

La professione medica al femminile

Quando si parla di leadership al femminile cosa si intende?

R. Chersevani

Ventimiglia 5 Novembre 2010



Leadership

Tratto di personalità

Stile democratico

Relazione di potenza

Arte di indurre sottomissione e arrendevolezza

Forma di persuasione

Esercizio di influenza

Ruolo differenziato

Stile autoritario

Iniziazione di una struttura

Laissez-faire

Leader carismatico

Effetto della interazione

Leader intellettuale

Leader informale

Leader organizzativo

Great man theories

Leadership

Tratto di personalità

Stile democratico

Relazione di potenza

Arte di indurre sottomissione e arrendevolezza

Forma di persuasione

Esercizio di influenza

Ruolo differenziato

Stile autoritario

Iniziazione di una struttura

Laissez-faire

Leader carismatico

Effetto della interazione

Leader intellettuale

Leader informale

Leader organizzativo

Great man theories

Leadership

Capacità di influenzare e mobilitare i membri di un gruppo sociale verso il raggiungimento degli obiettivi fissati dal gruppo stesso.

Funzioni della leadership sono i rapporti con gli altri membri, la promozione della coesione sociale, il rafforzamento della identità collettiva.

Tre tipi di leadership: autoritario, democratico, del laissez-faire.

La leadership ideale è quella che riassume in sé i tre stili, adottandoli a seconda dei momenti richiesti.

Leader efficaci combinano talento naturale, esperienza specifica, abilità di adattamento e apprendimento.



Leadership and doctors

[Print](#) | [E-mail](#)

Leadership is a key part of doctors' professional work regardless of specialty and setting. It is already a requirement of all doctors as laid out in the General Medical Council's (GMC) publications *Good Medical Practice*, *Tomorrow's Doctors* and also *Management for Doctors*.

While the primary focus for doctors is on their professional practice, all doctors work in systems and within organisations. It is a vitally important fact that doctors have a direct and far-reaching impact on patient experience and outcomes. Doctors have a legal duty broader than any other health professional and therefore have an intrinsic leadership role within healthcare services. They have a responsibility to contribute to the effective running of the organisation in which they work and to its future direction. The development of leadership competence needs to be an integral part of a doctors training and learning. The MLCF is intended as an aid and driver for this and to enable a doctor in the NHS to be:

- A Practitioner
- A Partner
- A Leader.

[\[Back \]](#)



▶ [Enhancing engagement home](#)

▼ [Medical leadership competency framework](#)

[Who is it for?](#)

[Leadership and doctors](#)

[Development](#)

[Design](#)

[Application](#)

▶ [Demonstrating Personal Qualities](#)

▶ [Working with others](#)

▶ [Managing services](#)

▶ [Improving services](#)

▶ [Setting direction](#)

▶ [Comparative framework](#)

▶ [Document library](#)

Qualità personali



- autocoscienza
- gestione di sé stessi
- miglioramento continuo
- integrità

Lavorare con gli altri



- sviluppo di reti di aggregazione
- incoraggiamento alla partecipazione
- lavoro di squadra

Gestione dei servizi



- pianificazione
- risorse
- gestione delle persone
- gestione della performance

Miglioramento dei servizi



- sicurezza del paziente
- valutazione criticità
- incoraggiamento a miglioramento e innovazione
- disponibilità ai cambiamenti

Programmazione



- identificazione del contesto
- conoscenze ed evidenze
- presa di decisioni
- valutazione del risultato

Unione Europea

- Portare al 60% la presenza delle donne nel mondo del lavoro entro 2012
- Segregazione orizzontale e verticale
- Differenza salariale
- Progressione di carriera
- Conciliazione tra vita lavorativa e privata

Il soffitto di cristallo. L'esclusione.

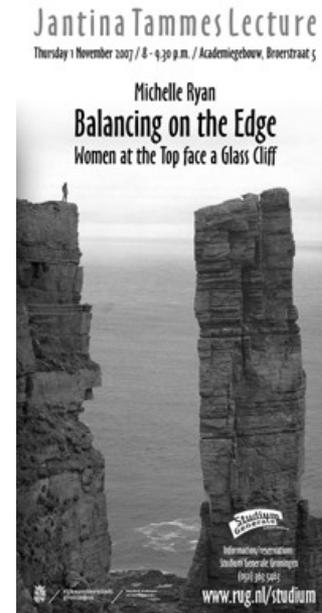
Nessuno dice apertamente "non vogliamo donne", ma "chi è l'uomo giusto?" (implicito culturale)

C. Bombelli - Bocconi MI

British Journal of Management, Vol. 16, 81–90 (2005)
DOI: 10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x

The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions

Michelle K. Ryan and S. Alexander Haslam
School of Psychology, University of Exeter, Exeter EX4 4QG, UK
Corresponding author email: M.Ryan@exeter.ac.uk



The Glass Cliff - University of Exeter - 2007

- Donne assegnate a nuovo incarico dirigenziale in situazioni già difficili
- Dirigenti donne con una leadership più rischiosa e precaria (il dirupo di cristallo)



Nobel Prize Awarded Women

The Nobel Prize and Prize in Economic Sciences have been awarded to women 41 times between 1901 and 2009. Only one woman, Marie Curie, has been honoured twice, with the 1903 Nobel Prize in Physics and the 1911 Nobel Prize in Chemistry. This means that 40 women in total have been awarded the Nobel Prize between 1901 and 2009.

