



# BILANCIO DI GENERE

# Indice

<b>1. Introduzione</b>	<b>3</b>
<hr/>	
<b>2. Nota metodologica</b>	<b>4</b>
<hr/>	
<b>3. Analisi della situazione attuale</b>	<b>5</b>
<b>3.1. Studenti, specializzandi e dottorandi</b>	<b>5</b>
<b>3.2. Personale</b>	<b>9</b>
<b>3.2.1. Faculty</b>	<b>9</b>
<b>3.2.2. Staff</b>	<b>29</b>

# 1. INTRODUZIONE

Il Bilancio di Genere di Humanitas University deriva dal rinnovato impegno dell'Università verso i temi di inclusione ed equità. Si tratta, nello specifico, del primo Bilancio di Genere redatto dall'Università, e ciò a significare la crescente attenzione che l'Università sta progressivamente ponendo nel raggiungimento della parità, contribuendo alla creazione di un ambiente aperto ed inclusivo. La redazione del Bilancio di Genere si pone come naturale continuazione di un percorso cominciato nel 2021 con la redazione del Gender Equality Plan (disponibile sul sito di Ateneo all'indirizzo [Gender Equality Plan - Humanitas University](#)). Ciò risulta coerente con quanto previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che, vincolando l'accesso ai propri finanziamenti ai soli soggetti che si siano dotati, o che si impegnino a dotarsi (entro il primo anno di progetto), di un Bilancio di Genere<sup>1</sup>, si allinea al programma europeo Horizon Europe, e nello specifico al Gender Equality Plan quale prerequisito di accesso ai finanziamenti. Quindi Humanitas University, tramite il Gender Equality Plan, ha avviato un processo di analisi della situazione attuale in tema di genere e di conseguente definizione di una serie di azioni positive e correttive, che rappresentano gli impegni che l'Università si assume, in un continuo percorso di miglioramento, con l'obiettivo di colmare le disuguaglianze di genere. Quindi, il bilancio di Genere è qui inteso da un lato come prosecuzione del lavoro già avviato l'anno scorso; dall'altro lato, esso viene qui inteso anche nell'ottica di approfondimento dell'analisi della situazione di genere, e ciò anche con l'obiettivo di fornire un ulteriore strumento di supporto nell'implementazione

delle azioni correttive proposte nel Gender Equality Plan. Infatti, sarà possibile, tramite nuovi indicatori, evidenziare nuovi aspetti fin qui non ancora emersi. Allo stesso tempo, l'ulteriore impegno nel Bilancio di Genere consentirà il raggiungimento di un maggior grado di consapevolezza, così da poter implementare strategie più efficaci e più mirate. Infatti, la fotografia qui descritta permetterà l'identificazione delle principali criticità, ponendosi come base informativa necessaria all'ideazione e alla progettazione delle azioni correttive dei prossimi anni, così come strumento di monitoraggio dell'impatto che tali azioni avranno su tutte le istanze dell'Università coinvolte. In conclusione, il Bilancio di Genere, insieme al Gender Equality Plan, si pone quale mezzo indispensabile nell'impegno per la realizzazione delle pari opportunità di genere, permettendo di affrontare il tema trasversalmente, grazie all'integrazione dello stesso nella realizzazione delle diverse strategie e politiche dell'Ateneo. Ciò risulta in linea con quanto richiesto dall'Unione Europea, così come dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, i quali vedono nel tema di genere una dimensione orizzontale, e dunque da tenere in considerazione nell'affrontare qualsiasi altra sfida di miglioramento e sviluppo.

---

<sup>1</sup> Così come stabilito dal Ministero dell'Università e della ricerca con riferimento al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza nelle "Linee Guida per le iniziative di sistema. Missione 4: Istruzione e ricerca. Componente 2: Dalla ricerca all'impresa".

## 2. NOTA METODOLOGICA

L'analisi di genere che ci si appresta ad illustrare si divide in due parti principali, coincidenti alle principali istanze dell'Università:

- **Studenti** ➔ Si è analizzata in particolare la composizione di genere degli studenti iscritti ai diversi corsi di Laurea offerti dall'Università, approfondendo poi, da un lato il tema della segregazione verticale nel passaggio dal ruolo di studenti a quello di specializzandi e di dottorandi, dall'altro lato il tema della segregazione orizzontale, nella composizione di genere dei diversi corsi di Laurea, così come delle Scuole di Specializzazione.
- **Personale** ➔ L'analisi del personale si suddivide in due componenti principali:
  - **Faculty**: l'analisi della Faculty dell'Università si è concentrata sulla segregazione verticale, analizzando la composizione di genere dei diversi ruoli lungo la carriera accademica, e sulla segregazione orizzontale, attraverso il confronto della suddivisione di genere tra area clinica e preclinica. La Faculty è stata inoltre presa in considerazione anche con riferimento alla composizione di genere dei principali organi accademici così come nell'attribuzione dei più importanti incarichi istituzionali. Più nello specifico, sono state prese in considerazione tre figure, ordinate tra loro seguendo la normale progressione nella carriera universitaria: Ricercatori, Professori Associati e Professori Ordinari. I Professori Straordinari sono stati considerati solo laddove rilevanti per l'analisi: spesso sono infatti stati tralasciati per via del ridotto numero di componenti, se ciò rischiava di compromettere la significatività del dato. Inoltre, se non diversamente specificato,

la figura del Ricercatore ricomprende sia i Ricercatori a tempo determinato di tipo A, sia i Ricercatori a tempo determinato di tipo B. Per semplicità, le figure di Ricercatore a tempo indeterminato sono state aggregate alla voce di Ricercatore a tempo determinato, poiché si tratta di un ruolo ad esaurimento. Queste figure sono state complessivamente identificate con il termine "Ricercatore". Laddove i Ricercatori a tempo determinato di tipo A siano stati distinti da quelli di tipo B, i Ricercatori a tempo indeterminato sono stati considerati insieme ai Ricercatori a tempo determinato di tipo B.

- **Staff**: lo staff è stato analizzato con particolare riferimento alla segregazione verticale, e dunque attraverso la comparazione della situazione di genere tra gli impiegati e i dirigenti dell'Università, così come attraverso l'analisi della composizione di genere del Consiglio di Amministrazione con riferimento alla Governance.

Per ciascuna di queste componenti vengono illustrati dei grafici volti a verificare la distribuzione di genere. Questi, prendono come riferimento i criteri metodologici previsti dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani redatte dalla Commissione sulle Tematiche di Genere della Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) nel 2019. In questo modo è stato possibile utilizzare e presentare indicatori specifici al contesto universitario, seguendo uno standard che permette anche un più lineare confronto tra atenei. I criteri metodologici definiti dalla CRUI sono stati adattati e selezionati favorendone la rilevanza in funzione del contesto specifico di Humanitas

University; questi sono stati poi integrati laddove fosse ritenuto necessario dare evidenza ad aspetti significativi relativi al contesto Humanitas.

Le fonti dei dati illustrati sono:

- Fonte interna - Humanitas University
- Banca dati del MUR - Cerca Università (Consultabile al sito [Cerca Università cineca.it](http://Cerca_Università_cineca.it))
- Esse3

Infine, poiché come detto il Bilancio di Genere si pone come naturale continuazione del

percorso già intrapreso con il Gender Equality Plan, l'analisi si è concentrata in questa sede sul 2021, ponendosi così in continuità con il Gender Equality Plan pubblicato nel 2021, che aveva il 2020 come anno di riferimento. Quindi, i dati riportati fanno riferimento al 31 dicembre 2021 per quanto riguarda la Faculty, gli assegnisti di ricerca, gli incarichi istituzionali, lo staff e la governance; questi sono invece riferiti all'anno accademico 2021/2022 per gli studenti, gli specializzandi e i dottorandi. In alcuni casi, al fine di valutarne la tendenza, sono stati presi in considerazione i dati di più anni.

### 3. ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE

#### 3.1. Studenti, specializzandi e dottorandi

#### Composizione di genere nei corsi di studio di Humanitas University

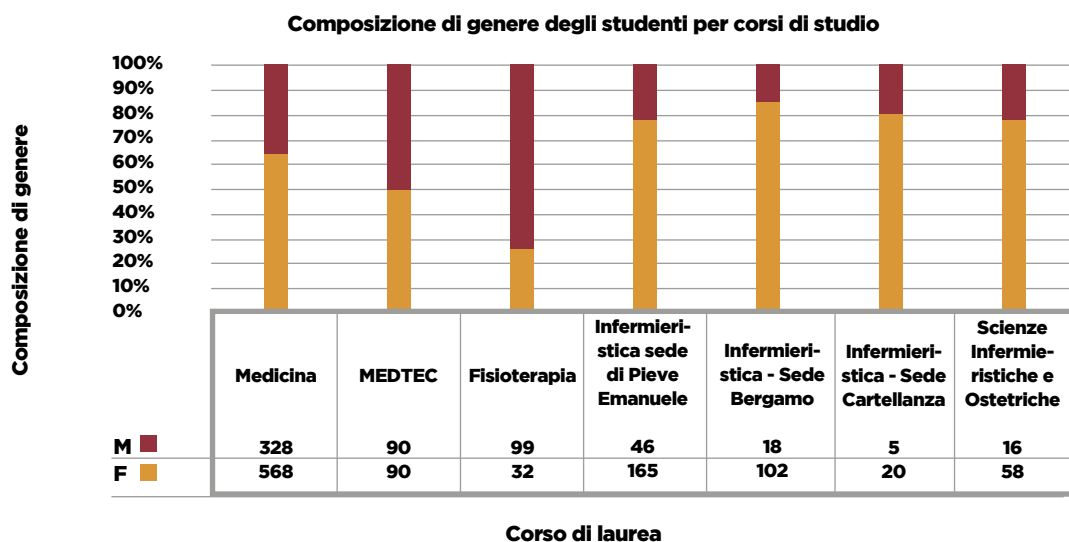


Figura 1. Composizione di genere degli studenti dei corsi di Studio di Humanitas University. I grafici mostrano, per ciascun corso di Studio, la percentuale e il numero assoluto degli studenti divisi per genere.

Dati riferiti all'anno accademico 2021-2022

Fonte: Humanitas University - Esse3

Il Grafico in Figura 1 riassume la situazione in tema di genere con riferimento agli studenti di Humanitas University. La distribuzione di genere nel corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico Medicina e Chirurgia risulta a prevalenza femminile (63% del totale). Il corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico MEDTEC risulta invece perfettamente equilibrato con una distribuzione di genere 50%-50%. Per quanto riguarda invece i due Corsi di Laurea Triennale impartiti da Humanitas University, Infermieristica

e Fisioterapia, essi presentano entrambi disequilibri di genere. Il corso di Fisioterapia è frequentato per il 76% da studenti di genere maschile. Al contrario, i corsi di Infermieristica sono tutti a prevalenza femminile, con una media di 81% di studentesse di genere femminile sul totale degli iscritti. Lo stesso disequilibrio si ritrova nella composizione di genere del corso di Laurea Magistrale denominato Scienze Infermieristiche e Ostetriche.

