



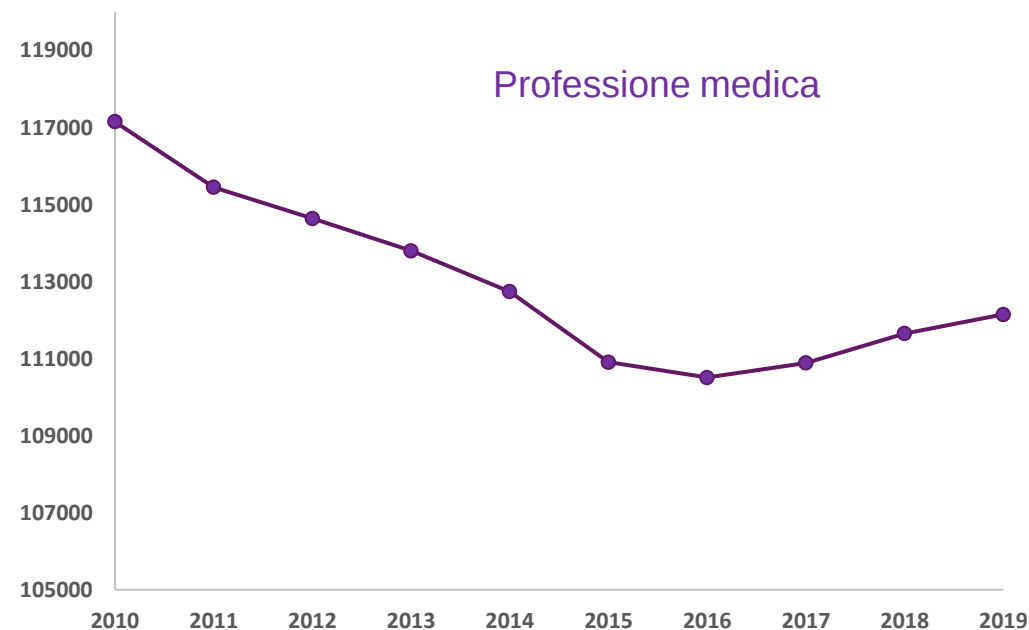
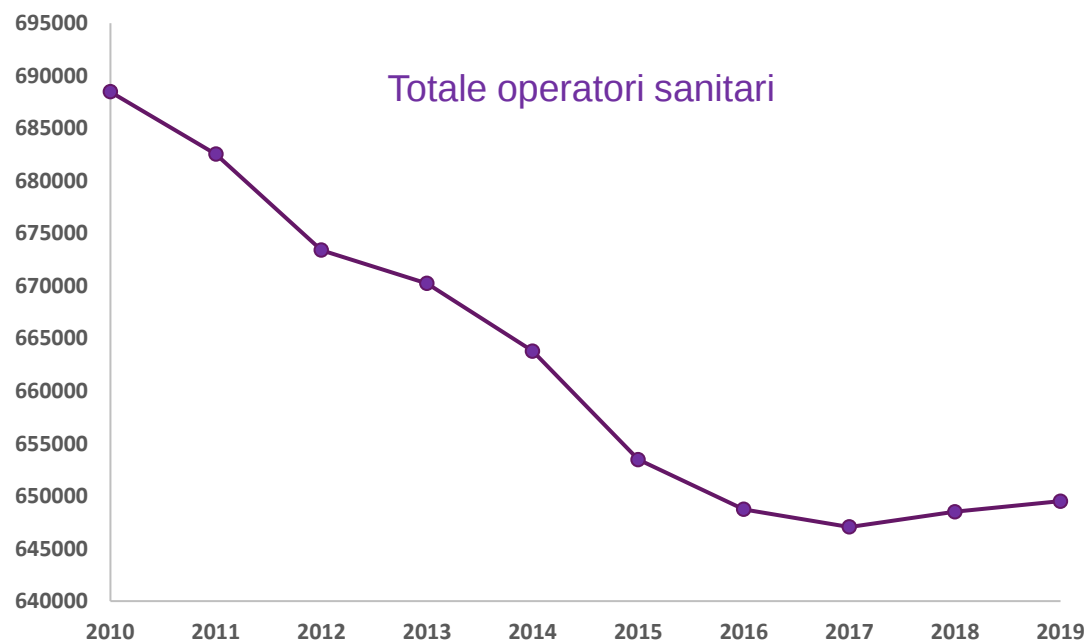
Tavola Rotonda «Lavoro in Sanità: Uguaglianza nella Diversità»

