



Azienda  
Ospedaliero  
Universitaria  
Careggi

IL PENSIERO FEMMINILE PER IL FUTURO  
DELLA SANITA'.  
Un percorso dall'oggi al domani



# Bilancio di genere nella A.U.O. di Careggi

Auditorium Ospedale S.M. Annunziata, Bagno a Ripoli - 2Marzo 2024

PAOLA D'ONOFRIO





Azienda  
Ospedaliero  
Universitaria  
Careggi

IL PENSIERO FEMMINILE PER IL FUTURO  
DELLA SANITA'.  
Un percorso dall'oggi al domani



**Non si governa né si gestisce ciò che non si vede.  
Ciò che non si vede semplicemente accade.**

Negli ultimi anni le aziende hanno sviluppato sofisticati sistemi informativi e piattaforme di reportistica dove poter rintracciare migliaia di dati, elaborati, confezionati e presentati in modo da soddisfare tutti i **fabbisogni informativi** noti.

Ma questa ricchezza conoscitiva, pur ampliando i nostri orizzonti e la nostra consapevolezza sui processi ed i loro esiti, non è ancora, da sola, **visione**.

Auditorium Ospedale S.M. Annunziata, Bagno a Ripoli - 2Marzo 2024

PAOLA D'ONOFRIO





## Occorre altro!

occorre un'intenzione, una curiosità indagatoria specifica che può essere solo frutto di un'attenzione; quando l'attenzione si focalizza sulle **persone**, siano queste pazienti o dipendenti di una organizzazione, allora **tutti i tratti caratteristici che possono aiutare a leggere e interpretare i fenomeni diventano rilevanti** e dunque **emergono**.

**Attenzione al genere**, come fattore determinante per l'inquadramento diagnostico nel paziente, ma anche come chiave di percezione dei bisogni delle persone che lavorano nell'azienda.

Se da sola, questa nuova dimensione informativa è già in grado di offrire nuovi spunti di conoscenza fondamentali, quello che davvero può fare la differenza è il poter **mettere questa conoscenza a servizio delle scelte**, siano esse di ambito clinico o di gestione del personale, comunque rivolte a rendere funzionale questo ulteriore tassello in un'ottica di **orientamento al benessere**.





Il 2023 (Prov.341/2023) ha rappresentato per l'Azienda l'inizio di un percorso improntato al:

- **gender auditing**: raccolta e condivisione dei dati relativi alla propria realtà quali indicatori per la valutazione ed il controllo della istituzionalizzazione della parità di genere, anche nelle politiche, programmi, progetti e/o fornitura di servizi, strutture;
- **gender targeting**: attuazione di progetti “acceleratori” nella definizione e nel raggiungimento di obiettivi finalizzati a promuovere la parità di genere;
- **gender mainstreaming**: analisi delle cause di disparità ed identificazione delle strategie più adatte a combatterle.

il gender mainstreaming rappresenta il **vero punto di svolta**, sottoponendo all'analisi ed alla discussione i processi e l'assegnazione delle risorse e riconoscendone un impatto diretto e/o indiretto su ciascuno od entrambi i generi.





L'obiettivo che l'Azienda vuole perseguire è quello di determinare un **cambiamento culturale sostanziale** ed auspicato, **misurabile e verificabile** nel corso degli anni. Il mainstreaming di genere mostra, inoltre, come **le donne e gli uomini non costituiscano un gruppo omogeneo**. Oltre al genere, occorre infatti tenere presente gli orientamenti religiosi, l'origine etnica, l'istruzione, le abilità, la disabilità, l'orientamento sessuale, la classe sociale, ecc., elementi che contribuiscono a rafforzare oppure a dare vita ad ulteriori disparità.

