GENDER EQUALITY PLAN

HUMANITAS UNIVERSITY

hunimed.eu

Indice

1. Introduzione 3

2. Descrizione del contesto Humanitas University 5

3. Descrizione della situazione attuale 6
3.1. Composizione per genere degli studenti dell'università 6
3.2. Composizione per genere del personale 10
3.2.1. Faculty 10
3.2.2. Staff 19
3.3. Ricerca e programmi di insegnamento 20
3.4. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali 21
3.5. Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa 22

4. Azioni pianificate per le principali aree di intervento 24
4.1. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali 24
4.2. Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera 26
4.3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento 29
4.4. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali 32
4.5. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione 33

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 di un 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.

Per raggiungere gli obiettivi preposti, è necessario che in tutte le fasi di sviluppo del piano vengano coinvolte risorse e conoscenze di tutti gli stakeholders dell'istituto.

La Commissione Europea definisce cinque aree (minime) di intervento cui dovranno orientarsi le iniziative proposte in tale documento:

1. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
2. Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
4. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali
5. Equilibrio tra vita privata e lavorativa e cultura dell'organizzazione

Per ciascuna area di intervento dovranno essere identificati i seguenti elementi, secondo un format obbligatorio identificato dalla Commissione Europea:

- Area tematica: area-chiave di intervento
- Obiettivi: effetti generali perseguiti in termini di cambiamento sistemico
- Azione: una o più misure specifiche individuate come strategie operative per raggiungere ciascun obiettivo indicato
- Target diretto: principali destinatari/e-beneficiari/e della misura prevista
- Responsabili istituzionali: figure/ruoli apicali nell'organigramma d'ateneo cui spetta la competenza decisionale rispetto all'indirizzo politico adottato attraverso ciascuna misura
- Responsabili operativi: soggetti responsabili del processo di stesura della misura enunciata e del monitoraggio della sua effettiva operatività
- Risorse umane: soggetti operativamente coinvolti nella stesura e nell'effettiva attuazione della misura enunciata
- Risorse Finanziarie: fondi destinati

all'implementazione delle azioni e sottoazioni connesse a ciascuna misura
- Outcome: risultati misurabili delle politiche adottate per ciascuna misura
- Timeline: periodo previsto per il conseguimento dei risultati prefissati
- Indicatori di valutazione: Soglie di Performance (KPI) o parametri di tendenza per misurare gli outcomes conseguiti nei tempi indicati

Per essere validamente redatto, il documento deve essere:

- Munito di apposite risorse finanziarie e umane
- Supportato da formazione e rafforzamento delle capacità
- Formalmente sottoscritto dal top management dell'ente
- Pubblicato sul sito ufficiale dell'ente con ampia destinazione
- Costantemente monitorato e aggiornato

2. DESCRIZIONE DEL CONTESTO HUMANITAS UNIVERSITY

Prima di procedere all'analisi delle principali componenti di Humanitas University e all'indagine di possibili disuguaglianze di genere al suo interno, è importante disegnare un quadro introduttivo sul contesto in cui si inserisce l'università.
Humanitas University nasce nel 2014 con soci fondatori Humanitas e Fondazione Humanitas per la Ricerca. Si tratta di un'università italiana non statale senza scopo di lucro, che offre formazione universitaria nell'ambito delle Scienze Mediche e il cui fine è così stabilito dall'articolo 1, comma 1, del suo Statuto: "promozione della ricerca scientifica, degli studi universitari, della formazione avanzata e del trasferimento tecnologico nell'ambito delle scienze mediche e sociali in una prospettiva internazionale". Così come stabilito dall'articolo 1, comma 4, del medesimo Statuto, l'Università rilascia i seguenti titoli di studio: laurea, laurea magistrale, diploma di specializzazione, dottorato di ricerca e master universitario di primo e di secondo livello. Nello Statuto viene sancito lo stretto legame con il gruppo Humanitas, che mette a disposizione, sulla base di appositi atti convenzionali, strutture ospedaliere e di ricerca della Humanitas Mirasole SpA e della Fondazione Humanitas per la Ricerca. La relazione con l'Ospedale permette il perseguimento sinergico e complementare dei principali punti della Mission del Gruppo Humanitas: Education, Clinica, Ricerca e Sostenibilità.

3. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Al fine di descrivere la situazione di genere di Humanitas University, è stata innanzitutto fotografata la situazione attuale dell'università, analizzando le tre principali componenti dell'università:

- Studenti
- Faculty
- Staff

Per ciascuna di queste è stata analizzata la composizione di genere, evidenziando gli aspetti più salienti. Dove rilevanti, sono stati eseguiti confronti con università simili e dunque comparabili, così come con contesti geografici più ampi.

3.1. COMPOSIZIONE PER GENERE DEGLI STUDENTI DELL'UNIVERSITÀ

Confronto con Università Campus Bio-Medico (Roma) e Università Vita-Salute San Raffaele (Milano)

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

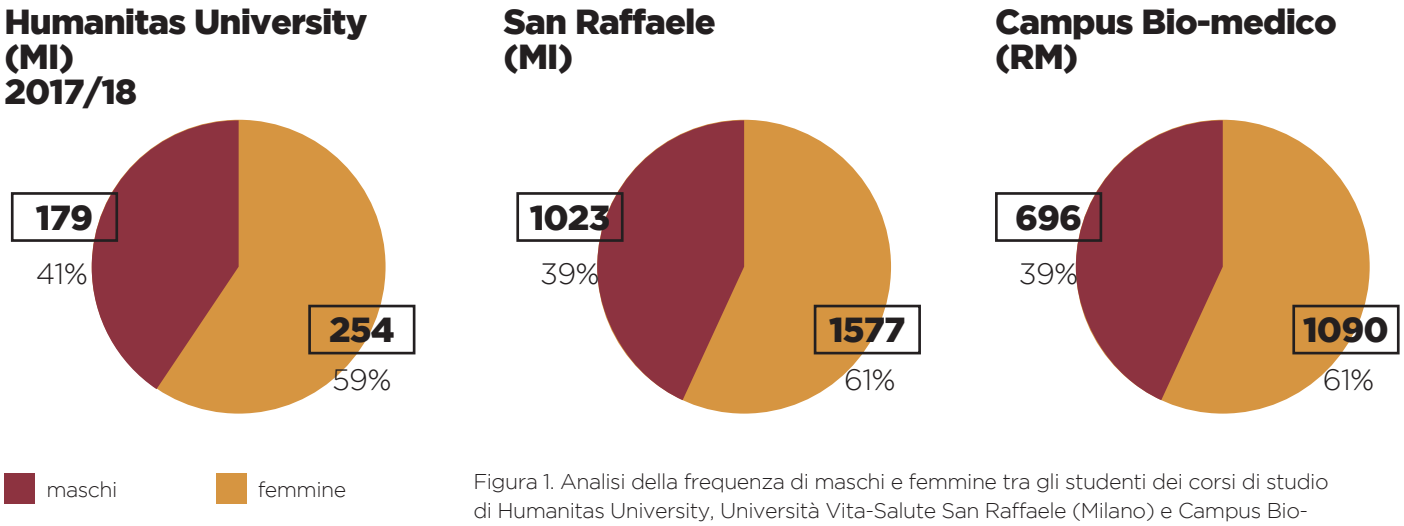


Figura 1. Analisi della frequenza di maschi e femmine tra gli studenti dei corsi di studio di Humanitas University, Università Vita-Salute San Raffaele (Milano) e Campus Bio-medico (Roma). I grafici mostrano la percentuale e il numero totale degli studenti divisi per genere. Fonte: Esse3 al 2017-2018. USTAT http://ustat.miur.it/dati/didattica/italia/atenei-non-statali/milano-san-raffaele http://ustat.miur.it/dati/didattica/italia/atenei-non-statali/roma-biomedico, all'a.a. 2017-18

Confronto tra i corsi di studio di Humanitas University

È stata inizialmente analizzata la distribuzione di genere nei corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico: Medicina e Chirurgia e MEDTEC (Figura 2). In entrambi i corsi il genere femminile risulta prevalente.

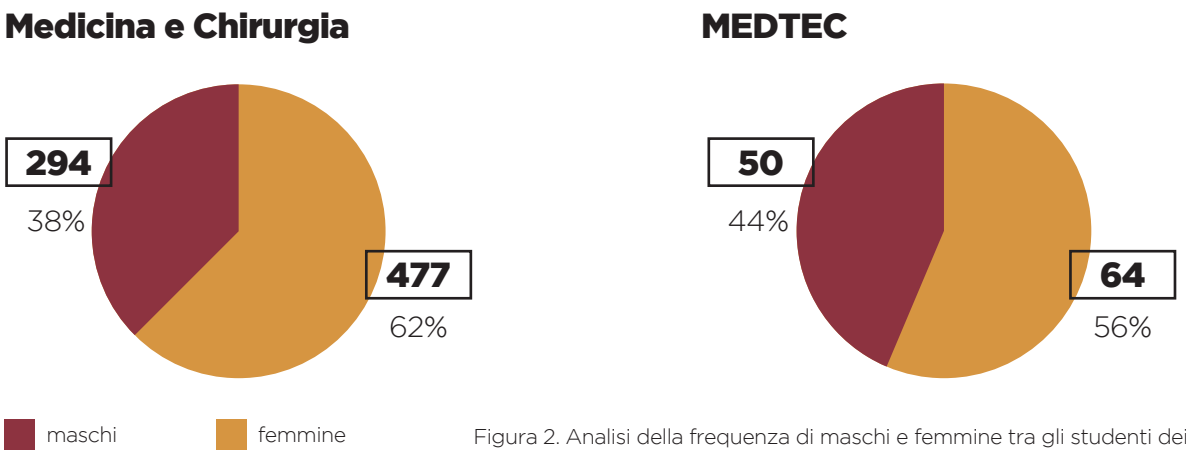


Figura 2. Analisi della frequenza di maschi e femmine tra gli studenti dei corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico di Humanitas University: Medicina e Chirurgia e MEDTEC.
I grafici mostrano la percentuale e il numero totale degli studenti divisi per genere.
Fonte: Humanitas University – Esse3 al 2020.

