

Grandi conquiste sono state fatte rispetto alle scandalose condizioni lavorative delle donne dei secoli passati e piccoli passi avanti si stanno tutt'ora facendo riguardo alla migliorata situazione lavorativa femminile e alle presenze rosa in campo politico e governativo; tuttavia, il traguardo della parità di genere in ambito professionale è ancora lontano. Cerchiamo di capirne il perché.



IL DIVARIO DI GENERE NELLA VITA PROFESSIONALE CONTINUERÀ AD ESISTERE?

Per quanto riguarda la riduzione del divario di genere l'Italia non spicca tra i primi posti nel mondo. Il rapporto *Global gender gap index* del *World economic forum* ripropone le stesse problematiche viste negli anni passati, anche se si osservano piccoli passi avanti legati alla situazione lavorativa e alle posizioni in campo politico e governativo che ci portano dalla 82ª posizione, del 2017, alla 70ª del 2018 su un totale di 149 Paesi analizzati. Ci precedono Honduras e Montenegro, mentre Tanzania e Capo Verde ci seguono. Nell'Europa occidentale l'Italia è quart'ultima, davanti a Grecia, Malta e Cipro. Il rapporto prende in considerazione non solo la condizione occupazionale della donna, ma anche istruzione, salute e rappresentanza politica. I fattori che influenzano la valutazione sono principalmente la quota di lavoro quotidiano non retribuito o pagato non adeguatamente, la possibilità di carriera, lo *status* sociale e le aspettative di vita.

LA MEDICINA DI GENERE

È assodato che le donne siano diverse dagli uomini, ma è ancora in fase embrionale la consapevolezza che questa diversità possa agire, oltre che in ambito sociale e lavorativo, anche nei confronti della salute fisica. Le donne vivono di più, ma presentano anche una maggiore predisposizione ad alcune malattie: osteoporosi, depressione, malattie autoimmuni, patologie cardiache. Fortunatamente nel 2018, in Italia, si è riusciti a promulgare una legge sulla medicina di genere (Legge n. 3, 11 gennaio 2018) e si sono avviate ricerche in quest'ambito, in modo da poter esaminare le differenze fisiologiche, fisiopatologiche e cliniche delle malattie legate al genere. Il rischio di incidenza di *burn-out* per le donne è elevato ed è legato principalmente alla necessità di affrontare, molto spesso, due tipi di attività in contemporanea: quella lavorativa e quella casalinga.

INTERVISTA

La Settimana Veterinaria: Qual è attualmente la condizione lavorativa delle donne in Italia?

Giulia Maria Cavaletto: Considerando quante donne lavorano sul totale in età attiva, cioè donne che si trovano nella fascia di età tra i 16 e i 65 anni (dove i 16 anni rappresentano il limite inferiore al di sotto del quale non è legalmente possibile lavorare e i 65 costituiscono la soglia superiore oltre la quale si dovrebbe essere in età pensionabile), il tasso di occupazione in Italia continua ad essere al di sotto del 50%. La situazione lavorativa femminile risulta legata ad andamenti diversi all'interno del nostro Paese, connessi soprattutto alle marcate eterogeneità territoriali che resistono nel tempo: al Nord la condizione è ben diversa rispetto al Meridione dove la partecipazione femminile al lavoro non decolla. Una tale condizione dipende da diversi elementi ed è ancora legata a modelli di genere reazionari: fattori culturali, modelli di suddivisione del lavoro, precocità nello sposarsi e nel fare figli, tassi inferiori di istruzione terziaria. La situazione al Sud è caratterizzata da meno istruzione, più maternità e più matrimoni in giovane età, minore disposizione di servizi di cura e inferiore occupazione delle donne nel mercato del lavoro protetto. Al contrario, si verifica una maggiore occupazione femminile nell'area lavorativa in nero, ad esempio nel settore agricolo stagionale che diventa, anziché una risorsa, una piaga.

SV: La condizione lavorativa femminile è comunque in evoluzione?