The Nobel Prize in Physics

1963

→ Maria Goeppert-Mayer

1903

→ Marie Curie

The Nobel Prize in Chemistry

2009

→ Ada E. Yonath

1964

→ Dorothy Crowfoot Hodgkin

1935

→ Irène Joliot-Curie

1911

→ Marie Curie

The Nobel Prize in Physiology or Medicine

2009

→ Elizabeth H. Blackburn

2009

→ Carol W. Greider

2008

→ Françoise Barré-Sinoussi

2004

→ Linda B. Buck

1995

→ Christiane Nüsslein-Volhard

1988

→ Gertrude B. Elion

1986

→ Rita Levi-Montalcini

1983

→ Barbara McClintock

1977

→ Rosalyn Yalow

1947

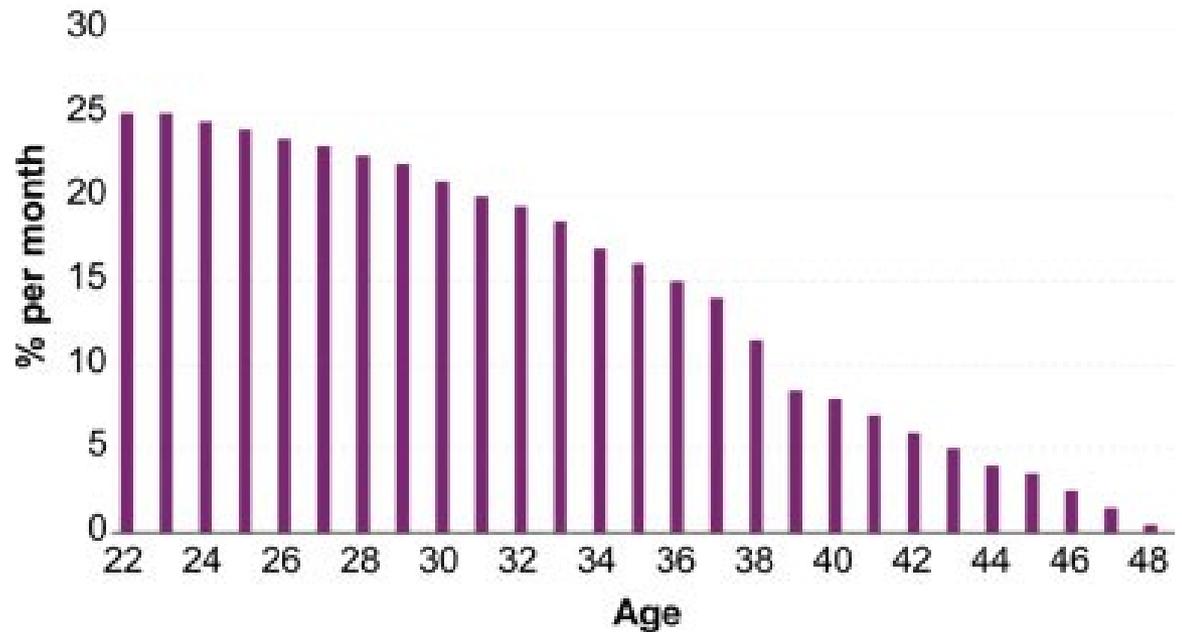
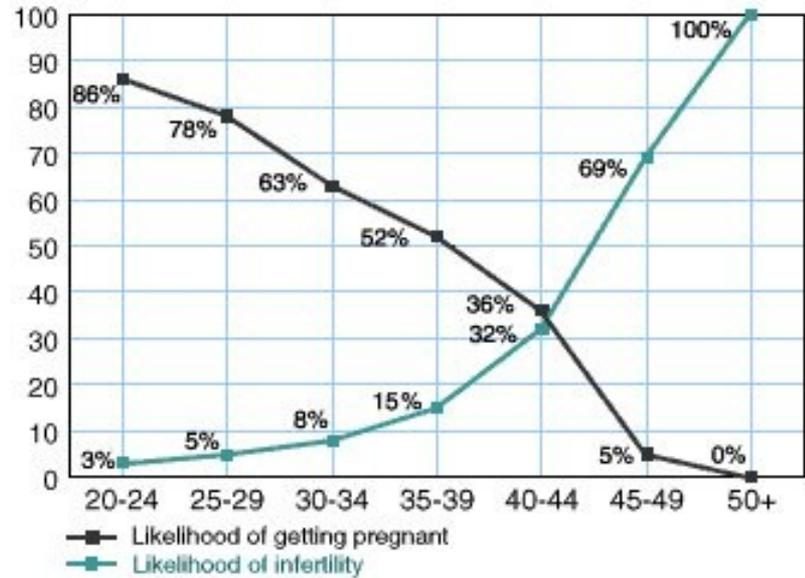
→ Gerty Cori

PRESENZA DI DONNE NEI CDA, CDG E CDS DELLE SOCIETÀ QUOTATE

PRESENZA FEMMINILE	Nr. SOCIETA'	% SOCIETA'
Nessuna donna	138	50%
1 donna	95	35%
2 donne	24	12%
3 o più donne	7	3%
<i>TOTALE</i>	<i>274</i>	<i>100%</i>

PRESENZA DI DONNE NEI COLLEGI SINDACALI DELLE SOCIETÀ QUOTATE

PRESENZA FEMMINILE	Nr. SOCIETA'	% SOCIETA'
Nessuna donna	209	79%
1 donna	51	19%
2 donne	3	1%
<i>TOTALE</i>	<i>263</i>	<i>100%</i>



Empowerment

L'empowerment è un processo dell'azione sociale attraverso il quale le persone, le organizzazioni e le comunità acquisiscono competenza sulle proprie vite, al fine di cambiare il proprio ambiente sociale e politico per migliorare l'equità e la qualità di vita.

N. Wallerstein

- ...cultura di genere
- ...potere non come immagine
- ...potere per mettersi a disposizione
- ...prevale la rinuncia
- ...poca ambizione per il danaro
- ...poca necessità di fare modifiche
(osservazione, conciliazione, mediazione)
- ...continuità è anche un figlio
- ...le donne all'apice possono apportare modifiche
- ...che si convincano ad arrivare in alto per
apportare miglioramenti

- Coscienza di sé (self-awareness)

- Coscienza di sé
- Credibilità



So erobern Sie den Chefposten

Wer schnell studiert, internationale Erfahrungen sammelt und hart arbeitet, verfügt über gute Erfolgschancen **Seite 2**

Le donne devono fare qualunque cosa due volte
meglio degli uomini per essere giudicate brave
la metà.

