BILANCIO DI GENERE

HUMAS UNIVERSITY

Il Bilancio di Genere di Humanitas University deriva dal rinnovato impegno dell'Università verso i temi di inclusione ed equità. Si tratta, nello specifico, del primo Bilancio di Genere redatto dall'Università, e ciò a significare la crescente attenzione che l'Università sta progressivamente ponendo nel raggiungimento della parità, contribuendo alla creazione di un ambiente aperto ed inclusivo. La redazione del Bilancio di Genere si pone come naturale continuazione di un percorso cominciato nel 2021 con la redazione del Gender Equality Plan (disponibile sul sito di Ateneo all'indirizzo Gender Equality Plan - Humanitas University). Ciò risulta coerente con quanto previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che, vincolando l'accesso ai propri finanziamenti ai soli soggetti che si siano dotati, o che si impegnino a dotarsi (entro il primo anno di progetto), di un Bilancio di Genere[1], si allinea al programma europeo Horizon Europe, e nello specifico al Gender Equality Plan quale prerequisito di accesso ai finanziamenti. Quindi Humanitas University, tramite il Gender Equality Plan, ha avviato un processo di analisi della situazione attuale in tema di genere e di conseguente definizione di una serie di azioni positive e correttive, che rappresentano gli impegni che l'Università si assume, in un continuo percorso di miglioramento, con l'obiettivo di colmare le disuguaglianze di genere. Quindi, il bilancio di Genere è qui inteso da un lato come prosecuzione del lavoro già avviato l'anno scorso; dall'altro lato, esso viene qui inteso anche nell'ottica di approfondimento dell'analisi della situazione di genere, e ciò anche con l'obiettivo di fornire un ulteriore strumento di supporto nell'implementazione delle azioni correttive proposte nel Gender Equality Plan. Infatti, sarà possibile, tramite nuovi indicatori, evidenziare nuovi aspetti fin qui non ancora emersi. Allo stesso tempo, l'ulteriore impegno nel Bilancio di Genere consentirà il raggiungimento di un maggior grado di consapevolezza, così da poter implementare strategie più efficaci e più mirate. Infatti, la fotografia qui descritta permetterà l'identificazione delle principali criticità, ponendosi come base informativa necessaria all'ideazione e alla progetta un ulterlterlterlterlterene[<00 qui e inmza,o di, speapele, ell'impleno n25 ( )]TJ 0 -1.455 Td

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

• Studenti ➡ Si è analizzata in particolare la composizione di genere degli studenti iscritti ai diversi corsi di Laurea offerti dall'Università, approfondendo poi, da un lato il tema della segregazione verticale nel passaggio dal ruolo di studenti a quello di specializzandi e di dottorandi, dall'altro lato il tema della segregazione orizzontale, nella composizione di genere dei diversi corsi di Laurea, così come delle Scuole di Specializzazione.

• Personale ➡ L'analisi del personale si suddivide in due componenti principali:
• Faculty: l'analisi della Faculty dell'Università si è concentrata sulla segregazione verticale, analizzando la composizione di genere dei diversi ruoli lungo la carriera accademica, e sulla segregazione orizzontale, attraverso il confronto della suddivisione di genere tra area clinica e preclinica. La Faculty è stata inoltre presa in considerazione anche con riferimento alla composizione di genere dei principali organi accademici così come nell'attribuzione dei più importanti incarichi istituzionali. Più nello specifico, sono state prese in considerazione tre figure, ordinate tra loro seguendo la normale progressione nella carriera universitaria: Ricercatori, Professori Associati e Professori Ordinari. I Professori Straordinari sono stati considerati solo laddove rilevanti per l'analisi: spesso sono infatti stati tralasciati per via del ridotto numero di componenti, se ciò rischiava di compromettere la significatività del dato. Inoltre, se non diversamente specificato, la figura del Ricercatore ricomprende sia i Ricercatori a tempo determinato di tipo A, sia i Ricercatori a tempo determinato di tipo B. Per semplicità, le figure di Ricercatore a tempo indeterminato sono state aggregate alla voce di Ricercatore a tempo determinato, poiché si tratta di un ruolo ad esaurimento. Queste figure sono state complessivamente identificate con il termine "Ricercatore". Laddove i Ricercatori a tempo determinato di tipo A siano stati distinti da quelli di tipo B, i Ricercatori a tempo indeterminato sono stati considerati insieme ai Ricercatori a tempo determinato di tipo B.