GMC: Purtroppo la situazione occupazionale femminile è in regresso. Nel 2010 avevamo raggiunto un ottimo obiettivo attraverso le direttive della Strategia di Lisbona [ndr: nel marzo del 2000 si è tenuto a Lisbona un Consiglio europeo per favorire l'occupazione, lo sviluppo economico e la coesione sociale nel contesto di un'economia fondata sulla conoscenza] che prevedeva il raggiungimento del 60% come tasso di occupazione femminile; dopo circa dieci anni il tasso si è ridotto al 50%. Sta crescendo la quota delle "scoraggiate", donne con un tenore di istruzione medio alto che rinunciano a un'occupazione o perché non trovano lavoro o perché trovano attività lavorative non appropriate al loro livello di istruzione e preparazione o perché non adeguatamente remunerate. Si crea l'effetto scoraggiamento con fuoriuscita dal mondo lavorativo di donne che in occasione di una maternità, soprattutto dalla seconda in avanti, non riescono a rientrare nel mercato del lavoro per mancato funzionamento dello stesso o per assenza di flessibilità.

SV: Il problema dell'occupazione femminile è sempre legato al genere?

GMC: In questo momento non si può parlare solo di un problema di genere come un trentennio fa. Attualmente, si verifica un differen-



Giulia Maria Cavaletto, consigliere di Parità della Regione Piemonte, ricercatrice, sociologa della famiglia e del lavoro Dipartimento di Culture, Politica e Società, Università di Torino.

ziamento dei profili e quindi di esigenze e di problemi tra categorie nell'ambito dello stesso genere femminile. Se compariamo stili di vita e aspettative, livelli di reddito, scelte personali di fecondità e di formazione di coppia tra donne residenti al Nord con titolo di studio terziario (che programmano una maternità dopo i 30 anni) e donne residenti al Sud in ambito rurale, vediamo come si stia parlando di due mondi completamente diversi. Le prime affrontano problemi legati principalmente alla carriera, al raggiungimento di posizioni di potere, al "soffitto di cristallo" vale a dire quell'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche che si frappongono come un ostacolo insormontabile, ma all'apparenza invisibile, al conseguimento della parità dei diritti e alla concreta possibilità di fare carriera nel campo del lavoro per categorie storicamente soggette a discriminazioni. Le seconde, invece, si confrontano con problemi di ingresso sul mercato del lavoro, d'occupazione, di scarsa protezione da parte di misure minime del mercato lavorativo che non vengono garantite. Le battaglie femminili si frantumano in miriadi di rivoli.

SV: C'è differenza tra lavoro dipendente e la libera professione in ambito femminile?

GMC: La condizione femminile nel lavoro dipendente è più facilmente osservabile: abbiamo l'Istat che fornisce informazioni puntuali sulla situazione. Per quanto riguarda il lavoro indipendente, non disponiamo di studi e di rilevazioni sistematiche e di conseguenza si crea un'immagine rarefatta della condizione lavorativa. Il lavoro indipendente è collocato in situazioni più eterogenee: lavoratrici indipendenti ad alta qualificazione (es. avvocati, medici, veterinari, commercialisti), lavoratrici artigiane, lavoratrici a bassissimo o nullo livello

di qualificazione (es. attività mercatali). Esiste una maggiore eterogeneità lavorativa che rende difficoltoso il monitoraggio. Sicuramente, per quanto riguarda il lavoro indipendente, un'attività libero professionale in un grande clinica con una super specializzazione rende meno vulnerabile la condizione della lavoratrice rispetto a una situazione, a parità di titolo di studio, più di nicchia, come ad esempio nel caso di un piccolo ambulatorio.