Gli altri due Corsi di Laurea Triennale impartiti da Humanitas University sono Infermieristica e Fisioterapia; 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 mostra i seguenti risultati: il corso di Infermieristica è frequentato per il 76% 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 34% da studentesse di genere femminile.

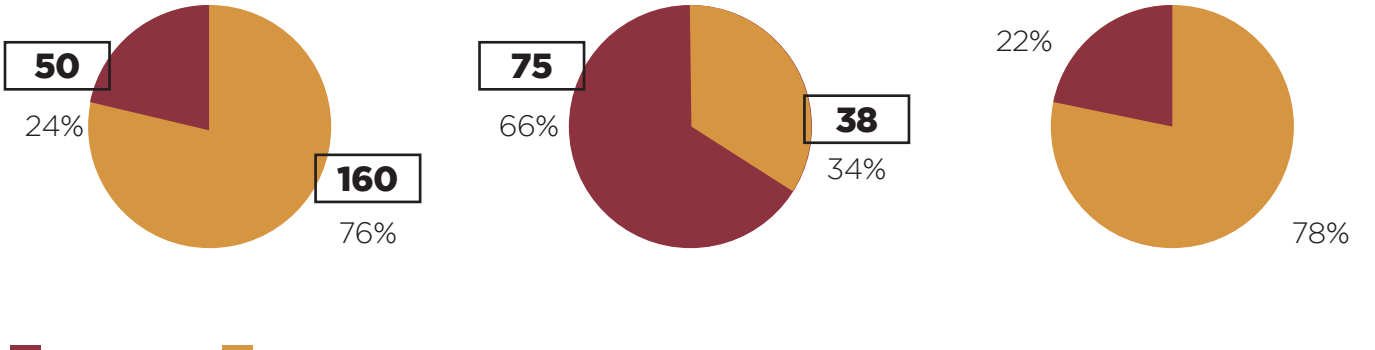


Figura 3. Analisi della frequenza di maschi e femmine tra gli studenti dei corsi di Laurea Triennale di Humanitas University: Infermieristica e Fisioterapia, e del corso di laurea Magistrale Scienze Infermieristiche e Ostetriche.
I grafici mostrano la percentuale e il numero totale degli studenti divisi per genere.
Fonte: Humanitas University – Esse3 al 2020.

L'analisi dell'andamento dall'anno accademico 2017/18 all'anno accademico 2020/21 del dato aggregato dei corsi di Laurea impartiti dall'Università mostra una complessiva prevalenza femminile, con andamento costante negli anni (non mostrato).

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. La prevalenza del genere femminile tra gli studenti si conferma anche tra i dottorandi; tra gli specializzandi si evidenzia una sostanziale equivalenza.

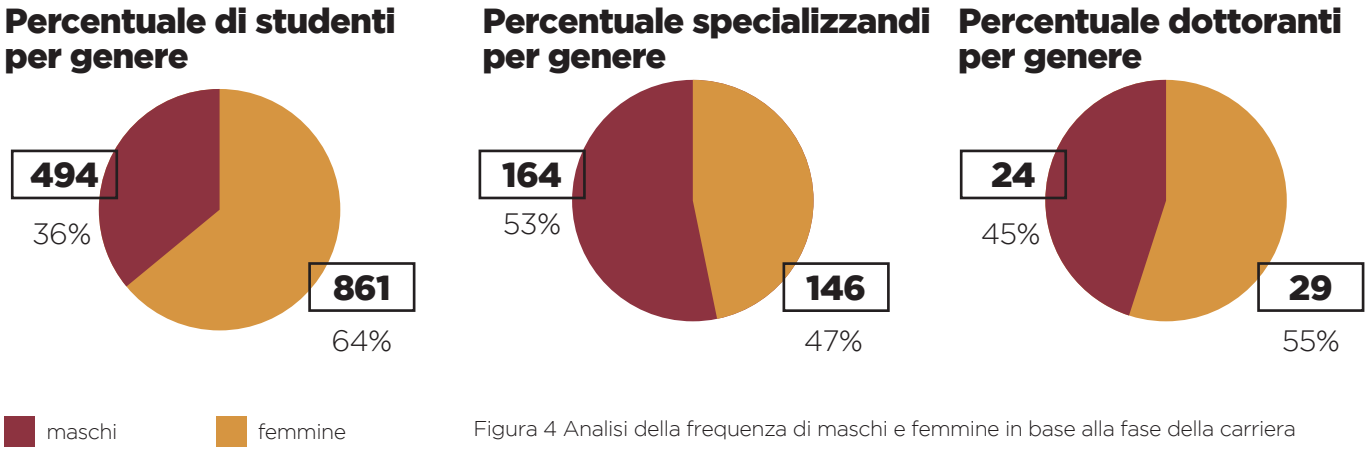


Figura 4 Analisi della frequenza di maschi e femmine in base alla fase della carriera universitaria degli studenti di Humanitas University.
I grafici mostrano la percentuale e il numero totale degli studenti divisi per genere.
Fonte: Humanitas University – Esse3 al 2020.

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. L'area chirurgica e l'area servizi sono prevalentemente scelte dal genere maschile; al contrario, l'area medica presenta una maggioranza del genere femminile.

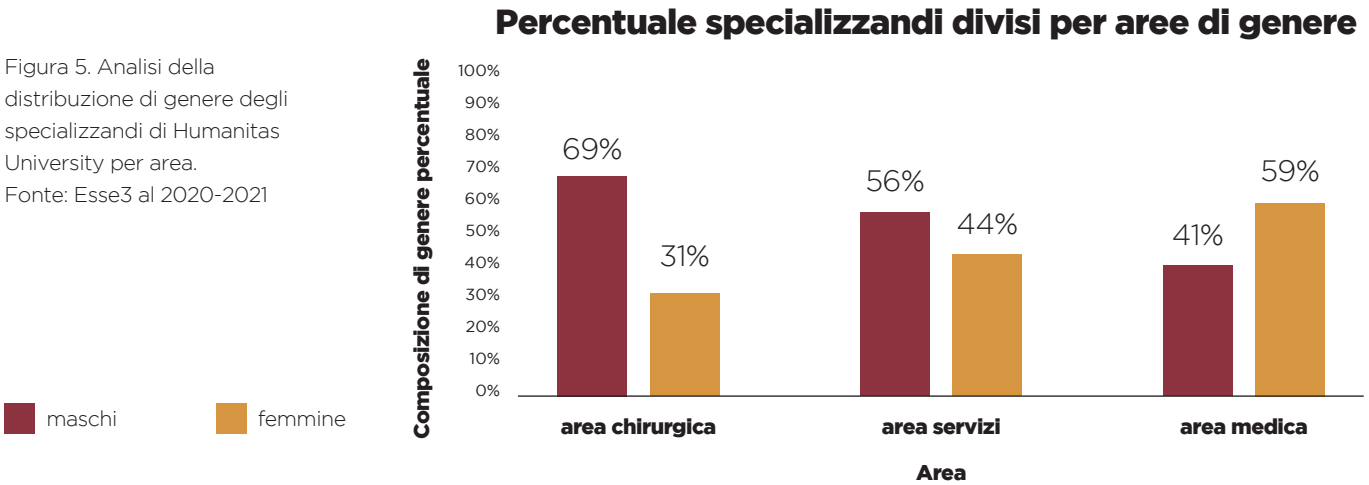


Figura 5. Analisi della distribuzione di genere degli specializzandi di Humanitas University per area.
Fonte: Esse3 al 2020-2021