## Distribuzione di genere tra studenti, specializzandi e dottorandi

### Composizione di genere degli studenti

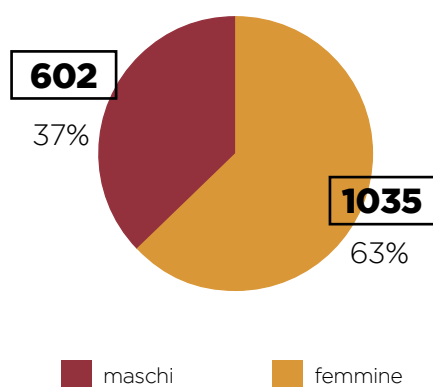


Figura 2. Composizione di genere degli studenti di Humanitas University. Il grafico mostra la percentuale e il numero assoluto degli studenti divisi per genere. Dati riferiti all'anno accademico 2021-2022  
Fonte: Humanitas University - Esse3

Il grafico in Figura 2 riassume e aggrega i dati mostrati in dettaglio nella Figura 1. Quindi, considerando gli studenti di Humanitas University complessivamente, il genere femminile risulta prevalente, essendo pari al 63% del totale.

### Composizione di genere degli specializzandi

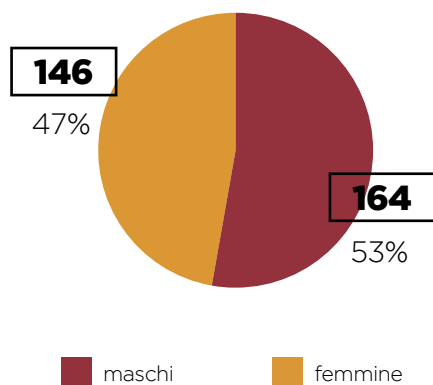
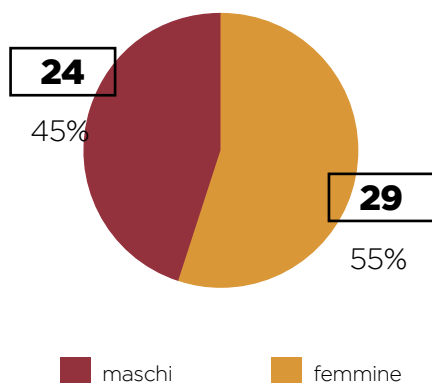


Figura 3. Composizione di genere degli specializzandi di Humanitas University. Il grafico mostra la percentuale e il numero assoluto degli specializzandi divisi per genere. Dati riferiti all'anno accademico 2021-2022  
Fonte: Humanitas University - Esse3

Il grafico riportato in Figura 3 mostra la distribuzione per genere tra gli specializzandi, evidenziando una situazione di sostanziale parità, con una distribuzione di genere di 53% maschi e 47% femmine.

### Composizione di genere dei dottorandi



L'equilibrio di genere evidenziato in precedenza per gli specializzandi si mantiene anche tra i dottorandi, con una distribuzione di genere di 45% maschi e 55% femmine.

Figura 4. Composizione di genere dei dottorandi di Humanitas University. Il grafico mostra la percentuale e il numero assoluto dei dottorandi divisi per genere. Dati riferiti all'anno accademico 2021-2022. Fonte: Humanitas University - Esse3

### Distribuzione di genere degli specializzandi con distinzione delle aree di specializzazione

% specializzandi divisi per area e per genere

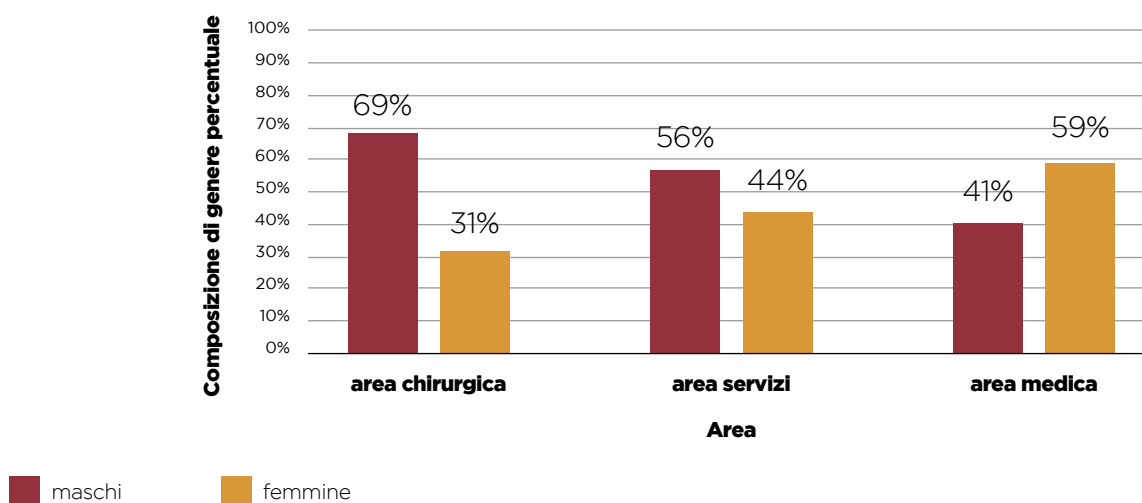


Figura 5. Distribuzione di genere degli specializzandi di Humanitas University per area. Il grafico mostra la percentuale degli specializzandi divisi per genere per ciascuna area di specializzazione. Dati riferiti all'anno accademico 2021-2022. Fonte: Humanitas University - Esse3

Il grafico di Figura 5 mostra la distribuzione per genere degli specializzandi distinguendo per le diverse aree delle Scuole di Specializzazione: l'area chirurgica e l'area servizi sono

prevalentemente scelte dal genere maschile; l'area medica presenta invece una maggioranza del genere femminile.

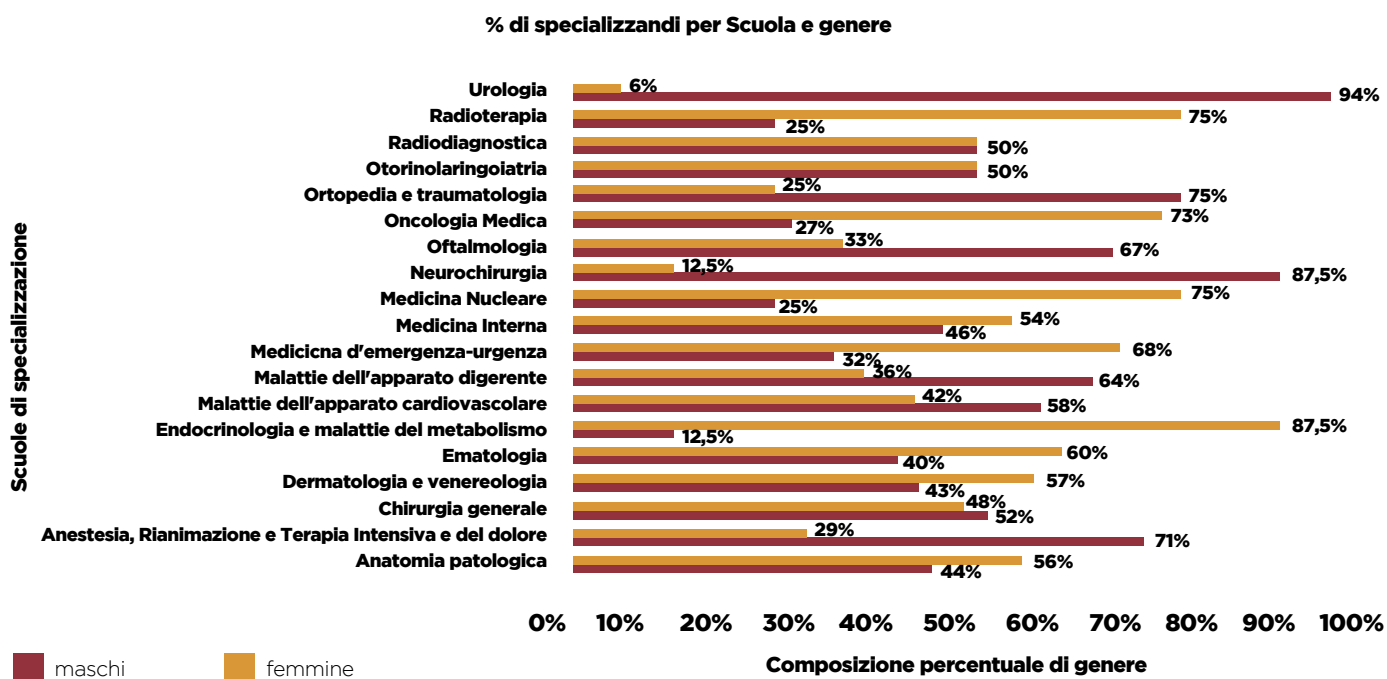


Figura 6. Distribuzione di genere degli specializzandi di Humanitas University per scuola di specializzazione.

Il grafico mostra la percentuale degli specializzandi divisi per genere e per scuola di Specializzazione.

Dati riferiti all'anno accademico 2021-2022

Fonte: Humanitas University - Esse3

La distribuzione percentuale dei generi tra le varie scuole di specializzazione mostrata in Figura 6 presenta alcune aree di forte disequilibrio: ad esempio, Radioterapia, Medicina Nucleare, Endocrinologia e Malattie del Metabolismo vedono una forte presenza

del genere femminile; similmente ma in senso opposto, Scuole quali Urologia, Ortopedia e Traumatologia, e Neurochirurgia risultano maggiormente scelte dagli specializzandi di genere maschile.

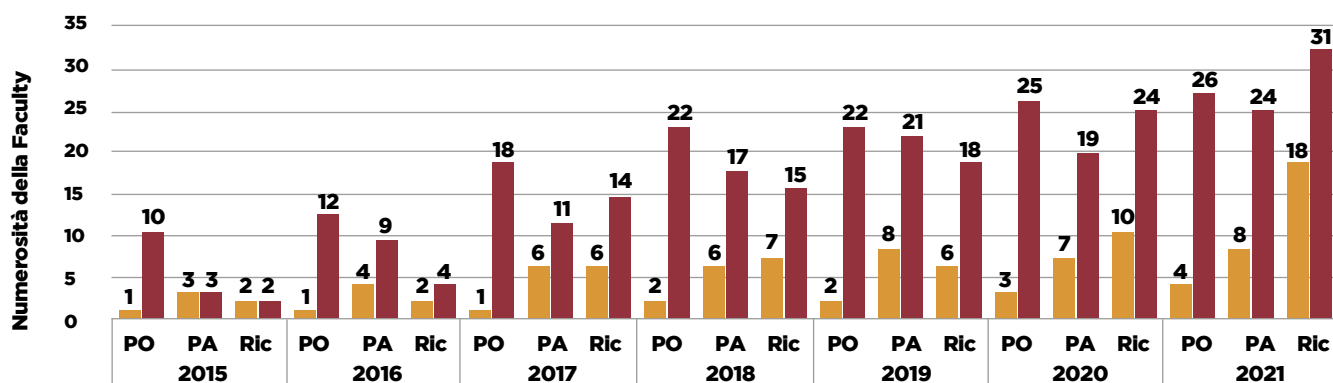


## 3.2. Personale

### 3.2.1. Faculty

#### Composizione di genere della Faculty di Humanitas University Storico dal 2015 al 2021

Composizione di genere della Faculty di Humanitas University dal 2015 al 2021



Ruoli della Faculty negli anni 2015-2021

maschi femmine

Figura 7. Composizione di genere della Faculty di Humanitas University - Storico dal 2015 al 2021. Il grafico riporta il numero assoluto dei membri della Faculty divisi per genere e tra Ricercatori (Ric), Professori Associati (PA) e Professori Ordinari (PO), per ciascun anno dal 2015 al 2021.