Le tutele e le previdenze sono molto diverse nella libera professione rispetto alle lavoratrici dipendenti: la maternità per esempio impatta in modo differente. Se si ipotizzano due gravidanze a decorso regolare, sia la libera professionista, sia la dipendente possono lavorare fino alla fine gestazione. La differenza si osserva nel periodo successivo al parto, quando la dipendente ha i cinque mesi obbligatori mentre la libera professionista, spesso, rientra precocemente al lavoro. Nel lavoro dipendente però, purtroppo, la maternità è quasi sempre un problema che determina uno stop della carriera: questo accade soprattutto in campo tecnologico, settore sempre in crescita e in rivoluzione dove assentarsi per un semestre diventa una complicazione importante che rischia di far perdere posizioni lavorative. Un altro elemento da considerare è il vedere come viene gestita la maternità nella grande e nella piccola e media impresa. Nel primo caso la lavoratrice è tutelata, nel secondo caso la situazione cambia: i costi dell'azienda per la sostituzione della lavoratrice in maternità sono poco sostenibili, il sistema per liberarsi della sostituzione non è facile, la sostituzione di profili lavorativi non è così semplice, l'affiancamento precedente l'assenza della lavoratrice risulta molto difficoltoso. Nella piccola impresa incombono pluralità di compiti per cui una lavoratrice si trova a dover eseguire attività diverse come paghe, segreteria, amministrazione, ricevimento merci, e quindi la sostituzione avviene in uno scenario ancora più complesso.

SV: Le misure attuate sino a ora hanno ottenuto qualche miglioria?

GMC: Tutte le misure pensate per snellire il mercato del lavoro, dal "pacchetto Treu" [ndr. Legge 24 giugno 1997, n. 196] fino alla Legge Biagi, hanno affiancato a contratti di lavoro a tempo indeterminato altri contratti introdotti per far fronte alla diversificazione delle esigenze produttive. Tutto ciò doveva rappresentare un miglioramento, una nuova opportunità per i lavoratori, soprattutto per le donne. In realtà, nel sistema italiano la miglioria non è avvenuta e il termine "flessibilità" è sempre stato sinonimo di "precarietà". Negli Stati Uniti il sistema ha funzionato, in Italia no. Nel nostro Paese abbiamo donne che lavorano come commessa per 8 mesi, poi passano a un *call center* per altri 6 mesi senza mantenere una continuità di

segue INTERVISTA

specializzazione. Si collezionano esperienze professionali che non creano specializzazioni forti e si dà origine alla "trappola della precarietà": in Italia si rimane in un circuito precario "cattivo" dove la situazione si traduce in lavoro insicuro e discontinuo con il rischio, se si interrompe, di non trovarne uno simile. Inoltre il sistema creditizio non si è allineato con i nuovi contratti a tempo determinato con conseguente maggior difficoltà, per i lavoratori non dipendenti, nei rapporti con il sistema bancario.

SV: Cosa accadrà in futuro?

GMC: Non ho la sfera di cristallo, ma gli andamenti non sono incoraggianti: è uno scenario non solo nazionale, ma europeo. Esistono vincoli che hanno ricadute e ripercussioni nei singoli Stati: vere e proprie politiche di investimento. La mia personale opinione è che, a fronte di una grande enfasi retorica sul tema delle pari opportunità, di immensi sproloqui, di disegni

di legge con una presenza di parità di genere, non sembra affatto che si stia procedendo nella direzione sperata. Si osservano arretramenti derivanti da una completa non consapevolezza delle giovani generazioni di una serie di conquiste raggiunte dagli anni '70 del secolo scorso, in poi. Per esempio, il mettere in discussione il diritto di interruzione della gravidanza non è un indicatore neutro, ma ha a che fare con la gestione del corpo: a chi si riconosce la titolarità del corpo? Anche la proposta di disegno di legge Pillon sul diritto di famiglia e sulla mediazione familiare fa discutere molto; in essa si prevede una mediazione civile obbligatoria, nel caso in cui una delle due parti ritenga non soddisfacente la relazione, che non tiene conto dei rischi e delle problematiche legate alla violenza domestica! Questi sono segnali del fatto che stiamo spostando l'asticella dei diritti conquistati. E, in generale, le giovani hanno poca contezza di ciò che è stato.

