto di studio delle dermatiti atopiche, prendendo come variabile del progetto già in animo da parte della collega dermatologa sempre in ottica di sesso e genere in merito alla diversa espressività rispetto alle diverse patogenesi
- Progetto di tradurre tali prospettive scientifiche in ambito tecnico medico legale di tipo assicurativo sociale sia per quanto riguarda la revisione tabellare dell'invalidità civile che delle manifestazioni tabellari INAIL sia per infortuni che per le malattie professionali.



Organizzazione

Koncept srl – via Giuseppe Tartini 5/b – 50144 Firenze

Email protagoniste@koncept.it | tel. 055 357223 | cell. 350 0378359

www.protagoniste.it | www.koncept.it

DONNE PROTAGONISTE IN SANITÀ



COMMUNITY

Tavolo 25. La medicina di genere (Ven 10 set 17:00/18:20)



miro



Organizzazione

Koncept srl – via Giuseppe Tartini 5/b – 50144 Firenze

Email protagoniste@koncept.it | tel. 055 357223 | cell. 350 0378359

www.protagoniste.it | www.koncept.it

DONNE PROTAGONISTE IN SANITÀ



COMMUNITY

Hanno partecipato al Tavolo n° 25:

Flavia Franconi | *Referente*
Rosa Maria Gaudio | *Referente*
Maria Grazia Maestrelli
Teresa Materazzo
Daniela Pavan
Alessandra Scarabello
Fulvia Signani

Notes

