GENDER EQUALITY PLAN

HUMANITAS UNIVERSITY

hunimed.eu

Indice

1.	Introduzione	3
2.	Descrizione della situazione attuale	4
2.1.	Composizione per genere degli studenti dell'università	4
2.2.	Composizione per genere del personale	8
2.2.1.	Faculty	8
2.2.2.	Staff	19
3.	Azioni pianificate per le principali aree di intervento	20

1. INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan è un documento il cui fine consiste nel descrivere la situazione di genere, e definire azioni volte alla progressiva riduzione di eventuali disuguaglianze.
La redazione di tale documento è resa necessaria dal programma europeo Horizon Europe, che pone la redazione e la pubblicazione del Gender Equality Plan come requisito di eleggibilità per i bandi di finanziamento con scadenza 2022.

Il Gender Equality Plan deve:

- Identificare disuguaglianze di genere, tramite la raccolta di dati qualitativi e quantitativi disaggregati per genere.
- Identificare obiettivi volti al raggiungimento dell'uguaglianza di genere basati sulla situazione di partenza e sui dati raccolti e disaggregati per genere.

Predisporre un action plan, che definisca come tali obiettivi saranno raggiunti.

A seguito della redazione, il Gender Equality Plan dovrà essere:

- Implementato in funzione di cambiamenti e/o modifiche della articolazione delle strutture accademiche.
- Monitorato e valutato, attraverso la predisposizione di indicatori che permettano di monitorare il grado di raggiungimento degli obiettivi prestabiliti.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

A dicembre 2021 Humanitas University ha pubblicato il suo Gender Equality Plan, analizzando la questione di genere rispetto alle principali aree di interesse e definendo delle azioni positive da progettare e implementare progressivamente.
Poiché per sua natura, il Gender Equality Plan è un documento dinamico, che necessita di continuo monitoraggio, si rende necessario dopo un anno, presentare un sintetico aggiornamento. Tale aggiornamento riguarderà da un lato i dati già presentati nel documento del 2021 riferiti alle tre principali componenti dell'Università (Studenti, Faculty e Staff) e, dall'altro lato l'implementazione delle azioni positive, dando evidenza, laddove possibile, delle iniziative messe in atto dall'Università nel corso del 2022. Verranno inoltre presentati nuovi indicatori che l'Università ha implementato a seguito della redazione del Bilancio di Genere del 2022.

2.1. Composizione per genere degli studenti dell'università

Confronto con Università Campus Bio-Medico e Università Vita-Salute San Raffaele
L'analisi della composizione degli studenti di Humanitas University mostra una composizione del 63% di genere femminile e del 37% di genere maschile (Figura 1); la prevalenza femminile si osserva in proporzioni simili anche in due università comparabili, sia per dimensione, sia per corsi di laurea che ricomprendono, ossia l'Università Vita-Salute San Raffale e l'Università Campus Bio-Medico.

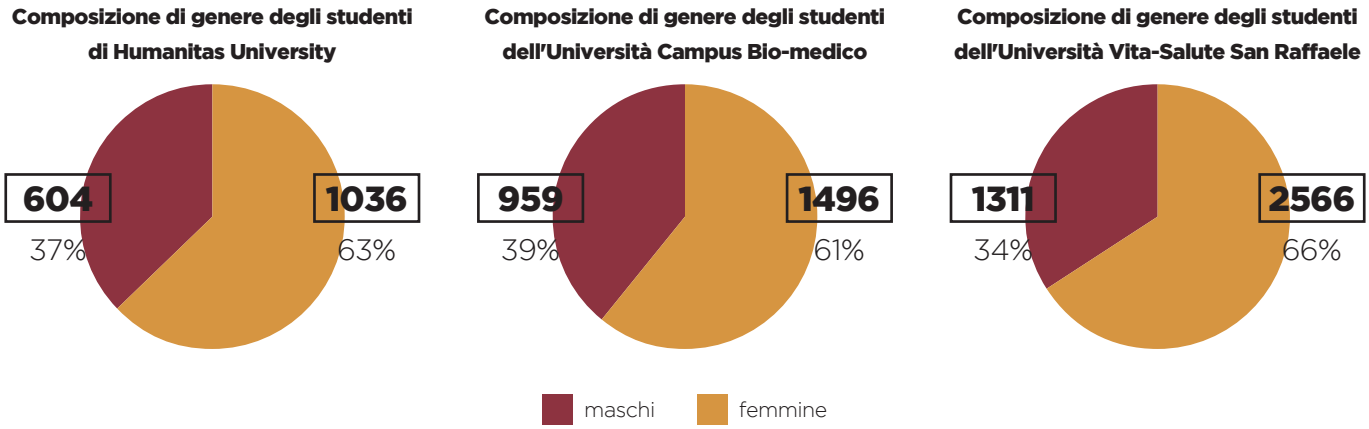


Figura 1. Composizione di genere degli studenti dei corsi di studio di Humanitas University, Università Vita-Salute San Raffaele e Campus Bio-medico. I grafici mostrano la percentuale e il numero totale degli studenti divisi per genere.
Fonte: Dati Ustat - http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/0f69cde4-567f-468b-8bc1- fc861ac26590 A.A. 2021/22

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Confronto tra i corsi di studio di Humanitas University

Prendendo in esame la distribuzione di genere nei corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico: Medicina e Chirurgia e MEDTEC (Figura 2). Nel corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico di Medicina e Chirurgia, il genere femminile è prevalente e pari al 63% del totale. Il corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico MEDTEC ha invece una distribuzione di genere estremamente equilibrata.

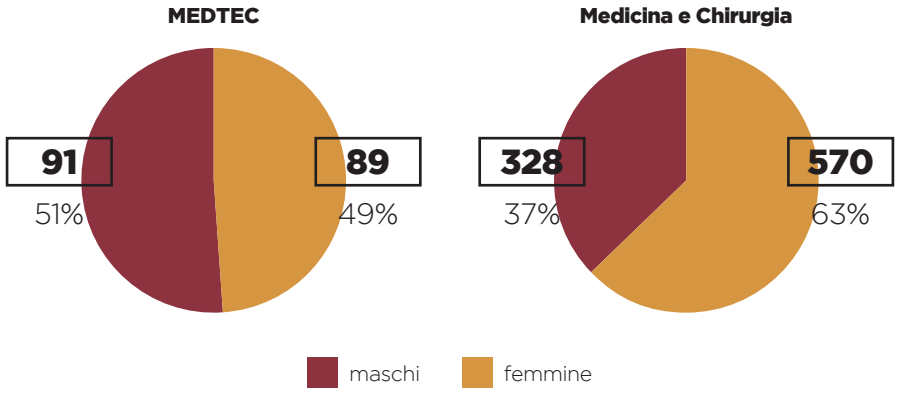


Figura 2. Composizione di genere degli studenti dei corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico di Humanitas University: Medicina e Chirurgia e MEDTEC. I grafici mostrano la percentuale e il numero totale degli studenti divisi per genere.
Fonte: Humanitas University – Esse3 al 31.12.2021.

Gli altri due Corsi di Laurea Triennale impartiti da Humanitas University sono Infermieristica e Fisioterapia; inoltre, l'Ateneo offre anche un corso di Laurea Magistrale denominato Scienze Infermieristiche e Ostetriche (Figura 3). Il confronto della composizione studentesca di questi tre Corsi di Laurea evidenzia degli squilibri: il corso di Infermieristica è frequentato per l'81% da studentesse di genere femminile, il corso di Scienze Infermieristiche e Ostetriche per il 78% da studentesse di genere femminile, mentre il corso di Fisioterapia è frequentato solo per il 24% da studentesse di genere femminile. Rispetto al 31.12.2020, gli squilibri di genere risultano accentuati.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

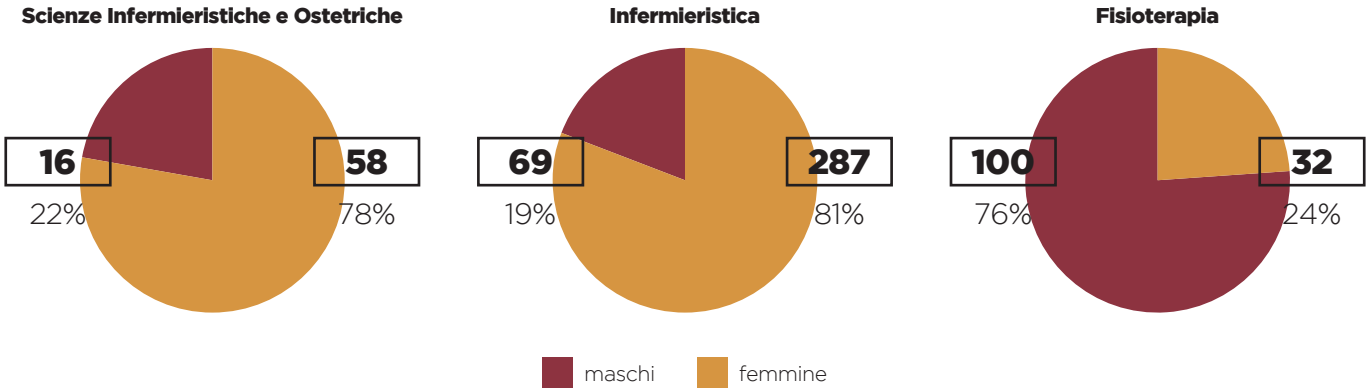


Figura 3. Analisi della composizione di genere degli studenti dei corsi di Laurea Triennale di Humanitas University: Infermieristica e Fisioterapia, e del corso di laurea Magistrale Scienze Infermieristiche e Ostetriche. I grafici mostrano la percentuale e il numero totale degli studenti divisi per genere.
Fonte: Humanitas University – Esse3 al 31.12.2021.