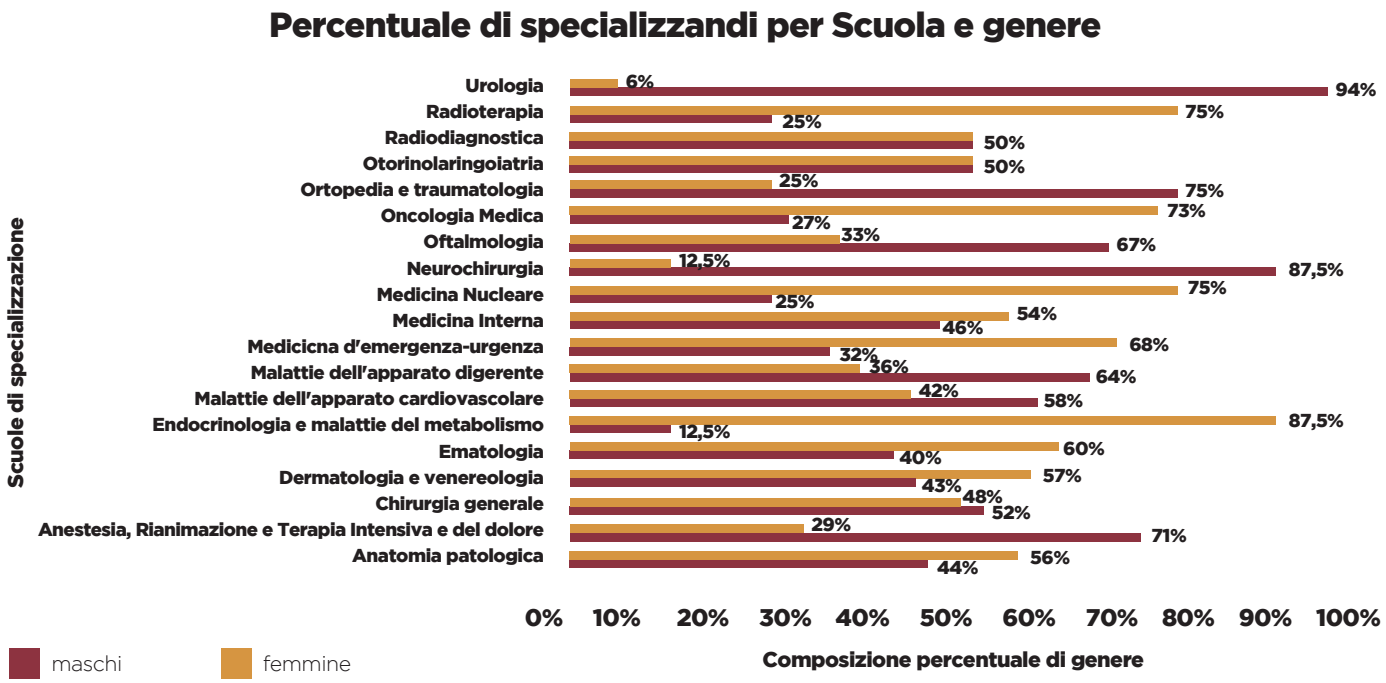


Figura 6. Analisi della frequenza di maschi e femmine nelle scuole di specializzazione di Humanitas University.
Il grafico mostra la percentuale degli specializzandi divisi per genere e per scuola di Specializzazione.
Fonte: Humanitas University – Esse3 al 2020.

L'analisi della distribuzione percentuale dei generi tra le varie scuole di specializzazione evidenzia alcune aree di forte disequilibrio (Figura 6). Per 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. Composizione per genere del personale

3.2.1. 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.

Confronto con Università Vita-Salute San Raffaele e Università Campus Bio-Medico della distribuzione di genere nella Faculty

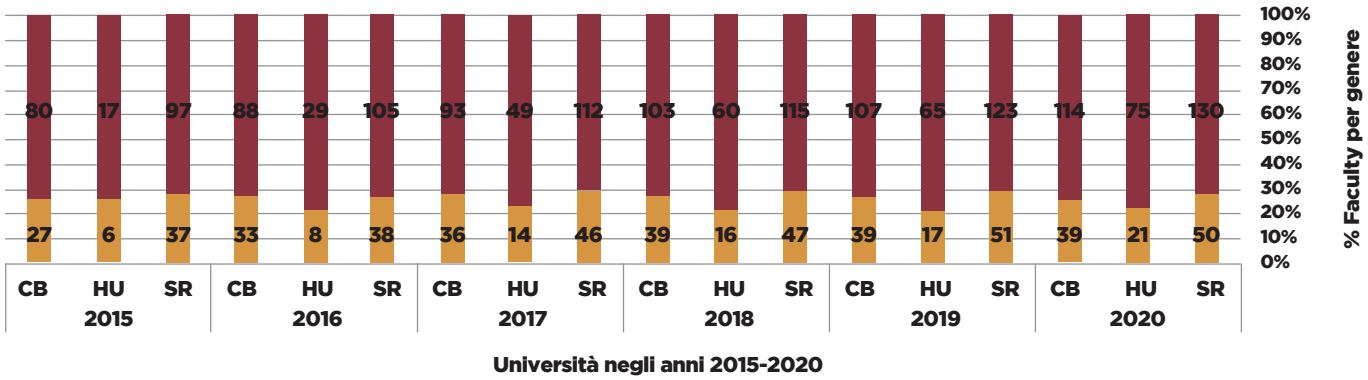


Figura 7. Analisi della frequenza di maschi e femmine nella Faculty di Humanitas University in confronto con Università Vita-Salute San Raffaele (Milano) e Campus Bio-medico (Roma), negli anni 2015-2021. Il grafico mostra la percentuale e il numero totale dei membri della Faculty, inclusi i Professori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

Confronto con Università Vita-Salute San Raffaele (Milano) e Università Campus Bio-Medico (Roma) dal 2015 al 2020

Il genere femminile risulta quindi in minoranza in tutte e tre le università considerate, in tutto il periodo di tempo analizzato.

Considerando l'andamento del genere femminile rispetto al genere maschile e al totale della Faculty, questo è in netta minoranza in tutte e tre le università, durante tutto il periodo considerato. Infatti, nel periodo dal 2015 al 2020, la percentuale femminile della Faculty in Humanitas University risulta costante attorno al 22%.

Composizione della Faculty di Humanitas University nel periodo 2015-2020

Più nel dettaglio, si indaga la composizione della Faculty di Humanitas University nel periodo tra il 2015 e il 2020, distinguendo tra Professori Ordinari (PO), Professori Associati (PA) e Ricercatori (RTD).
Il grafico di Figura 8 evidenzia la crescita molto rapida della Faculty di Humanitas University nei 5 anni considerati. Inoltre, esso permette di distinguere le tre fasce in cui si suddivide la Faculty, mostrando che il maggior distacco tra i due generi avviene nella Prima Fascia, ossia tra i Professori Ordinari. Il distacco tra genere maschile e femminile riguarda tutte le fasce, ma si fa via via più marcato salendo di fascia.

Composizione di genere della Faculty di Humanitas University dal 2015 al 2020

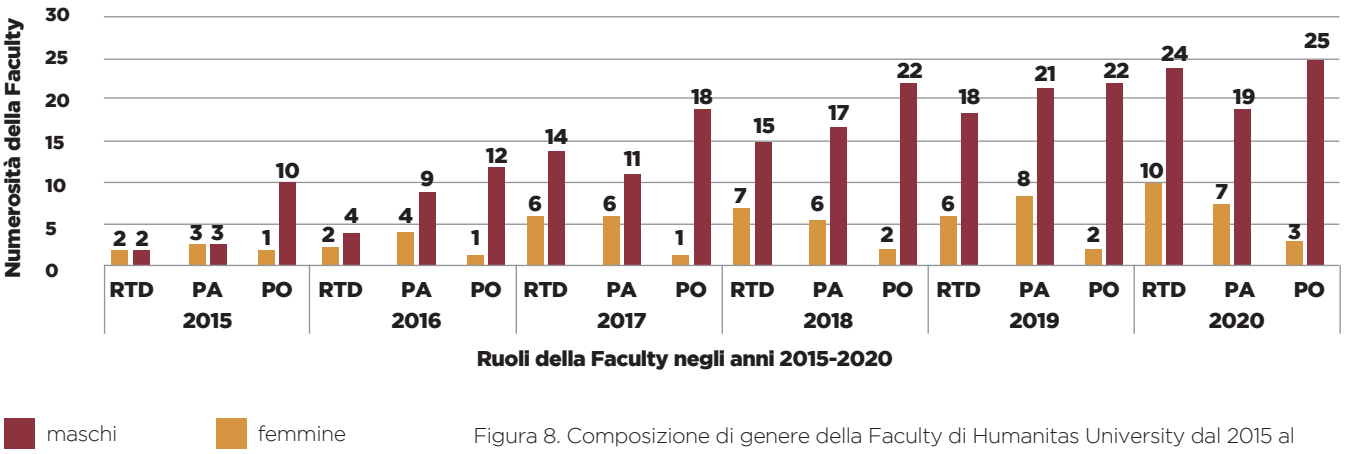


Figura 8. Composizione di genere della Faculty di Humanitas University dal 2015 al 2020. Il grafico riporta il numero assoluto dei membri della Faculty divisi per genere e tra Ricercatori (RTD), Professori Associati (PA) e Professori Ordinari (PO).
Fonte: Cerca Università (cineca.it)

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 9).