Dati al 31 dicembre di ciascun anno.

Fonte: MUR - Cerca Università (cineca.it) - Rielaborazione di Humanitas University

Il grafico di Figura 7 mostra la rapida crescita della Faculty di Humanitas University, caratterizzata dalla prevalenza del genere

maschile in tutti e tre i ruoli della Faculty presi in considerazione e durante tutto il periodo di analisi.

## Composizione di genere della Faculty di Humanitas University Storico dal 2015 al 2021

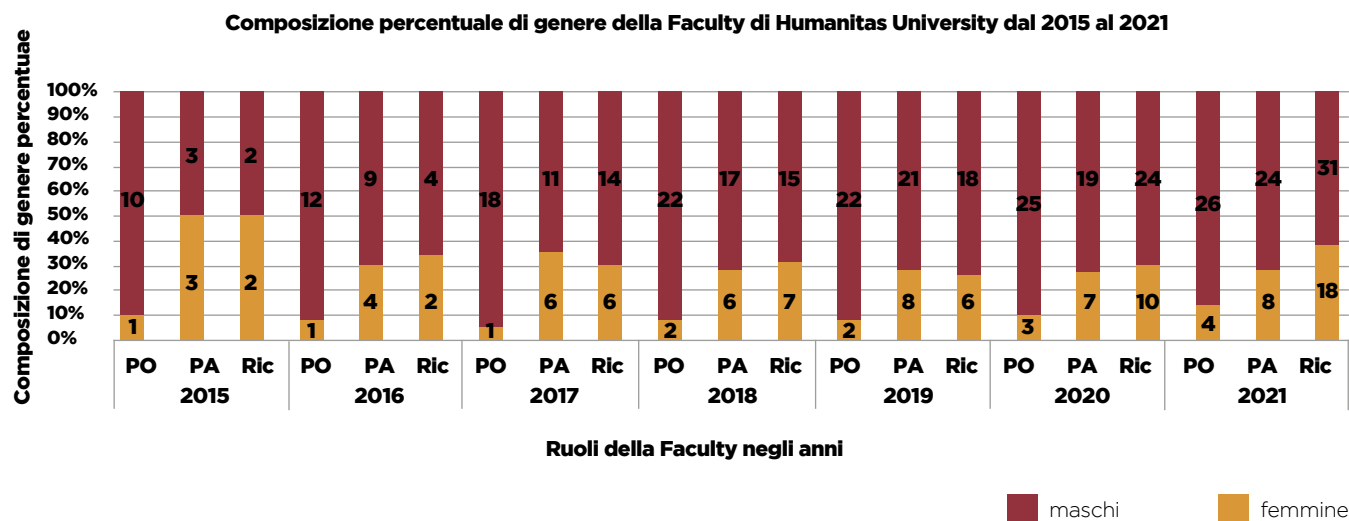


Figura 8. Composizione percentuale di genere della Faculty di Humanitas University - Storico dal 2015 al 2021. Il grafico riporta la composizione percentuale di genere della Faculty suddivisa per genere e tra Ricercatori (Ric), Professori Associati (PA) e Professori Ordinari (PO), per ciascun anno dal 2015 al 2021.

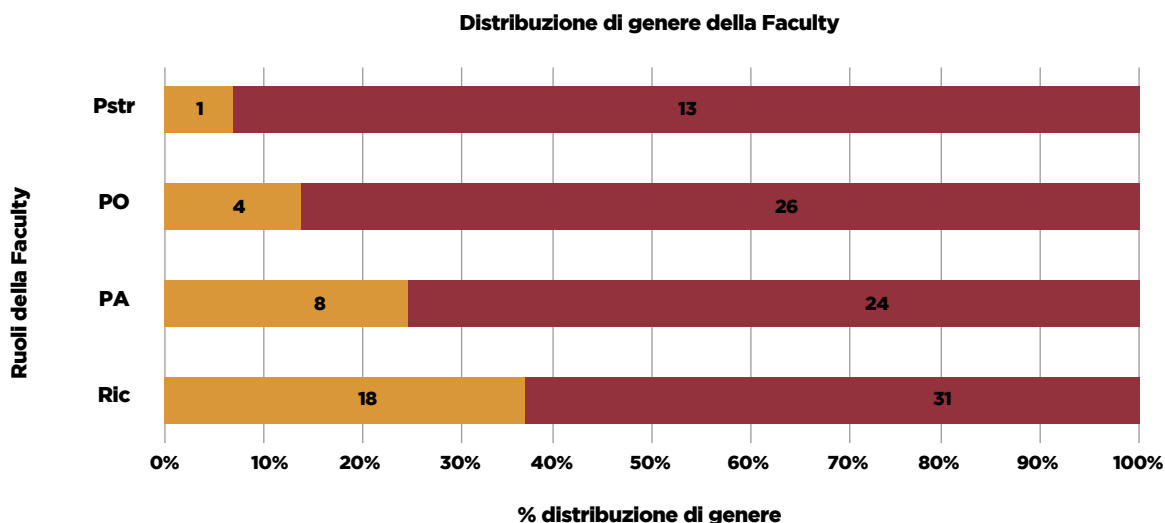
Dati al 31 dicembre di ciascun anno.

Fonte: MUR - Cerca Università (cineca.it) - Rielaborazione di Humanitas University

Il Grafico di Figura 8 mostra la composizione percentuale di genere per Ricercatori (Ric), Professori Associati (PA) e Professori Ordinari (PO), per ciascun anno dal 2015 al 2021. Il

grafico conferma quindi la prevalenza del genere maschile in tutti i ruoli e per tutto il periodo preso in considerazione.

## Composizione percentuale di genere della Faculty di Humanitas University al 2021



■ maschi    ■ femmine

Figura 9. Composizione percentuale di genere della Faculty di Humanitas University al 2021. Il grafico riporta la composizione percentuale di genere della Faculty suddivisa per genere e tra Ricercatori (Ric), Professori Associati (PA), Professori Ordinari (PO) e Professori Straordinari a tempo determinato (Pstr), specificando per ciascuno anche la composizione in numeri assoluti.

Dati al 31 dicembre 2021.

Fonte: MUR - Cerca Università (cineca.it) - Rielaborazione di Humanitas University

Il grafico di Figura 9 mostra la composizione di genere di Professori Straordinari a tempo determinato (Pstr), Professori Ordinari (PO), Professori Associati (PA) e Ricercatori (Ric). La distinzione tra le diverse figure accademiche che compongono la Faculty di Humanitas University permette di evidenziare come la

prevalenza del genere maschile aumenti con il progredire nella carriera accademica. Infatti, tra i Ricercatori, il genere maschile è pari al 63% del totale, tra i Professori Associati è pari al 75%, tra gli Ordinari cresce al 87%, fino al valore massimo di 93% tra i Professori Straordinari a tempo determinato.

## Andamento percentuale del genere femminile rispetto al totale della Faculty di Humanitas University, distinta per ruoli, dal 2015 al 2021

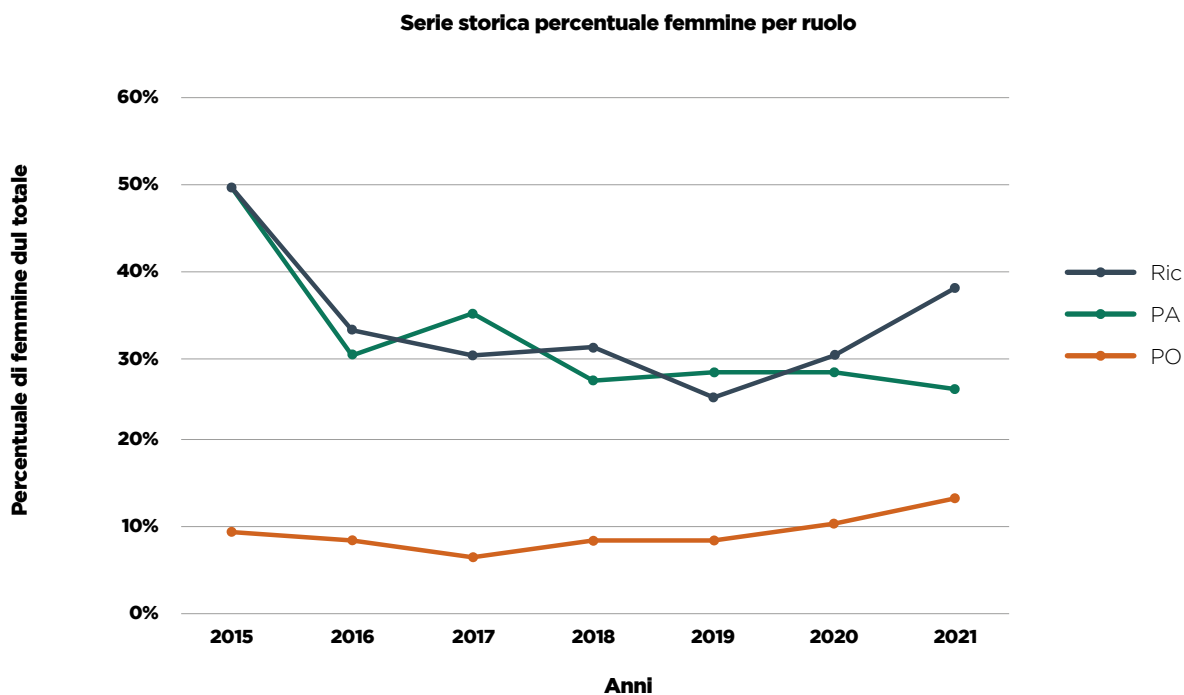


Figura 10. Andamento percentuale del genere femminile rispetto al totale della Faculty di Humanitas University, distinta per ruoli, dal 2015 al 2021. Il grafico riporta la percentuale di individui di genere femminile rispetto al totale per Ricercatori (Ric), Professori Associati (PA), Professori Ordinari (PO) per ciascun anno, dal 2015 al 2021. Dati al 31 dicembre di ciascun anno.

Fonte: MUR - Cerca Università (cineca.it) - Rielaborazione di Humanitas University

Con esclusione di Ricercatori e Professori Associati nel 2015, anno in cui la numerosità molto bassa non permette comunque piena significatività, la Figura 10 illustra graficamente la prevalenza del genere maschile in tutto il periodo considerato e in tutti i ruoli accademici che compongono la Faculty di Humanitas University. Infatti, tra i Ricercatori, il genere

femminile si attesta ad un valore medio di 31% tra il 2016 e il 2021. Lo stesso per i professori Associati, composti mediamente da una quota femminile pari a 29%, considerando il periodo che va dal 2016 al 2021. La quota femminile diminuisce nettamente considerando invece i Professori Ordinari, in cui il genere femminile occupa negli ultimi 5 anni circa il 9%.