Distribuzione di genere tra studenti, specializzandi e dottorandi

I grafici riportati in Figura 4 mostrano la distribuzione per genere distinguendo in base alla fase della carriera universitaria degli studenti. Tra gli studenti prevale il genere femminile (63%); tra gli specializzandi e i dottorandi la composizione di genere è invece più equilibrata.

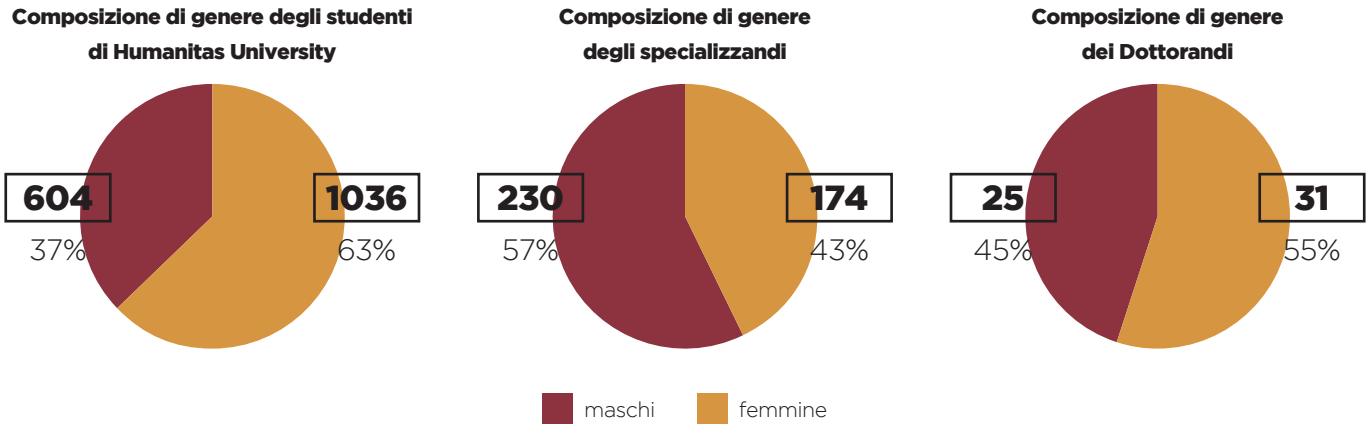


Figura 4 Analisi della composizione di genere degli studenti, specializzandi e dottorandi di Humanitas University. I grafici mostrano la percentuale e il numero totale di studenti, specializzandi e dottorandi divisi per genere. Fonte: Humanitas University – Esse3 al 31.12.2021.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi è stata poi approfondita, per valutare la distribuzione di genere nelle diverse Scuole di Specializzazione. Il grafico di Figura 5 mostra la distribuzione per genere degli specializzandi distinguendo per le diverse aree delle Scuole di Specializzazione. Le aree chirurgica e medica sono scelte maggiormente dagli specializzandi di genere maschile; al contrario, l'area dei servizi è caratterizzata da parità. Rispetto al 31.12.2020, la componente femminile passa da 31% a 38% nell'area chirurgica e da 44% a 49% nell'area servizi. Anche l'area medica ha una composizione più equilibrata rispetto al 2020, anche se al 2021 il genere prevalente risulta essere quello maschile e non più quello femminile.

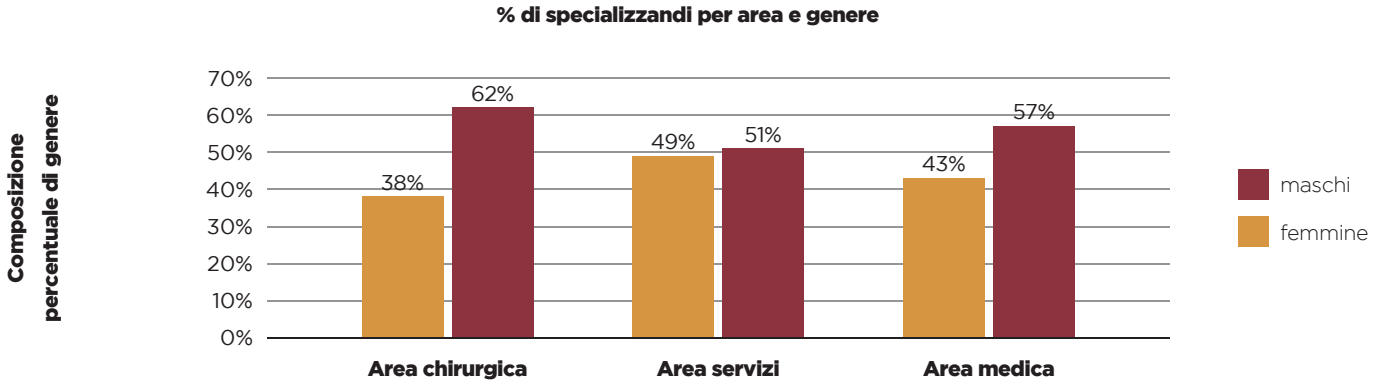


Figura 5. Analisi della distribuzione di genere degli specializzandi di Humanitas University per area. Fonte: Esse3 al 31.12.2021

L'analisi della distribuzione di genere nelle Scuole di Specializzazione evidenzia alcune aree di forte disequilibrio (Figura 6). Per esempio, Ginecologia e Ostetricia, Oncologia Medica e Medicina d'Emergenza - Urgenza vedono una forte presenza del genere femminile; similmente ma in senso opposto, Scuole quali Dermatologia e Venereologia, Ortopedia e Traumatologia, e Urologia risultano maggiormente scelte dagli specializzandi di genere maschile.