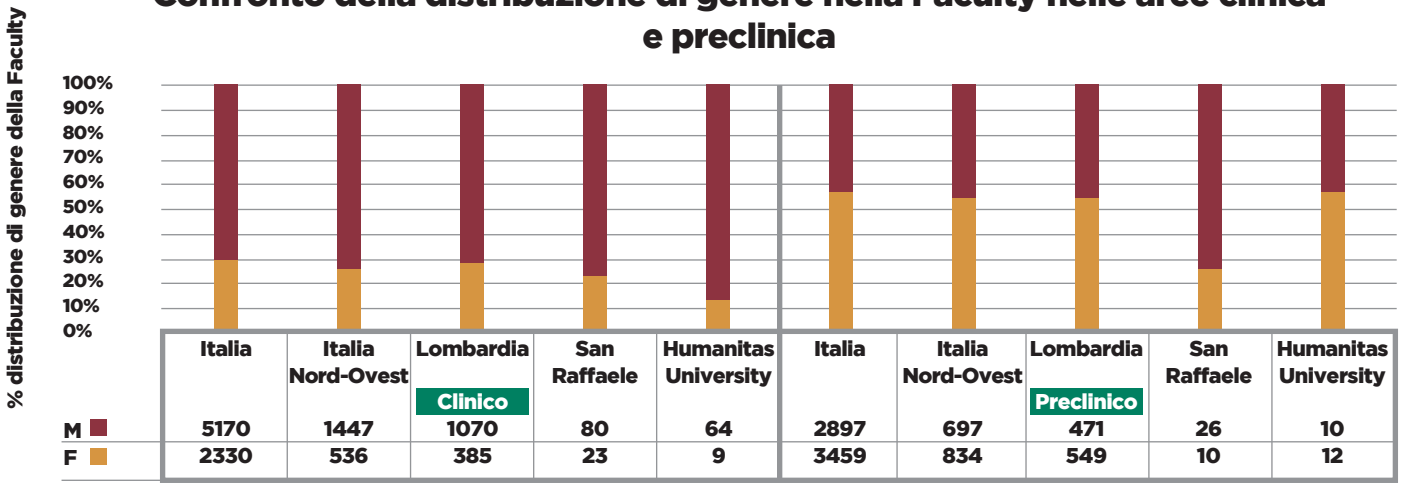


Figura 9. Distribuzione di genere nella Faculty (RTD, PA, PO) di Humanitas University divisa per area preclinica e clinica, in confronto con università di diverse aree geografiche. Il grafico riporta la percentuale e il numero assoluto dei membri della Faculty.
Fonte: Cerca Università (cineca.it) al 31.12.2020

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, c'è una nettissima prevalenza del genere maschile nelle aree cliniche, che si attesta al 69% nel contesto italiano, al 74% in Lombardia, fino al 88% in Humanitas University, superiore rispetto alle aree prese in comparazione. Al contrario, considerando le aree precliniche, c'è una prevalenza del genere femminile, che si attesta superiore al 50% in tutte le aree prese in considerazione (fa eccezione l'Università Vita-Salute San Raffaele).

Diagramma a forbice - Humanitas University

Il grafico riportato in Figura 10 mostra la fotografia al 31.12.2020 in Humanitas University comprendendo la carriera universitaria e accademica a partire dagli assegnisti di ricerca, evidenziando poi le tre principali posizioni della Faculty, in ordine: ricercatori, professori associati e professori ordinari. Mostrando la composizione in numeri assoluti distinti per genere, 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. Il numero di maschi supera il numero di femmine tra il ruolo di assegnista e quello di ricercatore; ciò implica che tutte e tre le fasce che compongono la Faculty dell'università siano rappresentate in maggioranza dal genere maschile.

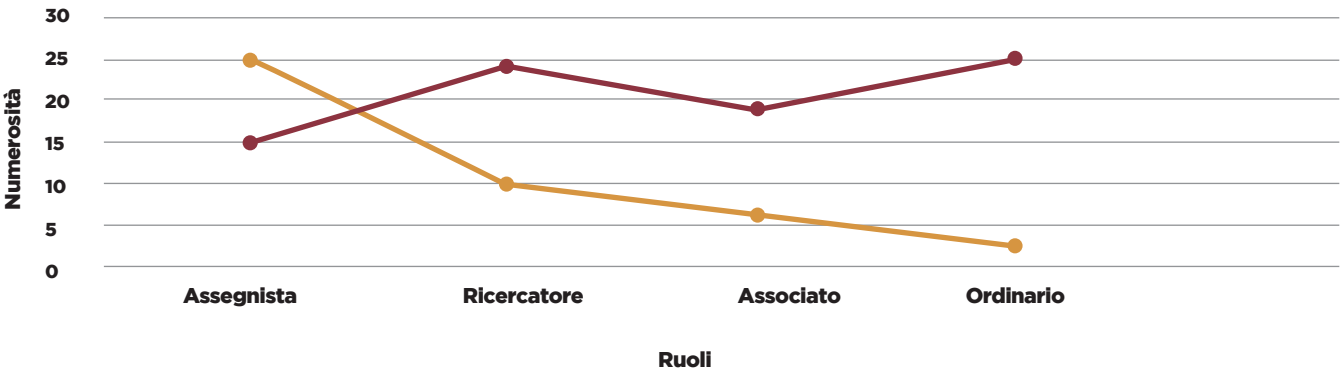
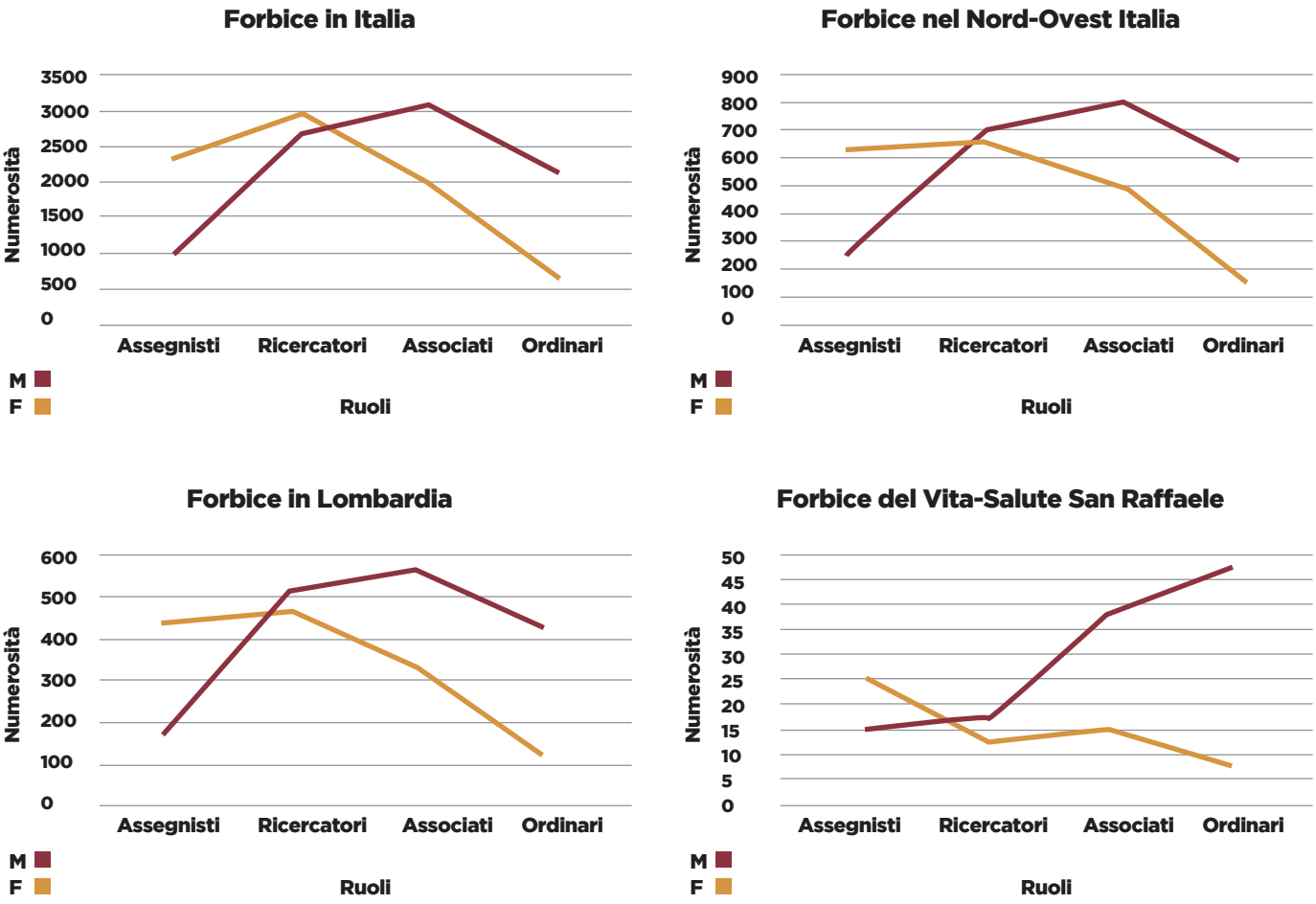


Figura 10. Analisi della progressione di carriera in Humanitas University da assegnisti a Professori Ordinari. Il grafico mostra la numerosità nei diversi ruoli, divisi per genere. Fonte: Cerca Università (cineca.it) al 31.12.2021

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.