Gianni Rosas, Direttore Ufficio OIL per l'Italia e San Marino



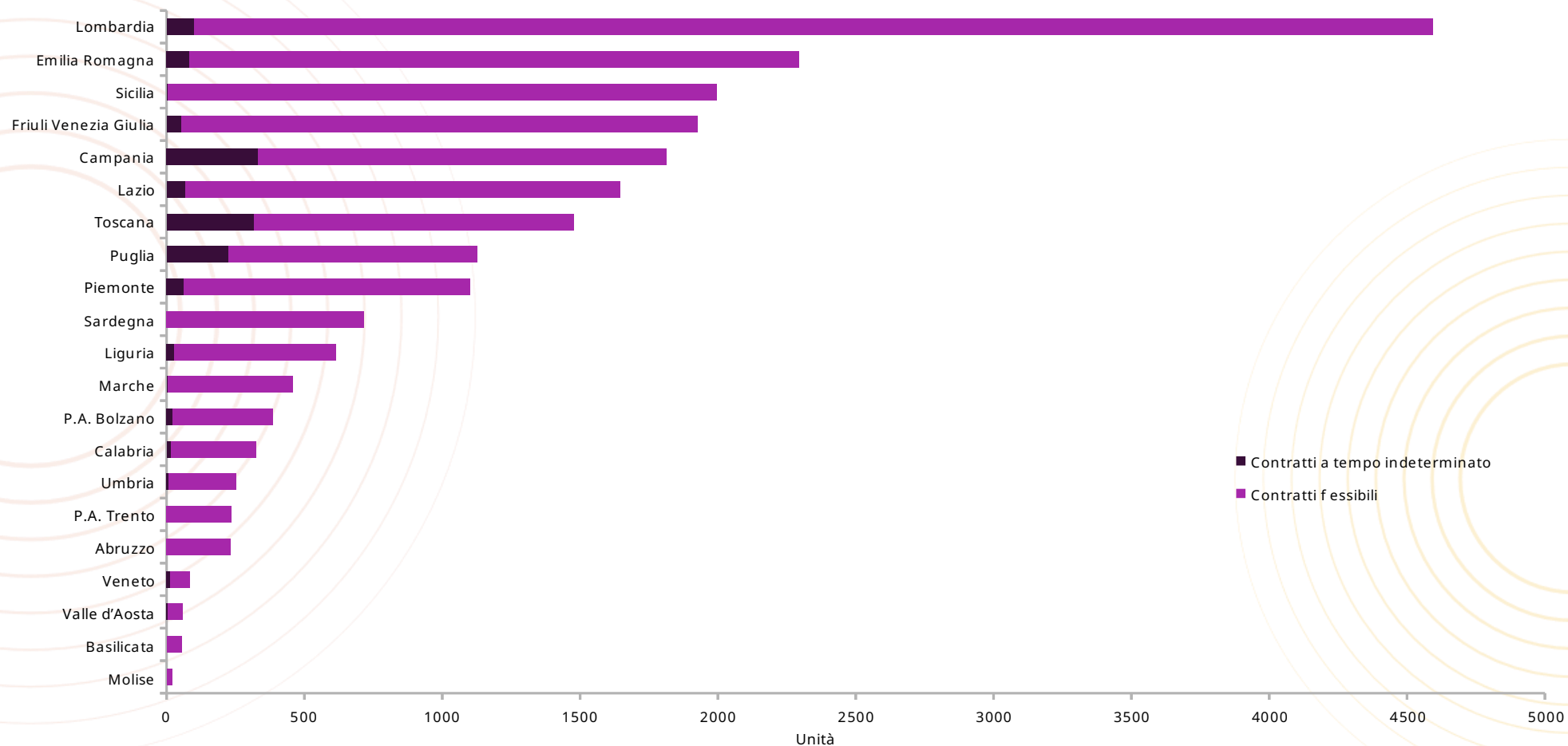
Tendenze occupazione operatori sanitari e medici Italia (2010 – 2019)

- Contrazione degli occupati del settore sanitario del 5,66% e del personale medico del 4,3% durante il periodo 2010-19. Per la professione medica ¼ delle cessazioni sostituite con contratti atipici (a termine e somministrazione)