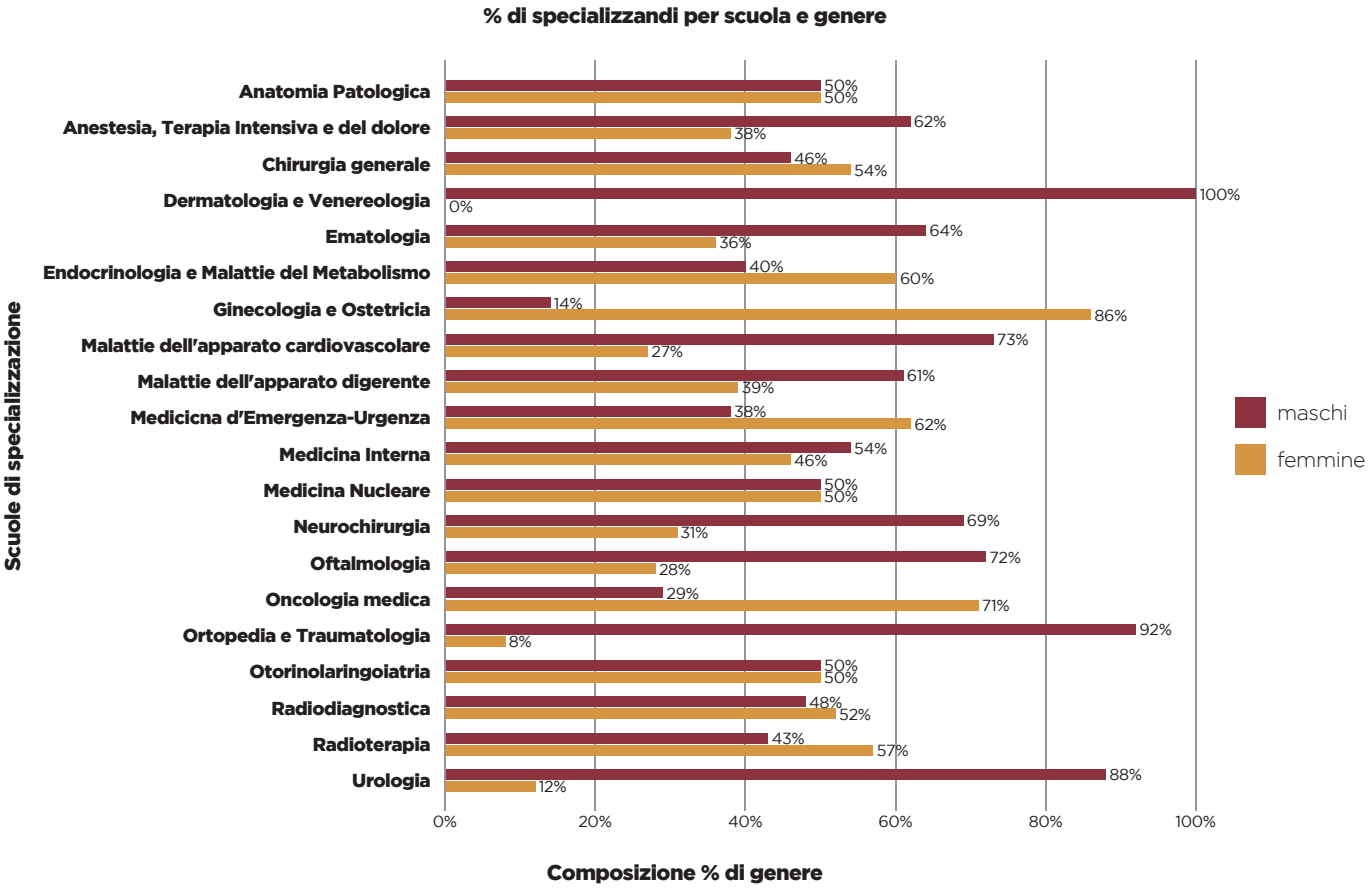


Figura 6. Analisi composizione di genere delle scuole di specializzazione di Humanitas University.
Il grafico mostra la percentuale degli specializzandi divisi per genere e per scuola di Specializzazione. Fonte: Humanitas University – Esse3 al 31.12.2021.

2.2. Composizione per genere del personale

2.2.1. Faculty

Con il termine Faculty ci si riferisce in particolare a tre figure, ordinate tra loro seguendo la normale progressione nella carriera universitaria:

- Ricercatori a tempo determinato
- Professori Associati
- Professori Ordinari

I Professori Straordinari sono stati presi in considerazione solo nel complesso della Faculty e non disaggregati per posizione, per la loro bassa numerosità. Inoltre, 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.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Confronto con Università Vita-Salute San Raffaele e Università Campus Bio-Medico dal 2015 al 2021

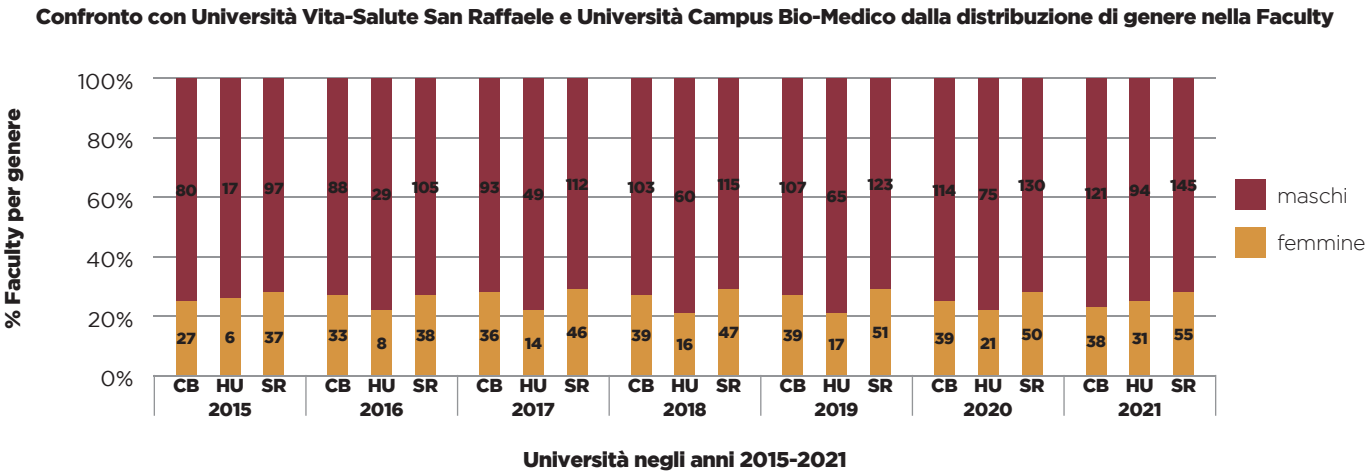


Figura 7. Analisi della frequenza di maschi e femmine nella Faculty di Humanitas University in confronto con Università Vita-Salute San Raffaele e Campus Bio-medico, negli anni 2015-2021.
Il grafico mostra la percentuale e il numero totale dei membri della Faculty, inclusi i Professori Straordinari.
Fonte: Cerca Università (cineca.it)

Il genere femminile risulta in minoranza in tutte e tre le università considerate, in tutto il periodo di tempo analizzato.
Si evidenzia un miglioramento riguardo alla percentuale femminile della Faculty in Humanitas University, che aumenta a 25%, rispetto alla media 5 anni precedenti, sempre intorno al 21-22%.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Composizione della Faculty di Humanitas University nel periodo 2015-2021

Più nel dettaglio, si indaga la composizione della Faculty di Humanitas University nel periodo tra il 2015 e il 2021, distinguendo tra Professori Ordinari (PO), Professori Associati (PA) e Ricercatori (RTD).

Il grafico di Figura 8 illustra la crescita molto rapida della Faculty di Humanitas University. Inoltre, distinguendo per fascia, il grafico evidenzia che il distacco tra genere maschile e femminile riguarda tutte le fasce, ma si fa via via più marcato salendo di fascia.

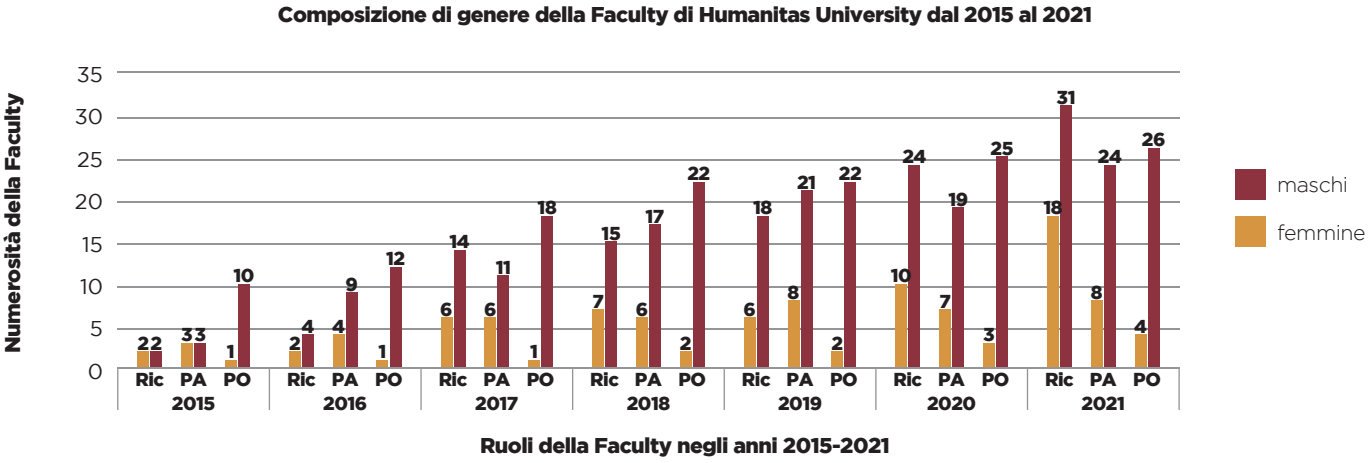


Figura 8. Composizione di genere della Faculty di Humanitas University dal 2015 al 2021. Il grafico riporta il numero assoluto dei membri della Faculty divisi per genere e tra Ricercatori (RTD), Professori Associati (PA) e Professori Ordinari (PO).
Fonte: Cerca Università (cineca.it)

