



GENDER EQUALITY PLAN 2023

Indice

1.	Introduzione	3
<hr/>		
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	18
<hr/>		
3.	Azioni pianificate per le principali aree di intervento	19

1. INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan è un documento che descrive la situazione di genere dell'Università e definisce azioni volte alla progressiva riduzione di eventuali disuguaglianze. Il documento è richiesto 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 presentare un sintetico aggiornamento. Questo riguarderà, in particolare, i dati aggiornati al 31 dicembre 2022 con riferimento alle tre principali componenti dell'Università (Studenti, Faculty e Staff) e, dall'altro lato al grado di sviluppo e implementazione delle azioni positive, dando evidenza, laddove possibile, delle iniziative messe in atto dall'Università nel corso del 2023.

2.1. Composizione per genere degli studenti dell'università

Confronto tra i corsi di studio di Humanitas University

Si prende in esame la distribuzione di genere nei corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico: Medicina e Chirurgia e MEDTEC (Figura 1). 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.

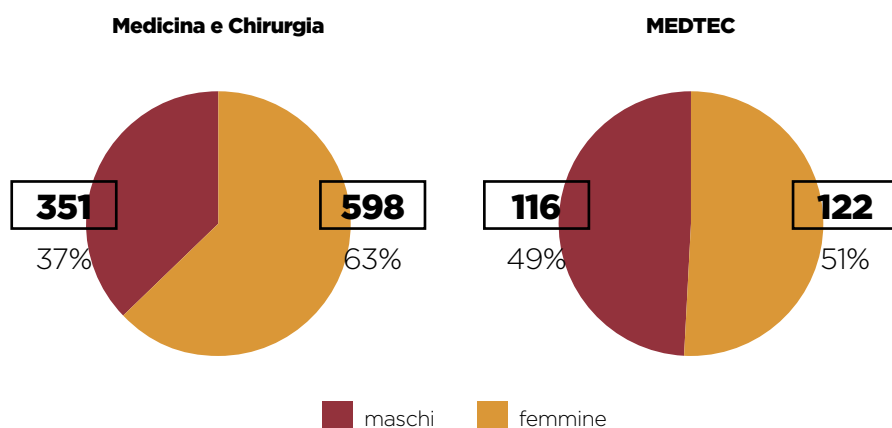


Figura 1. Composizione di genere degli studenti dei corsi di Laurea Magistrale a Ciclo Unico di Humanitas University: Medicina e Chirurgia e MEDTEC. I grafici mostrano la percentuale e il numero totale degli studenti divisi per genere.

Fonte: Humanitas University - Esse3 A.A. 2022/2023.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

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 2). Il confronto della composizione studentesca di questi tre Corsi di Laurea evidenzia degli squilibri: il corso di Infermieristica è frequentato

per l'78% da studentesse di genere femminile, il corso di Scienze Infermieristiche e Ostetriche per l'80% da studentesse di genere femminile, mentre il corso di Fisioterapia è frequentato solo per il 27% da studentesse di genere femminile. Non si rilevano particolari variazioni rispetto alla situazione complessiva descritta per l'anno accademico 2021/2022.

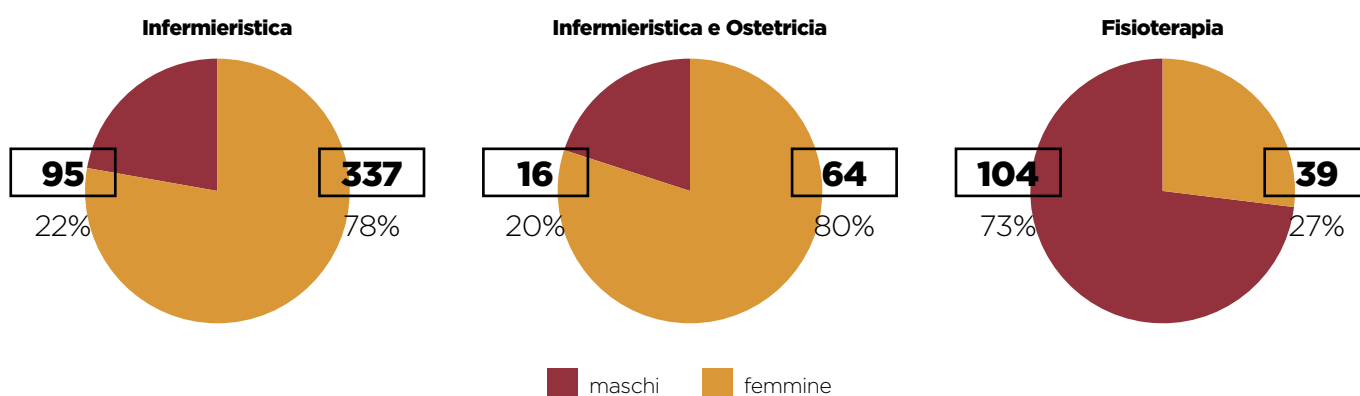


Figura 2. Analisi della composizione di genere degli studenti dei corsi di Laurea Triennale di Humanitas University: Infermieristica e Fisioterapia, e del corso di laurea Magistrale Scienze Infermieristiche e Ostetriche. I grafici mostrano la percentuale e il numero totale degli studenti divisi per genere.

Fonte: Humanitas University - Esse3 al A.A. 2022/2023.

Distribuzione di genere tra studenti, specializzandi e dottorandi

I grafici riportati in Figura 3 mostrano la distribuzione per genere distinguendo in base alla fase della carriera universitaria degli studenti. L'analisi della composizione degli studenti di Humanitas University mostra una

composizione del 59% di genere femminile e del 41% di genere maschile.

Tra gli specializzandi prevale il genere maschile (57%), mentre tra i dottorandi prevale il genere femminile (58%). Complessivamente, la composizione di genere è piuttosto equilibrata.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

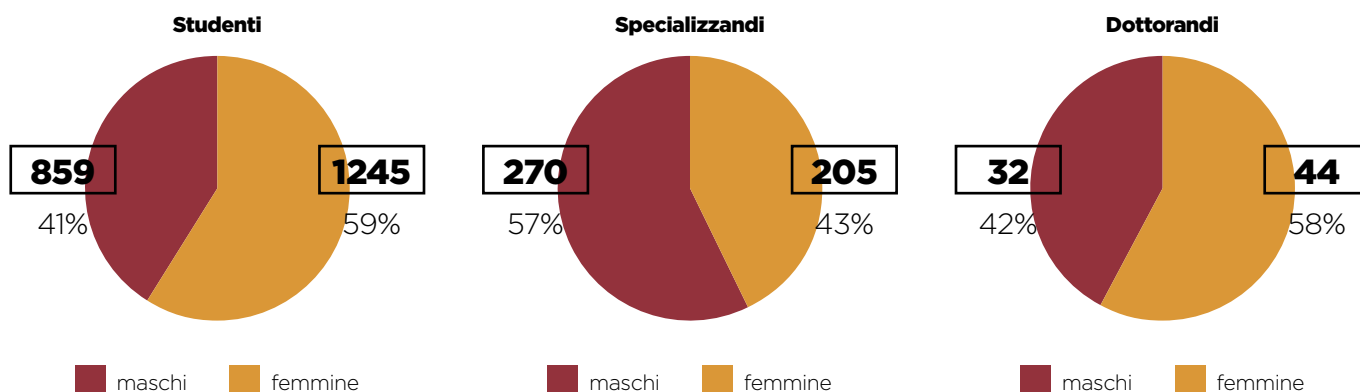


Figura 3 Analisi della composizione di genere degli studenti, specializzandi e dottorandi di Humanitas University. I grafici mostrano la percentuale e il numero totale di studenti, specializzandi e dottorandi divisi per genere. Fonte: Humanitas University - Esse3 A.A. 2022/2023.