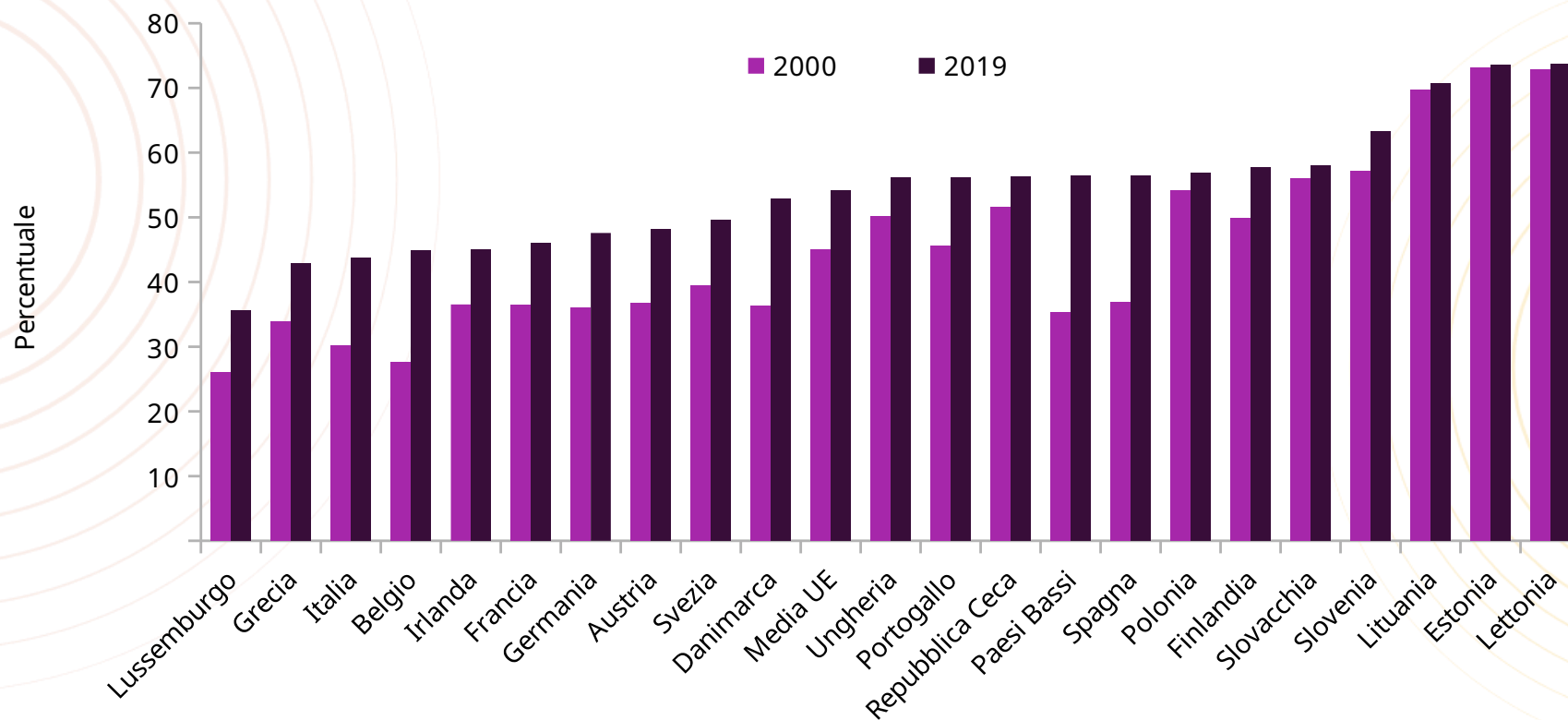
Tipo di contratto personale sanitario assunto durante emergenza Covid-19



Fonte: Elaborazione della Corte dei Conti su dati Ministero della Salute (maggio, 2021)

Percentuali donne sul totale dei medici in Italia e altri Paesi UE (2000-2019)