Il grafico di Figura 9 mostra la distribuzione percentuale dei due generi al 31.12.2021, distinguendo tra Ricercatori, Professori Associati, Professori Ordinari e Professori Straordinari. In questo modo è possibile notare come la percentuale di individui di genere femminile diminuisca nelle progressioni di carriera, passando da 37% tra i Ricercatori, a 25% tra i Professori Associati e 13% tra i Professori Ordinari. Procedendo con il confronto rispetto al 31.12.2020 si può notare un amento percentuale della componente femminile tra i ricercatori e tra i professori ordinari.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

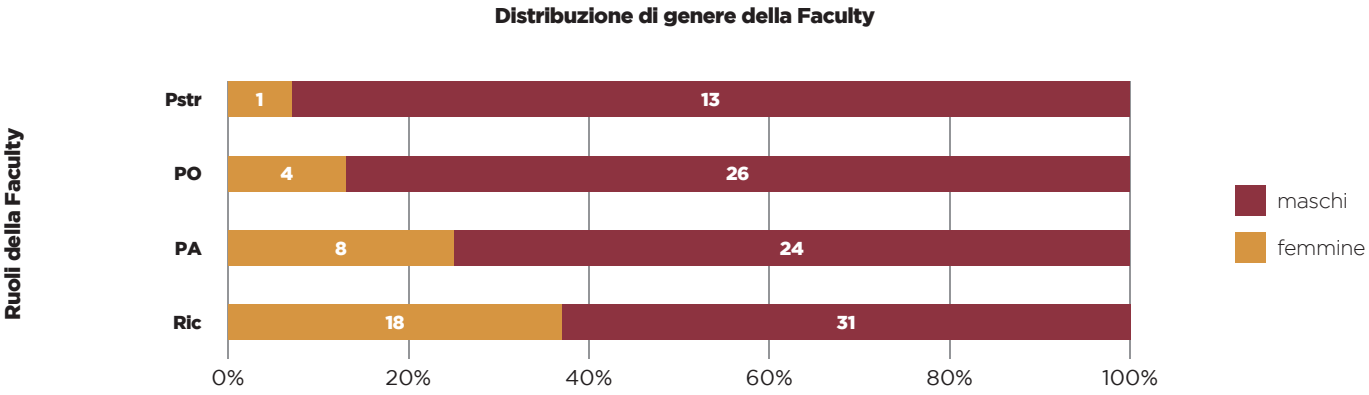


Figura 9. Composizione percentuale di genere con distinzione di ruolo della Faculty di Humanitas University al 31.12.2021. Il grafico riporta la composizione percentuale di genere della Faculty suddivisa per genere e tra Ricercatori (Ric), Professori Associati (PA), Professori Ordinari (PO) e Professori Straordinari a tempo determinato (Pstr), specificando per ciascuno anche la composizione in numeri assoluti.
Fonte: Cerca Università (cineca.it) al 31.12.2021

Il grafico di Figura 10 mostra l'andamento negli anni della percentuale del genere femminile tra i membri della Faculty, distinguendo in base alla posizione accademica. Con esclusione del 2015, anno in cui la Faculty dell'Università era ancora molto ridotta, la percentuale del genere femminile tra i Ricercatori è sempre stata vicina al 30%, mostrando una tendenza in crescita negli ultimi due anni. Diminuisce invece la percentuale di femmine tra i Professori Associati. La percentuale femminile tra i Professori Ordinari resta sotto al 10% fino al 2020, anno in cui supera tale soglia mostrando una tendenza in crescita.

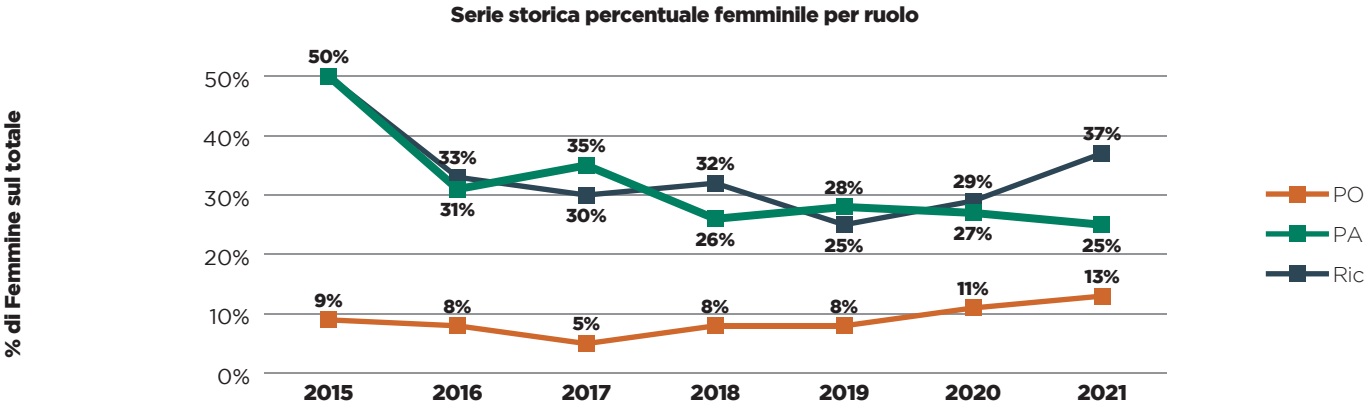
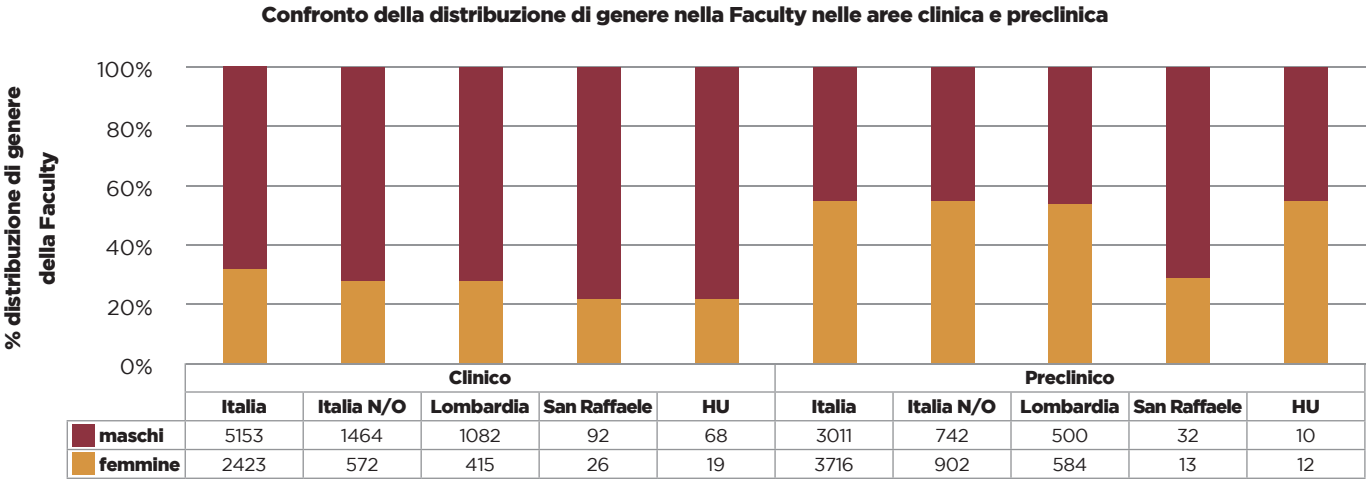


Figura 10. Andamento percentuale del genere femminile rispetto al totale della Faculty di Humanitas University, distinta per ruoli, dal 2015 al 2021. Il grafico riporta la percentuale di individui di genere femminile rispetto al totale per Ricercatori (Ric), Professori Associati (PA), Professori Ordinari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

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Confronto della distribuzione di genere nella Faculty (PO, PA e RTD) nelle aree clinica e preclinica

La distribuzione di genere è stata poi analizzata distinguendo tra area clinica e area preclinica; l'analisi evidenzia un grande disequilibrio tra le due aree (Figura 11).



