

“Gender Leadership Index in Health”

Equità di genere della leadership nel settore sanitario

Extended Abstract

Luiss Business School-Leads

Premesse

L' Osservatorio sulla “**Equità di genere nella leadership in Sanità**” è nato dalla collaborazione tra la Luiss Business School e l'associazione Leads – Donne Leader in Sanità con l'obiettivo di promuovere una nuova narrazione sul tema della **gender equality mettendo al centro l'equa rappresentatività di genere nella leadership**, come elemento fondante di equità e sviluppo sostenibile delle aziende, in accordo anche con gli orientamenti indicati dai Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite¹ e le nuove disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, entrate in atto con la L. 162/2021, in attuazione agli indirizzamenti previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

L'Osservatorio Luiss bs-Leads si propone lo scopo di analizzare i trend e le potenziali opportunità della equi-rappresentanza nella leadership nel settore sanitario, attraverso la reale mappatura del fenomeno, sia dal punto di vista quantitativo – attraverso la costruzione di un indicatore ad hoc - sia tramite l'approfondimento qualitativo di alcune tematiche particolarmente rilevanti per la discussione sul tema, non confinabili all' analisi dei trend statistici.

La parità di genere (Gender Equality) si configura come un **tema centrale nell'attuale dibattito economico e sociale a livello internazionale**. Le disuguaglianze di genere e della rappresentanza femminile anche nei contesti di lavoro, in cui spesso le donne incontrano maggiori difficoltà nell'accesso o nelle condizioni di lavoro stesse, costituisce **una mancata opportunità anche per la società**. In particolare, il Fondo Monetario Internazionale e l'Harvard Business Review hanno entrambi identificato che attraverso il raggiungimento della parità tra uomo e donna, l'economia mondiale crescerebbe del 35%². Infine, occorre evidenziare che la recente **pandemia da Covid-19 ha inasprito le differenze di genere** in maniera trasversale, stando ai trend attuali, **ci vorranno ora 132 anni per colmare il divario di genere a livello mondiale**, rispetto ai 99,5 stimati pre-Covid³.

Il Rapporto Annuale Luiss bs-Leads

Il settore della sanità è noto per avere una forte caratterizzazione femminile. In Italia, la presenza femminile è pari a circa il 68% degli occupati nel settore (Conto Annuale MEF, 2020) e ha mostrato una crescita continua a partire dal 2010.

¹ <https://sdgs.un.org/goals>

² https://www.repubblica.it/economia/miojob/2019/05/16/news/senza_gap_la_produttivita_aumenterebbe_del_35_-226320615/?rss

³ <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

Nel **rapporto annuale 2023**, l'Osservatorio Luiss bs-Leads si è posto come obiettivo quello di offrire una **panoramica più completa possibile in merito alla leadership nel settore sanitario**. Per via dell'eterogeneità delle realtà che compongono il settore, la ricerca ha coinvolto **l'attivazione di molteplici attori e la consultazione di diversi fonti dati**. La metodologia di ricerca si basa sulla analisi di dati relativi al **settore pubblico e il settore privato** con la corrispondente **definizione di leadership più inclusiva** possibile in grado di racchiudere le peculiarità di ogni contesto.

Per ciò che concerne **la sanità pubblica in Italia**, i dati sono stati estratti dal conto annuale del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF). Si è giunti a una definizione condivisa della leadership con stakeholders ed esperti riuniti in un **Focus Group** guidato dal gruppo di lavoro dall'Osservatorio. **La definizione di leadership elaborata comprende i dirigenti con incarico di struttura semplice e complessa, esclusivo e non-esclusivo per tutte le categorie professionali del sistema sanitario**.

Nel **settore privato**, Farmindustria e Confindustria Dispositivi Medici hanno contribuito con i loro dati. Farmindustria è l'associazione delle imprese del farmaco⁴, il cui dataset, costruito su elaborazioni di dati Farmindustria, Istat e INPS, permette di mappare **il numero di quadri e dirigenti donne** dal 2011 al 2021. Confindustria Dispositivi Medici è la Federazione di Confindustria che “unisce, rappresenta e valorizza le imprese che operano in Italia nel settore dei dispositivi medici”⁵, e ha fornito all'osservatorio dati di settore rilevanti per mappare il fenomeno della leadership femminile, rappresentata come il numero di **donne che ricoprono posizioni apicali all'interno delle aziende**, dal 2017 al 2021.

