

**L'ASSOCIAZIONE DONNE LEADER IN SANITÀ E LUISS BUSINESS SCHOOL  
PRESENTANO  
IL SECONDO RAPPORTO DELL'OSSERVATORIO  
SULL'EQUITÀ DI GENERE DELLA LEADERSHIP IN SANITÀ**

Il Gender Leader Index in Health fa emergere una situazione in cui è ancora lontana  
l'equi-rappresentanza nelle posizioni apicali

**Roma, 14 marzo 2024** - Il Rapporto annuale dell'Osservatorio sull'equità di genere della leadership in sanità, giunto alla **seconda edizione**, fotografa lo stato attuale e l'evoluzione dell'equità di genere nella leadership nel settore sanitario italiano, fornendo per la prima volta una panoramica completa che include sia il **settore pubblico** sia quello **privato** (composto dalle aziende farmaceutiche e quelle dei dispositivi medici).

*“Le donne ai vertici della sanità continuano a essere fortemente sottodimensionate, soprattutto nel pubblico, benché il trend di distribuzione delle posizioni apicali negli ultimi anni riveli un lento e costante recupero del genere femminile”* ha commentato **Marina D'Artibale, Condirettrice dell'Osservatorio e socia fondatrice dell'associazione Donne leader in sanità (Leads)**.

L'Osservatorio, nato nel 2022 dalla partnership tra la **Luiss Business School** e l'**associazione Donne leader in sanità**, elabora il **Gender leader index in health (Glih)**, che misura il rapporto tra la distribuzione di genere nelle posizioni apicali e la distribuzione di genere sull'occupazione totale in ambito sanitario. L'indicatore si muove in un intervallo fra 0 (nessuna rappresentanza di uno dei due generi) e 1 (totale rappresentanza di un solo genere). Se l'indicatore è inferiore a 0,5 significa che le donne sono sottorappresentate nella leadership rispetto agli uomini. Se, invece, è superiore a 0,5 le donne sono sovra-rappresentate.

Il GLIH è un indicatore, dunque, che va oltre la mera ricognizione di quante sono le donne leader nel settore rispetto ai colleghi uomini. Se, infatti, ci fosse il 50% di leader donna e il 50% di leader uomo, non sarebbe comunque raggiunta un'equità nella rappresentanza se gli occupati fossero in prevalenza donne (o una sproporzione di occupati uomini).

Nel **settore pubblico** il valore dell'indice GLIH migliora leggermente passando da 0,19 nel 2020 a 0,20 nel 2021, mostrando però una forte sottorappresentanza nelle posizioni di leadership delle donne, con un trend che porterebbe all'**equi-rappresentanza tra 150 anni. Un giovane che entra, oggi, nel settore pubblico incontra 7 dirigenti uomini ogni 100 impiegati e meno di 2 donne.**

Il tasso di partecipazione femminile nella sanità pubblica è storicamente in maggioranza: si è passati dal 59% delle donne occupate nel 2001 al 69% del 2021. Il livello di occupazione complessivo, invece, è diminuito nel tempo come conseguenza delle politiche di razionalizzazione del sistema sanitario pubblico. Questa riduzione ha avuto un impatto maggiore sugli uomini, mentre il numero delle donne è continuato a crescere: nel 2020 a seguito della pandemia il numero di occupati è aumentato di più di 13000 unità, e nel 2021 di 6000 unità, in entrambi gli anni quasi esclusivamente di genere femminile.

**Lo studio rileva che a fronte di una maggiore partecipazione nel mercato del lavoro della sanità pubblica, però, non corrisponde una maggiore rappresentanza di donne nei ruoli apicali.** Sempre con riferimento al settore pubblico, il report evidenzia delle **differenze nella progressione di carriera**: nel 2020 negli ospedali è donna il 25% dei direttori di struttura semplice e solo il 19% di quella complessa.