	Clinico					Preclinico				
	Italia	Italia N/O	Lombardia	San Raffaele	HU	Italia	Italia N/O	Lombardia	San Raffaele	HU
maschi	5153	1464	1082	92	68	3011	742	500	32	10
femmine	2423	572	415	26	19	3716	902	584	13	12

Figura 11. Distribuzione di genere nella Faculty (RTD, PA, PO) di Humanitas University divisa per area preclinica e clinica, in confronto con università di diverse aree geografiche.
Il grafico riporta la percentuale e il numero assoluto dei membri della Faculty.
Fonte: Cerca Università (cineca.it) al 31.12.2021

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

La situazione di Humanitas University viene posta a confronto con diverse aree geografiche, progressivamente più ristrette e più simili al contesto Humanitas (in ordine: Italia, Italia Nord-Ovest, Lombardia, Università Vita-Salute San Raffaele). Per quanto riguarda la distinzione tra aree cliniche e precliniche, non esistendo una classificazione ufficiale in merito, vengono ricompresi 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.
La popolazione considerata è composta dai membri della Faculty afferenti alle aree dei Settori Concorsuali 05 (Scienze Biologiche) e 06 (Scienze Mediche), suddivisi in area clinica e preclinica e secondo il criterio geografico dell'università di appartenenza.

Come appare dal grafico, il genere maschile prevale nelle aree cliniche, essendo pari al 68% nel contesto italiano, 72% in Lombardia e nell'Italia del Nord Ovest, stabili rispetto al 2020. Si riduce invece il divario di genere nell'area clinica di Humanitas University, in cui il genere maschile passa dall'88% al 78%.

Al contrario, considerando le aree precliniche, la situazione risulta più equilibrata: il genere maschile è infatti pari al 48% nel contesto italiano, 45% nell'Italia del nord Ovest e 46% in Lombardia. La composizione di genere della Faculty in area preclinica risulta coerente con i contesti analizzati, essendo composta per il 45% da maschi e per il 55% da femmine. Fa eccezione l'Università Vita Salute San Raffaele, per cui anche in area preclinica prevale il genere maschile, con il 71%.

Diagramma a forbice - Humanitas University
Il grafico riportato in Figura 12 mostra la distribuzione di genere al 31.12.2021 tra assegnisti, ricercatori, Professori Associati e Professori Ordinari. Il grafico permette di individuare una situazione di disequilibrio: sebbene tra gli assegnisti il genere più rappresentato sia quello femminile, nell'avanzare della carriera, il genere maschile risulta prevalente. Tra il ruolo di assegnista e quello di ricercatore il numero di maschi supera il numero di femmine; ciò implica che tutte e tre le fasce che compongono la Faculty dell'università siano rappresentate in maggioranza dal genere maschile.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

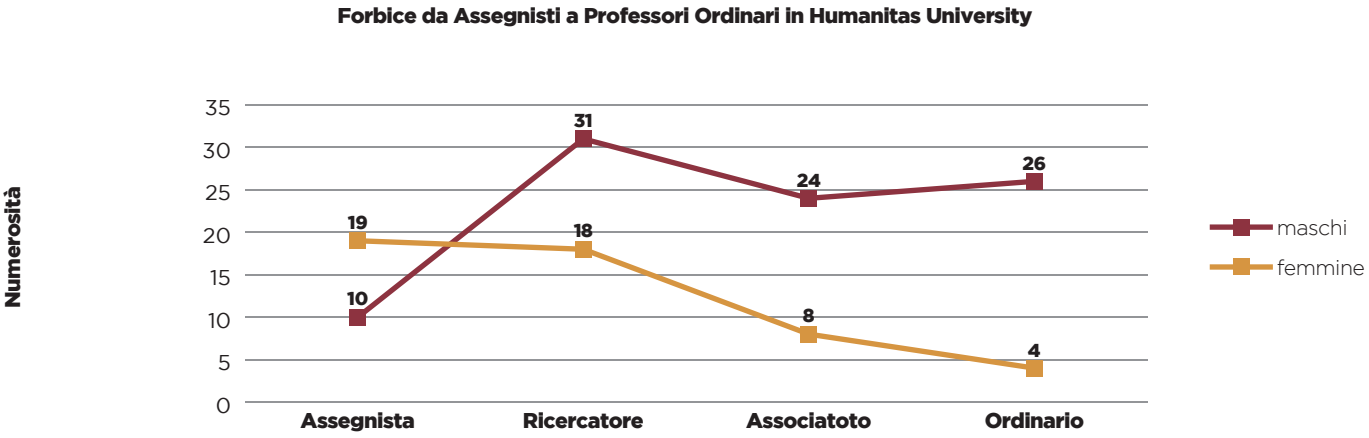


Figura 12. Analisi della progressione di carriera in Humanitas University da assegnisti a Professori Ordinari. Il grafico mostra la numerosità nei diversi ruoli, divisi per genere.
Fonte: Cerca Università (cineca.it) al 31.12.2021

Per operare un confronto, si prendono in considerazione i membri della Faculty afferenti ai Settori Scientifici Disciplinari delle aree 05 (Scienze Biologiche) e 06 (Scienze Mediche). Questa popolazione è stata quindi divisa in base al criterio geografico dell'università di appartenenza. Si è presa in considerazione anche l'Università Vita-Salute San Raffaele in quanto Università milanese più simile e dunque meglio comparabile.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

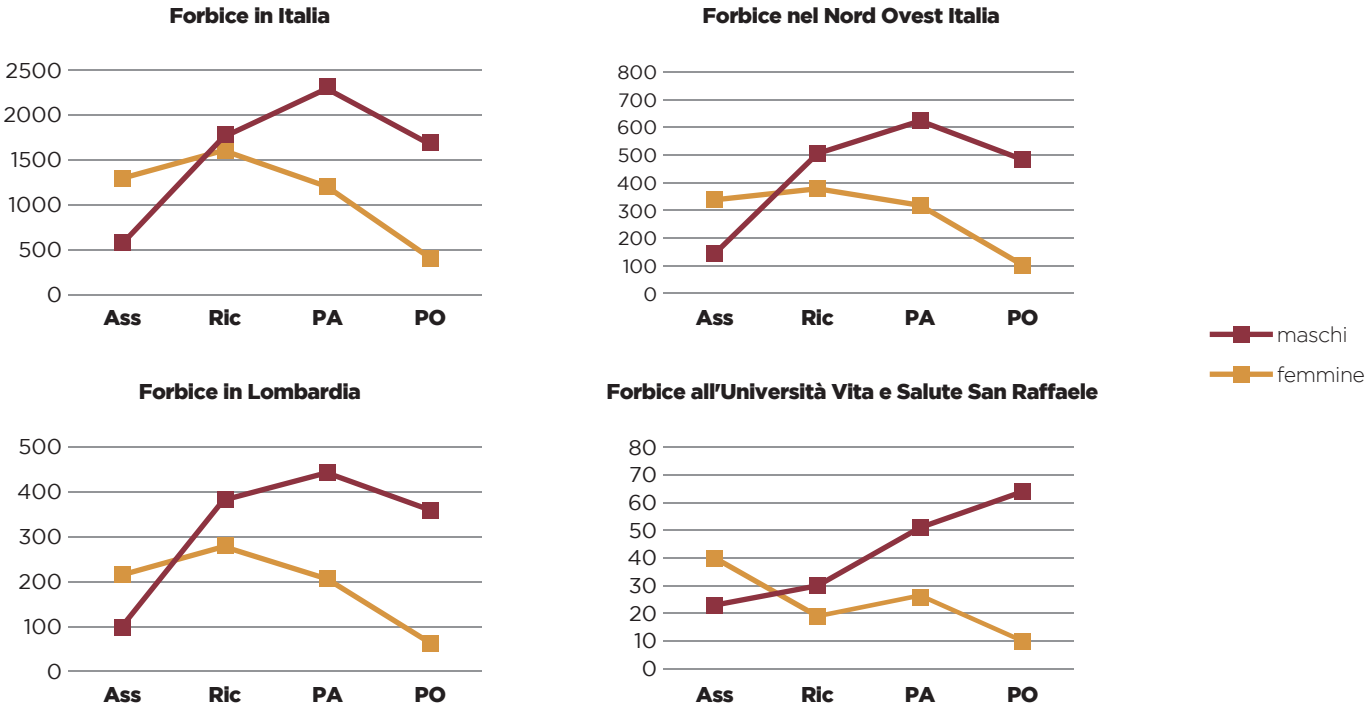


Figura 13. Analisi della progressione di carriera nei Settori Scientifici Disciplinari che afferiscono alle aree 05 (Scienze Biologiche) e 06 (Scienze Mediche), raggruppate secondo criterio geografico (Italia, Italia del Nord Ovest e Lombardia) e includendo l'Università Vita-Salute San Raffaele.
I grafici mostrano la numerosità nei diversi ruoli, divisi per genere.
Fonte: http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57 al 2021