Per fortuna non è difficile.

Charlotte Whitton 1896-1975

- Coscienza di sé
- Credibilità
- Empatia

Empatia:

- assumere il ruolo dell'altro , vedere il mondo come questi lo vede e sperimentare i suoi sentimenti; essere pronto a leggere le comunicazioni non verbali e a rilevare i sentimenti sottostanti ad esse; comunicare interesse, prendersi cura (caring) sinceramente di comprendere in maniera non giudicante e di aiuto” .

- Coscienza di sé
- Credibilità
- Empatia
- Onestà

On Reflection

Are women safer doctors?

The feminisation of Britain's medical workforce is underway—and it has got some organisations worried. The white male who has ruled the wards for centuries is disappearing and the doctors of the future will be predominantly women, posing a whole new set of organisational challenges for the health service. But for patients the change may be something to celebrate.

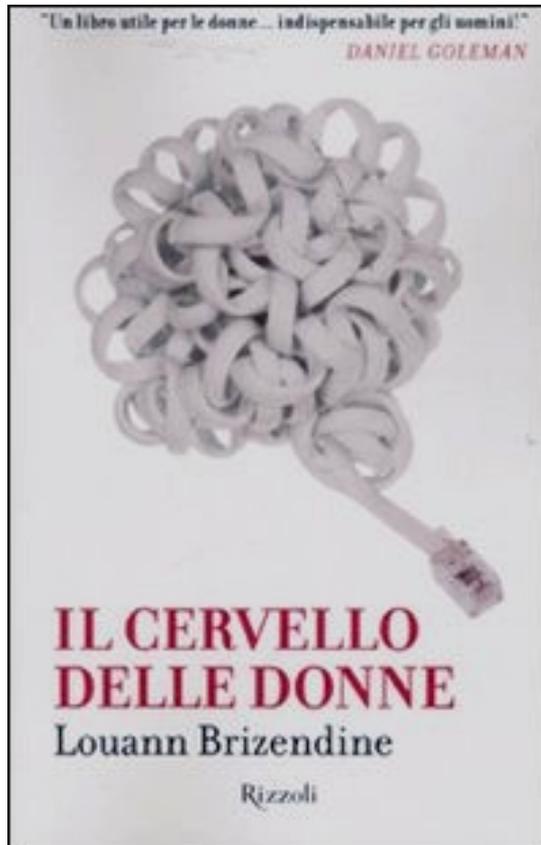
- 5000 segnalazioni negli ultimi 8 anni
- donne medico solo 20% (sono il 40% della forza lavoro)
- donne medico sospese in ospedale 50 (vs. 290)
- General Practitioners 29 donne (vs. 200)

Lancet Oct 10, 2009

Sanzioni verso medici registrati in UK nel mese di Luglio 2010

21 donne su un totale di 138 = 15,2%

- Coscienza di sé
- Credibilità
- Empatia
- Onestà
- Comunicazione
- Active listening



- agilità verbale,
- abilità a stabilire profondi legami di amicizia
- facoltà di decifrare emozioni e stati d'animo da espressioni facciali e tono della voce
- maestria nel placare i conflitti
- abilità nello svolgimento di compiti

Quando cominciano ad essere diversi i due cervelli?

- Il cervello fetale appare uguale nei due sessi fino all'ottava settimana di vita endouterina, poi, nello sviluppo successivo, il cervello prenderà una direzione evolutiva "maschile" solo se bombardato da un massiccio afflusso di testosterone, che sopprimerà alcune cellule nei centri della comunicazione, e farà crescere un maggior numero di cellule nei centri del sesso e dell'aggressività, situati nell'ipotalamo e nell'amigdala.
- Altrimenti il cervello si svilupperà in senso femminile, si formeranno più connessioni nei centri della comunicazione e nelle zone che elaborano le emozioni, per cui le modalità comunicative femminili saranno di più e più diversificate rispetto a quelle maschili.

Studi funzionali sotto stress

- maschio: corteccia prefrontale sinistra
"fuggi o lotta" - > cortisolo
- femmina: sistema limbico
(risposta emotiva, più protratta)

Men are from Mars

- Coscienza di sé
- Credibilità
- Empatia
- Onestà
- Comunicazione
- Active listening
- Vision

Le donne sono più aperte alle ragioni ideali che non agli opportunismi.

A. De Gasperi



I medici in Italia: motivazioni, autonomia, appartenenza.