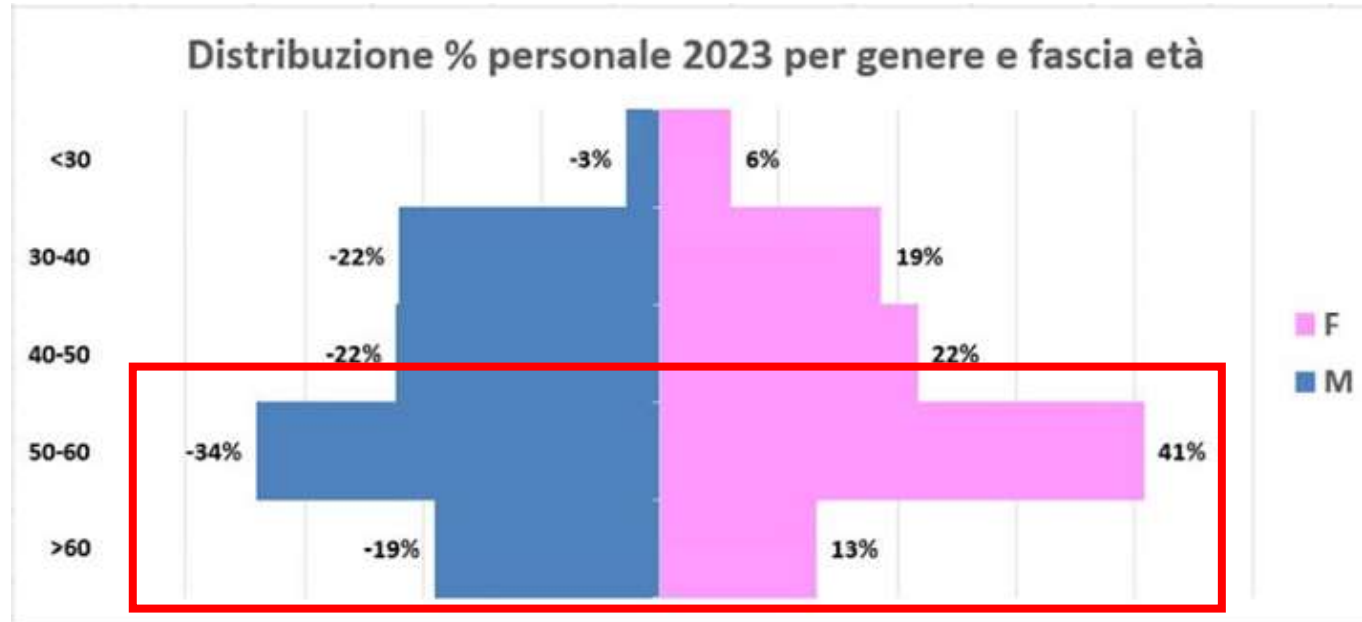
BILANCIO DI GENERE COME STRUMENTO DI **GESTIONE** ATTO AD INDIRIZZARE GLI INTERVENTI E LA **PIANIFICAZIONE STRATEGICA** AL SUO INTERNO ED AL CONTEMPO VERSO L'ESTERNO, ATTRAVERSO L'ANALISI DEI FABBISOGNI NON SOLO DEI PROPRI DIPENDENTI MA DI TUTTA LA POPOLAZIONE CHE A VARIO TITOLO ENTRA IN RELAZIONE CON L'AZIENDA





Azienda  
Ospedaliera  
Universitaria  
Careggi

IL PENSIERO FEMMINILE PER IL FUTURO  
DELLA SANITA'.  
Un percorso dall'oggi al domani



PAOLA D'ONOFRIO

Auditorium Ospedale S.M. Annunziata, Bagno a Ripoli - 2Marzo 2024





- forbice nel 2022 che ha finalmente rovesciato la composizione percentuale fra under 40 e 40-50 a favore dei più giovani
- crescita sostenuta costante e progressiva della quota di over 50 (e 60)





Azienda  
Ospedaliero  
Universitaria  
Careggi

IL PENSIERO FEMMINILE PER IL FUTURO  
DELLA SANITA'.  
Un percorso dall'oggi al domani



Gli anni pandemici avevano finalmente invertito anche bruscamente un trend di progressivo invecchiamento del personale, ma il nuovo freno alle assunzioni reintrodotta nel 2022 e nel 2023 rischia di **riportarci velocemente al tetto di anzianità conosciuto a fine 2019**, quando eravamo ai minimi storici di persone a disposizione a seguito di un decennio di continue riduzioni. In ogni caso, la valutazione di sintesi del decennio osservato si traduce in un incremento dell'età media che da 48,5 passa a 49,2.

Auditorium Ospedale S.M. Annunziata, Bagno a Ripoli - 2Marzo 2024

PAOLA D'ONOFRIO





Azienda  
Ospedaliero  
Universitaria  
Careggi

IL PENSIERO FEMMINILE PER IL FUTURO  
DELLA SANITA'.  
Un percorso dall'oggi al domani



## RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è uno degli istituti contrattuali che consentono una migliore conciliazione vita lavoro. È stato dunque interessante indagare l'entità assoluta dell'accesso a questo istituto e le caratteristiche di genere e di età delle risorse che vi fanno ricorso. **Il tasso complessivo di accesso al tempo parziale è rimasto piuttosto stabile negli anni e poco al di sotto del 5%, che in valore assoluto corrisponde ad una media di 255 risorse nel periodo.** Non si può dire invece che il ricorso a questo istituto di conciliazione vita lavoro sia preso in considerazione nella stessa misura da entrambi i generi.