In primo luogo, bisogna constatare l'esistenza della forbice in tutti i contesti presi a riferimento. Inoltre, il punto di distacco, e quindi di ascesa del genere maschile e di discesa della presenza femminile, è pressoché lo stesso in tutti i contesti analizzati, ossia tra il ruolo di Assegnista e quello di Ricercatore.
Tramite questi dati, è inoltre possibile calcolare il Glass Ceiling Index (GCI) di Humanitas University, confrontabile anche con quello dei contesti qui analizzati, così da fornire una misura univoca del grado di segregazione verticale cui è affetta l'università, confrontabile con gli altri contesti geografici presi come riferimento.
Il Glass Ceiling Index è calcolato nel rapporto della Commissione Europea "She Figures 2021" come segue:

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

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Tale indice[1] mostra una situazione di parità laddove sia pari a 1, una situazione di prevalenza femminile nelle posizioni apicali 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. Procedendo con il confronto fino a qui illustrato, il GCI riferito ai membri della Faculty afferenti alle aree 05 (scienze Biologiche) e 06 (Scienze Mediche) risulta pari a:

- 1,67 per il contesto italiano (in riduzione rispetto al 2020)
- 1,68 per l'Italia del Nord-Ovest (in riduzione rispetto al 2020)
- 1,76 nel contesto lombardo (in riduzione rispetto al 2020)
- 2,09 per l'Università Vita-Salute San Raffale (in aumento rispetto al 2020)
- 2,03 per Humanitas University (in riduzione rispetto al 2020)

Dunque, il Glass Ceiling evidenzia un problema di segregazione verticale in tutti i contesti presi a riferimento.

Il grafico a forbice di Figura 14 riassume quanto analizzato fino ad ora: il genere maschile è più rappresentato tra gli specializzandi, mentre il genere femminile è il più rappresentato tra gli studenti, tra i dottorandi e gli assegnisti. Nella carriera accademica il genere più rappresentato è quello maschile, in crescita fino alla figura di Professore Ordinario.

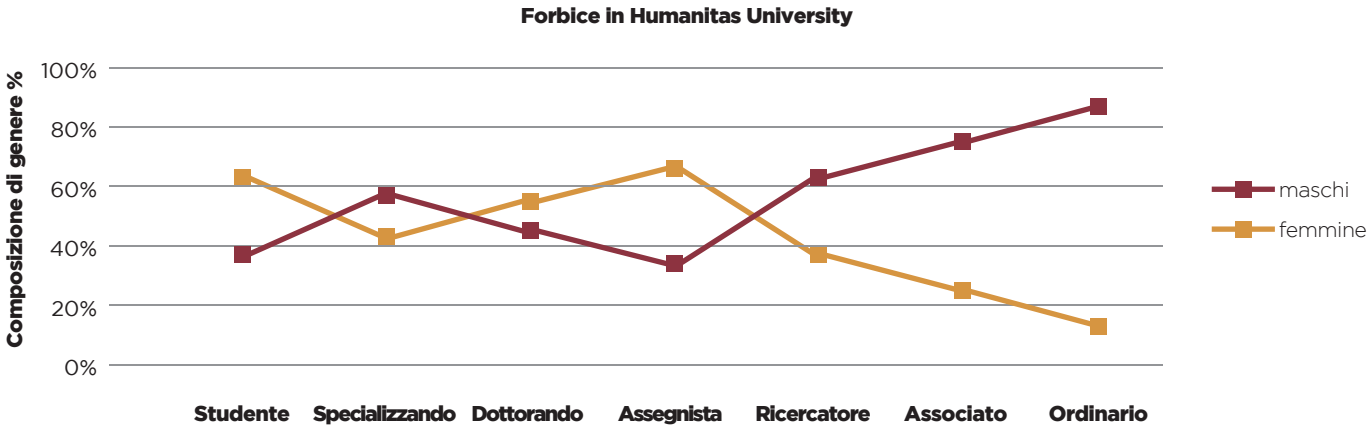


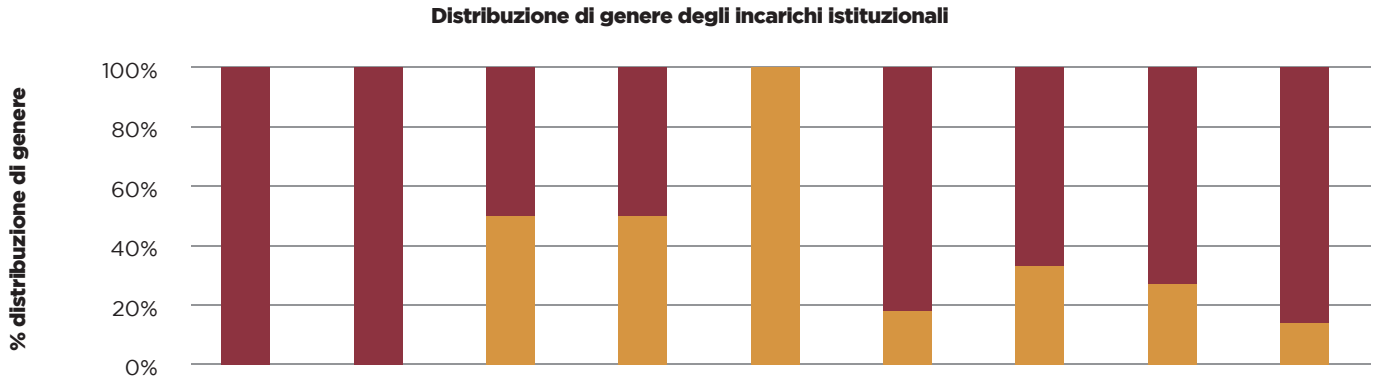
Figura 14. Analisi della progressione di carriera in Humanitas University da studente a PO. Il grafico mostra la percentuale nei diversi ruoli, divisi per genere.
Fonte: Humanitas University – Esse3 e Cerca Università (cineca.it), al 31.12.2021

[1] Dove:
F_{Ric} = Numero di Ricercatrici di genere femminile
F_{Pa} = Numero di Professoresse Associate di genere femminile
F_{Po} = Numero di Professoresse 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

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Incarichi istituzionali

A conclusione dell'analisi della composizione della Faculty dell'Università si è proceduto con l'analisi della composizione di genere per quanto riguarda i principali incarichi istituzionali. Il grafico di Figura 15 riassume la composizione di genere dei principali organi accademici e incarichi istituzionali. Gli squilibri più rilevanti riguardano il Consiglio di amministrazione, è composto esclusivamente da membri di genere maschile e i coordinatori dei Corsi di dottorato, entrambe di genere femminile. La giunta di Dipartimento, il Senato accademico, l'International Advisory Board, come anche la composizione dei Direttori di Dipartimento risultano a maggioranza maschile. La composizione di genere di Delegati del Rettore e Presidenti dei Corsi di Studio è invece del tutto equilibrata.



	Rettore	CDA	Delegati del Rettore	Presidenti CdS	Coordinatori Corsi di dottorato	Direttore SSM	Giunta di Dipartimento	Senato accademico	International Advisory Board
maschi	1	8	2	2	0	18	6	8	6
femmine	0	0	2	2	2	4	3	3	1

Figura 15. Distribuzione di genere degli incarichi istituzionali Fonte: Dati interni Humanitas University al 31.12.2021

Composizione di genere nelle commissioni valutatrici

Il grafico di Figura 16 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.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

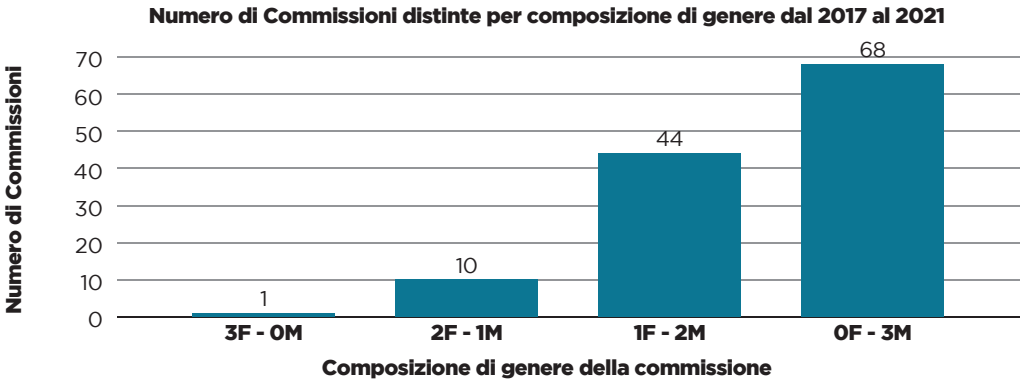


Figura 16. Numero di commissioni di valutazione per la copertura di nuove posizioni dal 2017 al 2021 distinte in base alla composizione di genere.
Fonte: Dati interni Humanitas University

Dal 2017 al 2021, si sono riunite:

- 68 commissioni composte da tutti e tre i membri di genere maschile
- 44 commissioni composte da tre membri, di cui due di genere maschile e uno di genere femminile
- 10 commissioni composte da due membri di genere femminile e un membro di genere maschile
- 1 commissioni composta da tre membri di genere femminile

Il Grafico di Figura 17 riassume queste informazioni distinguendo tra commissioni con diversità di genere, pari al 44% e commissioni senza parità di genere, e quindi composte solo da membri di genere maschile o solo da membri di genere femminile, pari a 69 commissioni, pari al 56%.