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.

Forbice da Assegnisti a Professori Ordinari in Humanitas University



maschi femmine

Figura 11. 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 (Milano).
I grafici mostrano la numerosità nei diversi ruoli, divisi per genere.
Fonte: USTAT - Indicatori internazionali (miur.it) al 2019

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 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[1] 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. 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:

- 1,75 per il contesto italiano
- 1,84 per l'Italia del Nord-Ovest
- 1,85 nel contesto lombardo
- 1,89 per l'Università Vita-Salute San Raffaele
- 2,12 per Humanitas University

Dunque, il Glass Ceiling Index di Humanitas University risulta superiore a quello di tutti i contesti confrontati, evidenziando un problema di segregazione verticale.

Il grafico a forbice di Figura 12 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 ed è in maggioranza anche tra dottorandi e assegnisti. Nella carriera accademica la situazione però si inverte, e a partire dalla figura dei ricercatori il genere più rappresentato diventa quello maschile, in crescita fino alla figura di Professore Ordinario.

1 Dove:
FRic= Numero di Ricercatrici di genere femminile
FPa= Numero di Professoresse Associate di genere femminile
FPo = Numero di Professoresse Ordinarie di genere femminile
MRic = Numero di Ricercatori di genere maschile
MPa= Numero di Professori Associati di genere maschile
MPo= Numero di Professori Ordinari di genere maschile

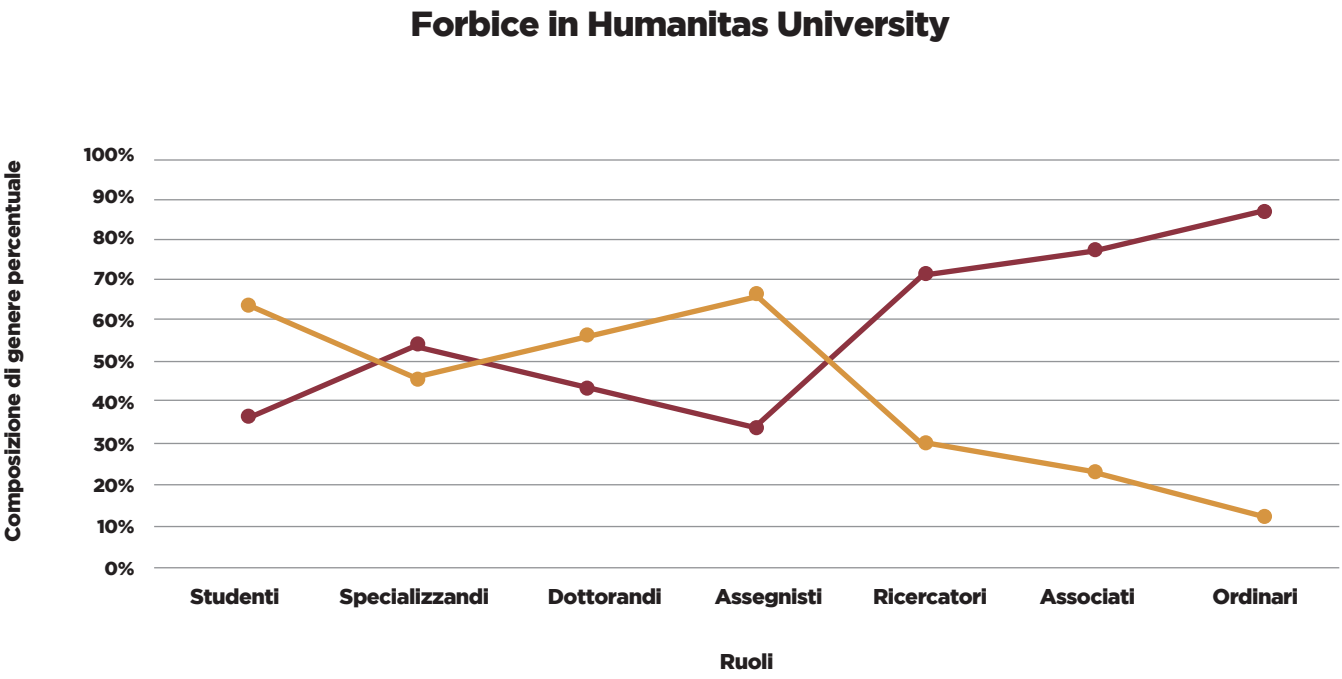


Figura 12. Analisi della progressione di carriera in Humanitas University da studente a PO. Il grafico mostra la percentuale nei diversi ruoli, divisi per genere.
Fonte: Humanitas University – Esse3 e Cerca Università (cineca.it), anno accademico 2020/21

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. Partendo dalla più importante carica accademica, il Rettore di Humanitas University è di genere maschile. A seguire, tutti e due i Corsi di Laurea Magistrali impartiti dall'Università sono presieduti da professoresse di genere femminile: Medicina e Chirurgia e Medtec. Al contrario, i Corsi di Laurea in Infermieristica e Fisioterapia hanno presidenti di genere maschile. La situazione di parità si mantiene prendendo in considerazione i delegati del Rettore: due di genere femminile e due di genere maschile. Si riscontra invece una situazione di disequilibrio a favore del genere femminile per quanto riguarda i Corsi di Dottorato, le cui coordinatrici sono entrambe di genere femminile. All'estremo opposto, una situazione di disequilibrio a favore del genere maschile è chiaramente riscontrabile tra i direttori delle Scuole di Specializzazione medica, di cui 18 sono di genere maschile e solamente 3 di genere femminile.
Sono stati presi quindi in considerazione i due principali organi accademici: la Giunta di Dipartimento e il Senato accademico. Entrambi gli organi vedono una prevalenza del genere maschile (Figura 13).

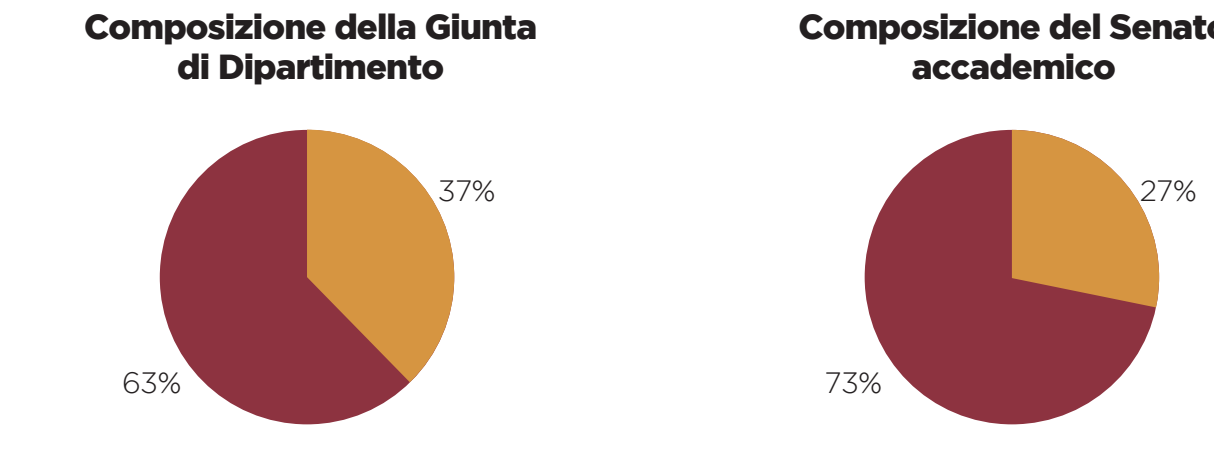


Figura 13. Composizione della Giunta di Dipartimento e del Senato Accademico distinta per genere, in percentuale.
Fonte: Dati amministrazione ICH al 2020

Infine, l'analisi della composizione dell'International Advisory Board di Humanitas University mostra prevalenza di genere maschile (Figura 14).

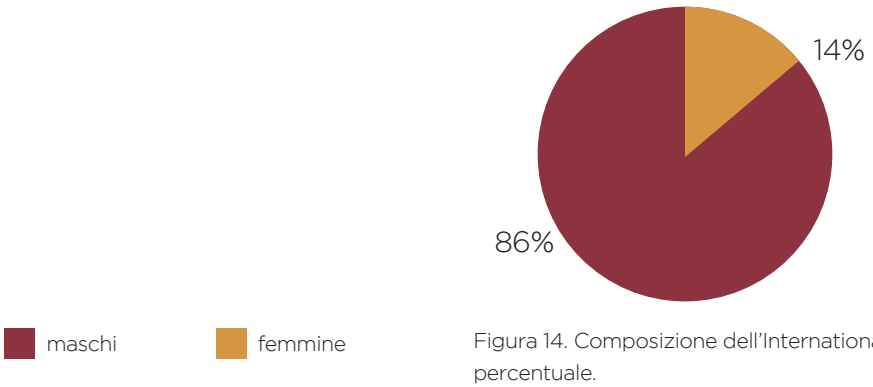


Figura 14. Composizione dell'International Advisory Board, distinta per genere, in percentuale.
Fonte: Dati amministrazione ICH al 2020

Composizione di genere nelle commissioni valutatrici

Il grafico di Figura 15 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 2020, 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).