Se i tassi di accesso del genere femminile si attestano mediamente nel periodo poco sotto il **6%**, quelli maschili arrivano a stento ad un misero **1%**. Questo significa che, in termini relativi, per ogni uomo che richiede oggi di accedere al tempo parziale ci sono 6 donne che manifestano la stessa esigenza.

Auditorium Ospedale S.M. Annunziata, Bagno a Ripoli - 2Marzo 2024

PAOLA D'ONOFRIO

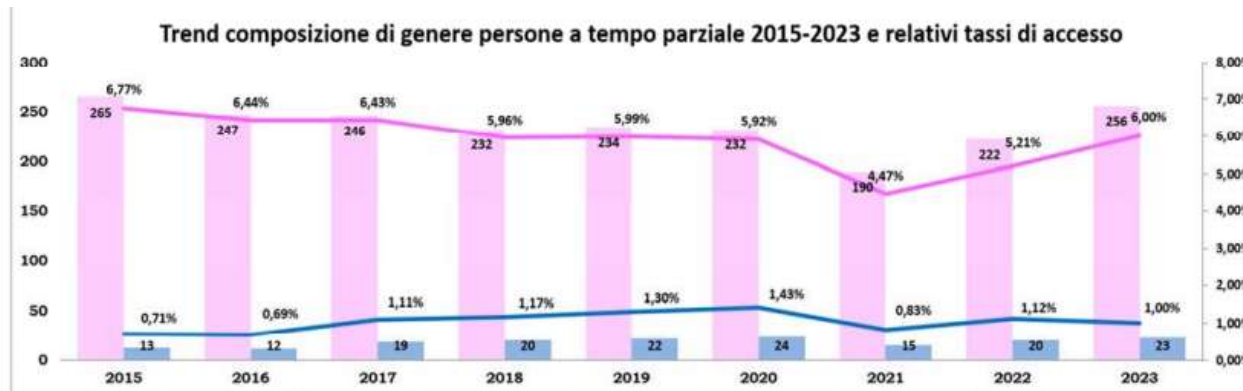




## ASSENZE PER ASSISTENZA

il carico assistenziale in ambito familiare è largamente sostenuto dalle donne e questo è tanto più vero quanto gli scenari del contesto di riferimento si fanno più critici: basti guardare al massimo divario di genere che si osserva proprio nel 2020, con l'avvio della fase pandemica.

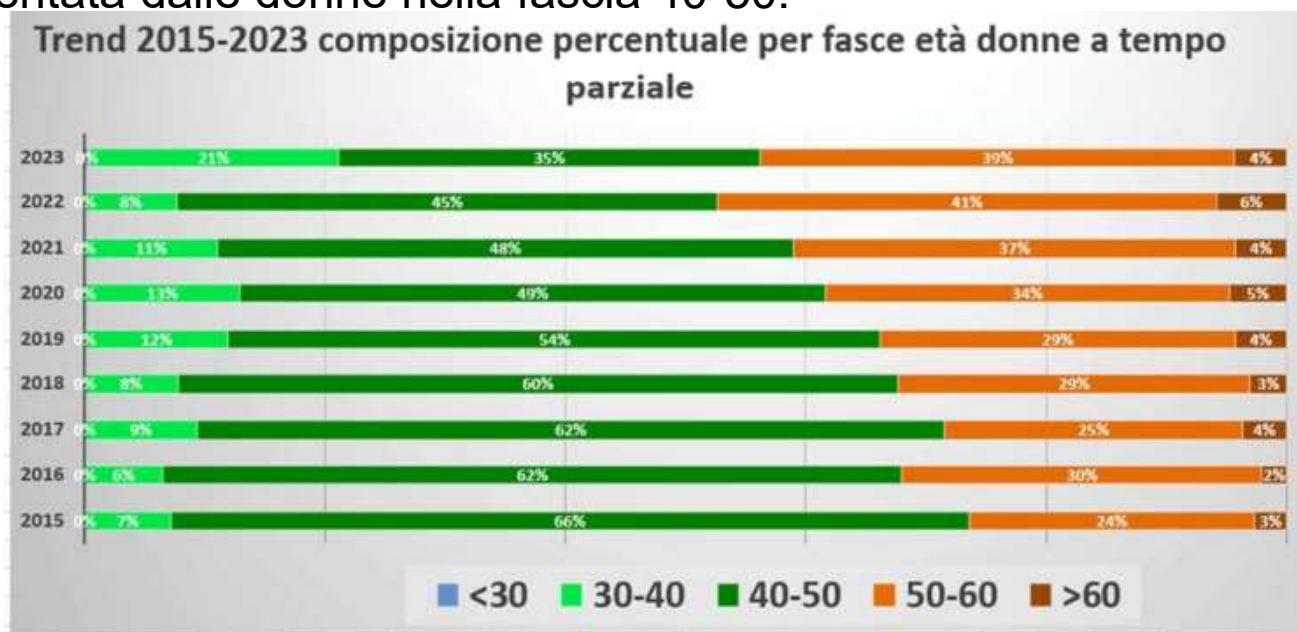
In sostanza, se le assenze sul lavoro motivate da esigenze di assistenza a familiari possono rappresentare un buon proxy della situazione reale, il carico familiare che grava sulle donne risulta essere da 2 a 3 volte quello che grava sugli uomini, anche a parità di contesto lavorativo e di tutele possibili.