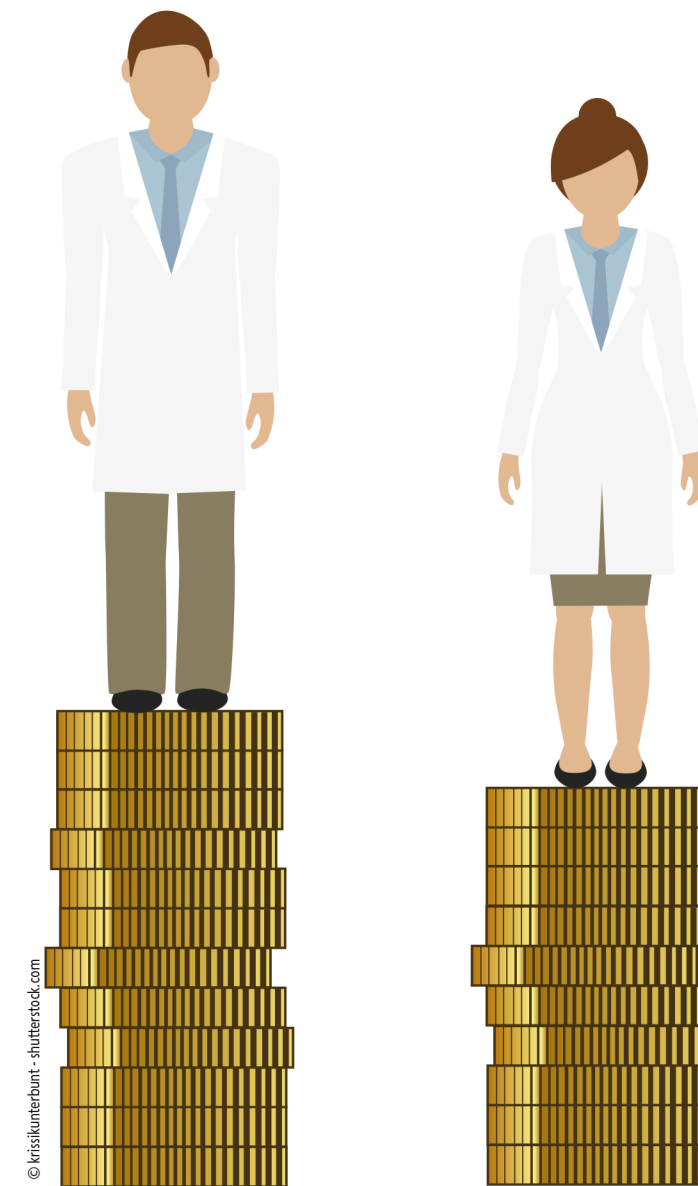
SV: Cosa pensa delle quote rosa?

GMC: A mali estremi, estremi rimedi. Tutte le indagini mostrano che se non fossero stati introdotti correttivi forzati attraverso una normativa, avremmo impiegato cent'anni per avere liste miste. Per esempio, con la Legge Golfo Mosca (Legge 120/2011) si è ottenuto che nelle società quotate il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi, dovendo il genere meno rappresentato ottenere almeno un terzo degli amministratori eletti. Si è visto che una rappresentanza bilanciata dà origine a migliori risultati da diversi punti di vista: aumento della diversità in termini di età, di formazione professionale, di livello di istruzione. In assoluto non amo i meccanismi coercitivi che, se utilizzati da soli, non ritengo vincenti, ma credo che possano diventare tali se associati a percorsi educativi paralleli.

LA RAPPRESENTANZA DI GENERE DOVREBBE ESSERE BILANCIATA

Nel nostro Paese la Legge Golfo-Mosca del 2011 - che prescrive nell'ambito dei Consigli di amministrazione (Cda) delle società quotate e delle partecipate una rappresentanza bilanciata di entrambi i generi - ha portato a una condizione femminile migliore rispetto al passato con una maggior percentuale di donne all'interno dei Cda. All'aumento quantitativo di rappresentanza femminile non è però seguito un incremento nelle nomine di amministratore delegato o presidente. Le cariche importanti sono ancora in mano agli uomini.

La situazione negli altri Stati non è poi così diversa: al *World economic forum* di Davos, dove si incontrano gli esponenti di primo piano della politica e dell'economia internazionale ai fini di discutere sulle problematiche che il mondo si trova ad affrontare, quest'anno la presenza femminile è stata stimata in circa il 22%. La cifra risulta in leggero aumento rispetto agli anni passati, ma è ancora lontana da una condizione di parità e anche in contesti importanti come a Davos è possibile osservare come i pregiudizi permangano. Ne è un esempio la gaffe dell'ex vice presidente degli Stati Uniti Joe Biden che, nel momento di presentazione al vicepresidente di Mastercard, si è diretto senza ombra di dubbio verso il consorte di Ann Cairns, effettiva detentrica di tale carica dallo scorso anno. Il marito, alto e imponente, dimostrava di rientrare molto di più della minuta moglie negli stereotipi di "leader".