L'analisi è stata poi approfondita, per valutare la distribuzione di genere nelle diverse Scuole di Specializzazione. Il grafico di Figura 4 mostra la distribuzione per genere degli specializzandi distinguendo per le diverse aree delle Scuole di Specializzazione. Tutte e tre le aree mostrano una prevalenza di specializzandi

di genere maschile; tuttavia, le Scuole in area medica e servizi mostrano una composizione complessivamente equilibrata (49% di femmine in area medica e 47% in area servizi). L'area maggiormente squilibrata risulta quindi quella chirurgica, con il 66% di specializzandi di genere maschile.

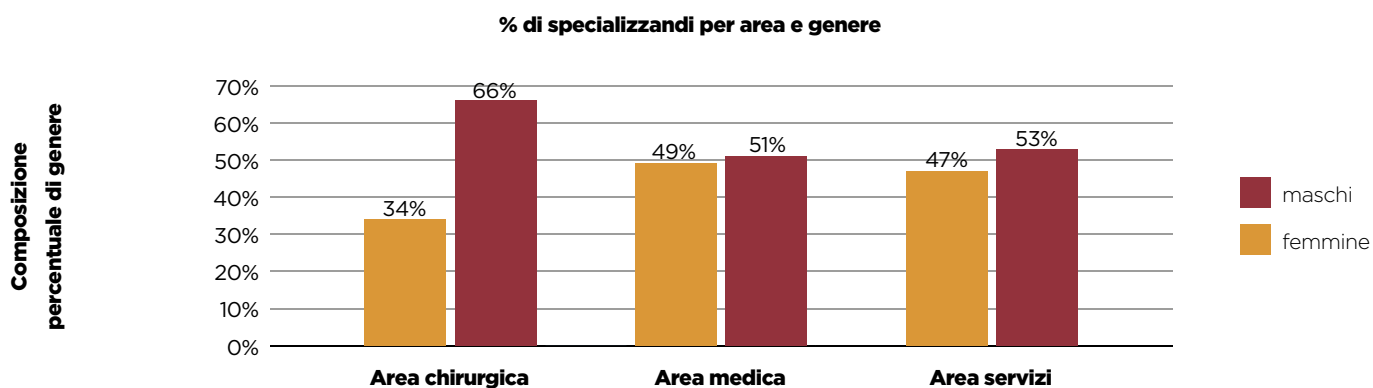


Figura 4. Analisi della distribuzione di genere degli specializzandi di Humanitas University per area. Fonte: Esse3 al A.A. 2021/2022

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

L'analisi della distribuzione di genere nelle Scuole di Specializzazione evidenzia alcune aree di forte disequilibrio (Figura 5). Per esempio, Medicina Nucleare (100% specializzandi di genere femminile), Radioterapia (75% specializzandi di genere femminile) e Ginecologia e Ostetricia, (75% specializzandi di genere femminile) vedono una forte presenza del genere femminile; similmente ma

in senso opposto, Scuole quali Allergologia e immunologia clinica (100% specializzandi di genere maschile), Ortopedia e Traumatologia (90% specializzandi di genere maschile), e Urologia (90% specializzandi di genere maschile), Dermatologia e Venereologia (89% specializzandi di genere maschile) risultano maggiormente scelte dagli specializzandi di genere maschile.

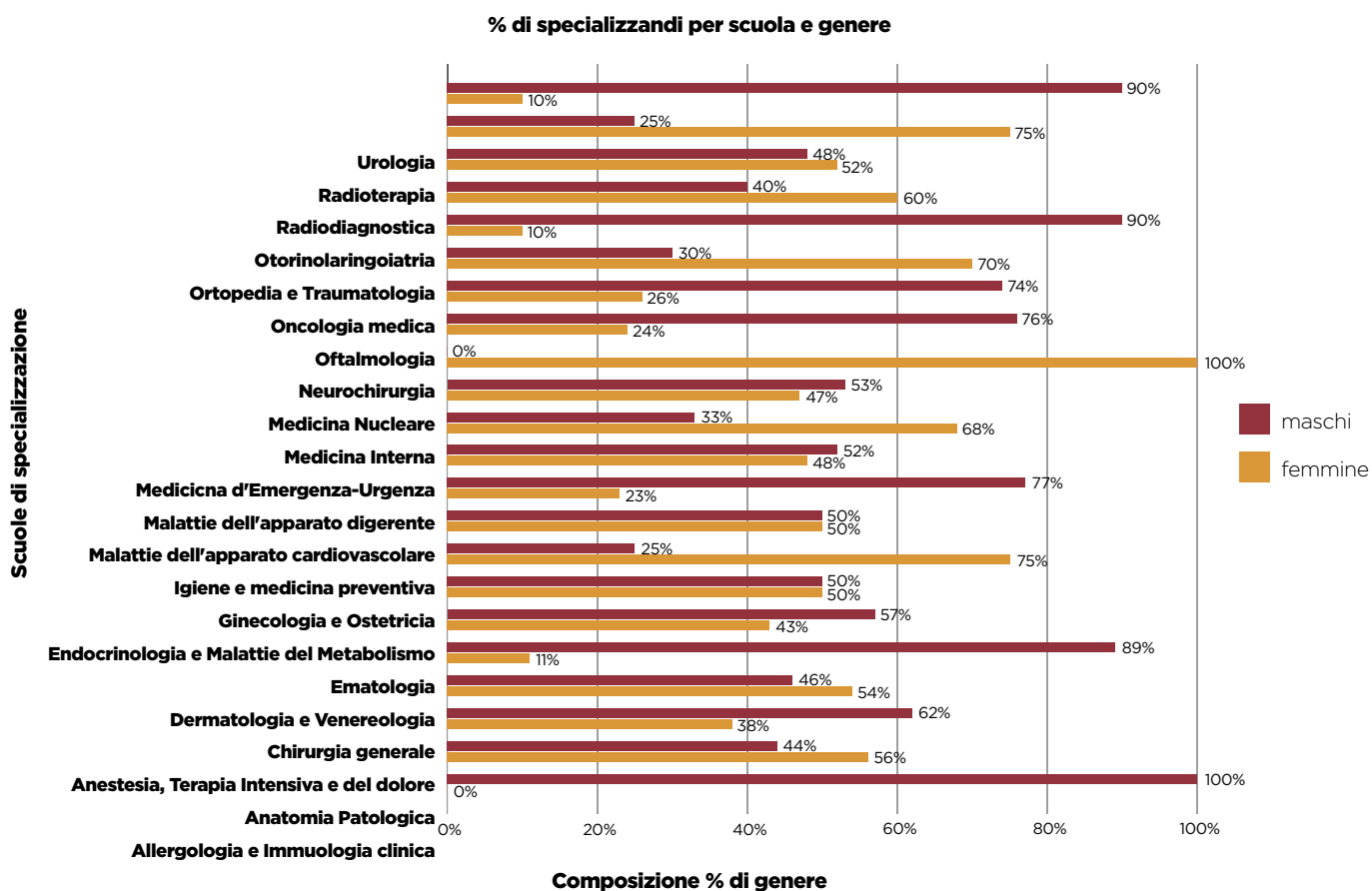


Figura 5. Analisi composizione di genere delle scuole di specializzazione di Humanitas University. Il grafico mostra la percentuale degli specializzandi divisi per genere e per scuola di Specializzazione.