## ASSENZE PER ASSISTENZA

Molto interessante invece dal punto di vista sociologico osservare come è cambiata negli anni la composizione in termini di età da parte del genere femminile a questo istituto. Il cambiamento più evidente è una distribuzione molto più equa del ricorso a questo istituto da parte delle donne di ogni fascia di età, mentre nel 2015 la netta prevalenza, pari a poco meno del 70%, era rappresentata dalle donne nella fascia 40-50.

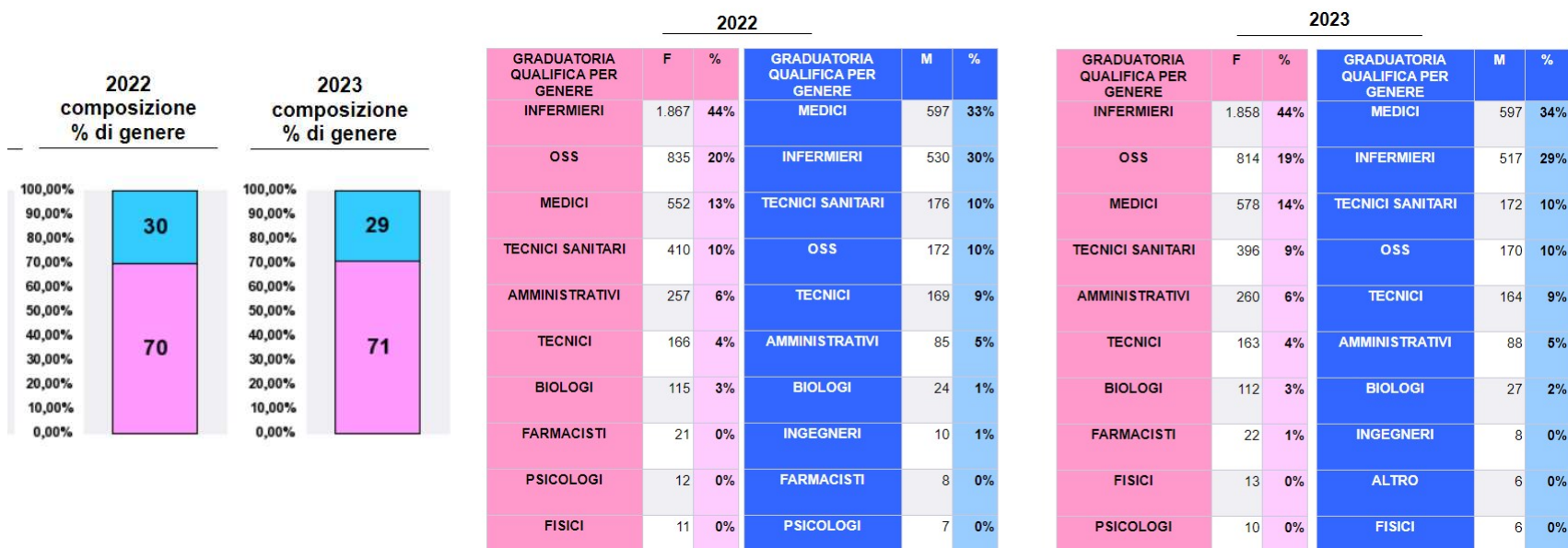


Auditorium Ospedale S.M. Annunziata, Bagno a Ripoli - 2Marzo 2024



## QUALIFICA

L'analisi del personale per qualifica e genere ci consente di evidenziare ancor meglio il fenomeno della **disomogeneità nella distribuzione della popolazione femminile all'interno delle categorie di riferimento** e questo può essere sintomatico di una minore accessibilità, ma magari anche di un minore orientamento di partenza delle donne verso certi profili, che, probabilmente per ragioni vere, ma anche presunte, sono suscettibili di maggiore difficoltà di conciliazione con le esigenze personali e familiari.



