

“Gender Leadership Index in Health” Equità di genere della leadership nel settore sanitario

**Leads - Luiss Business School
Evento di Lancio 26 Maggio 2022**

ABSTRACT

La rilevanza della Gender Equality

La parità di genere (Gender Equality) si configura come un tema centrale nell'attuale dibattito economico e sociale a livello internazionale. Come evidenza, questo è stato incluso tra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile dell'agenda ONU 2030. In particolare, la gender equality viene rappresentata nell'obiettivo numero 5 ("Achieve gender equality and empower all women and girls") ma si ravvisa anche nell'obiettivo numero 8 denominato "Decent Work and Economic Growth".

Tale situazione di discriminazione ostacola lo sviluppo personale e professionale delle donne e costituisce una mancata opportunità anche per la società stessa. In particolare, il Fondo Monetario e l'Harvard Business Review hanno entrambi identificato che attraverso il raggiungimento della parità tra uomo e donna, l'economia mondiale crescerebbe del 35%

Nei diversi contesti lavorativi e nei diversi Paesi le donne si trovano ad affrontare il "glass ceiling" (soffitto di vetro) definito come "l'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" (Treccani, 2012). Questo fenomeno, da un lato, fa sì che le donne si concentrino spesso solo in alcuni settori lavorativi, costituendo invece una minoranza in altri, considerati come particolarmente complessi nell'accesso e nelle modalità di lavoro, spesso in antitesi con le responsabilità attribuite alla donna quale care giver unico o primario. Dall'altro, sovente per gli stessi motivi, la presenza di tale "soffitto di vetro" porta le donne, anche in quei settori dove la loro presenza è maggiore, a non poter fare progressi di carriera significativi, fermandosi ai livelli più bassi della gerarchia organizzativa. Ciò comporta che la leadership femminile fatichi ad affermarsi, perdendo l'occasione di attivare un circolo virtuoso attraverso la creazione di role model che possano ispirare altre donne nella loro esperienza professionale, attraverso casi di empowerment al femminile.

Gender Equality nel settore Sanitario

Nonostante questi trend diffusi in differenti contesti geografici ed organizzativi, il settore Sanitario presenta una forte caratterizzazione femminile che la contraddistingue dagli altri settori, sia a livello mondiale, stando ai dati del Global Gender Gap Report 2021 (ad opera del World Economic Forum – WEF) che europeo, come riportano i dati Eurostat. Tuttavia, malgrado l'elevata caratterizzazione femminile, il tema della leadership all'interno del settore rimane un ambito fortemente discusso e complesso. Infatti, l'uguaglianza di genere nelle posizioni apicali stenta ad affermarsi. Giova sottolineare tuttavia che su scala mondiale, secondo i dati del WEF, si sta affermando un trend di crescita relativo alla percentuale di donne assunte in sanità per ricoprire ruoli di responsabilità, nonostante gli effetti particolarmente negativi generati dal Covid-19 sulla forza lavoro femminile.

Gli stessi trend si riflettono sul contesto italiano, dove il settore Sanitario è fortemente caratterizzato dalla presenza femminile, pari a circa il 68% degli occupati nel settore (Conto Annuale MEF, 2019). Coerentemente con lo scenario sopradescritto, anche nel nostro Paese, il tema della leadership femminile rimane centrale.

Osservatorio Luiss Business School-Leads sull'equità di genere nella leadership in Sanità

Alla luce di quanto sopra descritto l'Osservatorio sull'equità di genere nella leadership in Sanità", nato dalla collaborazione tra l'Associazione Leads – Donne Leader in Sanità e Luiss Business School, si prepone l'obiettivo di mappare i trend e le potenziali opportunità della leadership femminile nel settore sanitario. Per fornire una rappresentazione quanto più accurata del fenomeno in questione, l'Osservatorio si impegna in un'analisi dello stesso sia di tipo quantitativo – attraverso la costruzione di un indicatore ad hoc denominato "Gender Leadership Index in Health" - sia di natura qualitativa, tramite l'approfondimento di alcune tematiche particolarmente rilevanti per la discussione sul tema, non confinabili all'analisi dei trend statistici, realizzato tramite analisi semantica su big data non strutturati presenti sul web (es. cv di dirigenti sanitari pubblici), e attraverso la realizzazione di casi studio e discussion papers. Tali attività sono rese possibili grazie all'ingaggio di un partenariato eterogeneo e rilevante di stakeholder, di matrice pubblica e privata, che contribuirà nel tempo alla raccolta dati, promuovendo il dibattito sulla definizione delle politiche a favore della leadership femminile.