C'È DIVARIO SALARIALE TRA UOMINI E DONNE

Per quanto riguarda la parte remunerativa, nell'Unione europea il divario salariale medio tra uomini e donne si aggira intorno al 16,2%. Ciò significa che, per l'anno appena trascorso, è come se le donne europee iniziassero a lavorare gratis dal 3 novembre fino alla fine dell'anno, rispetto ai colleghi maschi. Si è definito come *Eu Equal pay day* il giorno corrispondente al momento in cui le donne dovrebbero smettere di lavorare in corrispondenza al loro salario annuo: è una giornata simbolica che indica la data dalla quale le donne, rispetto ai colleghi maschi, cominciano a lavorare senza retribuzione, con il 16% dell'anno ancora da trascorrere. Una tale differenza retributiva mette le donne in difficoltà, sia per quanto riguarda la carriera, sia per il loro futuro pensionistico. Questi dati riguardano soprattutto le donne tedesche, ceche ed estoni, mentre per le italiane il divario corrisponde al 5,3% e coincide con una data intorno al 12 dicembre. Sembra una buona notizia, in realtà questi numeri mascherano dati allarmanti: il differenziale italiano nella partecipazione al mondo del lavoro tra uomini e donne è tra i più alti ed è legato alla scarsa presenza femminile con bassi salari e basso livello di istruzione sul mercato lavorativo (riducendo così il divario salariale).

... E NELL'AMBITO DELLA PROFESSIONE VETERINARIA?

Da un'indagine del 2015 della Fve (*Federation of veterinarians of europe*)

INTERVISTA

La Settimana Veterinaria: La sua professione è inusuale per una donna veterinario. Ha sempre pensato di occuparsi di animali da reddito?

Chiara Musella: Prima di laurearmi il mio interesse era dedicato ai cavalli; facevo equitazione e ho iniziato a seguire la clinica di questi animali. Dopo la laurea mi sono resa conto che non sarebbe stato quello il mio futuro professionale e mi sono avvicinata agli animali da reddito. Dopo un'esperienza in macello e una specializzazione in Ispezione degli alimenti, utile dal punto di vista formativo, ho deciso che la mia attività professionale poteva indirizzarsi verso la suaiatria. Ho iniziato all'Istituto zooprofilattico di Cuneo con una borsa di studio su un progetto pilota per lo sviluppo di un protocollo diagnostico delle *Porcine Circovirus Diseases* (PCVDs) che mi ha portato a conoscere la specie suina e ad appassionarmi ad essa. Al termine della borsa di studio, ho iniziato una collaborazione con l'Università di Milano e contemporaneamente la frequentazione presso lo stesso Ente della



Chiara Musella, medico veterinario. Specializzazione in Ispezione degli alimenti di origine animale, Specializzazione in Patologia suina, Consigliere Società italiana veterinari per animali da reddito (Sivar).

SV: Ha avuto problemi nell'inserirti in una realtà professionale prettamente maschile?

CM: In realtà ho incontrato ben poche difficoltà a inserirmi in questo settore, in quanto donna. Gli allevatori valutano la professionalità, la disponibilità e il non aver paura di sporcarsi entrando in stalla, come fossi una di loro. Ammetto che, al ritorno a casa, la prima cosa da fare sia una bella doccia... ma abbiamo scelto di fare i veterinari, non i contabili! Anche da parte degli operai non ho mai percepito pregiudizi o scarsa collaborazione, malgrado i diversi orientamenti religiosi e le diverse nazionalità: quello che conta nelle relazioni è la gentilezza e la disponibilità. Con i colleghi, poi, lo scambio è alla pari, sulla base della preparazione professionale e non del genere.