Fonte: Humanitas University - Esse3 A.A. 2021/2022.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

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.

Confronto con Università Vita-Salute San Raffaele e Università Campus Bio-Medico dal 2015 al 2022

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

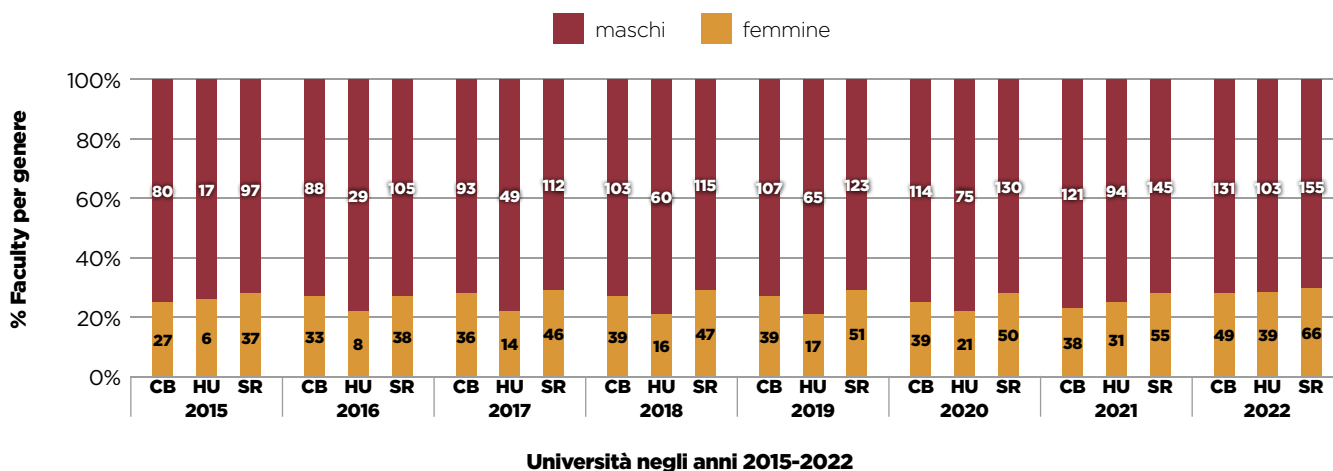


Figura 6. Analisi della frequenza di maschi e femmine nella Faculty di Humanitas University in confronto con Università Vita-Salute San Raffaele e Campus Bio-medico, negli anni 2015-2022.

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 progressivo miglioramento riguardo alla percentuale femminile della Faculty

in Humanitas University, che aumenta a 27%, rispetto alla media del periodo 2015-2021 pari al 23%.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Composizione della Faculty di Humanitas University nel periodo 2015-2022

Più nel dettaglio, si indaga la composizione della Faculty di Humanitas University nel periodo tra il 2015 e il 2022, distinguendo tra Professori Ordinari (PO), Professori Associati (PA) e Ricercatori (RTD).

Il grafico di Figura 7 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.

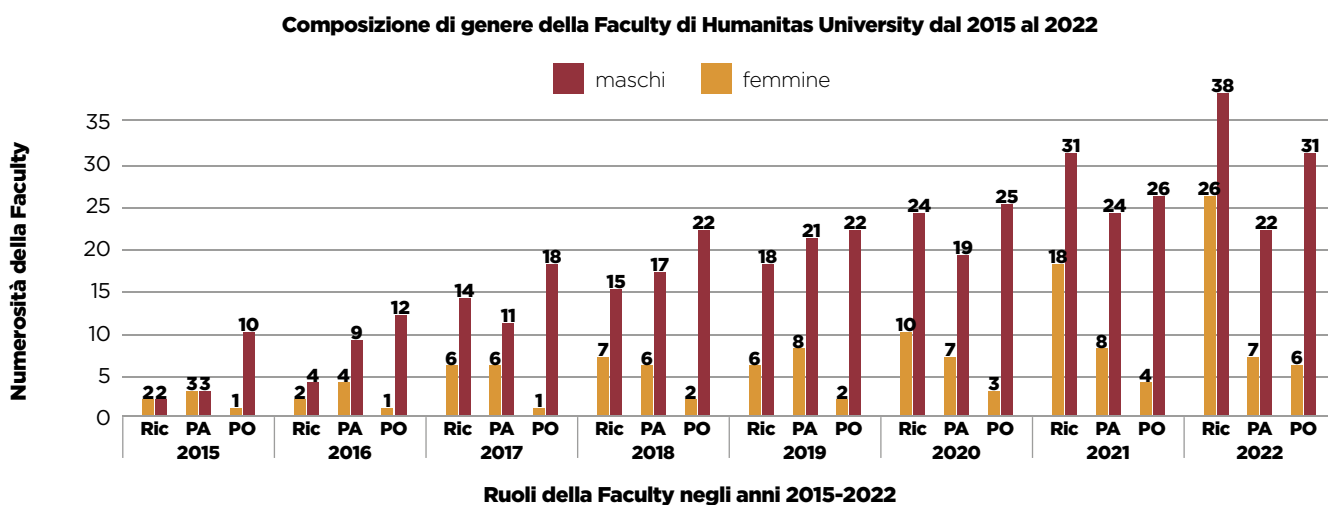


Figura 7. Composizione di genere della Faculty di Humanitas University dal 2015 al 2022. Il grafico riporta il numero assoluto dei membri della Faculty divisi per genere e tra Ricercatori (RTD), Professori Associati (PA) e Professori Ordinari (PO).

Fonte: Cerca Università (cineca.it)

Il grafico di Figura 8 mostra la distribuzione percentuale dei due generi al 31.12.2022, distinguendo tra Ricercatori, Professori Associati, Professori Ordinari e Professori Straordinari. La quota percentuale del genere femminile diminuisce nelle progressioni di

carriera, passando da 41% tra i Ricercatori, a 24% tra i Professori Associati e 16% tra i Professori Ordinari. Procedendo con il confronto rispetto al 31.12.2021, si può notare un aumento percentuale della componente femminile sia tra i ricercatori che tra i professori ordinari.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