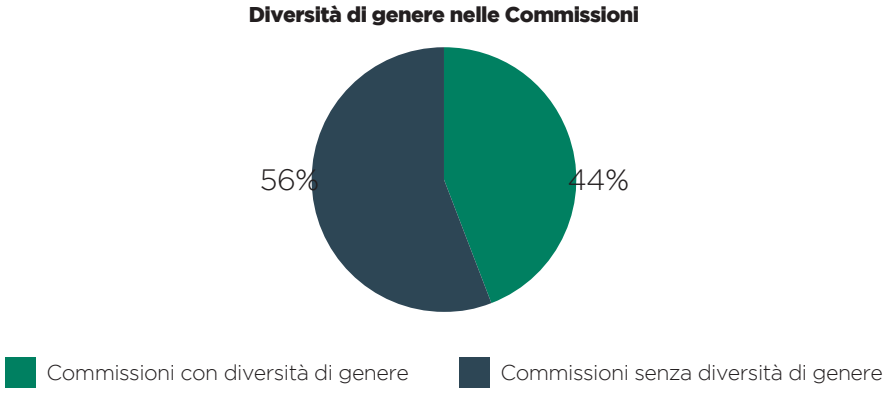


Figura 17. Numero di commissioni di valutazione per la copertura di nuove posizioni dal 2017 al 2021 distinte in base alla composizione di genere.
Fonte: Dati interni Humanitas University

Composizione di genere dei visiting professors

Il grafico di Figura 18 illustra la composizione dei visiting professors di Humanitas University dall'A.A. 2014/2015 all' A.A. 2020/2021. Il grafico permette di evidenziare la netta prevalenza del genere maschile tra i professori invitati dall'estero. Infatti, nel periodo considerato l'Università ha ospitato solo 3 visiting professors di genere femminile, a fronte di 30 visite da parte di professori di genere maschile.

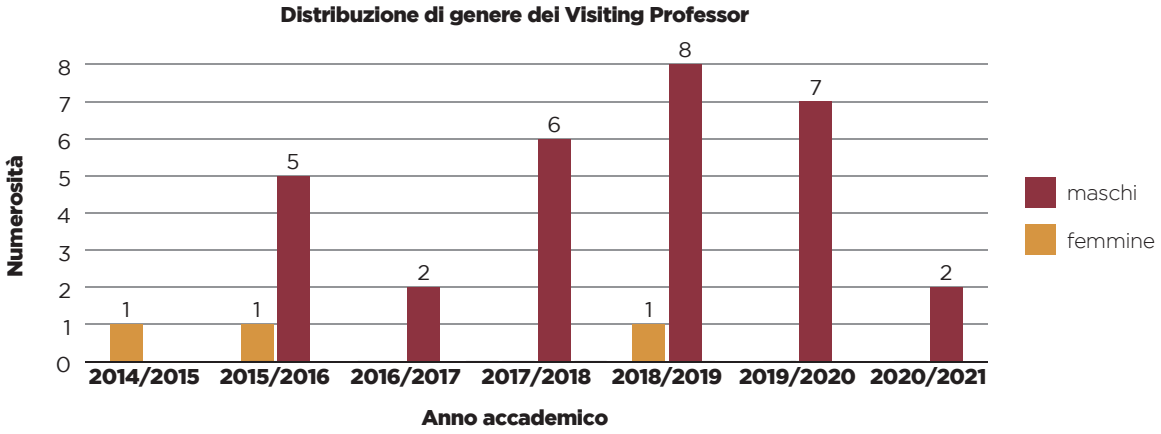


Figura 18. Composizione di genere dei visiting professors dall'A.A. 2014/2015 all'A.A. 2020/2021. Fonte: Dati interni Humanitas Università

2.2.2. Staff

Per quanto riguarda lo staff, all'interno di Humanitas University sono distinguibili due livelli di gerarchia: impiegati e dirigenti. Come mostrato in Figura 19, fra gli impiegati il genere femminile è largamente superiore a quello maschile e pari al 69% del totale. Al contrario, tra i dirigenti il genere più rappresentato è quello maschile pari al 67% del totale.

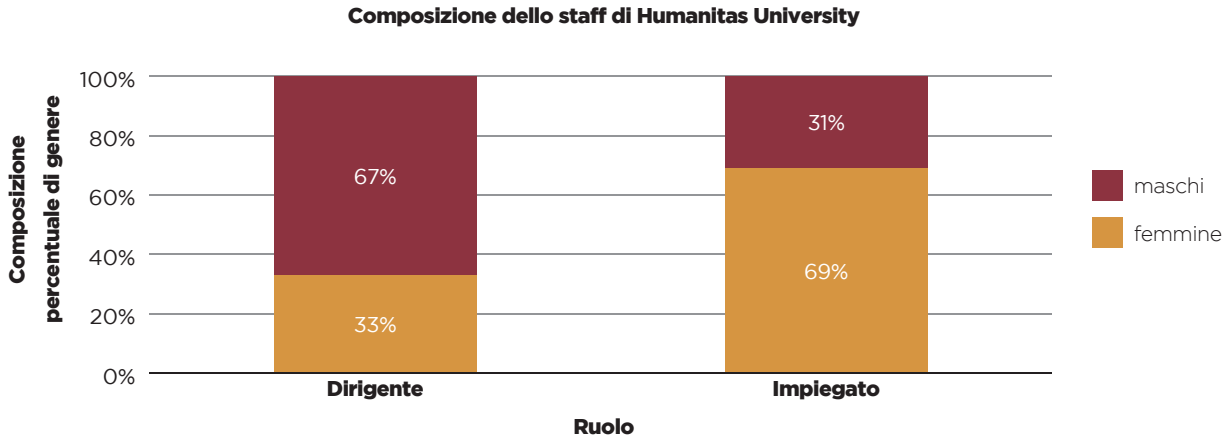


Figura 19. Distribuzione dello staff di Humanitas University in base al genere e alla posizione di carriera. Fonte: Dati Amministrativi ICH al 31.12.2021