Con alcuni colleghi piemontesi ed emiliani, ho inoltre fondato la Crinvet (dal piemontese "Crin" che significa maiale!), società che offre vari servizi veterinari come la chirurgia, l'assistenza ai parti, la gestione dei flussi in azienda, ma anche la formazione del personale del settore tramite la collaborazione con una azienda didattica emiliana che mette a disposizione la sua struttura per svolgere corsi teorico-pratici. Collaboriamo, inoltre, con l'Università di Torino offrendo agli studenti degli

ultimi anni e ai neolaureati percorsi di tirocinio e formazione nel settore suinicolo. È un'attività stimolante e gratificante che mi permette di promuovere nuove iniziative e di portare avanti percorsi di ricerca per migliorare sempre di più questo aspetto della professione.

SV: Ci può descrivere una giornata tipo? Risulta compatibile con gli impegni familiari?

CM: Non esiste una giornata professionale uguale all'altra. Svolgo ogni giorno diverse attività di routine (ecografie di gravidanza, chirurgia, registrazione di ricette e mantenimento dei registri di trattamento) che possono venire smistate lungo la settimana, compatibilmente con le urgenze che richiedono un intervento tempestivo in stalla per la diagnosi di un episodio acuto o per una necropsia conseguente a una mortalità improvvisa. La chirurgia, branca che seguo regolarmente, richiede prontezza e forza fisica. Sollevare i suinetti di circa 20-30 kg, prima e dopo le procedure anestesologiche, e procedere agli interventi è una pratica piuttosto faticosa! Non ho un fisico giunonico, ma riesco comunque ad espletare questa attività senza grossi problemi. Abituamente inizio la mia attività lavorativa alle 8.30 e la termino verso le 17.00, mai oltre le 18.00. Come vedi mi rimane il tempo da dedicare alla famiglia, alla sera e nei week end. Ammetto che, avendo due figli in età scolare, l'aiuto dei "santi nonni" risulta indispensabile (ma, d'altronde, penso di non esser l'unica...).

SV: In conclusione, cosa si senti di dire alle future colleghe?

CM: Di seguire sempre i loro sogni e le loro passioni. Il mondo del lavoro è sempre più complicato e non è facile in nessun settore trovare una collocazione, ma se ci si dedica con tenacia e sacrificio i risultati arrivano sempre. Nel mondo veterinario, parlando degli animali da reddito, gli spazi per i giovani ci sono ancora sia nel mio settore, quello suinicolo, sia negli altri come la buiatria e, ancora di più, nel settore ovicaprino dove pochissimi sono i veterinari specializzati in queste specie. Perciò, con la buona volontà e tanta dedizione sono certa che anche le future veterinarie troveranno le loro soddisfazioni!

Questa tendenza si osserva non solo in campo veterinario ed è acuita anche dalla propensione delle donne ad abbandonare l'attività lavorativa con l'avanzare dell'età, sia per necessità familiari (accudimento di figli, nipoti, genitori), sia per scoraggiamento. Un nodo importante che emerge dall'indagine europea è che, confrontando gruppi della stessa età e con lo stesso numero di ore di

lavoro, le professioniste percepiscono un compenso di circa il 25% inferiore a quello dei colleghi uomini. Le soluzioni che ha proposto la Fve per ridurre la disparità prevedono un aumento della leadership e delle capacità imprenditoriali incoraggiando i medici veterinari (uomini, donne, giovani) a concorrere a posizioni di vertice all'interno dei gruppi di lavoro, aumentando soprattutto nelle