L Speranza, W Tousijn, G Vicarelli

Fondazione Smith Kline - Il Mulino 2008

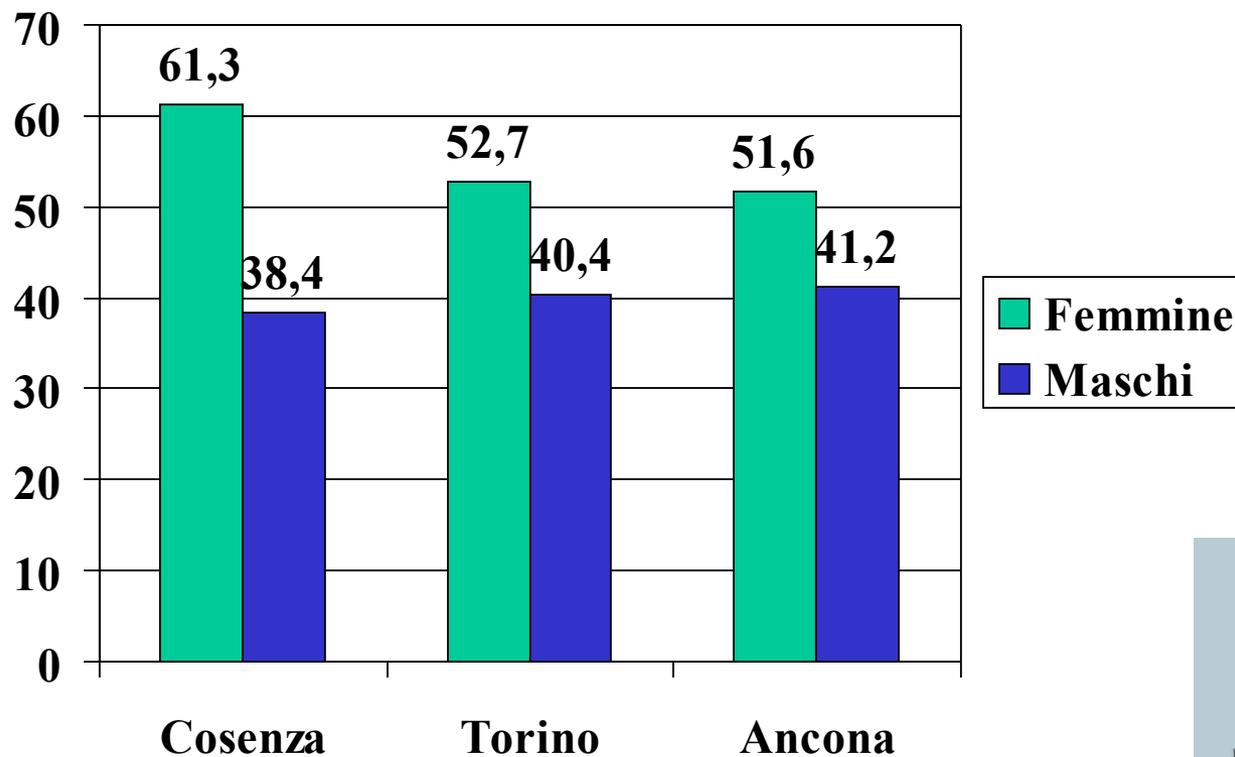
Perché hai scelto di fare il medico?

- orientamento altruistico
 - economico/strumentale
 - scientifico
 - tradizionale
-
- per passione (orientamento altruistico/scientifico)
 - per professione
 - per caso
 - per compassione (orientamento altruistico)
 - per vocazione (orientamento scientifico)
 - per calcolo (orientamento economico/strumentale)

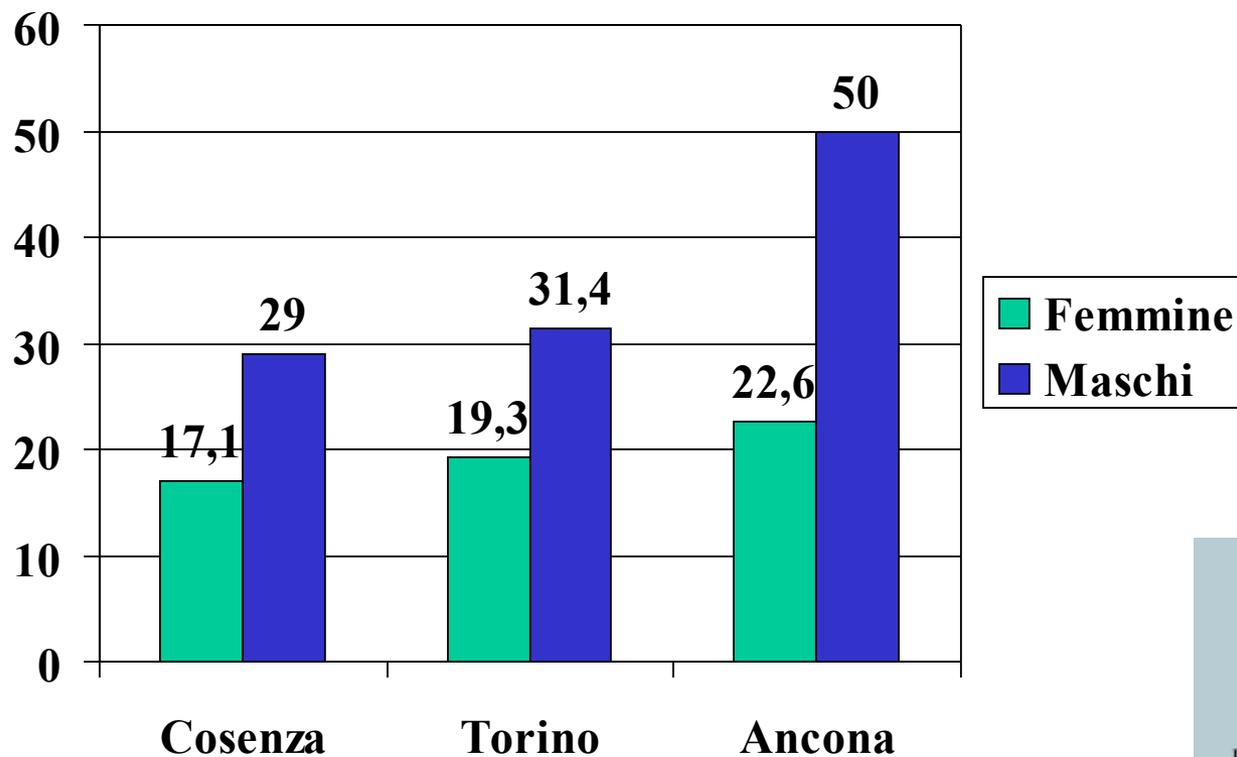
Perché hai scelto di fare il medico?