3. AZIONI PIANIFICATE PER LE PRINCIPALI AREE DI INTERVENTO

Nell'ambito del Gender Equality Plan del 2021, Humanitas University ha progettato delle azioni positive volte a favorire l'equità intervenendo su molteplici ambiti. Nel corso del 2022 l'Università ha quindi cominciato a monitorare tali iniziative. L'impegno dell'Università è stato prima di tutto quello di implementare ed efficientare i processi di raccolta e monitoraggio dei dati disaggregati per genere, così da poter fornire una fotografia dell'Università sempre più chiara e dettagliata e così quindi da poter meglio definite gli obiettivi futuri. Ciò è stato possibile anche grazie alla redazione del primo Bilancio di genere di Humanitas University, pubblicato nel corso del 2022. Questo, infatti, ha permesso di sviluppare nuovi indicatori e modalità di monitoraggio nei dati, che sono stati in parte presentati anche in questo documento di aggiornamento.
Nel corso del 2022, è emerso chiaramente l'impegno di Humanitas University per quanto riguarda la cultura dell'università.
Ad esempio, nel corso dell'inaugurazione dell'anno accademico 2021/2022, l'Università ha conferito la laurea Honoris Causa alla Dott. ssa Katalin Karikó, con l'obiettivo di riconoscere l'eccellenza nella scienza, fornendo un modello di ispirazione. Con la stessa finalità di role modelling, è stato organizzato nel corso dell'anno un seminario che potesse presentare agli studenti un modello femminile in un ambiente stereotipicamente maschile.
Inoltre, nel corso dell'anno, l'Università ha registrato una molteplicità di corsi di formazione offerti al personale tecnico e amministrativo dell'Università, tra i quali quelli riferiti a "Unconscious bias" e "Diversity & Inclusion", volti ad aumentare la consapevolezza sul tema di genere, con particolare rifermento al mondo del lavoro. I temi di inclusività e diversity sono stati inclusi anche nei corsi di formazione obbligatoria per il personale tecnico e amministrativo.
Per garantire maggiore tutela in tema di diversità, Humanitas University ha redatto e pubblicato il regolamento per le carriere alias.
Per quanto riguarda l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, è stata mantenuta e formalizzata la possibilità di lavoro flessibile attraverso la redazione e pubblicazione del Regolamento aziendale per il lavoro agile ordinario.
Inoltre, nel corso del 2022, Humanitas University ha instaurato una stabile collaborazione con l'IRCCS Humanitas Research Hospital con l'obiettivo di sfruttare le sinergie del gruppo, massimizzando l'impatto positivo delle azioni previste dai Gender Equality Plan di entrambe le istituzioni. Tale collaborazione verrà ulteriormente sviluppata nel corso del 2023.
Nei prossimi anni l'impegno dell'Università dovrà concentrarsi maggiormente sull'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento, a partire dalla necessità di dare evidenza dei temi legati alla medicina di genere nella pianificazione della didattica, sensibilizzando la Faculty sull'importanza di integrare la dimensione di genere nei programmi di insegnamento e nei progetti di ricerca.
In allegato al documento si riporta una tabella riassuntiva delle iniziative implementate dall'Università nel 2022 per ciascuna azione positiva (Allegato A).

ALLEGATO A

Numero	Azione	Sottoazione	Responsabile	Timing	Progressi a dicembre 2022
1.1	Proporre azioni coordinate con IRCCS Humanitas Research Hospital e le altre strutture in rete al Gruppo Humanitas	-	Rettore e Consigliere Delegato	2022-2023	Avviata collaborazione con IRCCS Humanitas Research Hospital con il fine di identificare possibili azioni comuni e impegni congiunti.
1.2	Maggior inclusione e diversità di genere negli organi di Governance	a. Integrazione del CDA con una figura del genere meno rappresentato	Organi di governo	2022-2024	-
1.3	Istituzione della delega per la Parità di genere	a. Istituzionalizzazione della delega per la Parità di genere	Rettore	2022	-
1.4	Training per il personale in posizione di leadership	a. Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare empowerment e inclusività nei processi decisionali b. Organizzazione di workshop/seminari con role modelling nell'ambito dei welcome days, corsi e-learning	Rettore, Organi di Governace	2022-2024	- Rilevato che i temi di inclusività e diversity risultano presenti in alcuni corsi di formazione obbligatoria per il personale tecnico e amministrativo - Rilevata l'organizzazione di un seminario per studenti volto ad evidenziare anche il modello femminile in un ambiente stereotipicamente maschile - Rilevata la presenza di corsi accessibili al personale tecnico e amministrativo riferiti a "Unconscious bias" e "Diversity & Inclusion".
2.1	Analisi dei dati sulla progressione di carriera	a. Raccolta dati quantitativi e qualitativi (su personale, prodotti di ricerca, componente studentesca) disaggregati per genere b. Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere del personale c. Analisi sistematizzata degli indicatori	Direzione personale, Ufficio qualità e Ufficio docenti	2022	- Sviluppata la raccolta, il monitoraggio e l'analisi dei dati disaggregati per genere - Implementazione di nuovi indicatori attraverso la stesura del Bilancio di Genere dell'Università
2.2	Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento dei membri della faculty	a. Linee guida sull'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni valutatrici b. Monitoraggio dell'incremento della simmetria di genere nelle commissioni valutatrici	Direttore del Dipartimento e Consiglio di amministrazio ne	2022-2023	-Avviato monitoraggio della composizione delle commissioni valutatrici per il reclutamento dei membri della Faculty - Rilevata buona prassi circa la composizione equilibrata delle commissioni
2.3	Supporto all'inclusività e alla parità di genere nell'organizzazion e dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi e nella loro visibilità	a. Adozione linee guida per l'organizzazione di eventi scientifici e divulgativi b. Diffusione linee guida c. Tracciamento degli eventi scientifici e divulgativi d. Monitoraggio della composizione di genere in eventi scientifici e divulgativi	Rettore, Prorettore alla ricerca, Direttore di dipartimento, Senato Accademico	2022-2024	-
3.1	Incentivazione della ricerca sulla malattia di genere	a. Finanziamento specifico tramite 5X1000 a giovani ricercatori sulla malattia di genere.	Prorettore alla ricerca	2024	-

ALLEGATO A

Numero	Azione	Sottoazione	Responsabile	Timing	Progressi a dicembre 2022
3.2	Gruppo di lavoro di ricerca sulle tematiche di genere	a. Indagine sull'interesse tra docenti a costituire un gruppo di lavoro (eventualmente inter-ateneo) sulle tematiche di genere b. Attivazione delle procedure per la costituzione del gruppo c. Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere e produrre dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca	Prorettore alla ricerca	2022-2023	-
3.3	Promozione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica	a. Sensibilizzazione al tema di genere nella pianificazione didattica b. Istituzione di lezioni sulla medicina di genere all'interno del piano di studio	Presidenti dei corsi di studio, Direttori delle Scuole di Specializzazio ne	2022-2023	-
4.1	Aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali	a. Ricezione di raccomandazioni in vigore a livello europeo e nazionale b. Stesura del vademecum per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali c. Identificazione di una persona di riferimento per le segnalazioni e la presa in carico del problema d. Monitoraggio delle segnalazioni	Responsabili di Governance	2022	- Redazione e pubblicazione del regolamento per le carriere alias
5.1	Condividere una cultura di genere attraverso il role modelling di ospiti e figure accademiche.	a. Sostenere l'invito di Visiting professors, la chiamata per chiara fama di professori, la nomina a professori straordinari e la selezione nell'Open Faculty aumentando la presenza del genere meno rappresentato. b. Politiche di comunicazione per dare visibilità ai ricercatori del genere meno rappresentato in ogni campo di ricerca c. Monitoraggio del materiale informativo e comunicativo dell'ateneo	Consiglio di dipartimento, Prorettore alla ricerca	2022-2024	- Attribuzione della Laurea Honoris Causa alla Dott.ssa Katalin Karikó

ALLEGATO A

Numero	Azione	Sottoazione	Responsabile	Timing	Progressi a dicembre 2022
5.2	Incentivare una comprensione più profonda del tema di genere	a. Realizzare un questionario per gli studenti sulle discriminazioni di genere volto ad analizzare le diverse percezioni in base alle diverse provenienze e culture b. Coinvolgere un esperto sociologo in qualità di consulente al fine di meglio comprendere origini e cause di fenomeni di discriminazioni culturali e di genere c. Realizzare seminari sulla tematica culturale e di genere nel rapporto tra medico e paziente d. Progettazione e organizzazione di campagne di comunicazione per rendere visibili ricercatori e ricercatrici che operano in ambiti anti-stereotipici in occasione delle giornate di orientamento in Ateneo e nelle Scuole secondarie superiori	Direttore di Dipartimento, Presidenti dei corsi di Laurea e Direttori delle Scuole di Specializzazione	2024	-
5.3	Supportare l'equilibrio tra la vita lavorativa e la vita personale e familiare	a. Promuovere forme di lavoro flessibile b. Ampliare le convenzioni per tariffe agevolate con nido, centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche	Responsabili di Governance	2022-2023	- Mantenuta e formalizzata la possibilità di lavoro flessibile attraverso la redazione e pubblicazione del Regolamento aziendale per il lavoro agile ordinario
5.4	Supporto a ricercatori/trici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti	a. Aumentare la disponibilità di convenzioni per tariffe agevolate o bonus a supporto di servizi di cura dell'infanzia (es. micro-nidi, nidi, scuole materne, ludoteche, campi estivi) e servizi di assistenza a persone non autosufficienti (es. cooperative) per copertura periodo di assenza per motivi scientifici b. Favorire la partecipazione di ospiti esterni con responsabilità familiari a convegni ed eventi scientifici organizzati presso Humanitas University , attraverso servizi di cura dell'infanzia (es. micro-nidi, nidi, scuole materne, ludoteche, campi estivi) e servizi di assistenza a persone non autosufficienti (es. cooperative) per copertura periodo di assenza per motivi scientifici	Responsabili di Governance	2022-2023	-

HUMANITAS UNIVERSITY

hunimed.eu

Contatti
+39 02 82243777
info@hunimed.eu

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