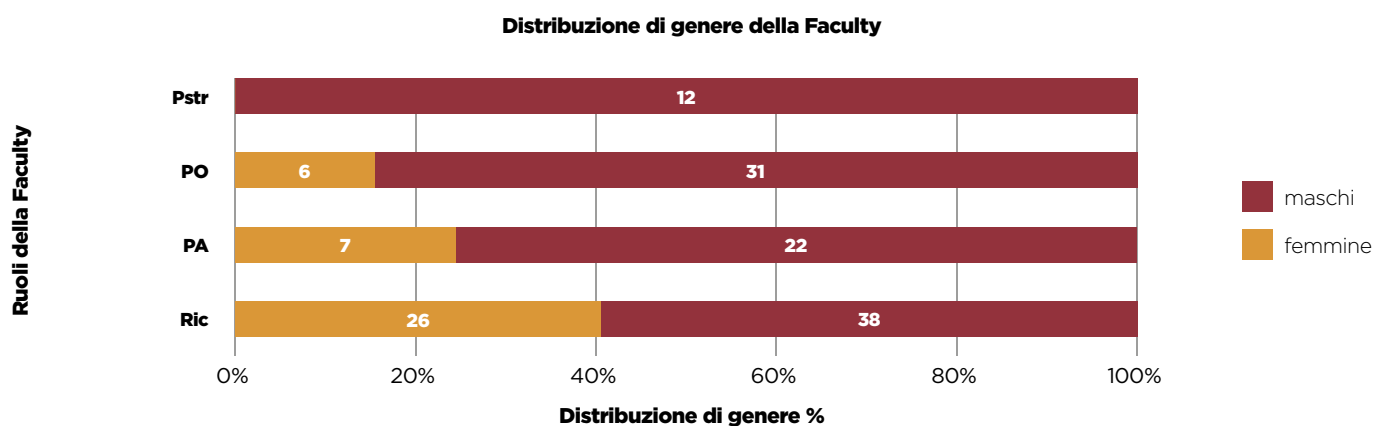


Figura 8. Composizione percentuale di genere con distinzione di ruolo della Faculty di Humanitas University al 31.12.2022. Il grafico riporta la composizione percentuale di genere della Faculty suddivisa tra Ricercatori (Ric), Professori Associati (PA), Professori Ordinari (PO) e Professori Straordinari a tempo determinato (Pstr), specificando per ciascuno anche la composizione in numeri assoluti.

Fonte: Cerca Università (cineca.it) al 31.12.2022

Il grafico di Figura 9 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%, fino al 2020. Infatti, dal 2019, la percentuale di Ricercatori di genere femminile

mostra una tendenza in crescita raggiungendo il 41% nel 2022. Dal 2019 diminuisce invece la percentuale di femmine tra i Professori Associati, che nel 2022 sono pari al 24%. La percentuale femminile tra i Professori Ordinari, seppur di molto inferiore a quella maschile, mostra una tendenza di crescita dal 2019, raggiungendo il 16% nel 2022.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Serie storica percentuale femminile per ruolo

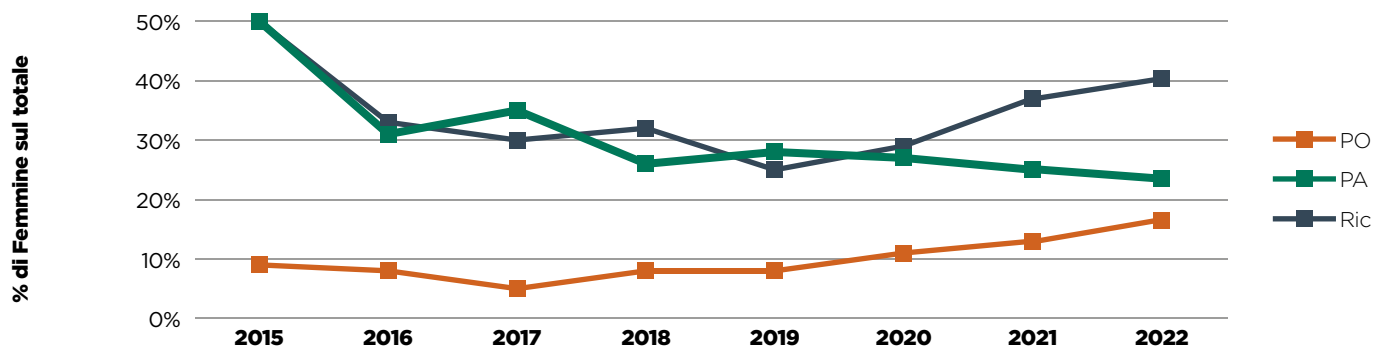


Figura 9. Andamento percentuale del genere femminile rispetto al totale della Faculty di Humanitas University, distinta per ruoli, dal 2015 al 2022. Il grafico riporta la percentuale di individui di genere femminile rispetto al totale per Ricercatori (Ric), Professori Associati (PA), Professori Ordinari (PO) per ciascun anno, dal 2015 al 2022.

Dati al 31 dicembre di ciascun anno.

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

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 10).

Confronto della distribuzione di genere nella Faculty nelle aree clinica e preclinica

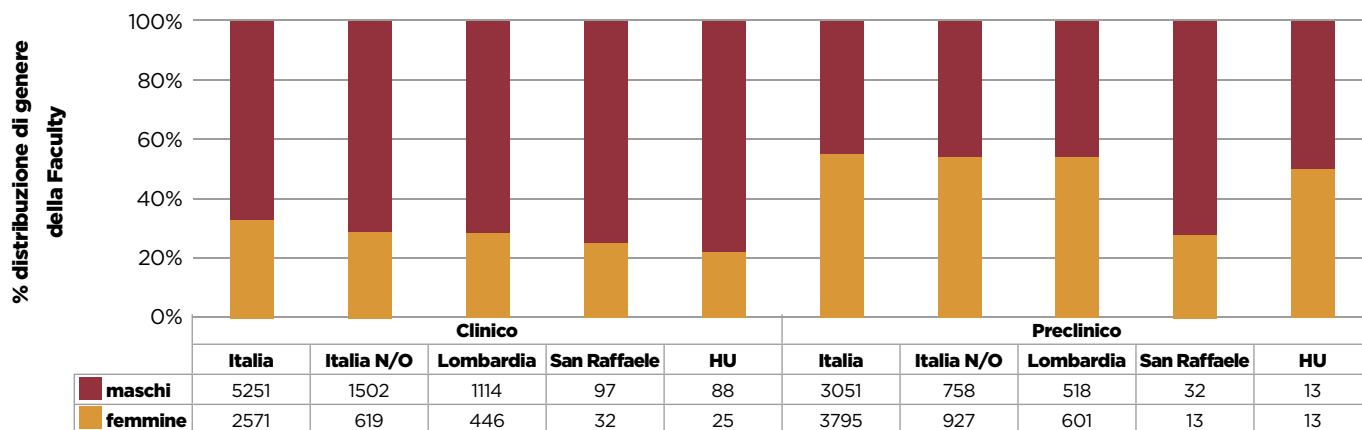


Figura 10. Distribuzione di genere nella Faculty (RTD, PA, PO) di Humanitas University divisa per area preclinica e clinica, in confronto con università di diverse aree geografiche.

Il grafico riporta la percentuale e il numero assoluto dei membri della Faculty.

Fonte: Cerca Università (cineca.it) al 31.12.2022

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 67% nel contesto italiano, 71% in Lombardia e nell'Italia del Nord Ovest, stabili rispetto al 2021. Anche il divario di Humanitas University nell'area clinica resta stabile rispetto al 2021, con una quota maschile pari al 78%, superiore alla media italiana, dell'Italia del nord-ovest e lombarda. Al contrario, considerando le aree

precliniche, la situazione risulta più equilibrata: il genere maschile è infatti pari al 45% 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 ed equilibrata, essendo composta per il 50% da maschi e per il 50% da femmine. L'Università Vita Salute San Raffaele ha una distribuzione di genere squilibrata sia in area clinica, con il 75% dei docenti di genere maschile, sia in area preclinica, con il 71% della Faculty di genere maschile.