- orientamento altruistico
 - economico/strumentale
 - scientifico
 - tradizionale
-
- per passione (orientamento altruistico/scientifico)
 - per professione
 - per caso
 - per compassione (orientamento altruistico)
 - per vocazione (orientamento scientifico)
 - per calcolo (orientamento economico/strumentale)

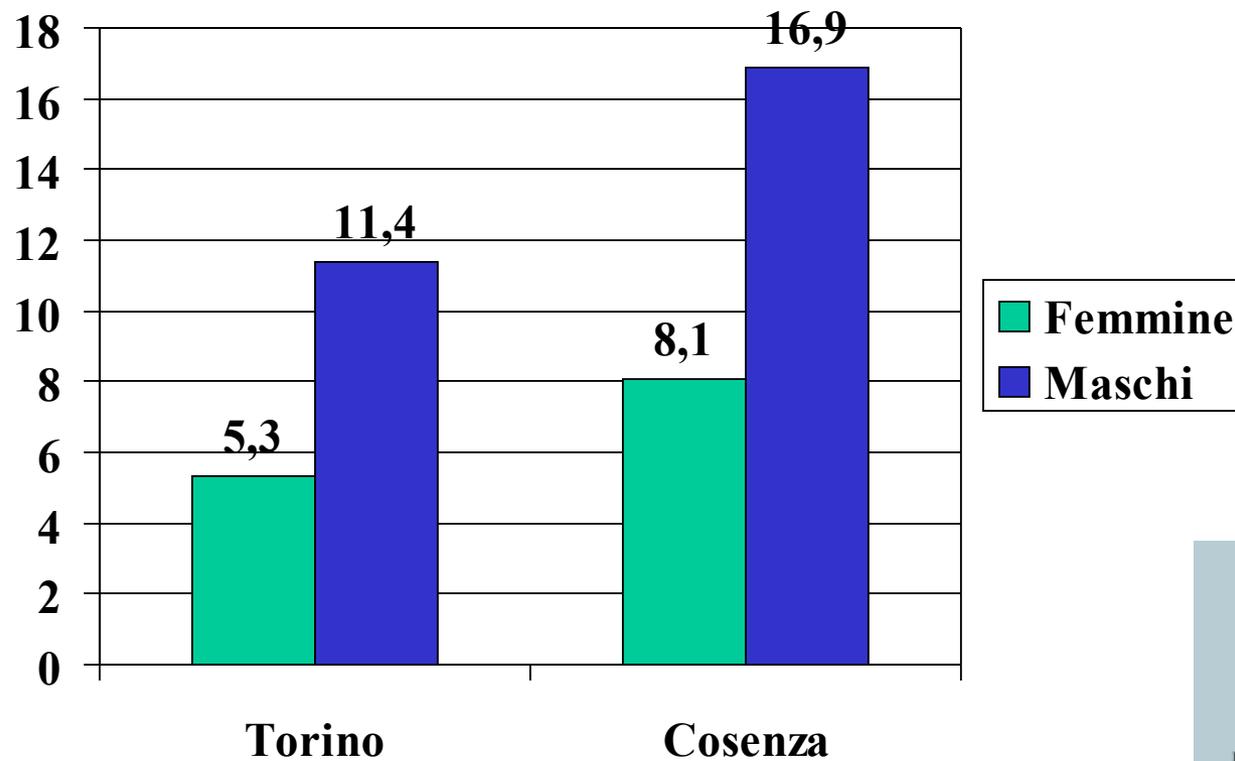
Medici per Passione e Genere



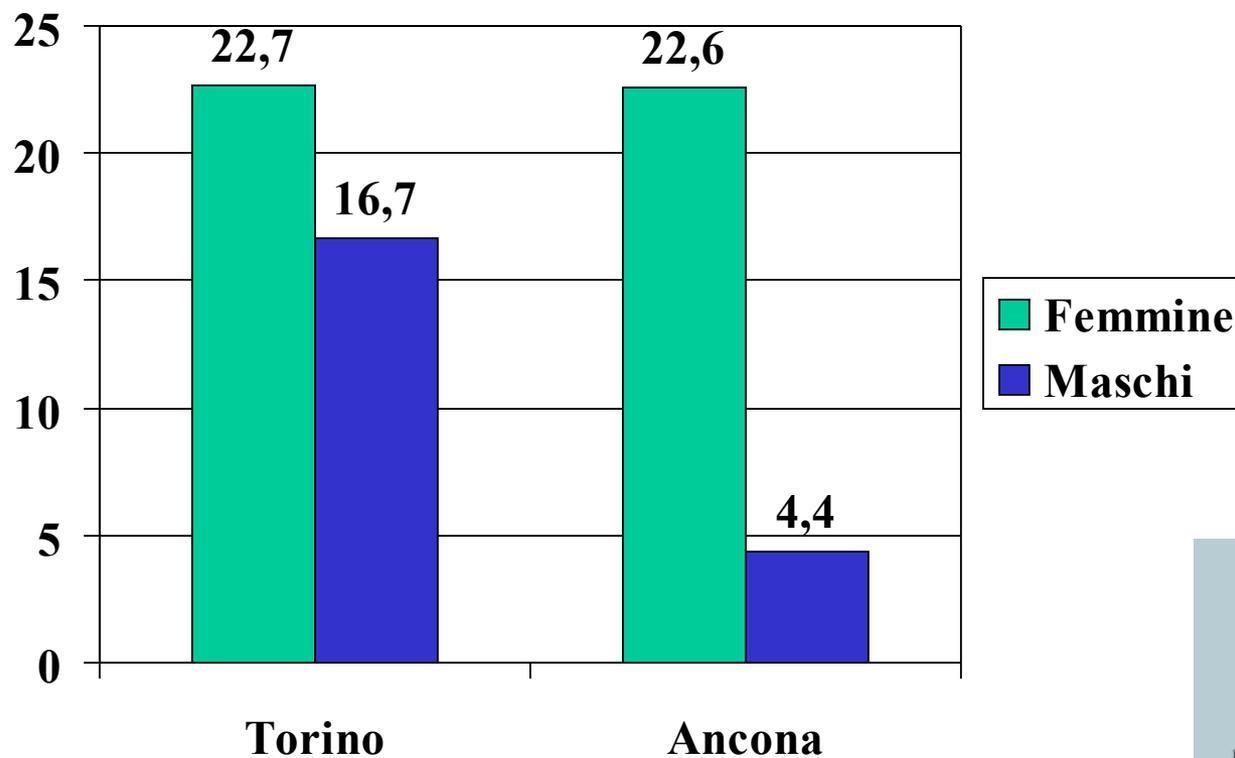
Medici per Professione e Genere



Medici per Caso e Genere



Medici per Compassione e Genere



RCP Working Party on Medical Professionalism 2005

Doctors are committed to:

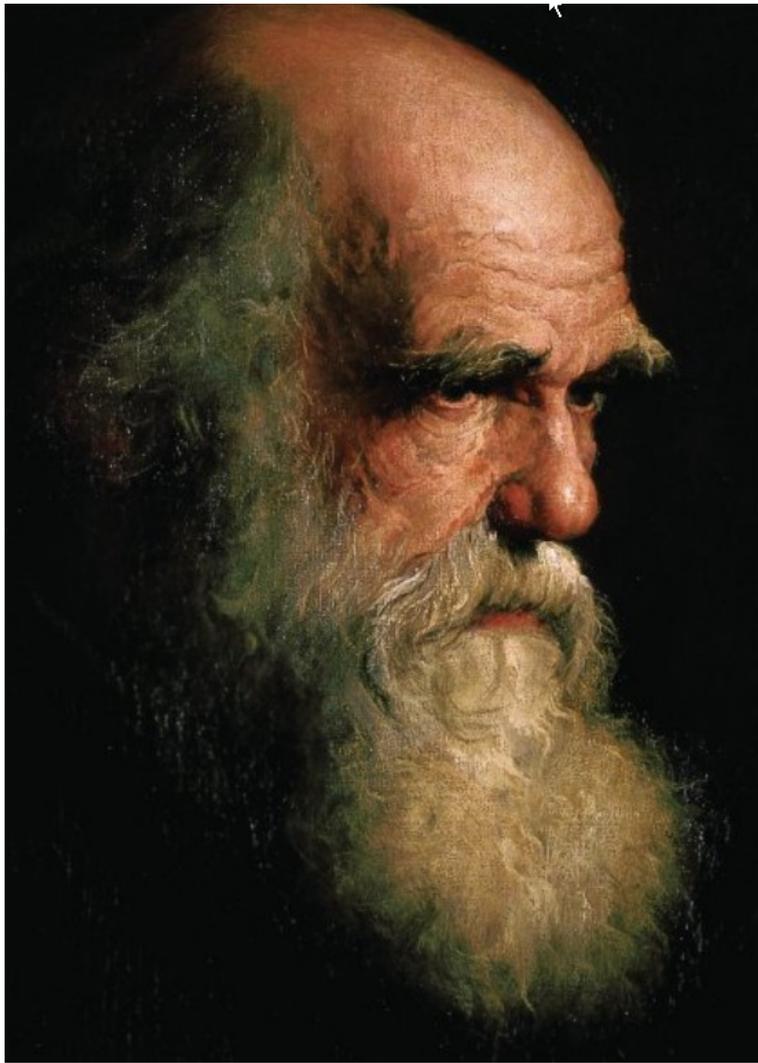
- Integrity
- Compassion
- Altruism
- Continuous improvement
- Excellence
- Working in partnership

These are female characteristics



J. Dacre

- Coscienza di sé
- Credibilità
- Empatia
- Onestà
- Comunicazione
- Active listening
- Vision
- Disponibilità al cambiamento



"It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent that survives, it is the one that is most adaptable to change."

C. Darwin - Origin of Species.

CS N. 10/2010 – Medicina di
genere: le cellule femminili
sono più resistenti. Inventano
soluzioni per non morire.

ISS – 8 giugno 2010

- Priorità
- Equilibrio lavoro/vita personale
- Tempo per sé

donne medico non sposate

<35 a = 44.4%

36-50 a = 17.1%

**maschi non sposati il numero è
irrilevante**

Donne medico

con 1 figlio =73.6% con 2 figli 45%

colleghi maschi

con 1 figlio 90.5% con 2 figli 73.6 %

Ruoli decisionali e vita privata

30% donne ai vertici di carriera sono single o separate
(10% maschi)

30% non ha figli (13% maschi)

20% ha un solo figlio (16% maschi)

Medici sotto stress

- 90% considera la professione stressante
- 41% non riesce a staccare mentalmente
- 51% avverte peso – in qualche occasione
- 7% immune da sollecitazioni
- 1% “non saprei”

Adnkronos Salute 30/09/2009

- Gender Medicine: professione medica e suicidio, le donne sono più a rischio
- Tassi di suicidio medici > popolazione in generale
- Ideazione suicidaria recente in relazione a
 - esperienze degradanti, molestie (Svezia)
 - assegnazione compiti senza risorse adeguate (Italia)
 - autodiagnosi e autotrattamento (Italia/Svezia)

No correlazione presenza/assenza partner, figli

Protezione: avere occasioni di incontro con colleghe/i per parlare di esperienze di lavoro stressanti