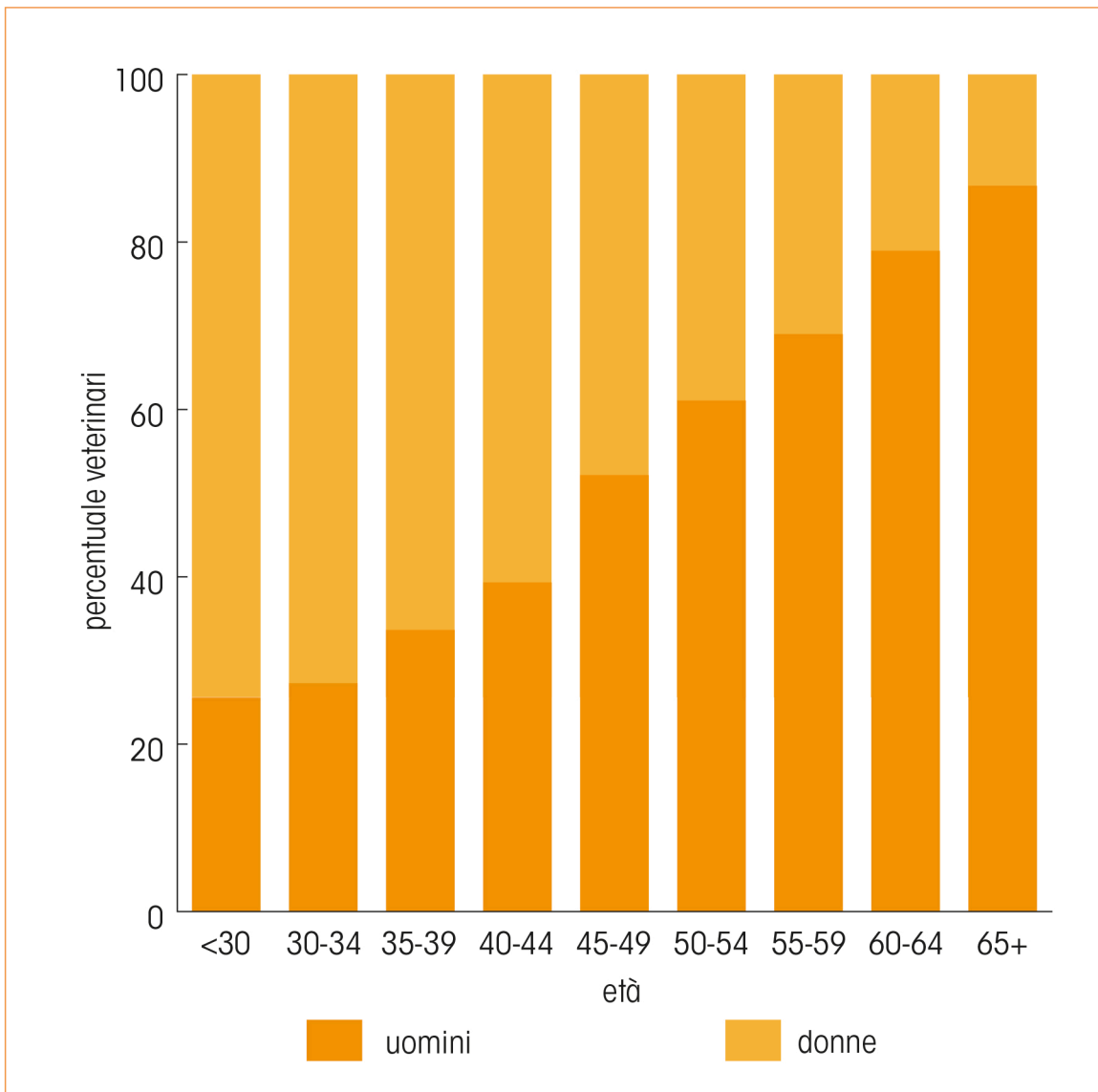


Figura 1. Veterinari, analizzati per età e genere. È possibile osservare che con l'avanzare dell'età lavorativa, il numero di donne si riduce a favore della quota maschile [fonte: Indagine Fve, 2015].

donne e nei giovani l'autostima e la sicurezza di sé. Vederemo se questi obiettivi saranno raggiunti: la seconda edizione di VetSurvey promossa da Fve e Msd *animal health* è in realizzazione.

In Italia, i vertici sono ancora prevalentemente vestiti di azzurro

In Italia i medici veterinari, iscritti all'Enpav, a fine 2017, hanno raggiunto la quota di 29.223 unità, di cui 15.138 uomini e 14.085 donne. I numeri corrispondenti alla quota femminile sono in continua crescita ed è verosimile pensare che, a breve, si raggiunga la parità, se non il superamento, delle donne medico veterinario sugli uomini. Come in molti altri Paesi, numeri così elevati non corrispondono all'occupazione di posizioni adeguate in ambito professionale.