Diagramma a forbice - Humanitas University

Il grafico riportato in Figura 11 mostra la distribuzione di genere al 31.12.2022 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

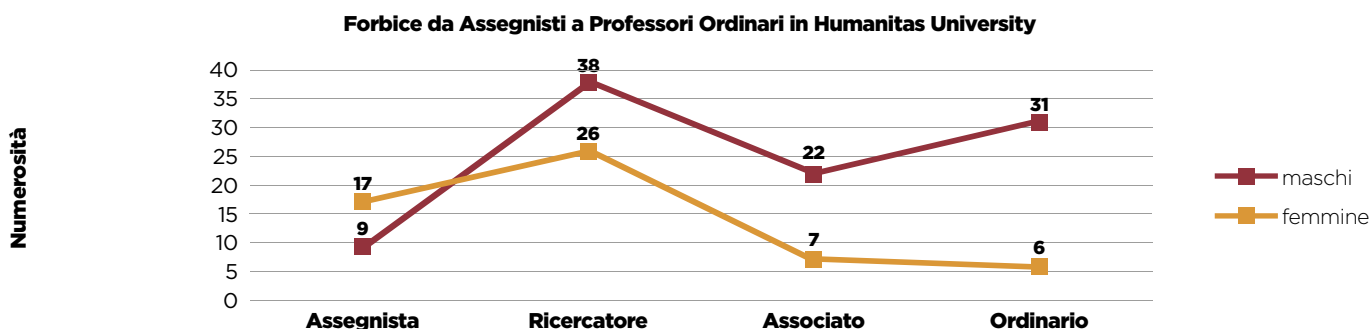


Figura 11. Analisi della progressione di carriera in Humanitas University da assegnisti a Professori Ordinari. Il grafico mostra la numerosità nei diversi ruoli, divisi per genere. Fonte: Cerca Università (cineca.it) al 31.12.2022

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.

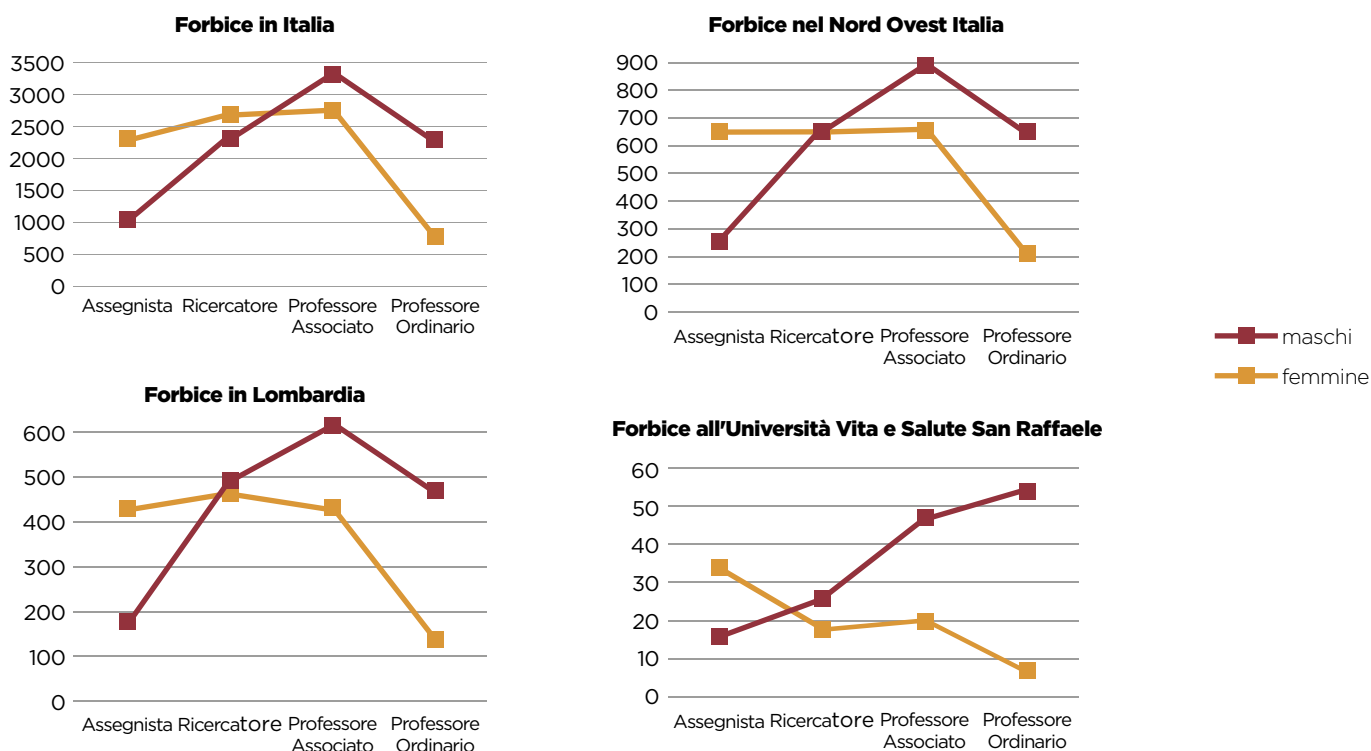


Figura 12. Analisi della progressione di carriera nei Settori Scientifici Disciplinari che afferiscono alle aree 05 (Scienze Biologiche) e 06 (Scienze Mediche), raggruppate secondo criterio geografico (Italia, Italia del Nord Ovest e Lombardia) e includendo l'Università Vita-Salute San Raffaele. I grafici mostrano la numerosità nei diversi ruoli, divisi per genere.

Fonte: <https://dati-ustat.mur.gov.it/dataset/personale-universitario/resource/a966dec6-b9a4-481c-92d2-485e799a9c1a> al 2022.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

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. Solamente nel contesto italiano nel suo complesso, il punto del distacco avviene tra il ruolo di Ricercatore e il ruolo di Professore Associato.

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:

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

Tale indice¹ 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)

- 1,65 per il contesto italiano (in riduzione rispetto al 2021)
- 1,66 per l'Italia del Nord-Ovest (in riduzione rispetto al 2021)
- 1,73 nel contesto lombardo (in riduzione

- rispetto al 2021)
- 2,27 per l'Università Vita-Salute San Raffaele (in aumento rispetto al 2021)
- 1,85 per Humanitas University (in riduzione rispetto al 2021)

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

Il grafico a forbice di Figura 13 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.