## Distribuzione della Faculty di Humanitas University per genere, per fascia d'età e posizione accademica

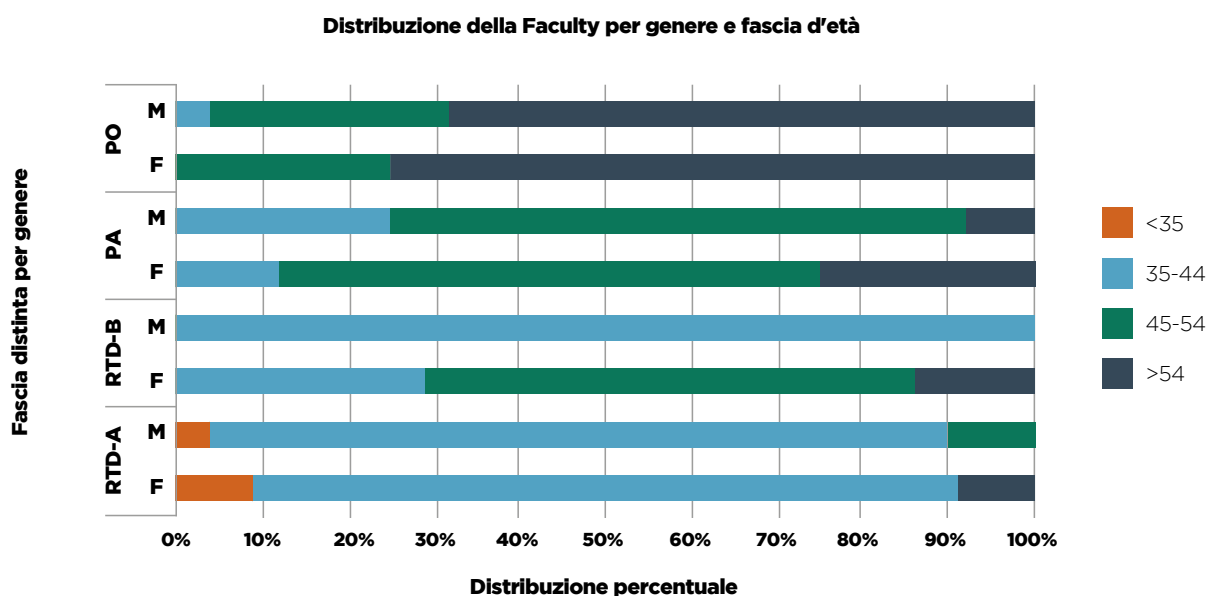


Figura 11. Distribuzione della Faculty di Humanitas University per genere, fascia di età e posizione accademica. Il grafico riporta la distribuzione percentuale per fasce di età, per ciascuna posizione accademica suddivisa in base al genere. Le posizioni accademiche considerate sono: Ricercatori a tempo determinato di tipo A (RTD-A), Ricercatori a tempo determinato di tipo B (RTD-B), Professori Associati (PA), Professori Ordinari (PO).

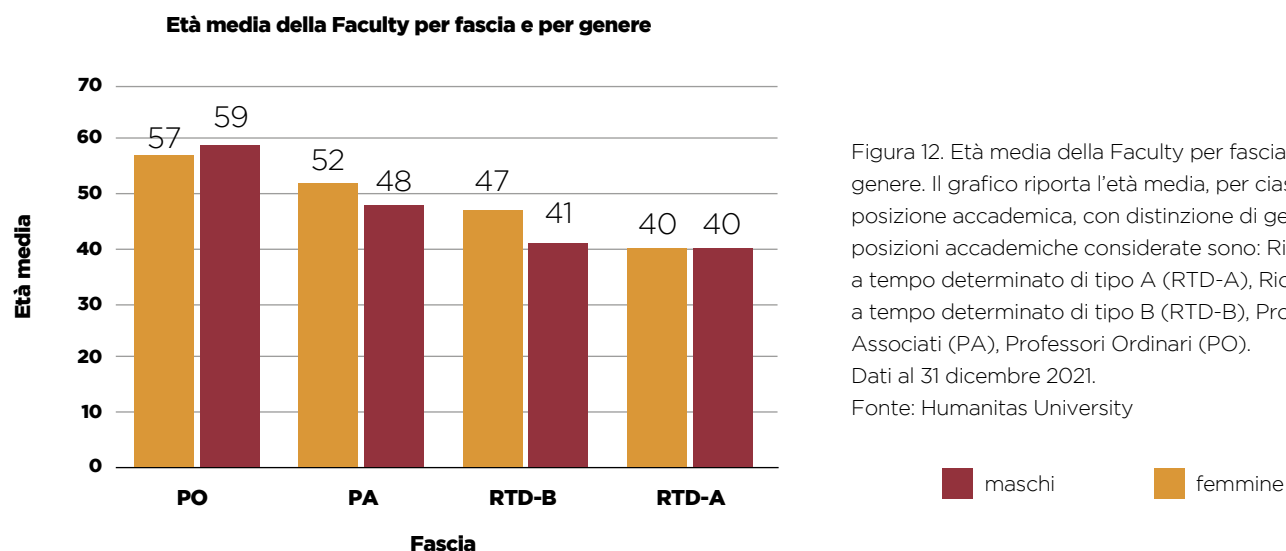
Dati al 31 dicembre 2021.

Fonte: Humanitas University

Il grafico di Figura 11 dà evidenza della distribuzione d'età distinguendo per genere e per posizione accademica. Tra i Ricercatori a tempo determinato di tipo A, il genere femminile comprende una proporzione maggiore di individui nella fascia di età minore di 35 anni, ma anche tra quelli di età superiore ai 54 anni. Per quanto riguarda i Ricercatori a tempo determinato di tipo B, a fronte di una situazione omogenea tra gli individui di genere maschile, tutti di età tra i 35 e i 44 anni, il genere femminile è invece composto per il 29% da individui di età compresa tra i 35 e i 44 anni, per il 57% da individui di età tra i 45 e i 54 anni e per il 14% da individui di età superiore ai 54 anni.

Da un confronto tra i generi con riferimento ai Professori Associati, emerge come il genere femminile sia maggiormente caratterizzato, in proporzione, da individui di età superiore ai 54 anni, a fronte di una minore quota di età compresa tra i 35 e i 44 anni, in confronto al genere maschile. Infine, la popolazione di Professori Ordinari di genere femminile è composta dal 25% di individui di età tra i 45 e i 54 anni e dal restante 75% da individui di età superiore ai 54 anni; diversamente, il genere maschile si compone di 4% di individui di età compresa tra i 35 e i 44, 27% di individui di età compresa tra i 45 e i 54 e di 69% di individui con età superiore ai 54 anni.

## Età media della Faculty per fascia e per genere



Il grafico di Figura 12 mostra l'età media della Faculty, distinta in funzione del genere e della posizione accademica. Quindi, tra i Ricercatori di tipo A, l'età media è pari a 40 anni per entrambi i generi; tra i Ricercatori di tipo B, il genere maschile è mediamente più giovane di 6 anni rispetto a quello femminile.

Anche tra i Professori Associati gli individui di genere femminile risultano in media più anziani di quelli di genere maschile, con una differenza di 4 anni. Infine, per quanto riguarda i Professori Ordinari, il genere femminile è mediamente più giovane del maschile, di circa 2 anni.

## Età mediana della Faculty per fascia e per genere

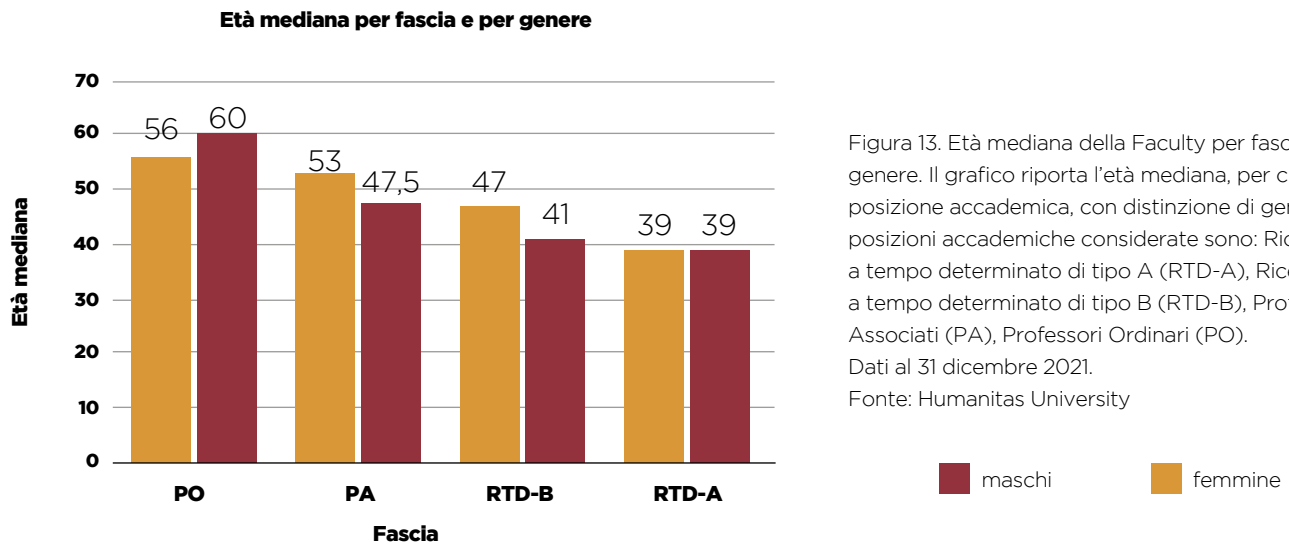


Figura 13. Età mediana della Faculty per fascia e per genere. Il grafico riporta l'età mediana, per ciascuna posizione accademica, con distinzione di genere. Le posizioni accademiche considerate sono: Ricercatori a tempo determinato di tipo A (RTD-A), Ricercatori a tempo determinato di tipo B (RTD-B), Professori Associati (PA), Professori Ordinari (PO). Dati al 31 dicembre 2021. Fonte: Humanitas University

Rispetto all'età media, l'età mediana tra i Ricercatori a tempo determinato di tipo A risulta inferiore di un anno, ma resta comunque pari tra i generi. Per i Ricercatori a tempo determinato di tipo B vi è invece equivalenza tra l'età media e l'età mediana. I Professori Associati di genere maschile hanno età mediana pari a 47,5, di poco inferiore rispetto alla media.

Per quanto riguarda invece il genere femminile, l'età mediana cresce di un anno rispetto a quella media, raggiungendo i 53 anni. Considerando la mediana aumenta invece la differenza di età tra i professori ordinari di genere maschile (con età mediana pari a 60) e di genere femminile (con età mediana pari a 56).