Numero di commissioni distinte per composizione di genere dal 2017 al 2020

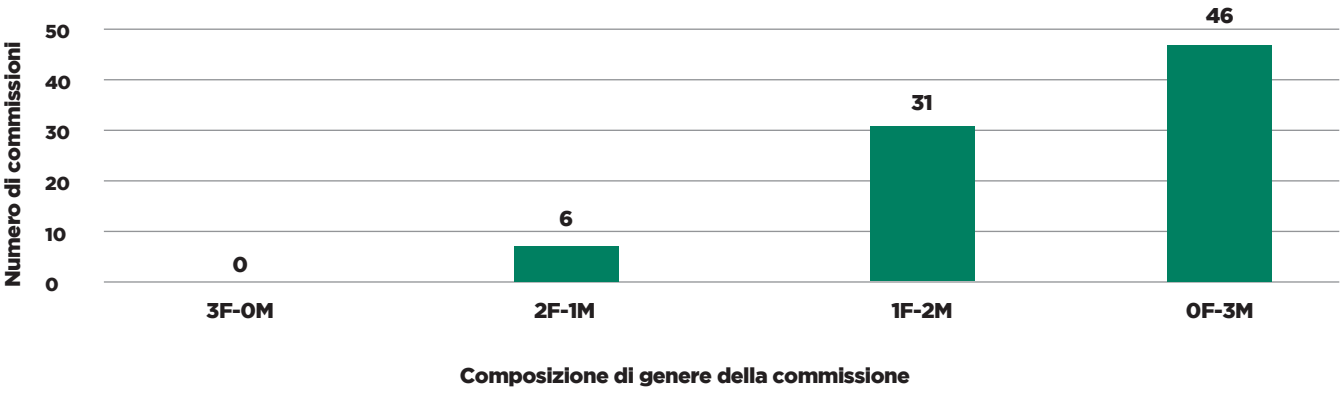


Figura 15. Numero di commissioni di valutazione per la copertura di nuove posizioni dal 2017 al 2020 distinte in base alla composizione di genere.
Fonte: Dati amministrazione ICH

Dal 2017 al 2020, si sono riunite:
• 46 commissioni composte da tutti e tre i membri di genere maschile
• 31 commissioni composte da tre membri, di cui due di genere maschile e uno di genere femminile
• 6 commissioni composte da due membri di genere femminile e un membro di genere maschile
• 0 commissioni composte da tre membri di genere femminile

3.2.2. Staff

Per quanto riguarda lo staff, all'interno di Humanitas University sono distinguibili due livelli di gerarchia: impiegati e dirigenti. Come mostrato in figura 16, fra gli impiegati il genere femminile è largamente superiore a quello maschile, mentre tra i dirigenti risultano esserci più individui di genere maschile rispetto al genere femminile.

Distribuzione di genere nello staff di Humanitas University

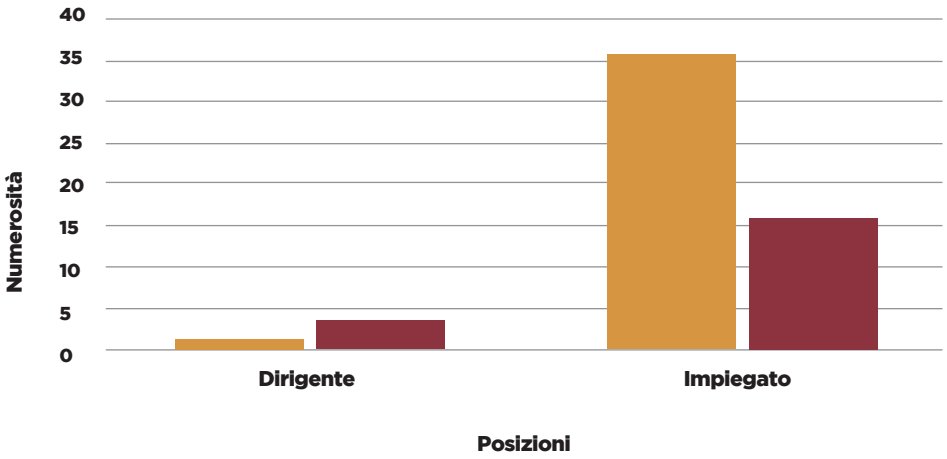


Figura 16. Distribuzione dello staff di Humanitas University in base al genere e alla posizione di carriera.
Fonte: Dati Amministrativi ICH al 2020

Infine, il Consiglio di Amministrazione, cioè il principale organo decisionale di Humanitas University, è composto da 9 membri, tutti di genere maschile (Figura 17).

Composizione di genere nel Consiglio di Amministrazione di Humanitas University

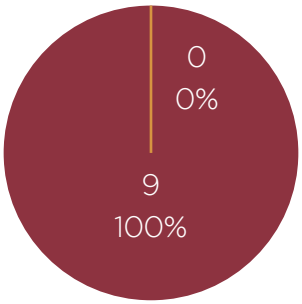


Figura 17. Composizione per genere del Consiglio di Amministrazione di Humanitas University.
Fonte: Dati amministrazione ICH al 2020

3.3. Ricerca e programmi di insegnamento

Considerando il posizionamento in ambito medico e sanitario dell'Università, è stato valutato l'impatto della medicina di genere nei programmi di insegnamento[2]. In tale ambito è stata rilevata la mancanza di informazioni e dati specifici e strutturati sulla presenza all'interno dei corsi di temi connessi alla medicina di genere. È stato quindi organizzato un questionario, indirizzato a tutti i coordinatori dei corsi, volto a comprendere se siano trattati all'interno dei rispettivi insegnamenti argomenti relativi alla medicina di genere, e nel caso, a cosa questi facciano riferimento. Il questionario è stato proposto a 70 docenti, dei quali ha risposto il 57%. Tra i rispondenti, il 58% (23 docenti) ha affermato che temi relativi alla medicina di genere vengono trattati all'interno dei corsi di cui sono coordinatori. La situazione per ciascun Corso di Laurea è la seguente:

- Medicina: 9 insegnamenti su 13 trattano temi di genere (69%)
- MEDTEC: 4 insegnamenti su 5 trattano temi di genere (80%)
- Scienze infermieristiche: 7 insegnamenti su 18 trattano temi di genere (39%)
- Scienze infermieristiche e ostetriche: 1 insegnamento su 2 tratta temi di genere (50%)
- Fisioterapia: 2 insegnamenti su 7 trattano temi di genere (29%)

Invece, 17 docenti, ossia il 42% dei rispondenti, hanno risposto che non vengono trattati temi relativi alla medicina di genere all'interno dei corsi di cui sono coordinatori.

2 Si riporta di seguito una definizione di medicina di genere cui ci si è attenuti nel corso del lavoro: "Pertanto, in base all'indicazione dell'OMS, si definisce Medicina di Genere lo studio dell'influenza delle differenze biologiche (definite dal sesso) e socioeconomiche e culturali (definite dal genere) sullo stato di salute e di malattia di ogni persona. Infatti, molte malattie comuni a uomini e donne presentano molto spesso differente incidenza, sintomatologia e gravità. Uomini e donne possono presentare inoltre una diversa risposta alle terapie e reazioni avverse ai farmaci. Anche l'accesso alle cure presenta rilevanti diseguaglianze legate al genere.", Piano per l'applicazione e la diffusione della Medicina di Genere (in attuazione dell'articolo 3, comma 1, Legge 3/2018) del Ministero della Salute https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2860_allegato.pdf).

3.4. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Per comprendere la situazione attuale in tema di contrasto alla violenza di genere sono stati considerati i principali documenti sul tema, in particolare:

- Codice etico - linee guida e normative di integrità e trasparenza
- Codice di comportamento degli studenti
- Codice di condotta in Ricerca

Il Codice di condotta in Ricerca è un documento che promuove la research integrity, condannando ogni forma di cattiva condotta scientifica, e adottando le opportune misure contro qualsiasi possibile ipotesi di research misconduct (RM). Focalizzandosi sul tema della condotta scientifica e delle norme di comportamento etico in ambito di ricerca scientifica, esso non contiene al suo interno alcuna disposizione in tema di genere.

Il Codice di comportamento degli studenti riporta alcune misure rilevanti al fine di contrastare le violenze e le discriminazioni di genere. L'articolo 3 afferma il divieto di qualsiasi forma di aggressione o molestia condannando qualunque comportamento di violenza fisica e psicologica e in generale qualunque atto che possa danneggiare la salute degli studenti.
Le sanzioni in caso di violazione prevendono la sospensione dagli studi da un minimo di 1 anno fino all'espulsione dall'Università per atti di colluttazione che generino lesioni gravi, per le molestie e le violenze a sfondo sessuale o razziale. L'articolo 16 sancisce il diritto e il dovere degli studenti di inviare segnalazioni circa comportamenti impropri e disallineati a quanto stabilito dal Codice. Per favorire ed incentivare tali segnalazioni esiste un canale di whistle blowing, che garantisce la protezione di chi denunci tali comportamenti. L'istruttoria per la valutazione e le decisioni in merito a comportamenti contrari al codice è affidata ad una Commissione formata da Rettore, Direttore Generale e due membri della Faculty nominati dal Rettore, che, a conclusione del lavoro istruttorio, propone al Consiglio di Dipartimento la sanzione applicabile in base a quanto stabilito dal Codice.