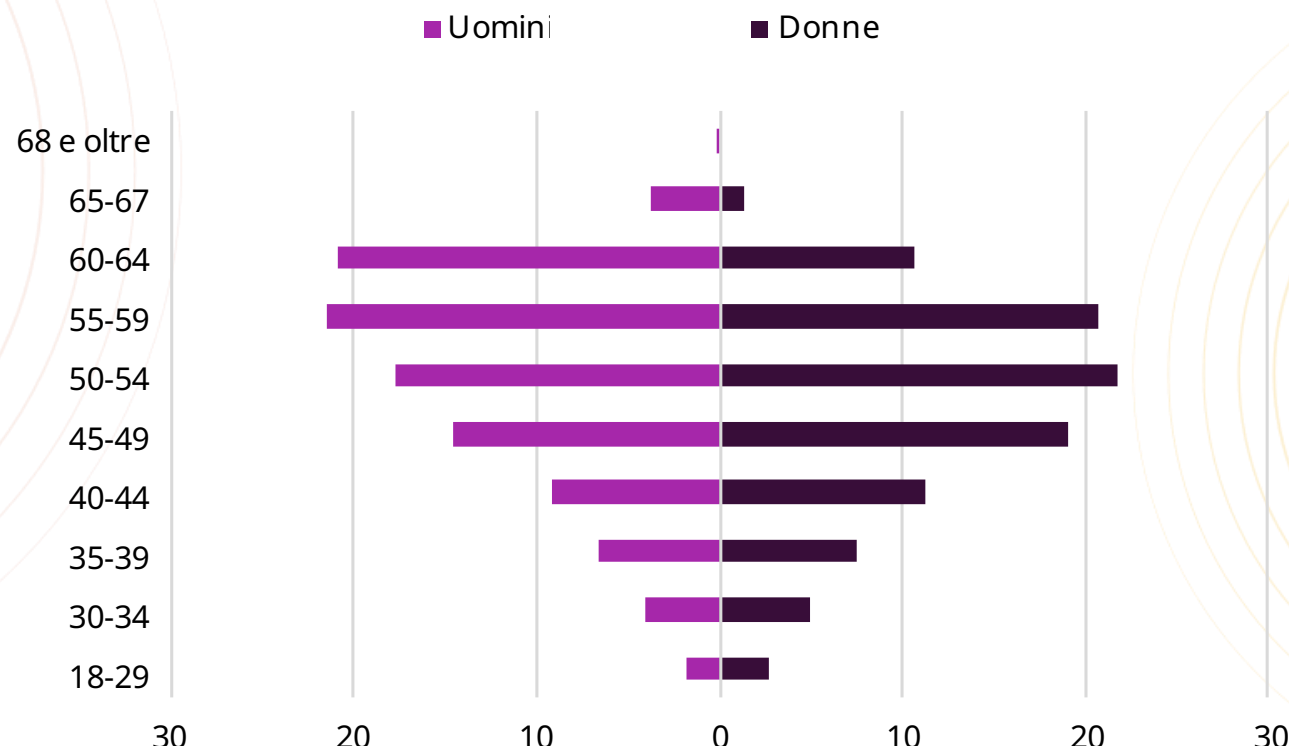
- Nell'ultimo decennio la percentuale di donne medico in Italia é passata dal 30% a quasi il 44% (54% media Paesi Ue nel 2019);
- Il 70% dei neolaureati in medicina in Italia sono donne.



Fonte: Elaborazione dati statistici OCSE sul settore della salute, 2021.

Occupazione nella sanità pubblica per classe d'età e sesso (2018)

- L'età media dei dipendenti a tempo indeterminato del SSN è 52,3 anni per gli uomini e a 49,9 anni per le donne
- Tra i dirigenti – medici e non – il 60,4% ha più di 55 anni e il 38% supera i 60 anni
- Nelle classi di età fino a 54 anni le donne sono più numerose degli uomini



Fonte: ISTAT, L'occupazione nella sanità pubblica, maggio 2020.



Convenzioni sui principi e diritti fondamentali del lavoro

- Convenzione sulla parità salariale (C100) e sulla discriminazione nell'impiego e nella professione (C111)
- Convenzioni abilitanti (che fanno accedere ad altri diritti) sulla libertà sindacale (C87) e sulla contrattazione collettiva (C98)

Convenzioni sulle condizioni di lavoro

- Una serie di convenzioni su diritti e condizioni di lavoro per l'uguaglianza (conciliazione vita-lavoro, protezione della maternità, part-time; violenza e molestie, salute e sicurezza sul lavoro, protezione e sicurezza sociale)