## Confronto della distribuzione di genere della Faculty di Humanitas University tra area clinica e preclinica

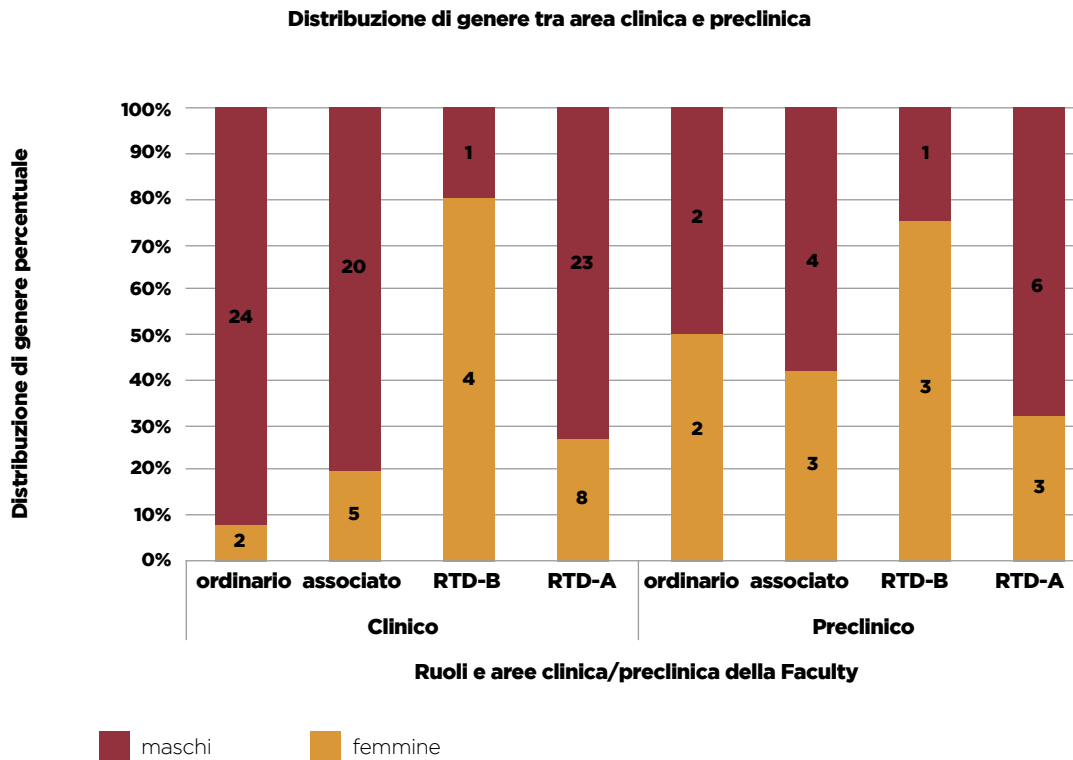


Figura 14. Confronto della distribuzione di genere della Faculty di Humanitas University tra area clinica e preclinica. Il grafico riporta la distribuzione percentuale di genere dei membri della Faculty di Humanitas University distinti tra area clinica e preclinica e suddivisa in: Professori Ordinari (PO), Professori Associati (PA), Ricercatori a tempo determinato di tipo B (RTD-B), Ricercatori a tempo Determinato di tipo A (RTD-A). Dati al 31 dicembre 2021

Fonte: MUR - Cerca Università (cineca.it) - Rielaborazione di Humanitas University

L'analisi di genere della distribuzione della Faculty tra area clinica e preclinica evidenzia un grande disequilibrio tra le due: l'area preclinica è caratterizzata da una situazione complessivamente in parità (il genere femminile è pari al 46% del totale); al contrario, l'area clinica risulta complessivamente caratterizzata dalla prevalenza del genere maschile (pari a 78% del totale). È però importante notare che la prevalenza del genere femminile tra i Ricercatori a tempo determinato di tipo B in entrambe le aree è spiegabile con una prevalenza

complessiva del genere in questo ruolo: infatti, gli individui di genere femminile che ricoprono la posizione di ricercatore a tempo determinato di tipo B è pari al 78% del totale. Infine, non esistendo una classificazione ufficiale, la distinzione tra aree cliniche e precliniche è stata stabilita ricomprendendo nell'area clinica quei Settori Scientifici Disciplinari che comportano attività assistenziale e di cura del paziente e nell'area preclinica quei settori che si riferiscono primariamente ad attività di ricerca di base.



---

## Distribuzione dei Professori Ordinari tra area clinica e preclinica

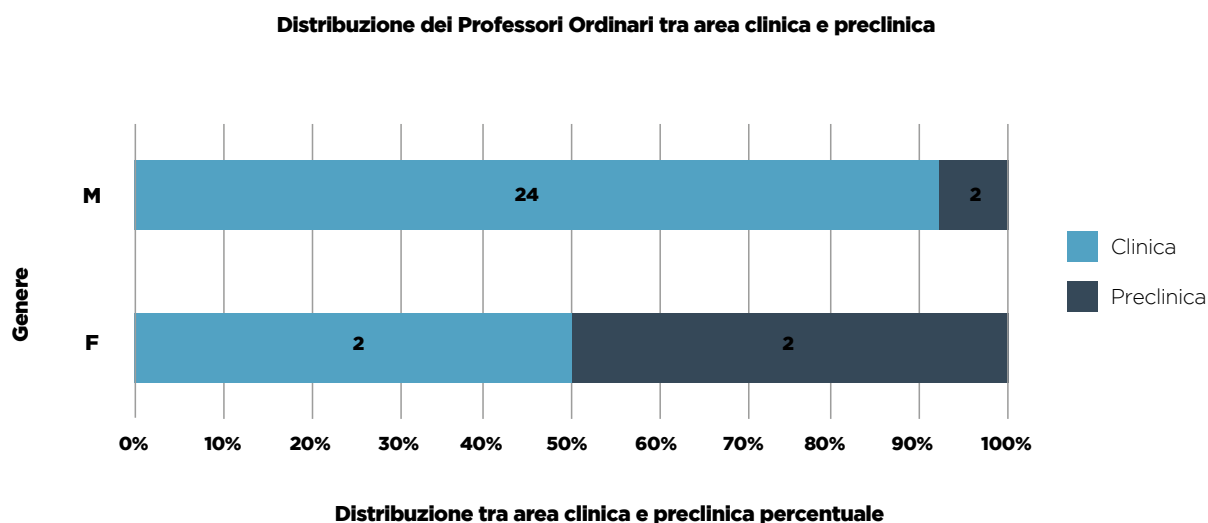


Figura 15. Distribuzione dei Professori Ordinari tra area clinica e preclinica. Il grafico riporta la distribuzione dei Professori Ordinari della Faculty di Humanitas University distinta per genere e tra area clinica e preclinica e suddivisa.

Dati al 31 dicembre 2021

Fonte: MUR - Cerca Università (cineca.it) – Rielaborazione di Humanitas University

---

Il Grafico in Figura 15 illustra la distribuzione tra area clinica e preclinica dei Professori Ordinari, distinguendo per genere. Le Professoressi Ordinarie si suddividono a metà tra clinico e

preclinico. Invece, tra i Professori di genere maschile l'area clinica prevale nettamente su quella preclinica.

## Rapporti di Femminilità

Il rapporto di femminilità è costituito dal rapporto tra il numero di individui di genere femminile e quello di individui di genere maschile con uguale ruolo all'interno della Faculty. Quindi, tale indice evidenzia una

situazione di parità laddove sia pari ad uno, uno squilibrio con maggioranza femminile se maggiore di uno, uno squilibrio a maggioranza maschile se minore di uno.

Ruolo	Rapporto Femminilità
<b>Ricercatori</b>	0,58
<b>Professori Associati</b>	0,33
<b>Professori Ordinari</b>	0,15
<b>Professori Straordinari</b>	0,08

Figura 16. Rapporto di Femminilità con distinzione di ruolo. La tabella riporta il rapporto di femminilità per: Ricercatori, Professori Associati, Professori Ordinari, Professori Straordinari della Faculty di Humanitas University  
Dati al 31 dicembre 2021  
Fonte: MUR - Cerca Università (cineca.it) - Rielaborazione di Humanitas University

I rapporti di femminilità illustrati nella Figura 16 confermano quindi uno squilibrio con maggioranza del genere maschile in tutti i

ruoli della Faculty. Il rapporto di femminilità conferma inoltre come lo squilibrio di genere aumenti nell'avanzare della carriera accademica.

Ruolo	Rapporto Femminilità - Area Clinica
<b>Ricercatori</b>	0,50
<b>Professori Associati</b>	0,25
<b>Professori Ordinari</b>	0,08
<b>Professori Straordinari</b>	0

Figura 17. Rapporto di Femminilità con distinzione di ruolo per la Faculty afferente all'area clinica. La tabella riporta il rapporto di femminilità per: Ricercatori, Professori Associati, Professori Ordinari, Professori Straordinari della Faculty di Humanitas University afferente all'area clinica.

Dati al 31 dicembre 2021

Fonte: MUR - Cerca Università (cineca.it) – Rielaborazione di Humanitas University

In Figura 17 lo stesso rapporto di femminilità viene ricalcolato tenendo conto dei soli membri della Faculty che afferiscono all'area clinica. Riducendo così il campione considerato alla sola

area clinica, il rapporto di femminilità diminuisce in tutti e quattro i ruoli considerati. Il rapporto di femminilità diminuisce nel progredire della carriera accademica.

Ruolo	Rapporto Femminilità - Area Preclinica
<b>Ricercatori</b>	0,86
<b>Professori Associati</b>	0,75
<b>Professori Ordinari</b>	1,00
<b>Professori Straordinari</b>	0,50

Figura 18. Rapporto di Femminilità con distinzione di ruolo per la Faculty afferente all'area preclinica. La tabella riporta il rapporto di femminilità per: Ricercatori, Professori Associati, Professori Ordinari, Professori Straordinari della Faculty di Humanitas University afferente all'area preclinica.

Dati al 31 dicembre 2021

Fonte: MUR - Cerca Università (cineca.it) – Rielaborazione di Humanitas University

La tabella in Figura 18 mostra il rapporto di femminilità limitato ai membri della Faculty che afferiscono all'area preclinica. Sebbene, i rapporti risultino maggiori rispetto agli indici calcolati includendo tutta la Faculty, essi

mostrano una situazione di parità di genere solo tra i Professori Ordinari, confermando invece la maggioranza del genere maschile tra i Ricercatori e i Professori Associati e i Professori Straordinari.

---

## Percentuale di Professori Ordinari sul totale della Faculty per genere

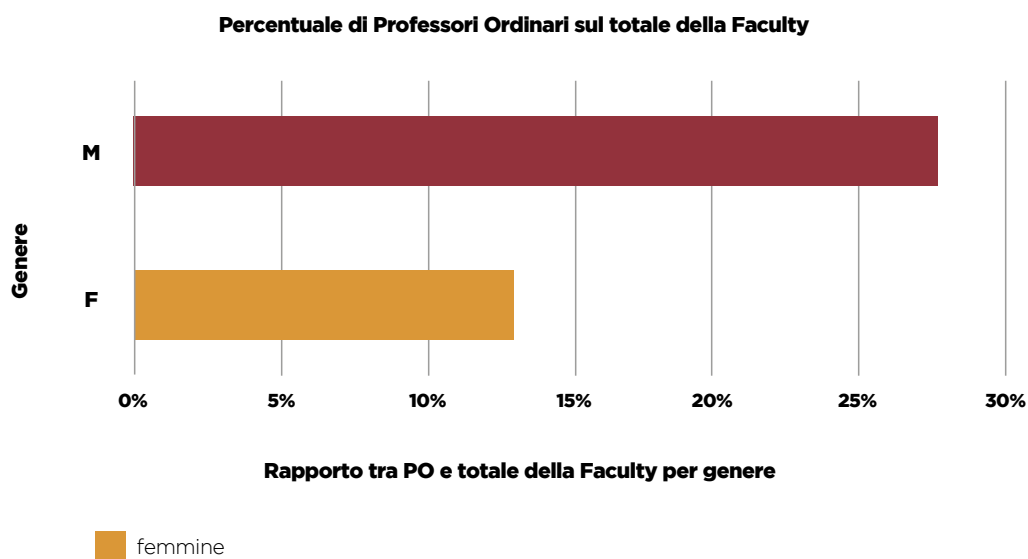


Figura 19. Percentuale di Professori Ordinari sul totale della Faculty per genere. Il grafico riporta la percentuale di Professori Ordinari sul totale della Faculty di Humanitas University (compresi i Professori Straordinari) distinguendo in base al genere. Dati al 31 dicembre 2021  
Fonte: MUR - Cerca Università (cineca.it) - Rielaborazione di Humanitas University

---

La Figura 19 evidenzia che, tra i membri della Faculty di genere maschile, il 28% di loro risulta essere Professore Ordinario. Invece, per quanto

riguarda la componente femminile, solo il 13% di loro ricopre il ruolo apicale di Professore Ordinario.