¹Dove:

F_{Ric} = Numero di Riccatrici di genere femminile

F_{Pa} = Numero di Professoressa Associate di genere femminile

F_{Po} = Numero di Professoressa Ordinarie di genere femminile

M_{Ric} = Numero di Riccatori 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

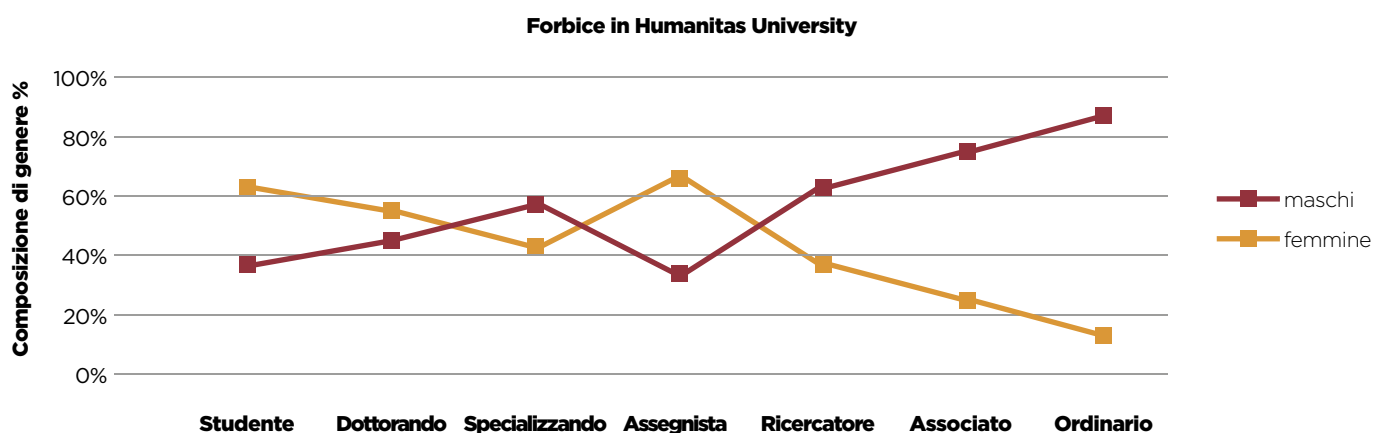


Figura 13. Analisi della progressione di carriera in Humanitas University da studente a PO. Il grafico mostra la percentuale nei diversi ruoli, divisi per genere.

Fonte: Humanitas University - Esse3 e Cerca Università (cineca.it), al 31.12.2022

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 14 riassume la composizione di genere dei principali organi accademici e incarichi istituzionali. Gli squilibri più rilevanti riguardano il Consiglio di amministrazione,

che 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 il Direttore di Dipartimento, risultano a maggioranza maschile. La composizione di genere di Delegati del Rettore e Presidenti dei Corsi di Studio è invece equilibrata.

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Distribuzione di genere degli incarichi istituzionali

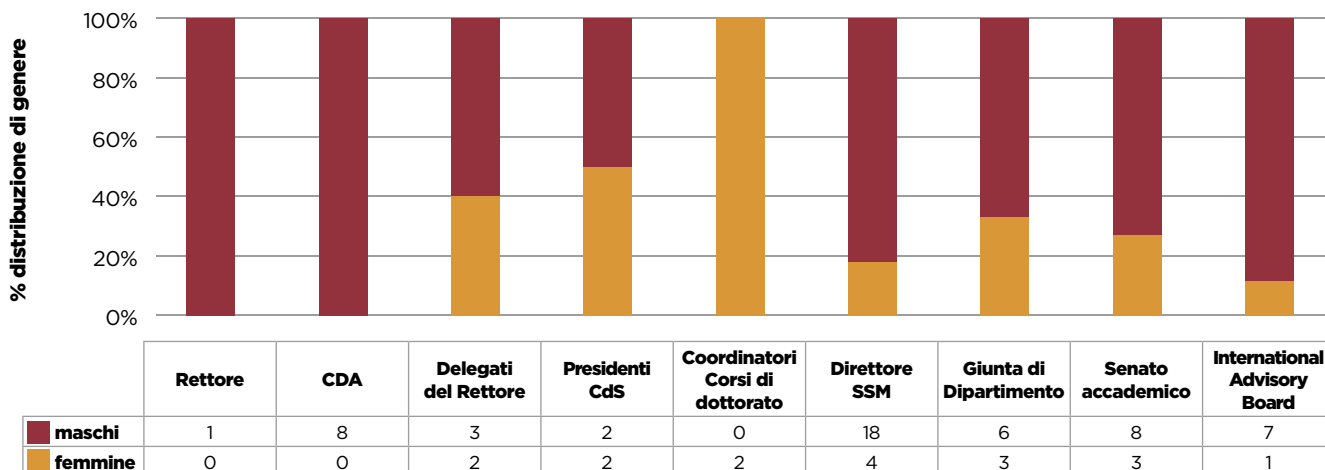


Figura 14. Distribuzione di genere degli incarichi istituzionali

Fonte: Dati interni Humanitas University al 31.12.2022

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 2022, distinguendo in base alla composizione di genere dei membri delle commissioni.

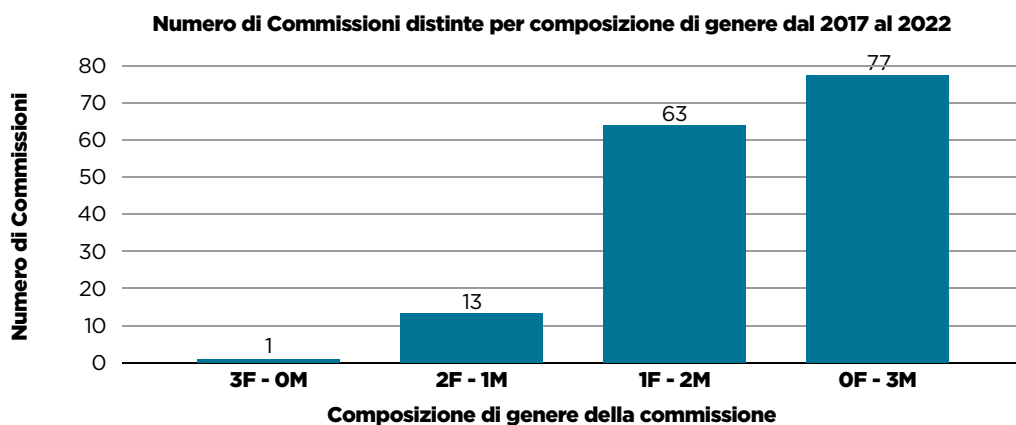


Figura 15. Numero di commissioni di valutazione per la copertura di nuove posizioni dal 2017 al 2022 distinte in base alla composizione di genere.

Fonte: Dati interni Humanitas University

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Dal 2017 al 2022, si sono riunite:

- 77 commissioni composte da tutti e tre i membri di genere maschile
- 63 commissioni composte da tre membri, di cui due di genere maschile e uno di genere femminile
- 13 commissioni composte da due membri di genere femminile e un membro di genere maschile
- 1 commissione composta da tre membri di

genere femminile

Il Grafico di Figura 16 riassume queste informazioni distinguendo tra commissioni con diversità di genere, pari al 49% e commissioni senza diversità di genere, e quindi composte solo da membri di genere maschile o solo da membri di genere femminile, pari a 78 commissioni (51%). Rispetto al 2021, aumenta la percentuale di commissioni con componenti di entrambi i generi.