Analizzando le posizioni ai vertici veterinari in Italia si nota come esse siano occupate prevalentemente da uomini. La Federazione nazionale degli ordini veterinari (Fnovi) vede nel Comitato centrale la presenza di 4 donne su 13 componenti (senza contare i Revisori dei conti dove compare

una presenza femminile su quattro componenti). Dei 100 Presidenti degli Ordini professionali veterinari solo 16 sono donna. L'Ente nazionale di previdenza e assistenza (Enpav) vede nel Cda una donna su 9 componenti, il Sindacato italiano veterinari medicina pubblica (Sivemp) accoglie nella Segreteria nazionale una collega su 9, mentre il Sindacato veterinari liberi professionisti (Sivelp) spicca per aver recentemente eletto come Segretario nazionale una donna con altre due colleghe all'interno della Segreteria (compresi i Revisori dei Conti), anche se il rapporto rimane di 3 donne su 12 componenti. Nella Fve, il Consiglio direttivo è formato da 5 membri, tutti uomini. Per quanto riguarda le società scientifiche il divario è meno netto e le colleghe che rivestono ruoli di rilievo sono più numerose: le donne sono più intelligenti o la scienza interessa meno del potere?

Veterinarie e professione

Il numero di donne veterinarie è in aumento non solo per quanto riguarda l'attività libero professionale; anche la veterinaria pubblica, malgra-

do il permanere di un divario tra i due generi a favore di quello maschile, vede un incremento del numero di colleghe dedite a questo aspetto professionale. Le colleghe che operano – sia nel Sistema sanitario nazionale, sia in campo libero professionale – devono affrontare le esigenze lavorative in associazione agli impegni familiari. Le prime hanno vincoli più rigidi rispetto a quelli della libera professione che favorisce, abitualmente, una maggior libertà di gestione; tuttavia, a conti fatti, una donna libero professionista, nel momento in cui dovrà assentarsi per malattia o maternità, dovrà prendere in considerazione il rischio di perdere il posto di lavoro, se non è titolare di uno studio. Le condizioni sopra indicate portano spesso le donne a scegliere il *part time* con ripercussioni sulla retribuzione, influenzata anche da assenze dovute a congedi, aspettative e maternità. Angela Vacca, della Segreteria nazionale Sivemp, in un articolo del 2018, pone un accento su questa situazione che spesso è legata anche alla scarsa sicurezza nel luogo di lavoro, costituito da contesti in cui i rischi sono connessi al rapporto con persone a volte poco propense a seguire le vie della legalità e al rispetto delle regole. L'uscita dal mondo lavorativo di gran parte dei veterinari pubblici permetterà l'ingresso di colleghe, e colleghi, giovani che dovranno affrontare una realtà professionale non del tutto piacevole, spesso svolta in ambienti ostili.

Come già evidenziato, stiamo assistendo a un viraggio al femminile della nostra professione, con un incremento progressivo delle iscrizioni tra i giovani. Tutto questo avviene comunque ancora in un contesto sociale che vede la donna divisa in due ruoli distinti: quello professionale e quello familiare.

Una tale duplice veste porta spesso le donne a vivere con ansia e difficoltà le incombenze lavorative e casalinghe e il rischio di *burn-out* è sempre alle porte. Queste problematiche non riguardano solo le veterinarie italiane; da qualche mese è stato pubblicato uno studio¹ che evidenzia come la percentuale di suicidi nell'attività veterinaria in Usa nell'arco di 36 anni, oltre ad essere più alta rispetto alla media della popolazione, indica le donne come il genere con maggior tendenza a porre fine alla propria vita.

Aspettative sempre più esigenti da parte della clientela, pratica di procedure di eutanasia, tempi lavorativi dilatati e poco tempo da dedicare a sé, scarso equilibrio tra vita professionale e familiare, contribuiscono ad accrescere il senso di incertezza e di ansia. Sarà utile far fronte a queste criticità e non sottovalutarle mettendo in atto tutti quegli strumenti previdenziali atti a proteggere le lavoratrici.

Di strada ne dobbiamo ancora fare, sia nel nostro Paese sia nel mondo. **I**

Raffaella Bestonso

1. Javma, Jan 1, 2019 | Vol 254 | No. 1