## Diagramma a forbice - Humanitas University

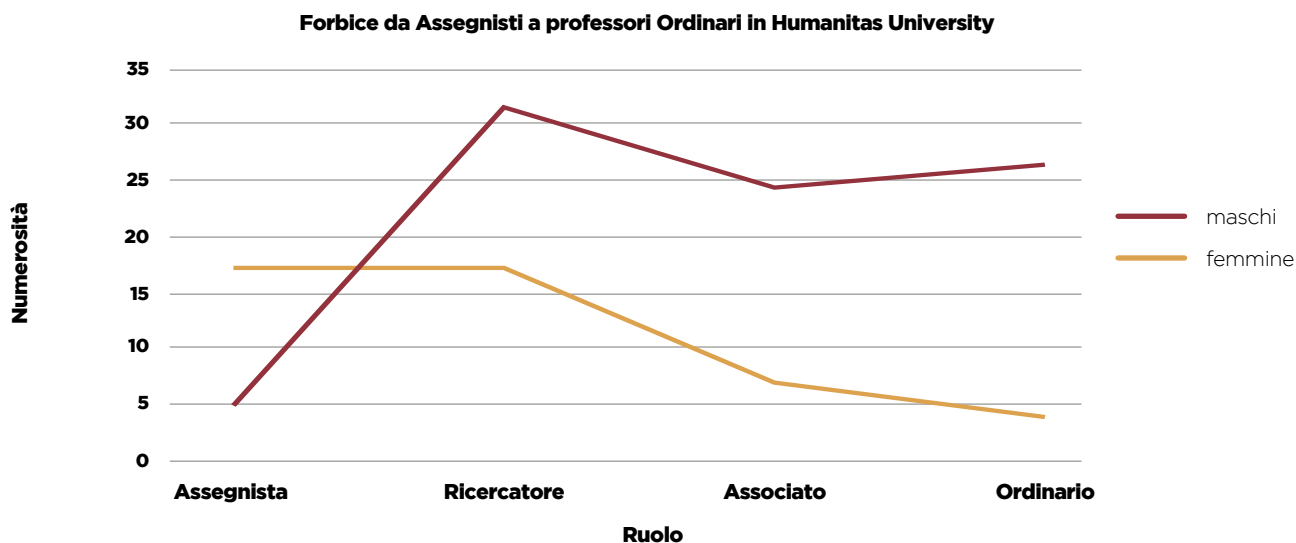


Figura 20. Analisi della progressione di carriera in Humanitas University da assegnisti a Professori Ordinari. Il grafico mostra la numerosità nei diversi ruoli, divisi per genere. Dati al 31 dicembre 2021  
Fonte: MUR - Cerca Università (cineca.it) - Rielaborazione di Humanitas University

Il grafico di Figura 20 mostra la composizione in numeri assoluti distinguendo per genere e per ruolo, in particolare: Assegnisti, Ricercatori, Professori Associati, Professori Ordinari. In questo modo è possibile individuare il punto della carriera tra il ruolo di assegnista e quello di ricercatore come momento di sorpasso del genere maschile sul genere femminile.

Tramite questi dati, è inoltre possibile calcolare il Glass Ceiling Index (GCI) di Humanitas University, così da fornire una misura univoca del grado di segregazione verticale cui è affetta l'università. Il Glass Ceiling Index è calcolato nel rapporto della Commissione Europea "She Figures 2018" come segue:

$$GCI = \frac{\left( \frac{F_{Ric} + F_{Pa} + F_{Po}}{F_{Ric} + F_{Pa} + F_{Po} + M_{Ric} + M_{Pa} + M_{Po}} \right)}{\frac{F_{Po}}{F_{Po} + M_{Po}}}$$

Tale indice<sup>2</sup> mostra una situazione di parità laddove sia pari a 1, una situazione di prevalenza femminile laddove sia minore di 1, e una

situazione di prevalenza maschile, e dunque la presenza di un soffitto di vetro, con indice maggiore di 1.

<sup>2</sup> Dove:

- $F_{Ric}$  = Numero di Ricercatrici di genere femminile
- $F_{Pa}$  = Numero di Professoressse Associate di genere femminile
- $F_{Po}$  = Numero di Professoressse Ordinarie di genere femminile
- $M_{Ric}$  = Numero di Ricercatori di genere maschile
- $M_{Pa}$  = Numero di Professori Associati di genere maschile
- $M_{Po}$  = Numero di Professori Ordinari di genere maschile

Il Glass Ceiling Index di Humanitas University, con dati al 31 dicembre 2021 risulta pari a 2,03. Sebbene l'indice risulti in diminuzione rispetto

al valore del 31 dicembre 2020 (pari a 2,12), esso conferma comunque un problema di segregazione verticale.

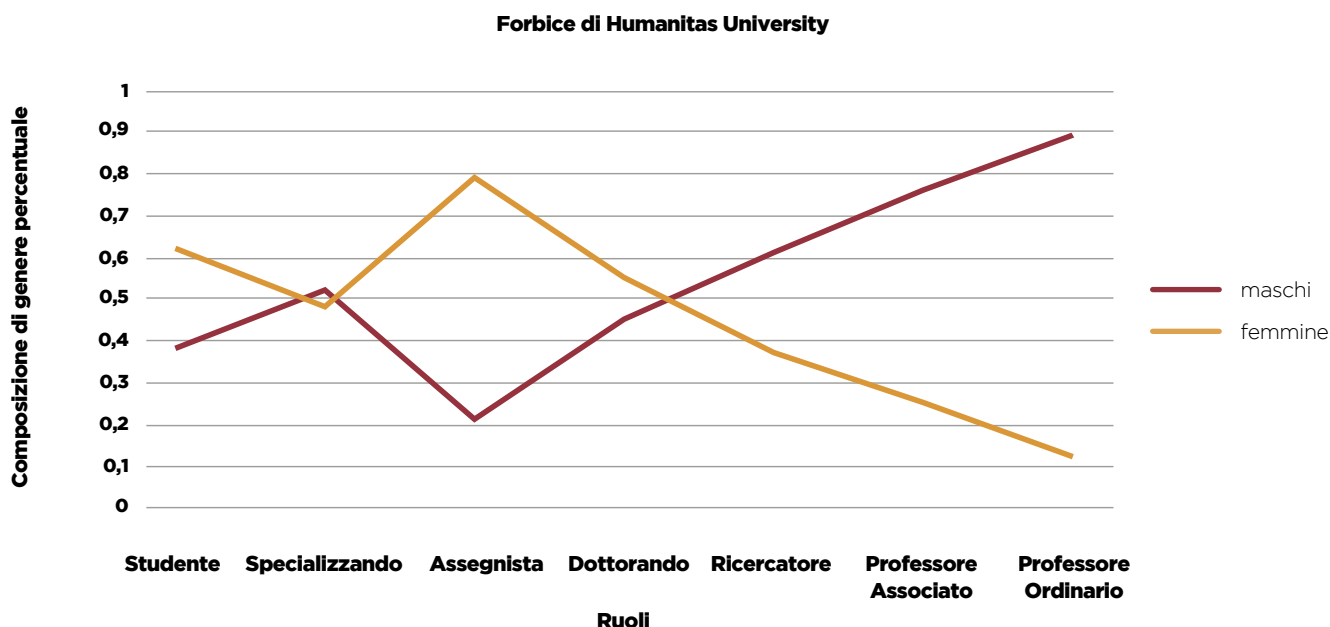


Figura 21. Analisi della progressione di carriera in Humanitas University da studente a PO. Il grafico mostra la percentuale di genere nei diversi ruoli.

Dati al 2021

Fonte: MUR - Cerca Università (cineca.it) - Rielaborazione di Humanitas University

Il grafico a forbice di Figura 21 mostra e dunque conferma il divario tra generi, espressi in percentuali sul totale, riassumendo quanto analizzato fino ad ora: il genere femminile è il più rappresentato tra gli studenti, è pari a circa la metà tra gli specializzandi e i dottorandi ed è

in maggioranza tra gli assegnisti. Nella carriera accademica la situazione però si inverte, e tra il ruolo di dottorando e quello di ricercatore, il genere più rappresentato diventa quello maschile, in crescita fino alla figura di Professore Ordinario.

## Passaggi di fascia per genere dal 2017 al 2021

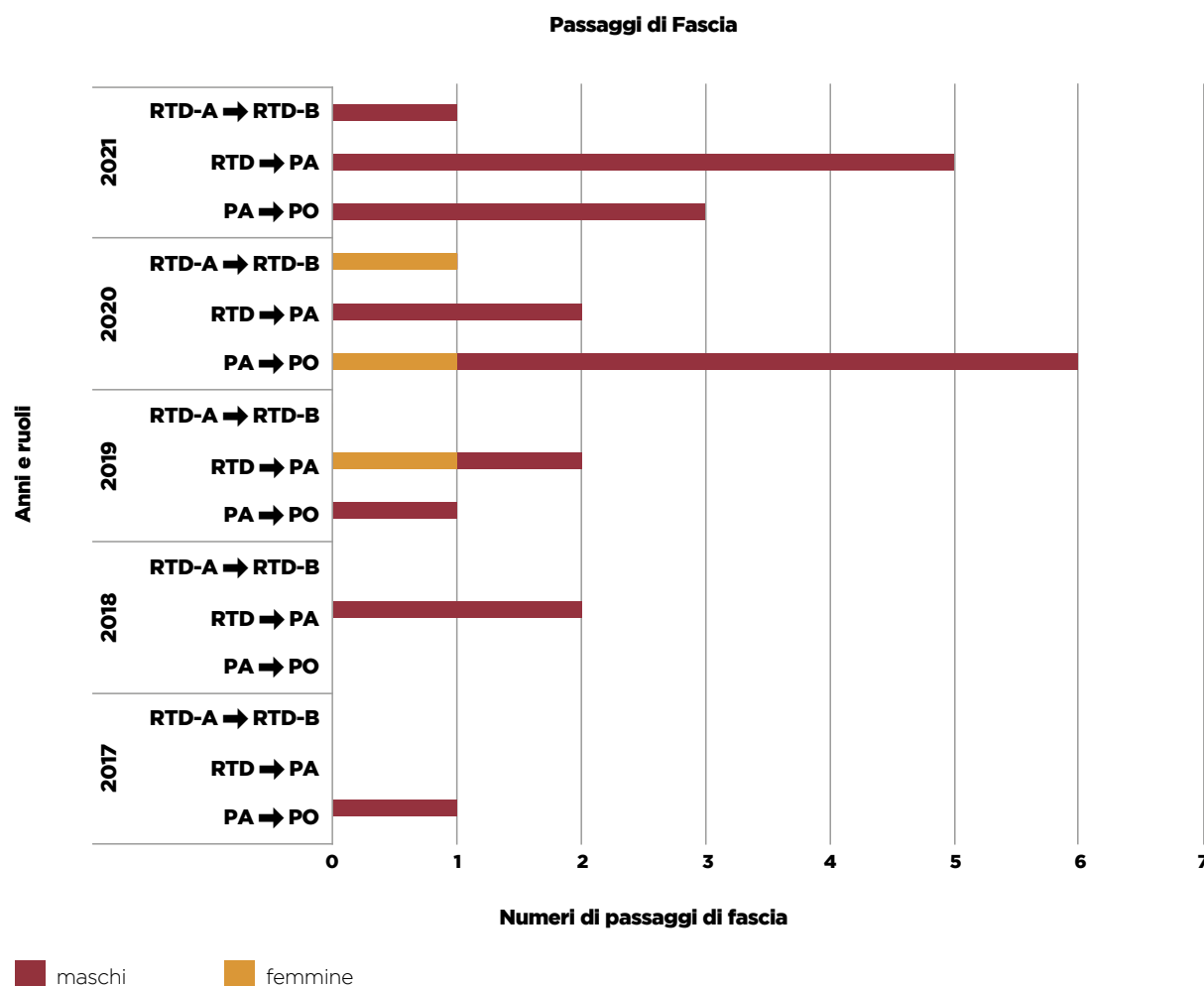


Figura 22. Passaggi di fascia per genere dal 2017 al 2021. Il grafico mostra il numero di passaggi di fascia distinti per anno, tipologia di passaggio e genere.  
 Dati al 31 dicembre 2021  
 Fonte: Humanitas University