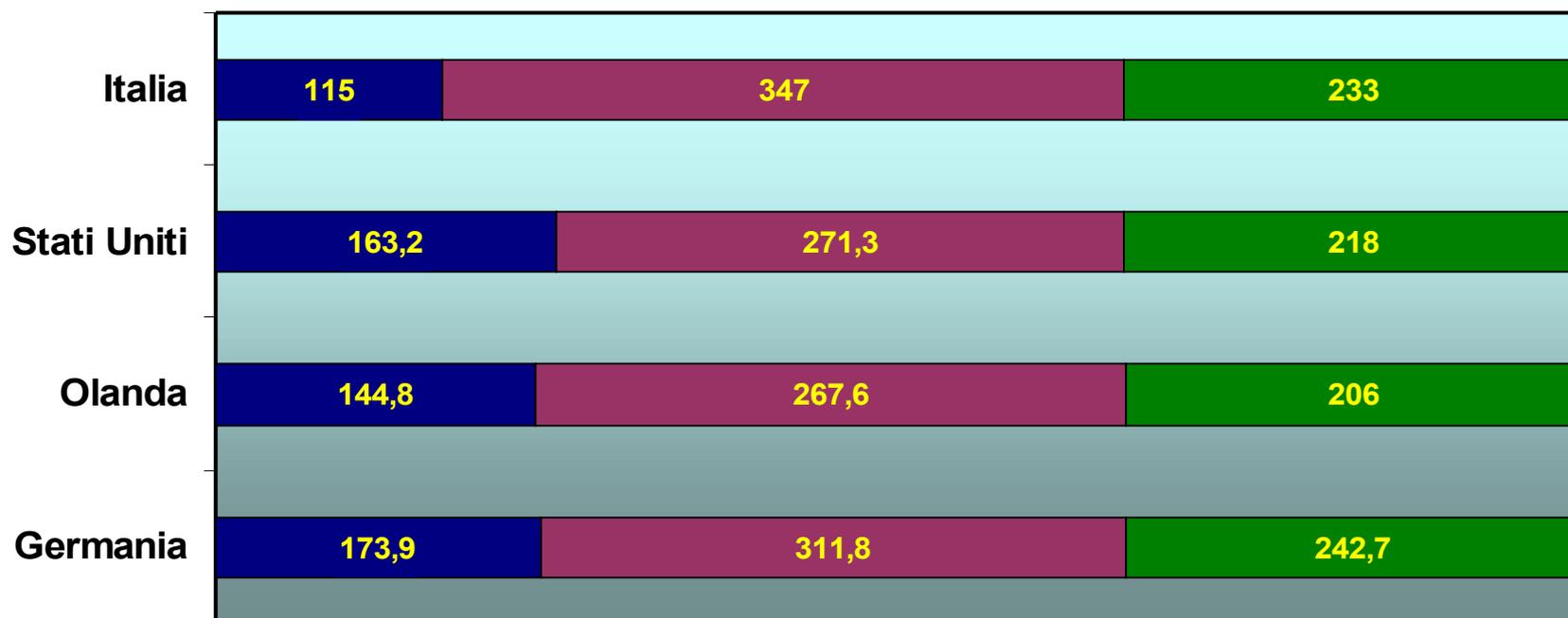
Today's young radiologists see their jobs in a different light.

- USA 62% <46 anni
- "the millenium generation"
- non lavorano più come i predecessori
- più attratti dalla tecnologia
- maggior enfasi sulla vita privata
- priorità diverse
- disinteresse alla leadership
- PACS, per lavorare a casa (di notte)

- Priorità
- Equilibrio lavoro/vita personale
- Tempo per sé

Confronti internazionali sul lavoro di casa in minuti medi al giorno

■ uomini ■ donne ■ totale



Medie ponderate sul totale di uomini e donne presenti nella popolazione

Dati Istat 2002-2003

Global Human Capital
Gender Advisory Council



The leaking pipeline:
Where are our female leaders?
79 women share their stories*

March 2008

- Priorità
- Equilibrio lavoro/vita personale
- Tempo per sé
- Mentors
- Farsi aiutare
- Farsi coinvolgere e ricambiare



ATENEO PONTIFICIO REGINA APOSTOLORUM

Veritatem Facientes in Caritate

📄 Master in "Lavoro, Famiglia e Leadership Femminile"



IIª edizione

Durata annuale

Costo: 1.500,00 €

L'Istituto di Studi Superiori sulla Donna organizza e promuove il Master universitario europeo "Lavoro, Famiglia e Leadership Femminile" in collaborazione con l'Ateneo Pontificio Regina Apostolorum e con l'Università Europea di Roma.



SDA Bocconi

LEADERSHIP AL FEMMINILE: COSTRUISCI LA TUA CARRIERA

Calendario

4 giorni su 2 moduli

I modulo: 26-28 ottobre 2010

II modulo: 16 novembre 2010

PREZZO: € 2.500,00 + IVA
AGEVOLAZIONI

PREZZO: € 2.500,00 + IVA

- Priorità
- Equilibrio lavoro/vita personale
- Tempo per sé
- Mentors
- Farsi aiutare
- Farsi coinvolgere e ricambiare
- Non incolpare gli altri

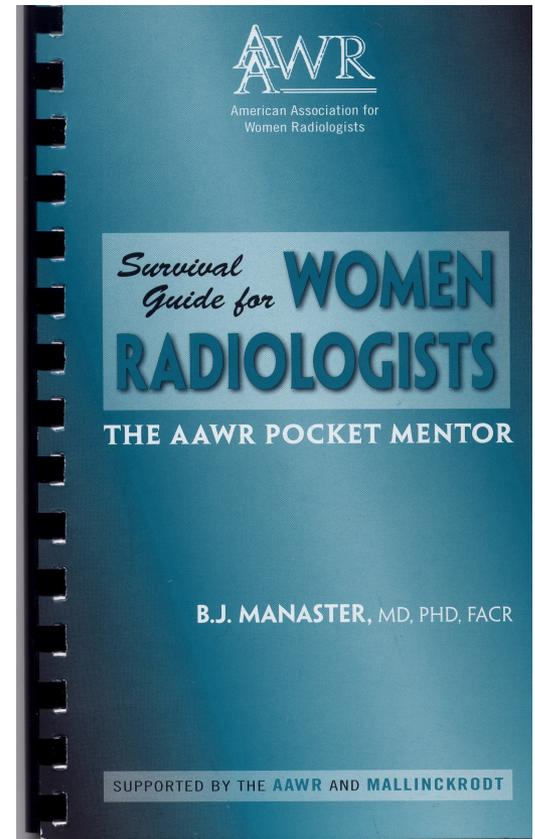
American Association for Women Radiologists

Pensa in modo neutro.

La maggior parte dei problemi non sono maschili o femminili.

Non trasformare tutto in una lotta femminista.