## INCARICHI

La presenza femminile si attesta infatti ai limiti del 17% sul livello dipartimentale, contro un 83% degli uomini e di poco sopra, al 21%, sul livello di struttura complessa, a fronte di un 79% del genere maschile. Anche in questi casi i segnali di cambiamento rispetto al 2015 ci sono, ma sono nell'ordine di **5 punti percentuali** che, per squilibri di questa portata, significa potenziali tempi di riallineamento davvero molto lunghi.

DISTRIBUZIONE INCARICHI 2022

GRADUATORIA INCARICHI PER GENERE	F	%	GRADUATORIA INCARICHI PER GENERE	M	%
INCARICO PROFESSIONALE	495	59%	INCARICO PROFESSIONALE	347	45%
INCARICO DI FUNZIONE	116	14%	INCARICO PROFESSIONALE DI ALTO LIVELLO	160	21%
INCARICO PROFESSIONALE DI ALTO LIVELLO	114	13%	ALTRO INCARICO	94	12%
ALTRO INCARICO	82	10%	DIREZIONE STRUTTURA COMPLESSA	84	11%
DIREZIONE STRUTTURA COMPLESSA	23	3%	INCARICO DI FUNZIONE	57	7%
INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE	11	1%	DIREZIONE AREA O DIPARTIMENTO	19	2%
DIREZIONE AREA O DIPARTIMENTO	4	0%	INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE	17	2%
TOTALE INCARICHI	845	100%	TOTALE INCARICHI	778	100%

DISTRIBUZIONE INCARICHI 2023

GRADUATORIA INCARICHI PER GENERE	F	%	GRADUATORIA INCARICHI PER GENERE	M	%
INCARICO PROFESSIONALE	522	57%	INCARICO PROFESSIONALE	361	46%
INCARICO DI FUNZIONE	154	17%	INCARICO PROFESSIONALE DI ALTO LIVELLO	145	18%
INCARICO PROFESSIONALE DI ALTO LIVELLO	110	12%	ALTRO INCARICO	92	12%
ALTRO INCARICO	88	10%	DIREZIONE STRUTTURA COMPLESSA	86	11%
DIREZIONE STRUTTURA COMPLESSA	23	3%	INCARICO DI FUNZIONE	73	9%
INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE	15	2%	DIREZIONE AREA O DIPARTIMENTO	20	3%
DIREZIONE AREA O DIPARTIMENTO	4	0%	INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE	15	2%
TOTALE INCARICHI	916	100%	TOTALE INCARICHI	792	100%



## GLASS CEILING INDEX

**GCI = % donne/% donne con posizioni apicali**

### GLASS CEILING INDEX (INDICE SOFFITTO DI CRISTALLO) PERSONALE MEDICO

#### TREND 2015-2023 PROPORZIONE DONNE NEL PERSONALE MEDICO

	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
<b>F</b>	401	38,30%	405	39,17%	434	40,52%	487	43,06%	510	45,17%	513	45,72%	558	47,49%	552	48,04%	578	49,19%
<b>M</b>	646	61,70%	629	60,83%	637	59,48%	644	56,94%	619	54,83%	609	54,28%	617	52,51%	597	51,96%	597	50,81%
<b>TOTALE</b>	1.047	100,00%	1.034	100,00%	1.071	100,00%	1.131	100,00%	1.129	100,00%	1.122	100,00%	1.175	100,00%	1.149	100,00%	1.175	100,00%