Equilibrio di genere nelle commissioni di valutazione

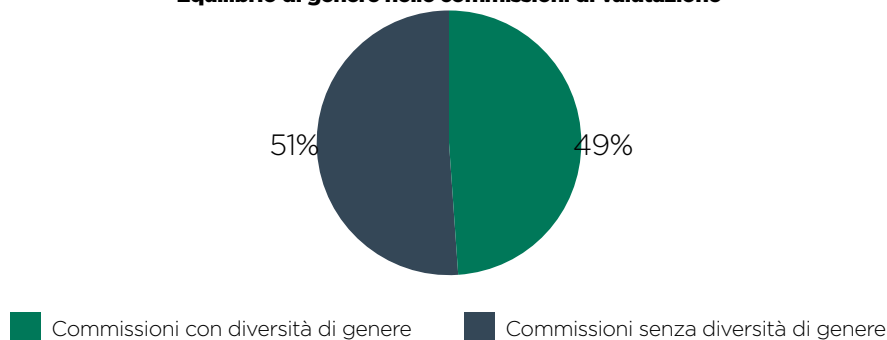


Figura 16. Numero di commissioni di valutazione per la copertura di nuove posizioni dal 2017 al 2022 distinte in base alla composizione di genere.

Fonte: Dati interni Humanitas University

2. DESCRIZIONE DELLA SITUAZIONE ATTUALE

Composizione di genere dei visiting professors

Il grafico di Figura 17 illustra la composizione dei visiting professors di Humanitas University dall'A.A. 2014/2015 all' A.A. 2021/2022. 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 37 visite da parte di professori di genere maschile.

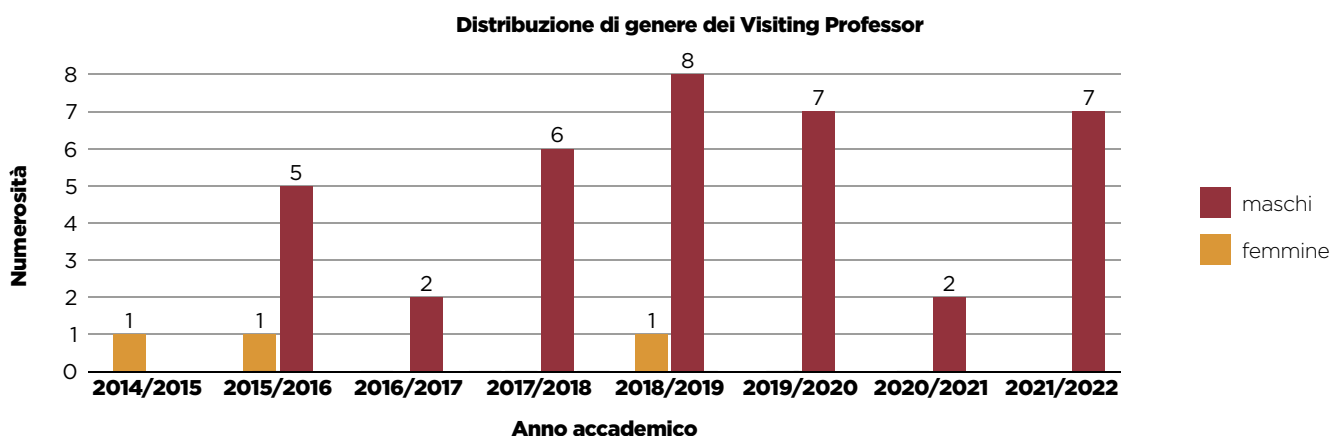


Figura 17. Composizione di genere dei visiting professors dall'A.A. 2014/2015 all'A.A. 2021/2022.

Fonte: Dati interni Humanitas University

2.2.2. Staff

Per quanto riguarda lo staff, all'interno di Humanitas University sono distinguibili due livelli: impiegati e dirigenti. Come mostrato in Figura 18, fra gli impiegati il genere femminile è

largamente superiore a quello maschile e pari al 75% del totale. Al contrario, tra i dirigenti il genere più rappresentato è quello maschile pari al 71% del totale.

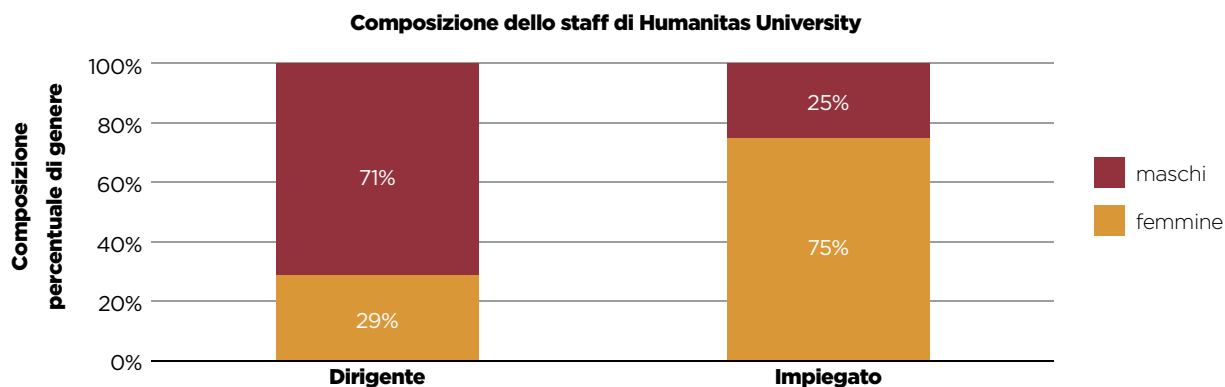


Figura 18. Distribuzione dello staff di Humanitas University in base al genere e alla posizione di carriera.

Fonte: Dati interni Humanitas University al 31.12.2022

3. AZIONI PIANIFICATE PER LE PRINCIPALI AREE DI INTERVENTO

Nell'ambito del Gender Equality Plan del 2021, Humanitas University ha individuato delle azioni positive volte a favorire l'equità di genere, intervenendo su molteplici ambiti e definendo specifici obiettivi. Il grado di raggiungimento degli obiettivi individuati nel 2021 viene monitorato annualmente.

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 definire 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 dei dati, che sono stati in parte presentati anche in questo documento di aggiornamento.

Nel corso del 2023, si è rafforzato il coinvolgimento dell'organizzazione sui temi di diversità ed inclusione, anche, ad esempio, attraverso l'istituzione di un Gruppo di Lavoro del Dipartimento di Scienze Biomediche dell'Università incaricato di occuparsi di *diversity, equity and inclusion*. Il Gruppo di lavoro ricomprende il GEP team di cui l'Università si era dotata nel 2021, e ha quindi il compito di mettere in atto le azioni del Gender Equality Plan, monitorando il grado di raggiungimento dei rispettivi obiettivi. Il Gruppo di lavoro ha però anche l'obiettivo di andare oltre il tema di genere, occupandosi più ad ampio spettro di diversità ed inclusione. Inoltre, dal 2023, il Consiglio di amministrazione dell'Università ha integrato la sua composizione con una figura del genere meno rappresentato.

Nel 2023 Humanitas University conferma poi il suo impegno per quanto riguarda la cultura dell'Università, ad esempio tramite l'erogazione dei seguenti corsi, accessibili a tutto il personale dell'Università: "Unconscious bias" e "Diversity & Inclusion". Inoltre, nel corso dell'anno, Humanitas University ha lavorato per l'avvio di una collaborazione con il Dipartimento di Scienze Umane e Sociali dell'Università del Salento per la realizzazione di un questionario per gli studenti sulle discriminazioni, volto ad analizzare la percezione della cultura universitaria. Questa analisi permetterà di meglio definire la direzione dell'impegno dell'Università dei prossimi anni in tema di cultura, anche rispetto al modo in cui questa viene percepita dai diversi attori coinvolti.