Soft law

- Codici di condotta, linee guida - p.e. OIL e OMS su SSL e incontri di internazionali di esperti/e per monitorare le condizioni di lavoro del personale sanitario



Indicatori "tradizionali":

- Salari (livelli, modalità di pagamento, parità di retribuzione)
- Orario di lavoro (limiti giornalieri e settimanali)
- Lavoro notturno e turnazioni (limiti di orario, salute e sicurezza, remunerazione)
- Congedo e riposo (settimanale, annuale e malattia)
- Tutela della maternità (congedo di maternità, salute e sicurezza, permessi e pause per l'allattamento)

Indicatori piu' recenti:

- Conciliazione lavoro-vita privata
- Precarietà del lavoro (contratti a tempo determinato, rischio di licenziamento);
- Intensità del lavoro
- Mancanza di autonomia/controllo
- Stress sul lavoro
- Violenza e molestie
- Accesso alla formazione
- Contrattazione collettiva e dialogo sociale



- I cambiamenti strutturali nella composizione della forza lavoro della professione medica (sesso, età, modalità di contrattazione) richiedono il rafforzamento degli strumenti e delle condizioni di lavoro che intercettano e promuovono la diversità
- Valorizzare la diversità non significa tutelare di più o di meno ma agire sulle differenze per promuovere l'equità e costruire un mondo di eguali
- Le politiche e la contrattazione collettiva svolgono un ruolo chiave nella promozione dell'equità delle condizioni di lavoro



Condizioni di lavoro - Uguaglianza nella diversità: Conciliazione lavoro e vita privata (1)

- La conciliazione lavoro-vita privata è in cima alle preoccupazioni di oltre un terzo dei medici italiani a prescindere dal genere
- Le donne medico hanno spesso un "doppio carico" di lavoro retribuito e di lavoro di cura non retribuito.
- Il 51 per cento delle dottoresse ha dichiarato che il lavoro di medico ha influenzato il numero di figli che ha scelto di avere o la scelta di non averne, contro il 18 per cento dei dottori
- Il lavoro a turni ha un impatto sulla capacità riproduttiva delle donne medico (ritardo di circa 1,5 anni del primo parto)



Orari di lavoro e congedo

- Quasi la metà delle donne medico (30% uomini) ha spesso difficoltà a gestire il lavoro e la vita privata a causa degli orari di lavoro
- Gestione dei tempi di lavoro e flessibilità oraria (flessibilità entrata/uscita, banca delle ore, accorpamento delle ore nel periodo dell'allattamento) spesso inapplicati
- Mancata sostituzione per lunghi congedi di maternità e/o parentali rendono il lavoro di equipe più complicato
- Difficoltà di accesso al part-time. Accesso solo in casi particolari

Misure per equa distribuzione lavoro di cura non retribuito, rafforzare il congedo parentale e la sua remunerazione, gestione tempi di lavoro e strutture sociali di supporto (il 90% delle strutture sanitarie è sfornito di asili e scuole per l'infanzia)