Infine, il Codice etico, che interessa tutti i principali portatori di interesse dell'Università, vieta la discriminazione nel trattamento del personale, così come di qualsiasi persona che collabori con l'Università. Il Codice specifica che i propri collaboratori vengono gestiti offendo pari opportunità e senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua o di sesso. Inoltre, viene espressa ferma condanna di qualsiasi forma di violenza o molestia sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Quindi, il Codice specifica che Humanitas University non tollera alcuna forma di abuso, coercizione, bullismo o molestia di tipo sessuale, fisico, psicologico o altro.
Il Codice stabilisce la necessità di evitare comportamenti o espressioni che possano turbare la sensibilità della persona, e chiarisce che le relative linee guida prevalgono sulle istruzioni impartite dall'organizzazione gerarchica interna. L'accettazione al rispetto di tali linee guida è condizione necessaria per intraprendere qualsiasi rapporto di lavoro con l'Università, così come per entrare a farne parte

in qualità di studenti. Anche in questo caso il codice prevede il diritto e il dovere per gli interessati di inviare segnalazioni circa possibili violazioni mettendo a disposizione un indirizzo di posta elettronica dedicato e una piattaforma di whistle-blowing, attraverso i quali si assicura la riservatezza dell'identità del segnalante ed il carattere riservato delle informazioni ricevute. Eventuali violazioni di quanto fin qui riportato causeranno l'applicazione di sanzioni disciplinari.

3.5. Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa

Per comprendere la situazione attuale per quanto riguarda l'equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa è stata preso in considerazione il sistema di Welfare di Humanitas per l'anno 2021, applicato anche a Humanitas University. Il sistema di Welfare riguarda personale con le seguenti caratteristiche:

- Contratto di lavoro a tempo indeterminato
- Contratto di lavoro a tempo determinato della durata minima di 12 mesi
- Fascia di reddito sino a € 40.000 lordi (compresi) determinata in base all'imponibile previdenziale dell'anno precedente (reddito complessivo 2020) incluse erogazioni per libera professione per i dipendenti assunti al 31/12/2020; fascia di reddito sino a € 40.000 lordi (compresi) determinata in base alla retribuzione globale annua teorica al 30/06/2021, per i dipendenti assunti al 30/06/2021.
- Retribuzione globale annua teorica al 31/12/2020 sino a € 40.000 lordi (compresi) qualora la stessa fosse superiore all'imponibile previdenziale dell'anno precedente, per i dipendenti assunti al 31/12/2020.

Il piano del 2021, chiamato "Il Mio Welfare" prevede per il dipendente beneficiario un conto welfare di € 450,00 per i dipendenti al 31/12/2020 e di € 250,00 per i dipendenti al 30/06/2021.

Attraverso questo piano, chi ne può beneficiare potrà spendere la quota di € 450 o € 250 in una vasta e differenziata serie di servizi, riferiti a diversi ambiti, quali istruzione, salute, famiglia, trasporti pubblici, cultura e tempo libero.
Per i dipendenti che rientrano nelle fasce di reddito pari/fino a € 40.000/anno è possibile usufruire di un ulteriore rimborso annuo pari a € 1.000 per nucleo familiare, per ogni figlio, per il servizio di asilo nido. Inoltre, Humanitas garantisce alcuni servizi non condizionati al reddito, quali servizi di consulenza in materia previdenziale e assistenziale, counselling psicologico, nido a prezzi ed orari agevolati.

Oltre il piano welfare, vi è il programma "Humanitas per tutti", che prescinde dal reddito ed è quindi sfruttabile da tutti i dipendenti. Questo programma comprende differenti iniziative, che comprendono ad esempio workshop formativi per sviluppare competenze professionali, webinar per favorire il benessere personale, visite ambulatoriali ed esami di laboratorio a tariffe agevolate, accesso a centro estivo, con contributo fisso di € 150 per figlio da parte di Humanitas.

Con riferimento all'equilibrio tra la vita lavorativa

e quella personale e familiare, il "Regolamento sul lavoro agile straordinario", adottato internamente e valido fino al 31 luglio 2021 prevede la possibilità, garantita al personale amministrativo e tecnico dell'università, di lavorare da casa almeno due o tre giorni alla settimana. Contribuisce a tale flessibilità anche la possibilità di partecipare a seminari e riunioni da remoto.

4. Azioni pianificate per le principali aree di intervento

4.1. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AZIONE 1.1	Proporre azioni coordinate con IRCCS Humanitas Research Hospital e le altre strutture in rete al Gruppo Humanitas
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/studentesse
Responsabili istituzionali	Rettore e Consigliere delegato
Responsabili operativi	GEP Manager
Risorse umane	GEP Manager e GEP Team
Output/obiettivo	Armonizzazione periodica dei documenti programmatici e delle iniziative sulle tematiche di genere
Outcome	Indirizzo strategico delle politiche di Ateneo
Indicatore di valutazione	Numero di attività organizzate a sostegno dell'iniziativa
Timing	Medio termine: 2022-2023

AZIONE 1.2	Maggior inclusione e diversità di genere negli organi di Governance
Sottoazione	1. Integrazione del CDA con una figura del genere meno rappresentato
Target diretto	Organi di governo
Responsabili istituzionali	Rettore, Consigliere Delegato, Direttore di Dipartimento, Presidenti dei Corsi di studi.
Responsabili operativi	Organi di governo
Risorse umane	Uffici di supporto agli organi di governo
Output/obiettivo	Incremento del genere meno rappresentato tra i membri degli organi di governo
Outcome	Maggior inclusività ed equilibrio di genere
Indicatore di valutazione	Variazione della percentuale del genere meno rappresentato introdotte nel CDA e in altri organi di governo
Timing	Medio termine: 2022-2024

AZIONE 1.3	Istituzione della delega per la Parità di genere
Sottoazione	1. Istituzionalizzazione della delega per la Parità di genere
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Responsabili istituzionali	Rettore
Responsabili operativi	Rettore
Risorse umane	Ufficio docenti
Output/obiettivo	Provvedimento di delega
Outcome	Integrazione strutturale delle politiche di genere nell'organigramma
Indicatore di valutazione	Provvedimento di delega
Timing	Breve termine: 2022

AZIONE 1.4	Training per il personale in posizione di leadership
Sottoazione	1. Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare empowerment e inclusività nei processi decisionali 2. Organizzazione di workshop/seminari con role modelling nell'ambito dei welcome days, corsi e-learning.
Target diretto	Personale docente, di ricerca, tecnico, amministrativo e bibliotecario, studentesco, incluse le posizioni apicali.
Responsabili istituzionali	Rettore, Organi di Governance
Responsabili operativi	GEP Team/Esperto/Ufficio formazione IRCCS
Output/obiettivo	Percorsi formativi e workshop
Outcome	Incremento componente femminile in posizione di leadership; policy inclusive
Indicatore di valutazione	Numero di percorsi e workshop organizzati
Timing	Medio termine: 2022-2024

4.2. Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

AZIONE 2.1	Analisi dei dati sulla progressione di carriera
Sottoazione	1. Raccolta dati quantitativi e qualitativi (su personale, prodotti di ricerca, componente studentesca) disaggregati per genere 2. Monitoraggio di specifici indicatori di equità di genere del personale 3. Analisi sistematizzata degli indicatori
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse.
Responsabili istituzionali	Direzione personale, Ufficio qualità e Ufficio docenti
Responsabili operativi	GEP Manager
Risorse umane	GEP Manager e Gep Team
Output/obiettivo	1. Banca dati 2. Reportistica annuale
Outcome	Politiche strategiche di Ateneo orientate all'equità di genere.
Indicatore di valutazione	1. Creazione di una banca dati disaggregati per genere 2. Elenco di indicatori di equità di genere
Timing	Breve termine: inizio 2022

AZIONE 2.2	Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento dei membri della faculty
Sottoazione	1. Linee guida sull'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni valutatrici fatti salvi i criteri di ammissione 2. Monitoraggio dell'incremento della simmetria di genere nelle commissioni valutatrici
Target diretto	Comunità di Ateneo
Responsabili istituzionali	Direttore del Dipartimento e Consiglio di amministrazione
Responsabili operativi	GEP team
Risorse umane	GEP team
Output/obiettivo	1. Linee guida 2. Report di monitoraggio
Outcome	Riduzione del divario di genere nei percorsi di carriera
Indicatore di valutazione	% di aumento del genere meno rappresentato nelle commissioni valutatrici per il reclutamento dei membri della faculty
Timing	Medio termine: 2022-2023