Dall'anno 2023, l'Università ha cominciato ad investire sullo sviluppo della ricerca sulla medicina di genere, in particolare attraverso l'apertura di una posizione specializzata sulla medicina di genere in ambito oncologico. Inoltre, nel 2023, un docente dell'Università è stato nominato membro del Gruppo di approfondimento tecnico sulla Medicina di Genere per la Regione Lombardia. Tutto ciò permetterà di mettere in atto concrete iniziative in ambito di ricerca e di didattica sulla medicina di genere nei prossimi anni.

Inoltre, a novembre 2023 Humanitas University ha partecipato al Bando di regione Lombardia "Promozione di progetti e/o percorsi formativi nel sistema universitario lombardo sulle tematiche di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne" per l' A.A. 2023/2024, che ha comportato l'ottenimento di un cofinanziamento che permetterà l'introduzione di un ciclo di seminari per gli specializzandi

3. AZIONI PIANIFICATE PER LE PRINCIPALI AREE DI INTERVENTO

di formazione su come riconoscere e trattare casi di violenza contro le donne, nonché l'organizzazione di un evento culturale presso il Campus dell'Ateneo volto alla sensibilizzazione sul tema della violenza contro le donne. Infine, Humanitas University continua a supportare l'equilibrio tra la vita lavorativa e la vita personale e familiare, nello specifico nel corso del 2023, attraverso l'istituzione del Baby Pit Stop, uno spazio appositamente dedicato all'allattamento e alla cura dei neonati, disponibile sia per gli studenti, sia per il personale tecnico amministrativo, che per i ricercatori e i docenti.

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 2023 per ciascuna azione positiva (Allegato A).

ALLEGATO A

Numero	Azione	Sottoazione	Responsabile	Timing	Progressi a dicembre 2023
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	-
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	- Nuova composizione del CdA integrato con una figura del genere meno rappresentato
1.3	Istituzione della delega per la Parità di genere	a. Istituzionalizzazione della delega per la Parità di genere	Rettore	2022	- Istituzione del gruppo di lavoro del Dipartimento di Scienze Biomediche incaricato di occuparsi di Diversity, Equity and Inclusion
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 Governance	2022-2024	- Erogazione dei seguenti corsi, accessibili a tutto il personale dell'Università: "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	- Sistematizzazione della raccolta, del monitoraggio e dell'analisi dei dati disaggregati per genere
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 amministrazione	2022-2023	- Rilevata buona prassi circa la composizione equilibrata delle commissioni - Rilevato lieve incremento della simmetria di genere nelle commissioni valutatrici
2.3	Supporto all'inclusività e alla parità di genere nell'organizzazione 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 2023
3.2	Gruppo di lavoro di ricerca sulle tematiche di genere	<p>a. Indagine sull'interesse tra docenti a costituire un gruppo di lavoro (eventualmente inter-ateneo) sulle tematiche di genere</p> <p>b. Attivazione delle procedure per la costituzione del gruppo</p> <p>c. Sensibilizzazione sull'importanza di integrare la dimensione di genere e produrre dati disaggregati per genere nei risultati della ricerca</p>	Prorettore alla ricerca	2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> - Apertura di una posizione su profilo specializzato sulla medicina di genere in ambito oncologico - Nomina di un membro della Faculty quale membro del Gruppo di approfondimento tecnico sulla Medicina di Genere per la regione Lombardia
3.3	Promozione di una dimensione di genere nei contenuti della didattica	<p>a. Sensibilizzazione al tema di genere nella pianificazione didattica</p> <p>b. Istituzione di lezioni sulla medicina di genere all'interno del piano di studio</p>	Presidenti dei corsi di studio, Direttori delle Scuole di Specializzazione	2022-2023	<ul style="list-style-type: none"> - Partecipazione al Bando regione Lombardia "Promozione di progetti e/o percorsi formativi nel sistema universitario lombardo sulle tematiche di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne" per l' A.A. 2023/2024, che ha comportato l'ottenimento di un cofinanziamento che permetterà l'introduzione di un ciclo di seminari per gli specializzandi di formazione su come riconoscere e trattare casi di violenza contro le donne.
4.1	Aggiornamento delle procedure per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali	<p>a. Ricezione di raccomandazioni in vigore a livello europeo e nazionale</p> <p>b. Stesura del vademecum per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali</p> <p>c. Identificazione di una persona di riferimento per le segnalazioni e la presa in carico del problema</p> <p>d. Monitoraggio delle segnalazioni</p>	Responsabili di Governance	2022	-
5.1	Condividere una cultura di genere attraverso il role modelling di ospiti e figure accademiche.	<p>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.</p> <p>b. Politiche di comunicazione per dare visibilità ai ricercatori del genere meno rappresentato in ogni campo di ricerca</p> <p>c. Monitoraggio del materiale informativo e comunicativo dell'ateneo</p>	Consiglio di dipartimento, Prorettore alla ricerca	2022-2024	-

ALLEGATO A

Numero	Azione	Sottoazione	Responsabile	Timing	Progressi a dicembre 2023
5.2	Incentivare una comprensione più profonda del tema di genere	<p>a. Realizzare un questionario per gli studenti sulle discriminazioni di genere volto ad analizzare le diverse percezioni in base alle diverse provenienze e culture</p> <p>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</p> <p>c. Realizzare seminari sulla tematica culturale e di genere nel rapporto tra medico e paziente</p> <p>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</p>	Direttore di Dipartimento, Presidenti dei corsi di Laurea e Direttori delle Scuole di Specializzazione	2024	<p>- Attivazione di una collaborazione con il Dipartimento di Scienze sociali e Umane dell'Università del Salento per la realizzazione di un questionario per gli studenti sulle discriminazioni di genere volto ad analizzare le diverse percezioni in base alle diverse provenienze e culture.</p> <p>- Partecipazione al Bando regione Lombardia "Promozione di progetti e/o percorsi formativi nel sistema universitario lombardo sulle tematiche di prevenzione e contrasto alla violenza contro le donne" per l' A.A. 2023/2024, che ha comportato l'ottenimento di un cofinanziamento che permetterà l'organizzazione di un evento culturale presso il Campus dell'Ateneo volto alla sensibilizzazione sul tema della Violenza contro le donne.</p>
5.3	Supportare l'equilibrio tra la vita lavorativa e la vita personale e familiare	<p>a. Promuovere forme di lavoro flessibile</p> <p>b. Ampliare le convenzioni per tariffe agevolate con nido, centri sportivi e ricreativi durante i periodi di vacanze scolastiche</p>	Responsabili di Governance	2022-2023	- Istituzione del Baby Pit Stop: uno spazio appositamente dedicato all'allattamento e alla cura dei neonati
5.4	Supporto a ricercatori/trici per la partecipazione a gruppi scientifici internazionali, conferenze, panel e commissioni di esperti	<p>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</p> <p>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</p>	Responsabili di Governance	2022-2023	-



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

Contatti
+39 02 82243777
info@hunimed.eu

Via Rita Levi Montalcini 4
20072 - Pieve Emanuele, Milano - Italia