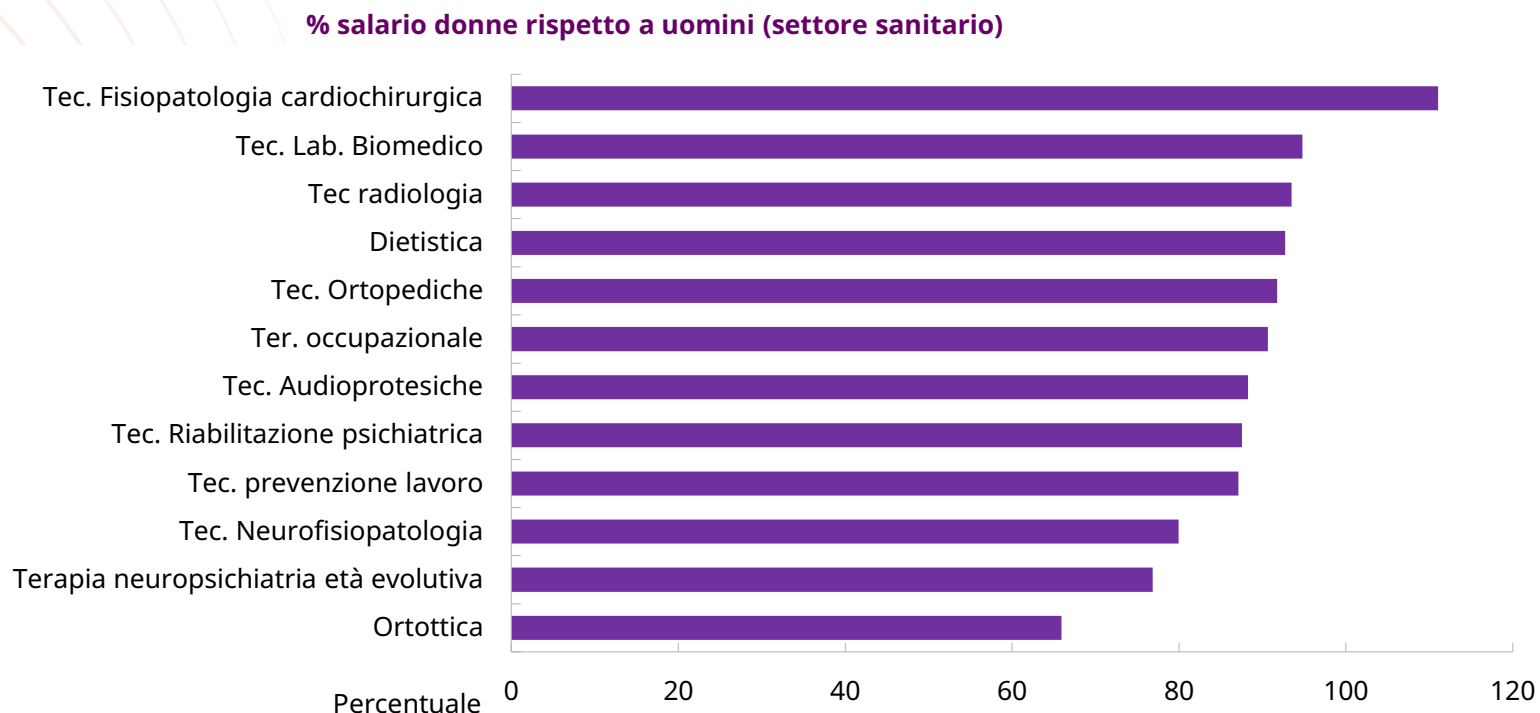
- **Segregazione orizzontale:** Aumento presenza femminile in professioni tradizionalmente maschili (p.e., neurochirurgia, cardiocirurgia) ma continuano ad esistere condizionamenti e/o pregiudizi di genere.
- **Segregazione verticale:** Gli uomini dominano i ruoli più alti nella gerarchia professionale. Il 44% delle donne si sente penalizzata nella progressione della carriera contro il 10% degli uomini. Esse rappresentano:
 - Il 32 per cento dei direttori di struttura semplice
 - Il 16 per cento dei direttori di struttura complessa
 - Le donne medico presidenti o vicepresidenti dei 106 ordini italiani dei medici sono solo 20.

Combattere gli stereotipi per facilitare accesso a tutte le professioni, valorizzare le competenze e politiche per promuovere avanzamento carriera e combattere fenomeno del soffitto di cristallo.



Condizioni di lavoro - Uguaglianza nella diversità: Divario salariale di genere

- Il divario salariale di genere si attesta intorno all'8% ma esistono delle differenze a seconda delle professioni



Misure per equa valorizzazione del lavoro delle donne attraverso l'applicazione del principio di pari retribuzione per lavoro di egual valore, le strutture e i differenziali retributivi (p.e. Islanda fino a 500 euro al giorno se c'è disparità salariale)



- Settore sanitario tra i più esposti a rischi relativi alla salute e sicurezza sul lavoro (per natura intrinseca mansioni e per le condizioni di lavoro)
- Contagio Covid-19 (48,3% donne medico) e burnout dovuto a carico di lavoro e pressione psicologica
- Le donne medico particolarmente esposte (73,5% del totale delle denunce all'INAIL del settore nel 2020)
- Alcuni rischi legati alla professione hanno impatto sulla capacità riproduttiva delle donne medico

Sistemi di salute e sicurezza sul lavoro (identificazione, valutazione e minimizzazione rischi) che tengano in considerazione le differenze di genere e medicina di genere.