Il grafico in Figura 22 mostra i passaggi di fascia degli ultimi 5 anni, distinguendo per ruolo accademico e per genere dell'individuo che è passato da una fascia a quella superiore. Come appare evidente, i passaggi di fascia hanno riguardato soprattutto il genere maschile, con la

sola esclusione di un passaggio da Ricercatore a tempo determinato a Professore Associato nel 2019, da Ricercatore a tempo determinato di tipo A a Ricercatore a tempo determinato di tipo B nel 2020 e da Professore Associato a Professore Ordinario nel 2020.

## Nuovi ingressi per genere dal 2017 al 2021

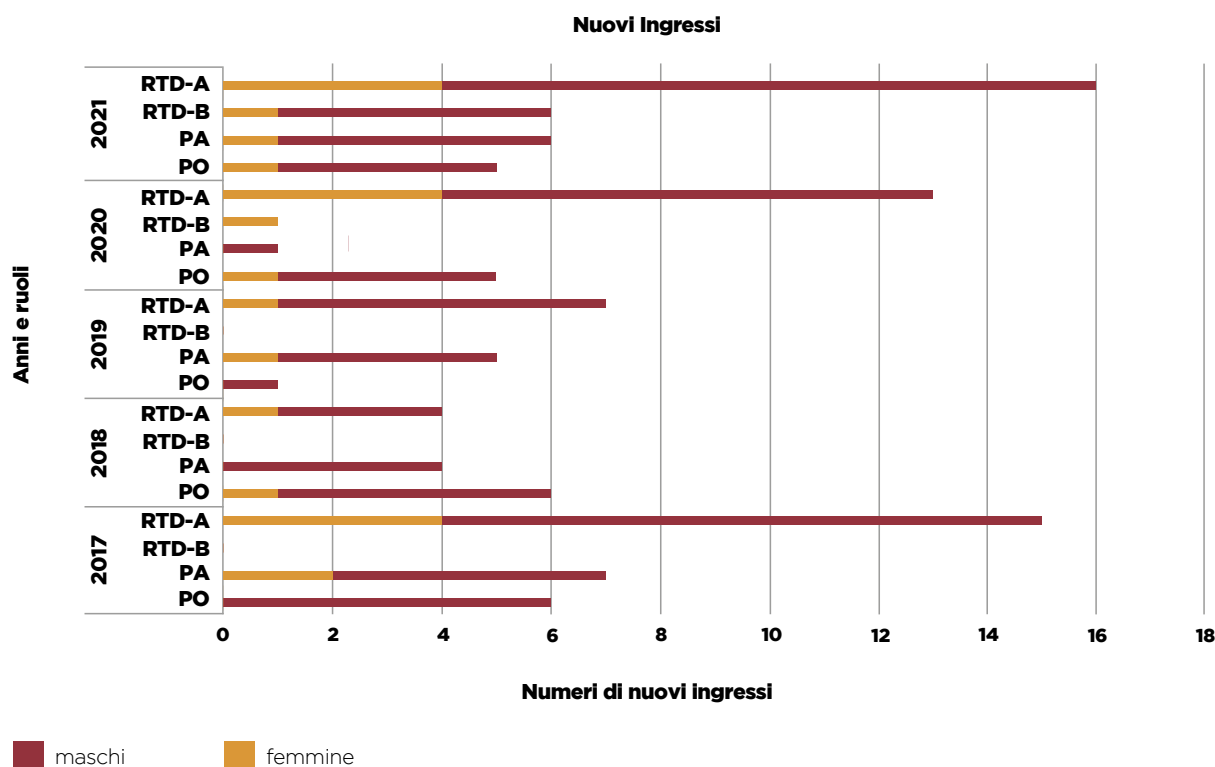


Figura 23. Nuovi ingressi per genere dal 2017 al 2021. Il grafico mostra il numero di nuovi ingressi distinti per anno, ruolo di ingresso e genere.

Dati al 31 dicembre 2021

Fonte: Humanitas University

Il grafico di Figura 23 evidenzia i nuovi ingressi nella Faculty di Humanitas dal 2017 al 2021, differenziando in base alla posizione di ingresso e al genere. Anche in questo caso il genere

prevalente è quello maschile, sebbene il genere femminile risulti comunque maggiormente rappresentato tra i nuovi ingressi rispetto ai passaggi di fascia interni.



## Passaggi di fascia e nuovi ingressi per genere dal 2017 al 2021

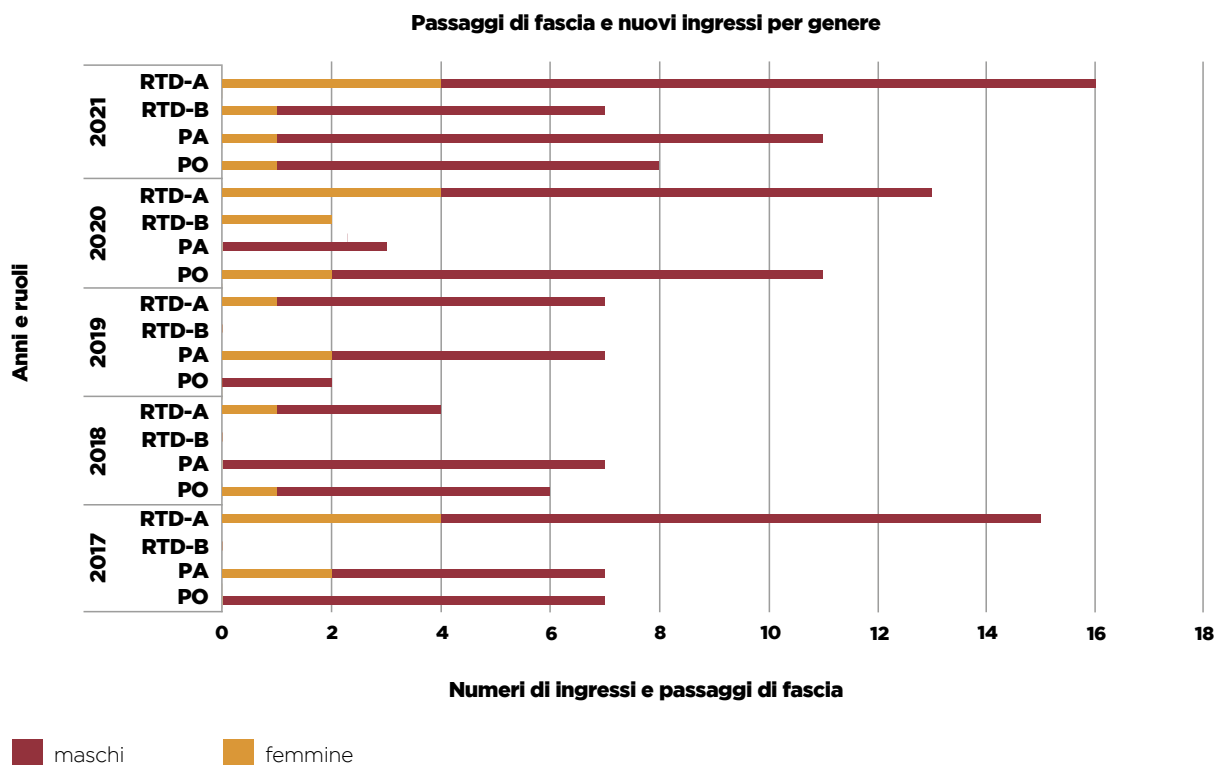


Figura 24. Passaggi di fascia e nuovi ingressi per genere dal 2017 al 2021. Il grafico mostra il numero di passaggi di fascia e nuovi ingressi distinti per anno, ruolo di ingresso e genere.

Dati al 31 dicembre 2021

Fonte: Humanitas University

Infine, il grafico di Figura 24 permette di riconsiderare i dati fin qui esposti nella Figura 22 e nella Figura 23, accorpandoli sinteticamente. Infatti, la Figura 24 dà evidenza sia dei nuovi ingressi, sia dei passaggi di fascia, per ciascun ruolo della Faculty di Humanitas University. Questo permette di confermare quanto

già rilevato in precedenza: la prevalenza complessiva del genere maschile su quello femminile in tema di nuovi ingressi e passaggi di fascia interni. Tale prevalenza si fa inoltre più netta avanzando nella carriera accademica e quindi considerando le posizioni di Professore Associato e Ordinario.

## Composizione di genere nelle commissioni valutatrici

Numero di commissioni distinte per composizione di genere dal 2017 al 2021

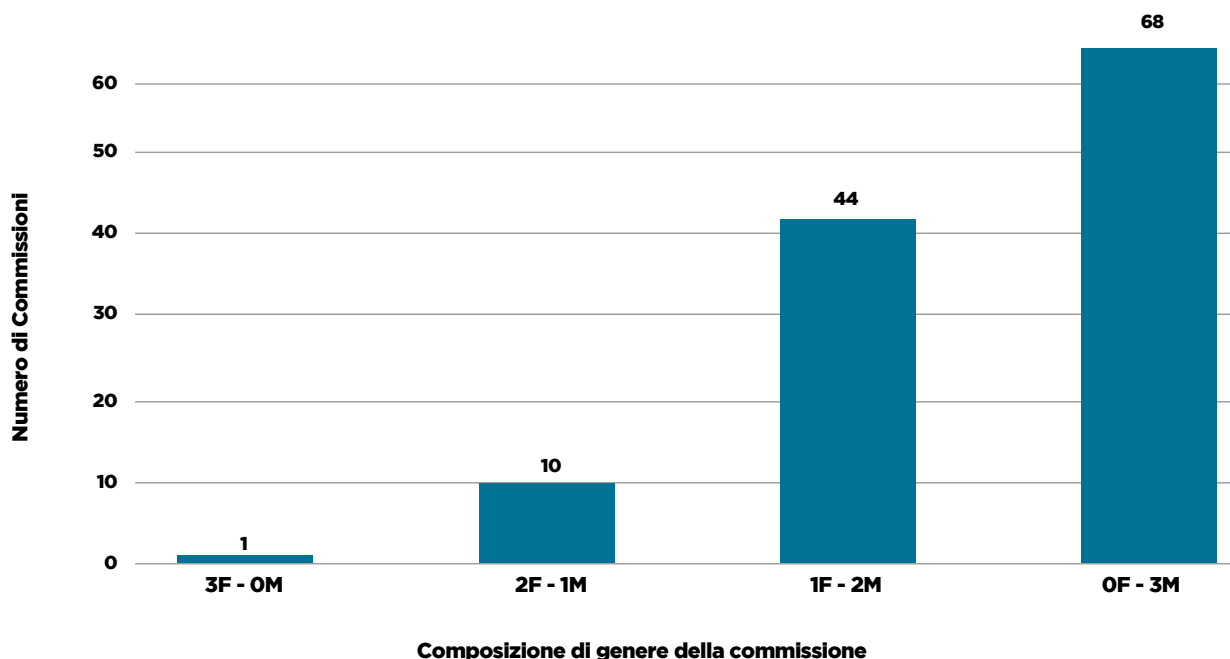
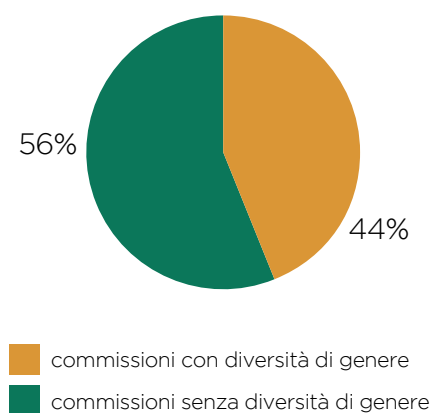