Luiss business school-Leads “Gender Leadership Index in Health”: Evidenze

La ricostruzione delle tendenze del settore sanitario porta alla necessità di comporre queste informazioni in un indice unico, che abbia le proprietà di catturare correttamente il fenomeno, in maniera sintetica, comparabile nel tempo, e fra settori o paesi. Il **Luiss business school-Leads “Gender Leadership Index in Health” va oltre la mera ricognizione di quante siano le figure di leader nel settore, ma le rapporta alla composizione di genere di questo. Quindi, il concetto di uguaglianza è proposto come equi-rappresentanza**. Una parità in questo senso indicherebbe che le donne che entrano nel settore sanitario hanno la stessa probabilità degli uomini di diventare leader, o di incontrare un loro superiore che sia donna.

Il settore pubblico ha storicamente avuto una maggiore partecipazione femminile, e ci sono sempre più donne che lavorano nella sanità pubblica: dal 59% nel 2001 al 68% nel 2020. Il livello di occupazione complessivo, invece, è diminuito nel tempo, di circa 39 mila unità fino al 2019, come conseguenza delle

⁴ <https://www.farmindustria.it>

⁵ <https://www.confindustriadm.it/lassociazione/>

politiche di razionalizzazione del settore sanitario pubblico. Questa riduzione ha avuto un impatto maggiore sugli uomini nel settore, mentre il numero delle donne è continuato ad aumentare negli anni. Il trend si è invertito nel 2020 a seguito della pandemia, e in un solo anno il numero di occupati è aumentato di più di 13000 unità, quasi esclusivamente donne. A fronte di una maggiore partecipazione delle donne nel mercato del lavoro della sanità pubblica, però, non corrisponde una maggiore rappresentanza di donne leader. **L'indice ci mostra una forte sotto-rappresentanza delle donne nelle posizioni di leadership, con un trend che porterebbe all'equi-rappresentanza tra 150 anni.** Con riferimento alle posizioni apicali, gli stessi dati mostrano che le donne direttrici di struttura semplice sono il 34.7%; con riferimento invece ai direttori di struttura complessa, il 18% è donna, mostrando come le loro percentuali si riducono drasticamente per le funzioni di leadership di più alto livello.

Per il 2020, è stato disaggregato l'indice a livello regionale. Si notano delle forti discrepanze tra il gruppo con indice che più si avvicina alla equi-rappresentanza (Campania, Sicilia, Calabria e Lazio), e coloro che più si discostano (Veneto, Provincia Autonoma di Bolzano e Valle D'Aosta). Questi dati riflettono anche forti diversità nella percentuale di donne occupate e nella percentuale di leader rispetto agli occupati.

Gli stessi dati **per il settore farmaceutico** evidenziano un miglior bilanciamento fra uomini e donne nella forza lavoro, sebbene con una prevalenza maschile che tende a ridursi nel tempo. Se nel 2011 infatti le donne costituivano il 41,78% degli occupati, nel 2020 erano diventate il 43,36%. **L'indice raggiunge l'equi-rappresentanza nel 2020, che tuttavia si raggiunge grazie alle donne quadro, mentre le donne sono ancora sottorappresentate a livello di dirigenti.** Per quanto riguarda **il settore dispositivi medici**, si evidenziano dei trend molto diversi. C'è innanzitutto una lieve predominanza degli uomini nella partecipazione alla forza lavoro. Per quanto riguarda il genere, anche qui si evince, in rapporto ancora più significativo, la **prevalenza della leadership maschile, che nell'ultimo anno di rilevazione corrisponde al 14% circa dei dipendenti, mentre le donne leader sono solo il 4.83%.** L'indice di equi-rappresentanza si allontana negli anni dalla parità.

Il Report presenta per la prima volta in Italia, una panoramica completa dell'equa rappresentatività di genere nella leadership nel settore sanitario pubblico e privato, con approfondimenti su base regionale. Attraverso l'elaborazione di un indice che rapporta la leadership di ciascun genere alla percentuale di occupati, si dimostra come siamo ancora lontani dall'ottenimento dell'equi-rappresentanza femminile in tutti i settori, e si evidenzia con chiarezza la presenza di un soffitto di cristallo, che limita o rallenta la progressione di carriera femminile dalle posizioni di leadership intermedie a quelle apicali.