Con riferimento al **settore privato**, la situazione è generalmente migliore rispetto al settore pubblico. I dati per il comparto farmaceutico evidenziano un miglior bilanciamento fra uomini e donne nella forza lavoro: nel 2011 il 41,8% degli occupati erano donne, nel 2021 il 43,9%. Includendo sia quadri che dirigenti l'indice GLIH per le aziende del settore farmaceutico sale da 0,50 nel 2020 a 0,51 nel 2021, mostrando una leggera predominanza di leader donne, che sono costituite in realtà prevalentemente ancora da quadri. **A livello dirigenziale le donne sono ancora sottorappresentate, anche se il Glih, pari nel 2021 a 0,41, sta convergendo rapidamente negli anni verso l'equa rappresentanza e potrebbe raggiungerla nei prossimi 5 anni.**

Per le aziende dei **dispositivi medici** si evidenzia la **prevalenza della leadership maschile**: nell'ultimo anno di rilevazione, ha ruoli di leadership il **18% degli uomini contro il 8% delle donne**. Nel 2021, per il primo anno, il GLIH si sta muovendo verso una maggiore equità nella leadership, passando a 0,30 dal valore di 0,29 nel 2020.

Per accelerare l'avanzamento verso una equa rappresentanza delle donne all'interno del settore sanitario, l'Osservatorio ha anche raccolto alcune **buone pratiche** dagli attori oggetto dell'analisi quantitativa: **“Le buone pratiche riguardano innanzitutto la trasparenza dei dati e degli obiettivi, secondo una prospettiva multistakeholder. Con il nostro Osservatorio contribuiamo a questo fine, tenendo alta l'attenzione sulla lenta progressione verso l'equi-rappresentanza nella leadership in ambito sanità”** – ha aggiunto la **condirettrice e Head of MBA programs Luiss Business School, Maria Isabella Leone**. – **“Altre buone pratiche raccolte riguardano il quadro normativo e istituzionale, e le politiche per favorire l'equilibrio tra lavoro e vita familiare.”**

L'Osservatorio sull'equità di genere della leadership in sanità si pone quindi come **“il primo osservatorio permanente che ogni anno mappa l'equità di genere nei ruoli apicali del settore sanitario. Attraverso un confronto del fenomeno tra pubblico e privato intende promuovere la contaminazione di buone pratiche nelle varie regioni. Produce dati che rappresentano un importante strumento di consapevolezza a disposizione di tutti gli amministratori di asl, ospedali, aziende farmaceutiche e di dispositivi, per incoraggiarli a orientare i loro sforzi a favore di una maggiore parità nelle opportunità di carriera. E infine, stimola un dibattito sull'equità di genere non ideologico ma basato sui numeri e sulle evidenze della ricerca”** hanno sottolineato le due condirettrici.

###

#### **Leads – Donne Leader in Sanità**

Donne Leader in Sanità è un'Associazione, aperta a uomini e donne, che si propone di promuovere la leadership femminile nel settore della sanità e delle scienze della vita e di favorire il superamento delle disuguaglianze uomo – donna, in particolare perseguendo la parità di genere all'accesso ai più elevati gradi delle carriere e la presenza paritaria nelle organizzazioni pubbliche e private, cariche societarie e comitati e/o task-force.

#### **Luiss Business School**

Fondata nel 1987 come Scuola di management dell'Università Luiss, prende il naming di Luiss Business School nel 2006 e dal 2017 ha sede nella prestigiosa cornice di Villa Blanc a Roma. Nel panorama nazionale ha acquisito una posizione di indiscussa leadership nell'higher education, con focus sullo sviluppo delle competenze manageriali. Grazie agli accreditamenti internazionali ottenuti - AACSB, EQUIS e AMBA – si posiziona nell'élite mondiale delle business school e, attraverso il modello multi-hub, persegue una strategia che consente di arricchire l'esperienza formativa con programmi erogati in diverse sedi, sia in Italia (Roma, Milano, Belluno), sia all'estero (Amsterdam, Dubai). La Faculty rappresenta uno dei fattori distintivo della Luiss Business School grazie alla sua capacità di implementare il modello educativo, rafforzare i legami con il mondo aziendale e aumentare il livello di internazionalizzazione della Scuola. L'offerta formativa comprende: MBA, Master, Executive Programmes, Programmi Custom e Consulenza, Digital Programmes.

#### **Contatti per i media:**

##### **Leads – Ufficio Stampa Havas PR**

**Alessio Pappagallo**  
Head of Corporate Healthcare  
+39 3395897483  
[alessio.pappagallo@havaspr.com](mailto:alessio.pappagallo@havaspr.com)

**Chiara Longhi**  
Consultant  
+39 3428507134  
[chiara.longhi@havaspr.com](mailto:chiara.longhi@havaspr.com)

**Luiss Business School**  
T +39 06 8522 2226  
[comunicazione@luissbusinessschool.it](mailto:comunicazione@luissbusinessschool.it)