#### TREND 2015-2023 PROPORZIONE DONNE MEDICO CON INCARICHI DI STRUTTURA SEMPLICE E COMPLESSA

2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
15	12,50%	15	13,16%	16	13,56%	17	14,66%	20	17,24%	21	19,27%	23	20,18%	24	21,43%	25	22,52%
105	87,50%	99	86,84%	102	86,44%	99	85,34%	96	82,76%	88	80,73%	91	79,82%	88	78,57%	86	77,48%
120	100,00%	114	100,00%	118	100,00%	116	100,00%	116	100,00%	109	100,00%	114	100,00%	112	100,00%	111	100,00%
		<b>F</b>		<b>F</b>		<b>F</b>		<b>F</b>		<b>F</b>		<b>F</b>		<b>F</b>		<b>F</b>	
		<b>M</b>		<b>M</b>		<b>M</b>		<b>M</b>		<b>M</b>		<b>M</b>		<b>M</b>		<b>M</b>	
		<b>TOTALE</b>		<b>TOTALE</b>		<b>TOTALE</b>		<b>TOTALE</b>		<b>TOTALE</b>		<b>TOTALE</b>		<b>TOTALE</b>		<b>TOTALE</b>	





## GLASS CEILING INDEX



Crescita più sostenuta della composizione di donne nel personale con incarichi di vertice rispetto a quella nella popolazione medica generale.

Mentre infatti la proporzione femminile all'interno della categoria medica è cresciuta nel periodo di riferimento del 28,43%, la quota femminile del personale medico con incarichi di struttura è cresciuta di oltre l'80%.

Auditorium Ospedale S.M. Annunziata, Bagno a Ripoli - 2Marzo 2024

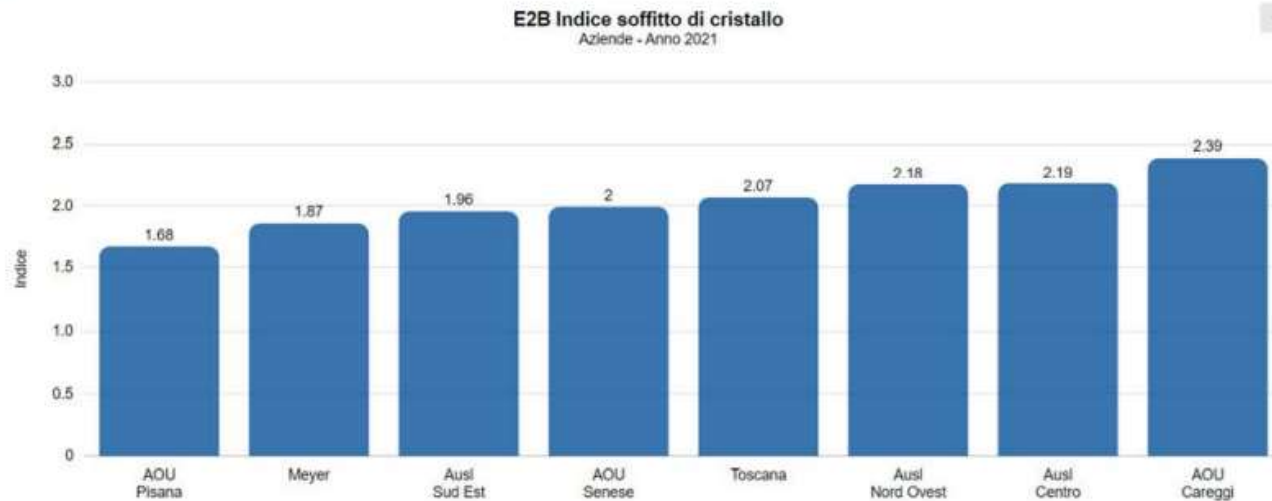




## GLASS CEILING INDEX

E2B Indice soffitto di cristallo

Valutazione Aziende



Non possiamo non osservare, peraltro, che il confronto regionale elaborato dal Laboratorio Mes, pur con un calcolo leggermente diverso del GCI che estende l'analisi anche alle altre figure dirigenziali e non solamente ai medici, ci assegna il peggior posizionamento nel 2021 in ambito regionale.

Auditorium Ospedale S.M. Annunziata, Bagno a Ripoli - 2Marzo 2024





Azienda  
Ospedaliero  
Universitaria  
Careggi

IL PENSIERO FEMMINILE PER IL FUTURO  
DELLA SANITA'.  
Un percorso dall'oggi al domani



## Global Gender Gap 2023:

All'attuale ritmo di progresso ci vorranno

131 anni per raggiungere la piena parità

162 anni per colmare il divario nell'emancipazione politica

169 anni per il divario nelle opportunità economiche

16 anni per il divario di genere nel livello di istruzione

**Il tempo per colmare il divario nel campo della salute rimane indefinito.**

Auditorium Ospedale S.M. Annunziata, Bagno a Ripoli - 2Marzo 2024

PAOLA D'ONOFRIO