Figura 25. Numero di commissioni di valutazione per la copertura di nuove posizioni dal 2017 al 2021 distinte in base alla composizione di genere.  
Dati al 31 dicembre 2021  
Fonte: Humanitas University

Il grafico di Figura 25 mostra il numero di commissioni di valutazione per la copertura di posti di Professori Ordinari, Professori Associati, Ricercatori a tempo determinato di tipo A e di tipo B, dal 2017 al 2021, distinguendo in base alla composizione di genere dei tre membri delle commissioni: 3 femmine e 0 maschi; 2 femmine e 1 maschio; 1 femmina e 2 maschi; 0 femmine e 3 maschi. Come appare evidente, la composizione di genere largamente prevalente

è quella che prevede tutti i membri di genere maschile. Anche il numero di commissioni formate da due membri di genere maschile e uno di genere femminile è superiore rispetto alle altre possibili composizioni di genere. Al contrario, risultano nettamente in minoranza le commissioni riunitesi negli ultimi 5 anni composte da due o da tutti e tre membri di genere femminile.

## Diversità di genere nelle Commissioni



Il grafico a torta in Figura 26 suddivide le commissioni riunitesi dal 2017 al 2021 tra:

- Commissioni con diversità di genere, e quindi composte da due membri di genere maschile e uno di genere femminile, oppure da due membri di genere femminile e uno di genere maschile.
- Commissioni senza diversità di genere, e quindi composte da tre membri di genere femminile o tre di genere maschile.

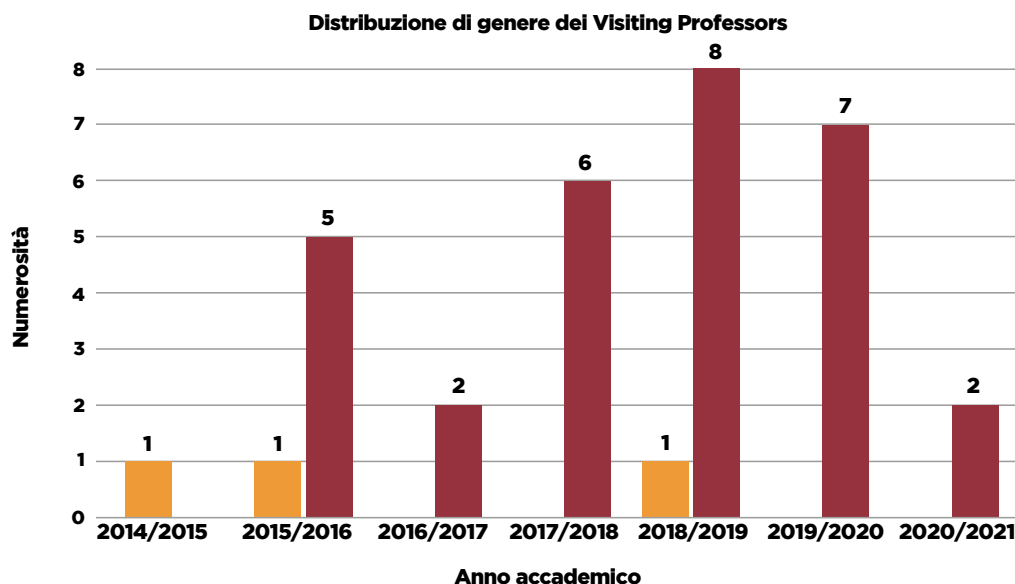
Dunque, le commissioni senza diversità di genere sono più della metà, e tutte, tranne una, composte da tre membri di genere maschile.

Figura 26. Percentuale di commissioni di valutazione per la copertura di nuove posizioni dal 2017 al 2021 distinte a seconda che rispettino o meno la diversità di genere nella loro composizione.

Dati al 31 dicembre 2021

Fonte: Humanitas University

## Visiting Professors



La distribuzione di genere dei Visiting Professors, così come rappresentata in Figura 27, risulta fortemente squilibrata con una netta maggioranza del genere maschile su quello femminile.

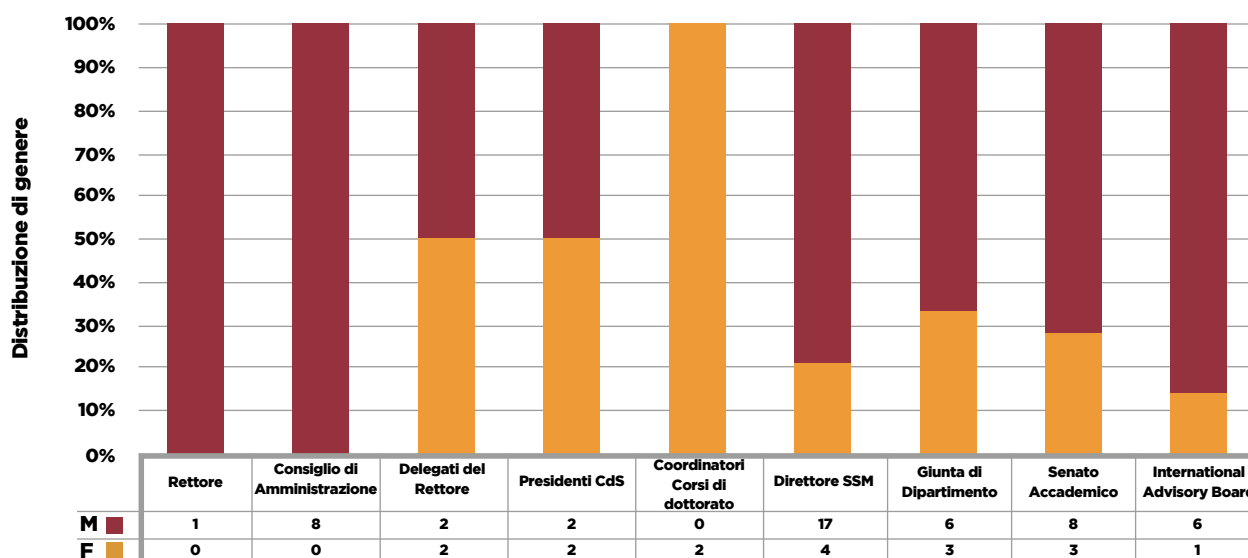
Figura 27. Distribuzione di genere dei Visiting Professors dall'anno accademico 2014/2015 all'anno accademico 2021/2021. Il grafico mostra, in numeri assoluti, la composizione dei Visiting Professor presso Humanitas University nei diversi anni accademici considerati.

Dati dall'anno accademico 2014/2015 all'anno accademico 2020/2021

Fonte: Humanitas University

## Incarichi istituzionali

Distribuzione di genere degli incarichi istituzionali



### Incarichi istituzionali

Figura 28. Composizione di genere nei principali incarichi istituzionali di Humanitas University. Il grafico mostra la distribuzione di genere in percentuale e in numeri assoluti per ciascun organo e/o incarico istituzionale.

Dati al 31 dicembre 2021

Fonte: Humanitas University

Il grafico di Figura 28 riassume l'analisi della composizione di genere per quanto riguarda i principali incarichi istituzionali:

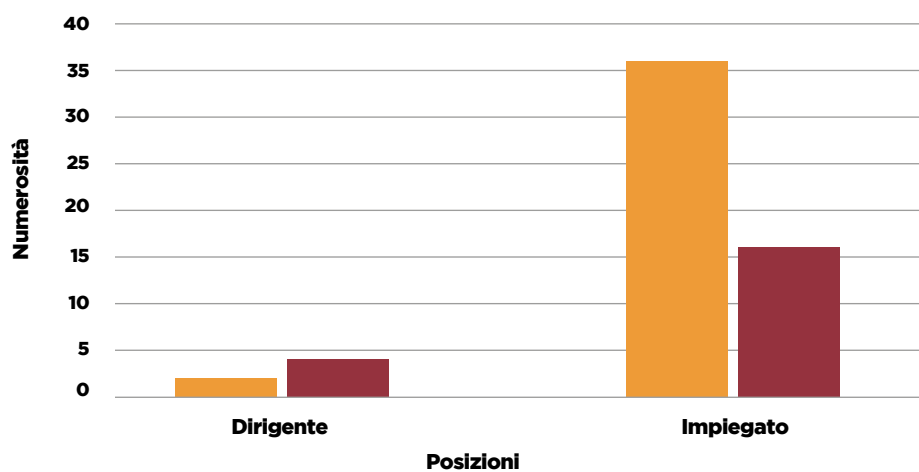
- Il Rettore è di genere maschile
- Il Consiglio di Amministrazione è composto da otto membri, tutti di genere maschile
- I delegati del Rettore sono due di genere femminile e due di genere maschile
- I Presidenti dei corsi di Laurea Magistrale sono entrambe di genere femminile (Medicina e Chirurgia e Medtec); i Presidenti dei corsi di Laurea in Infermieristica e Fisioterapia sono

entrambi di genere maschile.

- Le coordinatrici dei Corsi di Dottorato sono entrambe di genere femminile
- I Direttori delle Scuole di Specializzazione medica sono 18 di genere maschile e 3 di genere femminile
- La Giunta di Dipartimento è composta da 6 membri di genere maschile e 3 membri di genere femminile
- Il Senato accademico è composto da 8 membri di genere maschile e 3 membri di genere femminile

### 3.2.2. Staff

#### Distribuzione di genere nello staff di Humanitas University



■ maschi

■ femmine

Figura 29. Distribuzione dello staff di Humanitas University in base al genere e alla posizione di carriera.

Dati al 31 dicembre 2021

Fonte: Humanitas University

Come mostrato in Figura 29, fra gli impiegati il genere prevalente è quello femminile, mentre tra i dirigenti prevale il genere maschile.



**[hunimed.eu](https://www.hunimed.eu)**

Contatti  
+39 02 82243777  
[info@hunimed.eu](mailto:info@hunimed.eu)

Via Rita Levi Montalcini 4  
20090 - Pieve Emanuele, Milano - Italia