AZIONE 2.3	Supporto all'inclusività e alla parità di genere nell'organizzazione dei programmi degli eventi scientifici e divulgativi e nella loro visibilità
Sottoazione	1. Adozione linee guida per l'organizzazione di eventi scientifici e divulgativi 2. Diffusione linee guida 3. Tracciamento degli eventi scientifici e divulgativi 4. Monitoraggio della composizione di genere in eventi scientifici e divulgativi
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, assegnisti/e, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario; tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse, società
Responsabili istituzionali	Rettore, Prorettore alla ricerca, Direttore di dipartimento, Senato Accademico.
Responsabili operativi	Organizzatore Evento
Risorse umane	Organizzatore Evento
Output/obiettivo	Analisi della composizione di invitati ed iscritti agli eventi tenuti.
Outcome	Riconoscimento della capacità di Humanitas University di promuovere l'uguaglianza di genere nel dibattito e nella comunicazione scientifica a livello locale, nazionale e internazionale
Indicatore di valutazione	1. Linee guida prodotte 2. Report e statistiche sulla quota di eventi inclusivi 3. % di aumento di inviti ai congressi del genere meno rappresentato
Timing	Medio termine: 2022-2024

4.3. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento

AZIONE 3.1	Incentivazione della ricerca sulla malattia di genere
Sottoazione	1. Finanziamento specifico tramite 5X1000 a giovani ricercatori sulla malattia di genere.
Target diretto	Dottorandi/e, specializzandi/e assegnisti/e, borsisti/e
Responsabili istituzionali	Prorettore alla ricerca
Responsabili operativi	Ricercatori
Risorse umane	Ricercatori e GEP Team
Output/obiettivo	1. Aumento finanziamenti per la ricerca sulla malattia di genere 2. Incremento delle ricerche sulla malattia di genere
Outcome	Maggiore consapevolezza della comunità verso il tema della malattia di genere .
Indicatore di valutazione	1. % di aumento dei finanziamenti raccolti per la ricerca sulla malattia di genere 2. % di incremento delle ricerche sulla malattia di genere
Timing	Lungo termine: 2024

AZIONE 3.2	Gruppo di lavoro di ricerca sulle tematiche di genere
Sottoazione	1. Indagine sull'interesse tra docenti a costituire un gruppo di lavoro (eventualmente inter-ateneo) sulle tematiche di genere 2. Attivazione delle procedure per la costituzione del gruppo 3. Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere e produrre dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca
Target diretto	Docenti, Dipartimenti
Responsabili istituzionali	Prorettore alla ricerca
Responsabili operativi	Ricercatori
Risorse umane	Ricercatori e GEP Team
Output/obiettivo	Organizzazione di gruppi di lavoro sulla medicina di genere
Outcome	1. Diffusione delle conoscenze e implementazione interdisciplinare della ricerca scientifica sulle tematiche di genere 2. Cultura scientifica gender-sensitive
Indicatore di valutazione	1. Pubblicazioni e partecipazioni a congressi su temi di ricerca di malattia di genere 2. Tracciamento delle attività
Timing	Medio termine: 2022-2023

AZIONE 3.3	Promozione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica
Sottoazione	1. Sensibilizzazione al tema di genere nella pianificazione didattica 2. Istituzione di lezioni sulla medicina di genere all'interno del piano di studio
Target diretto	Studenti/esse, dottorandi/e, specializzandi/e
Responsabili istituzionali	Presidenti dei corsi di studio, Direttori delle Scuole di Specializzazione
Responsabili operativi	Coordinatori dei corsi integrati
Risorse umane	Coordinatori dei corsi integrati
Output/obiettivo	Incremento della presenza di una dimensione di genere nei syllabus
Outcome	Approccio formativo gender-sensitive
Indicatore di valutazione	Numero di insegnamenti contenenti argomenti relativi alla medicina di genere
Timing	Breve termine: 2022-2023

4.4. Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

AZIONE 4.1	Aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali
Sottoazione	1. Ricezione di raccomandazioni in vigore a livello europeo e nazionale 2. Stesura del vademecum per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali 3. Identificazione di una persona di riferimento per le segnalazioni e la presa in carico del problema 4. Monitoraggio delle segnalazioni
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Responsabili istituzionali	Responsabili di Governance
Responsabili operativi	Quality Office, Ufficio risorse Umane
Risorse umane	Quality Office, Ufficio risorse Umane
Output/obiettivo	1. Vademecum 2. Report/Statistiche 3. Persona responsabile identificata
Outcome	Contrasto alle discriminazioni
Indicatore di valutazione	1. Produzione del vademecum 2. Report e statistiche organizzate annualmente
Timing	Breve termine: 2022

4.5. Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

AZIONE 5.1	Condividere una cultura di genere attraverso il role modelling di ospiti e figure accademiche.
Sottoazione	1. 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. 2. Politiche di comunicazione per dare visibilità ai ricercatori del genere meno rappresentato in ogni campo di ricerca 3. Monitoraggio del materiale informativo e comunicativo dell'ateneo
Target diretto	Docenti, ricercatori/trici, personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Responsabili istituzionali	Consiglio di dipartimento, Prorettore alla ricerca
Responsabili operativi	Ufficio comunicazione
Risorse umane	Ufficio comunicazione
Output/obiettivo	1. Aumentare in numero 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 2. Analisi del materiale informativo e comunicativo dell'ateneo 3. Campagne di comunicazione
Outcome	Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche. Promozione di un ambiente formativo e di lavoro equo e inclusivo
Indicatore di valutazione	1. % di aumento di inviti, chiamate e nomine del genere meno rappresentato 2. Materiale informativo prodotto
Timing	Medio termine: 2022-2024

AZIONE 5.2	Incentivare una comprensione più profonda del tema di genere
Sottoazione	1. Realizzare un questionario per gli studenti sulle discriminazioni di genere volto ad analizzare le diverse percezioni in base alle diverse provenienze e culture 2. Coinvolgere un esperto sociologo in qualità di consulente al fine di meglio comprendere origini e cause di fenomeni di discriminazioni culturali e di genere 3. Realizzare seminari sulla tematica culturale e di genere nel rapporto tra medico e paziente. 4. 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
Target diretto	Faculty, Dottorandi/e, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
Responsabili istituzionali	Direttore di Dipartimento, Presidenti dei corsi di Laurea e Direttori delle Scuole di Specializzazione
Responsabili operativi	GEP team, Ufficio comunicazione, sociologo
Risorse umane	GEP team, Ufficio comunicazione, sociologo
Output/obiettivo	1. Realizzazione, distribuzione e analisi del questionario rivolto agli studenti 2. Seminari sulla tematica culturale e di genere nel rapporto tra medico e paziente 3. Report sulla partecipazione ai seminari 4. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dei seminari
Outcome	Supporto di una cultura sensibile alle questioni culturali e di genere. Comprensione dei principali bias di genere. Aumento di scelte professionali e di carriera non stereotipiche.
Indicatore di valutazione	1. Realizzazione e distribuzione del questionario rivolto agli studenti 2. Reclutamento di un esperto sociologo 3. Seminari sulla tematica culturale e di genere nel rapporto tra medico e paziente
Timing	Lungo termine: 2024

AZIONE 5.3	Supportare l'equilibrio tra la vita lavorativa e la vita personale e familiare.
Sottoazione	1. Promuovere forme di lavoro flessibile 2. Ampliare le convenzioni per tariffe agevolate con nido, centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche
Target diretto	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, Faculty, Visiting Researcher, relatori/trici ospiti, specializzandi, dottorandi, assegnisti di ricerca, borsisti/e, studenti/esse con responsabilità familiari
Responsabili istituzionali	Responsabili di Governance
Responsabili operativi	Risorse Umane
Risorse umane	Risorse Umane
Output/obiettivo	1. Garantire forme di lavoro flessibile 2. Estensione/riorganizzazione del servizio. 3. Report contenente indicatori di misurazione del numero di accessi ai servizi e di frequenza d'uso
Outcome	Rafforzamento di misure di welfare orientate alla conciliazione vita-lavoro
Indicatore di valutazione	1. istituzionalizzazione di forme di lavoro flessibile 2. % di aumento delle convenzioni disponibili 3. % di aumento del numero di accessi ai servizi e di frequenza d'uso
Timing	Medio termine: 2022-2023

AZIONE 5.4	Supporto a ricercatori/trici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti
Sottoazione	1. 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. 2. 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.
Target diretto	Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, Faculty, visiting researcher, relatori/trici ospiti con responsabilità familiari
Responsabili istituzionali	Responsabili di Governance
Responsabili operativi	Risorse Umane
Risorse umane	Risorse Umane
Output/obiettivo	Aumentare l'accessibilità e la disponibilità dei Bonus. Incentivare la partecipazione ad eventi scientifici e convegni di ospiti e relatori con responsabilità familiari. Incentivare la mobilità in entrata e in uscita.
Outcome	Partecipazione costante ad attività scientifiche e a progetti di ricerca che richiedono mobilità.
Indicatore di valutazione	1. % di aumento della disponibilità di bonus e servizi di cura a sostegno della mobilità in entrata e in uscita
Timing	Medio termine: 2022-2023

Per le azioni sopra descritte viene proposto un Budget complessivo per l'anno 2022 di € 50.000, da distribuire in base alle attività sotto responsabilità del GEP Manager.

HUMANITAS UNIVERSITY

hunimed.eu

Contatti
+39 02 82243777
info@hunimed.eu

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