

SECONDO RAPPORTO DELL'OSSERVATORIO
SULL'EQUITA' DI GENERE DELLA LEADERSHIP IN SANITA'
LEADS – LUISS BUSINESS SCHOOL

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

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

L'Osservatorio 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 sanità.

Il settore pubblico ha storicamente una maggiore partecipazione femminile: si è passati, infatti, 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 entrambe 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. Il GLIH, mostra - infatti - una forte sottorappresentanza nelle posizioni di leadership, con un trend che – ceteris paribus - porterebbe all'equi-rappresentanza tra 150 anni. Un giovane che entra, oggi, nel settore pubblico incontra 7 dirigenti dello stesso sesso ogni 100 impiegati, se è uomo, e meno di 2 se è donna. Sempre con riferimento al settore pubblico, il report evidenzia, poi, delle differenze riconducibili al tema della progressione di carriera: nel 2020 è donna il 25% dei direttori di struttura semplice e solo il 19% di quella complessa.

Il focus sulla situazione delle regioni italiane, realizzato disaggregando il Gender leader index in Health, restituisce la fotografia di un Paese con grandi discrepanze: se infatti in Campania, Sicilia, Calabria e Lazio siamo a metà strada verso l'equi-rappresentanza, in Veneto, Provincia Autonoma di Bolzano e Valle D'Aosta, ci si allontana molto. Allo stesso tempo, però, i dati riflettono forti diversità nella percentuale di donne occupate e la percentuale di leader rispetto al numero di occupati.

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%. L'indice raggiunge l'equi-rappresentanza nel 2020 per coloro che rivestono posizioni di quadro, e mostra addirittura una sovra rappresentazione femminile nel 2021, mentre a livello dirigenziale le donne sono ancora

sottorappresentate anche se il GLIH sta convergendo rapidamente negli anni verso l'equa rappresentanza e potrebbe raggiungerla – ceteris paribus - nei prossimi 5 anni.

Per le aziende dei dispositivi medici si evidenzia la prevalenza della leadership maschile: nell'ultimo anno di rilevazione, fatto cento il totale degli occupati, 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.