



Roma, 10 marzo 2022 - Quando si parla di gender gap difficilmente si pensa al mondo della sanità pubblica, gli stipendi delle professioniste sanitarie non sono diversi da quelli dei colleghi uomini, l'organizzazione dei turni segue le stesse logiche eppure il problema si pone quando una professionista sceglie di essere anche madre. La famiglia che in Italia rappresenta un ostacolo alla crescita professionale delle donne viene considerata dalla Fials come un tassello fondamentale della vita di ciascuno.

C'è anche un altro aspetto che troppo spesso passa in secondo piano, nonostante il mondo sanitario sia una realtà al femminile, si pensi che oltre il 70% dei sanitari sono donne, solo a pochissime è consentito l'accesso a ruoli dirigenziali. La cima della piramide rimane guidata dagli uomini e, chiarisce Elena Marrazzi, Responsabile del Coordinamento Donne Fials: “Per le donne la scala mobile non raggiunge tutti i livelli di carriera garantiti ai colleghi uomini. Questa condizione perdurerà fin quando non saranno implementate infrastrutture che possano consentire la giusta conciliazione vita lavoro, ecco perché è fondamentale aumentare gli investimenti nel welfare aziendale”.

La definizione stessa di welfare aziendale presuppone una progettazione condivisa, l'azienda ospedaliera è un attore fondamentale della trattativa, così come i Comuni e le Regioni. La Fials si è sempre contraddistinta negli anni per le azioni concrete e le risposte che ha sempre cercato di dare ai propri

iscritti. A Brindisi è infatti in corso la trattativa per la realizzazione di un asilo nido aziendale in parte finanziato proprio dallo stesso sindacato che, come spiega Marrazzi, “ha sempre reinvestito le quote versate dagli iscritti in attività di formazione, in questo caso si è scelto di dare non solo un segnale ma un reale contributo al benessere dei professionisti sanitari”.

“Mi faccio garante di una parte del finanziamento economico - dichiara Giuseppe Carbone, segretario Nazionale della Fials - La riorganizzazione dei luoghi e dei tempi di lavoro va di pari passo con l’evoluzione del modello tradizionale di famiglia, che vede la donna impegnata nel proprio percorso professionale e l’uomo più attento ai bisogni dei figli. Inoltre la possibilità di poter seguire il proprio figlio, nei primi anni di vita senza essere penalizzati nella vita professionale, rappresenta una significativa opportunità, ragion per cui l’asilo nido aziendale, sulla base di questi presupposti, deve, quindi, essere un luogo che entra a far parte del patrimonio aziendale in grado di mettere in relazione culture diverse: la cultura aziendale, la cultura familiare e la cultura dell’infanzia”.

Ma la concretezza della mission della Fials non si limita ai progetti dedicati agli asili nido aziendali, sono tantissimi gli aspetti della vita professionale dei sanitari sui quali bisogna incidere per giungere, in un futuro non troppo lontano, ad un reale cambiamento e all’effettivo superamento degli stereotipi della nostra tradizione culturale.

Il Coordinamento Donne Fials ha quindi realizzato il “Patto antidiscriminazione”, un patto che stiamo proponendo ai diversi livelli istituzionali (consigli regionali, realtà locali e direzioni sanitarie) e che promuove, in 5 punti, le diverse iniziative e azioni di sensibilizzazione che la Fials intende mettere in campo in collaborazione con le istituzioni che sottoscriveranno il patto. Il patto antidiscriminazione si fonda sulla totale sinergia tra sindacato e istituzioni, entrambe le realtà sono la voce dei cittadini e dei lavoratori del Sistema Sanitario Nazionale. Ad entrambe le realtà spetta il dovere di lavorare assiduamente e con coesione sui progetti atti al miglioramento della vita professionale dei cittadini.