- Nell'Unione Europea, l'incidenza delle molestie e violenza nel settore sanitario e' la piu' alta tra tutti i settori (EU-OSHA, 2014 in ILO 2017)
- L'incidenza delle molestie e violenza tra gli operatori sanitari degli Stati Uniti e 16 volte maggiore rispetto ai lavoratori degli altri settori (Campbell, 2014 in ILO 2017)
- In Italia su 2458 medici di guardia intervistati, il 90% dichiara di aver subito molestie e violenza (54% minacce verbali, 22% percosse, 13% minacce a mano armata e 11% atti vandalici). Solo il 13% decide di denunciare (Quotidiano sanità)

Violenza riportata da lavoratori settore sanitario di sei paesi (% campione)

Paese	Violenza fisica	Abusi verbali	Bullying/mobbing
Australia	12,0	67,0	10,5
Brasile	6,4	39,5	15,2
Bulgaria	7,5	32,2	30,9
Libano	5,8	40,9	22,1
Sudafrica	17,0	60,1	-
Tailandia	10,5	47,7	10,7



- Violenza e molestie costituiscono una **violazione o abuso dei diritti umani e diritto di tutti/e ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie**
- **Primo trattato internazionale** su violenza e molestie nel mondo del lavoro che mira a colmare lacune in ambito legislativo e nella prassi
- **L'Italia ha ratificato la Convenzione** con voto unanime dei due rami del Parlamento (legge 15 gennaio 2021 n. 4).
- E' in atto il processo di **adeguamento della normativa nazionale** da completarsi entro il 29 ottobre 2022 – data di entrata in vigore della Convenzione in Italia.



Violenza e molestie

Insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione o ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico

Violenza e molestie di genere

Nei confronti di persone in ragione del loro sesso o genere, o che colpiscono in modo sproporzionato persone di un sesso o genere specifico, ivi comprese le molestie sessuali

Ripercussioni violenza domestica nel mondo del lavoro

Riconoscere effetti della violenza domestica nel mondo del lavoro e attenuarne l'impatto ove possibile



Obblighi principali

- **Rispettare, promuovere e realizzare il diritto di tutti/e ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie**
- **Adottare un approccio inclusivo, integrato e basato sul genere** che contempli l'attuazione di misure di prevenzione e contrasto della violenza e molestie nel mondo del lavoro - Politiche integrate di prevenzione, contrasto e rimedi attraverso:
 - (i) legislazione del lavoro,
 - (ii) normativa e politiche su parità e non discriminazione,
 - (iii) legislazione e misure su salute e sicurezza sul lavoro; e
 - (iv) legislazione penale



Gli Stati devono chiedere ai datori di lavoro di **intraprendere misure adeguate e proporzionate al livello di controllo in materia di prevenzione attraverso:**

- Adozione e attuazione di una politica in materia di violenza e molestie sul lavoro
- Inclusione di violenza e molestie nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro
- Identificazione e valutazione rischi relativi alla violenza e alle molestie e adozione di misure preventive e di controllo
- Informazione e formazione

Importanza dei sistemi di relazioni industriali (contrattazione collettiva e partecipazione di lavoratori/trici e loro rappresentanti)



1. PREVENZIONE E PROTEZIONE

- Proibizione di comportamenti
- Identificazione persone maggiormente esposte
- Adozione politiche per i luoghi di lavoro
- Introduzione violenza e molestie in salute e sicurezza sul Lavoro; valutazione e mitigazione rischi

2. MECCANISMI DI RICORSO E RISARCIMENTO (RIMEDI)

- Meccanismi di denuncia e risoluzione conflitti (luoghi di lavoro, stragiudiziali e giudiziali)
- Sanzioni e risarcimento danno
- Rafforzamento vigilanza e ispezione e assistenza specializzata (p.e. giudici, ispettori del lavoro, cons. di parità)
- Protezione contro ritorsioni vittime, testimoni e informatori

3. FORMAZIONE E INFORMAZIONE

- Azioni di informazione (p.e. campagne sensibilizzazione), supporto e orientamento
- V e M nella formazione lavoratrici/tori, datori di lavoro e autorità
- Prospettiva genere in programmi formativi



Organizzazione
Internazionale
del Lavoro

Contatti

Organizzazione Internazionale del Lavoro
Ufficio per l'Italia e San Marino e
Dipartimento sulle condizioni di lavoro e l'uguaglianza

Email: rome@ilo.org
Web: www.ilo.org/rome