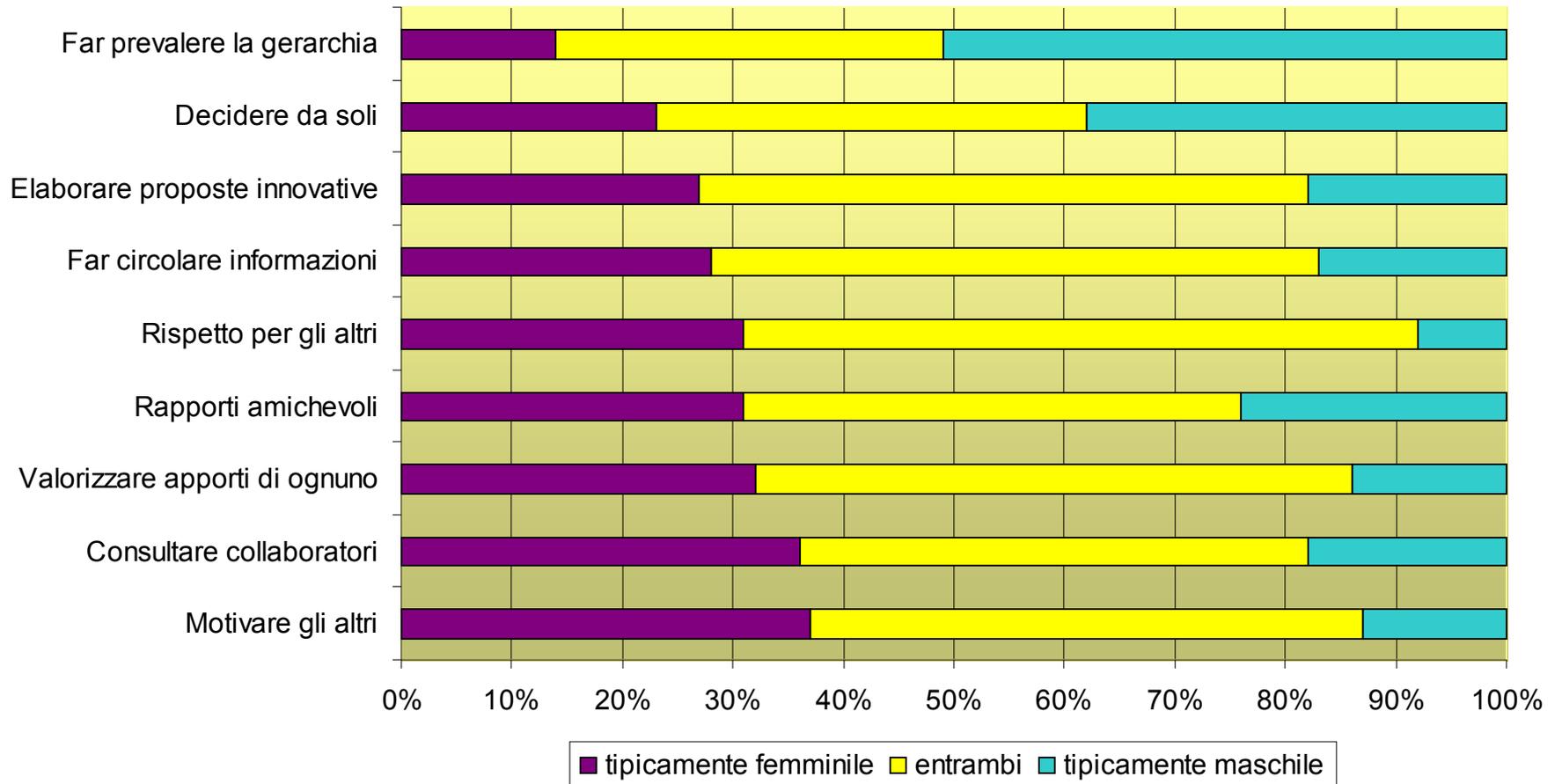
Sii prima radiologo e collega, e poi donna.



- Umiltà
- Umanità
- Umorismo

Kets de Vries

LO STILE DI LAVORO



Un vero leader dovrebbe essere un mix fra Alessandro Magno e Penelope, cioè dovrebbe possedere una doppia attitudine: la capacità di guardare e di spingere avanti e quella di cucire e mettere i pezzi insieme.

Con lo spirito di conquista di Alessandro Magno, senza la capacità di tessere relazioni e rapporti necessari a sostenere l'azione, si rischia di arrivare soli.

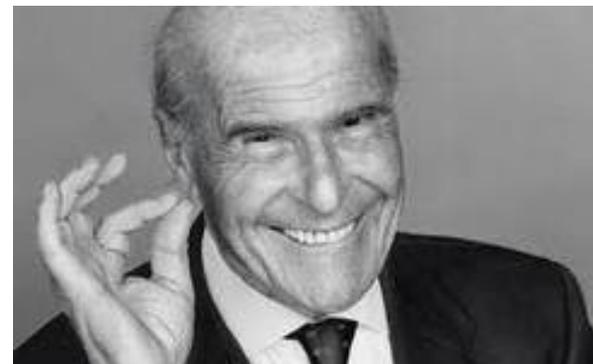
D'altra parte chi sa essere soltanto Penelope, tessendo contatti e mantenendo un consenso che diventa fine a se stesso si perde nella paralisi.

Serve saper leggere ed interpretare le incognite che abbiamo davanti, prefigurare soluzioni e visioni.

Giuliano Amato "Un altro mondo è possibile"

VERSO UNA RIDEFINIZIONE DEL RUOLO FEMMINILE

La forza delle donne in dieci punti Ora serve un nuovo femminismo



- Capacità di conciliare necessità lavorativa e procreativa
- Resistenza a dolore e fatica
- Motivazione e attaccamento al lavoro
- Senso della giustizia
- Tendenza all'armonia
- Sensibilità artistica e culturale
- Capacità intellettuale di ragionamento e concentrazione
- Maggior forza decisionale
- Minor aggressività rispetto all'uomo
- Tendenza alla pace, assenza di conflitti

Corriere della Sera 21/08/2009

25 ottobre 2010

 [Stampa l'articolo](#) [Chiudi](#)

Come costruire la leadership femminile. Video e mini vocabolario

di Laura La Posta e Caterina Ruggi d'Aragona

Autopromozione

Bassa propensione al rischio

Condivisione carichi familiari

Gender gap

Motore economia

Pippi Calzelunghe

Quote rosa

Risultati

Squadra

Talento

Zero scuse



Sampat Pal, l'indiana che ha fondato una gang per difendere le donne.