L'intento dell'Osservatorio è quello di costruire un punto di osservazione privilegiato del fenomeno della leadership femminile nel settore sanitario, tramite il monitoraggio dello stesso nel corso degli anni, inserendosi come strumento di studio e approfondimento di un tema attualmente così rilevante. Il fine ultimo è quello di accrescere la consapevolezza su tale questione ed alimentare il dibattito scientifico, aziendale e politico nel comune desiderio di favorire sempre di più una pari rappresentanza di uomini e donne nelle posizioni apicali.

Leads - Luiss Business School "Gender Leadership Index in Health"

Nel primo evento in sede, che si terrà il 26 maggio 2022 presso la Luiss Business School, si inaugurerà l'Osservatorio e si procederà alla divulgazione dei primi risultati relativi al "Gender Leadership Index in Health" ad un pubblico più ampio di operatori del settore Sanitario.

L'obiettivo alla base della composizione di tale indice sintetico risiede nella necessità di comporre informazioni rilevanti sui trend occupazionali e delle posizioni di leadership nel settore Sanitario Pubblico e Privato in maniera sintetica, comparabile nel tempo, e rispetto a dimensioni rilevanti, tra cui, paesi, settori, regioni, tipo di strutture).

In tal senso, il Leads -Luiss BS “Gender Leadership Index in Health” si propone di andare oltre la mera ricognizione – pur importante – di quante siano le figure di leader nel settore, ma rapportarle alla composizione di genere di questo. È infatti evidente che qualora anche in un settore ci fosse il 50% di leader donna e il 50% di leader uomo, l’uguaglianza non sarebbe comunque raggiunta allo stesso modo in un settore in cui gli occupati fossero in prevalenza donne rispetto a uno in cui c’è un bilanciamento di genere o una sproporzione di occupati uomini. Vogliamo quindi proporre il concetto di uguaglianza come equi-rappresentanza. Una parità in questo senso indicherebbe che le donne che entrano nel settore sanitario avrebbero la stessa probabilità degli uomini, proporzionalmente alla base degli occupati per genere, di diventare leader, o di incontrare un loro superiore che sia donna. Questo è importante sia alla luce della oramai estensiva letteratura su come la diversity nel management contribuisca alla migliore performance delle organizzazioni gestite da leadership equilibrata, sia del fatto che la composizione della leadership influenza la possibilità di carriera e di empowerment di tutta la forza lavoro.

Per rendere misurabile il nostro concetto di equi-rappresentanza della leadership, l’indice è costruito come rapporto fra il numero di leader donna rispetto ai leader totali, e dividendolo per il rapporto fra dipendenti donna e il totale. Abbiamo costruito lo stesso indicatore anche per gli uomini, e abbiamo diviso per la somma di questi due indici. Da questa struttura discendono alcune proprietà: l’indicatore si muove in un intervallo fra 0 e 1. Se il dato che otteniamo è inferiore a 0,5, ci troviamo in una situazione in cui un genere ha minore rappresentanza nella leadership del settore rispetto all’altro. Se invece ci troviamo nella seconda metà della distribuzione dell’indice, il genere è sovra-rappresentato.

Applicando il nostro indice al dataset del MEF sul settore sanitario pubblico, i risultati sono ben lontani dal punto di equilibrio (0,5), con un lento incremento del valore dell’indice per il genere femminile che passa da 0,17 del 2005 a 0,19 del 2019.

Applicando il nostro indice ai dati privati, relativi al settore dei dispositivi medici e farmaceutico, le curve, mostrano un andamento diverso. In particolare, nel settore dei dispositivi medici, l’indice, calcolato nel range 2017-2020, riflette una disparità minore rispetto a quello sanitario pubblico, con un valore in leggero calo intorno a 0,3. Nel settore farmaceutico, invece, dal 2011 l’indice per le donne si consolida attorno al valore 0,46 convergendo verso l’uguaglianza 0,5 nel 2020.

Vale la pena notare che tali valori non sono confrontabili direttamente, e quindi sintetizzabili in un unico indice per via delle differenze strutturali relative al concetto di leadership nel Settore Pubblico e Privato, che tende a essere meno restrittivo nel secondo caso.

Coerentemente con gli obiettivi ed il valore atteso dell’Osservatorio con il lancio del “Gender Leadership Index in Health” comincia un percorso di approfondimento e condivisione con gli stakeholders rilevanti che passa anche attraverso un’analisi che porti ad una definizione più omogenea di leadership nel confronto tra il settore pubblico e privato.