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

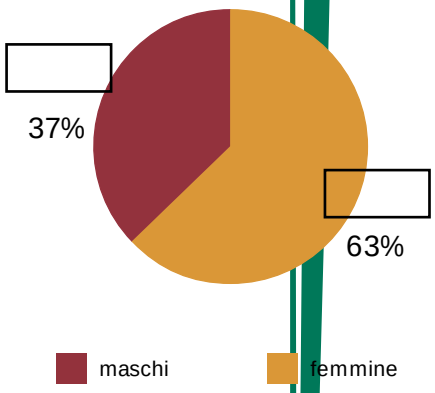
Per ciascuna di queste componenti vengono illustrati dei grafici volti a verificare la distribuzione di genere. Questi, prendono come riferimento i criteri metodologici previsti dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani redatte dal Commissione sulle Tematiche di Genere della Conferenza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

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

Le fonti dei dati illustrati sono:

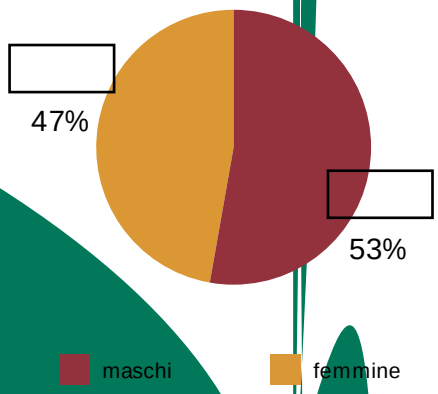
- Fonte interna – Humanitas University
-

Il Grafico in Figura 1 riassume la situazione in tema di genere con riferimento agli studenti di Humanitas University. La distribuzione di genere nel corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico Medicina e Chirurgia risulta a prevalenza femminile (63% del totale). Il corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico MEDTEC risulta invece perfettamente equilibrato con una distribuzione di genere 50%-50%. Per quanto riguarda invece i due Corsi di Laurea Triennale impartiti da Humanitas University, Infermieristica e Fisioterapia, essi presentano entrambi disequilibri di genere. Il corso di Fisioterapia è frequentato per il 76% da studenti di genere maschile. Al contrario, i corsi di Infermieristica sono tutti a prevalenza femminile, con una media di 81% di studentesse di genere femminile sul totale degli iscritti. Lo stesso disequilibrio si ritrova nella composizione di genere del corso di Laurea Magistrale denominato Scienze Infermieristiche e Ostetriche.



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

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



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

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

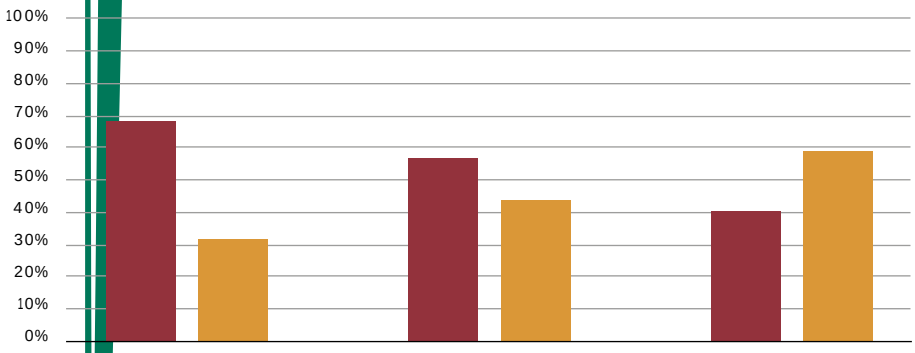

100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%

Figura 6. Distribuzione di genere degli specializzandi di Humanitas University per scuola di specializzazione.
Il grafico mostra la percentuale degli specializzandi divisi per genere e per scuola di Specializzazione.
Dati riferiti all'anno accademico 2021-2022
Fonte: Humanitas University – Esse3

La distribuzione percentuale dei generi tra le varie scuole di specializzazione mostrata in Figura 6 presenta alcune aree di forte disequilibrio: ad esempio, Radioterapia, Medicina Nucleare, Endocrinologia e Malattie del Metabolismo vedono una forte presenza del genere femminile; similmente ma in senso opposto, Scuole quali Urologia, Ortopedia e Traumatologia, e Neurochirurgia risultano maggiormente scelte dagli specializzandi di genere maschile.

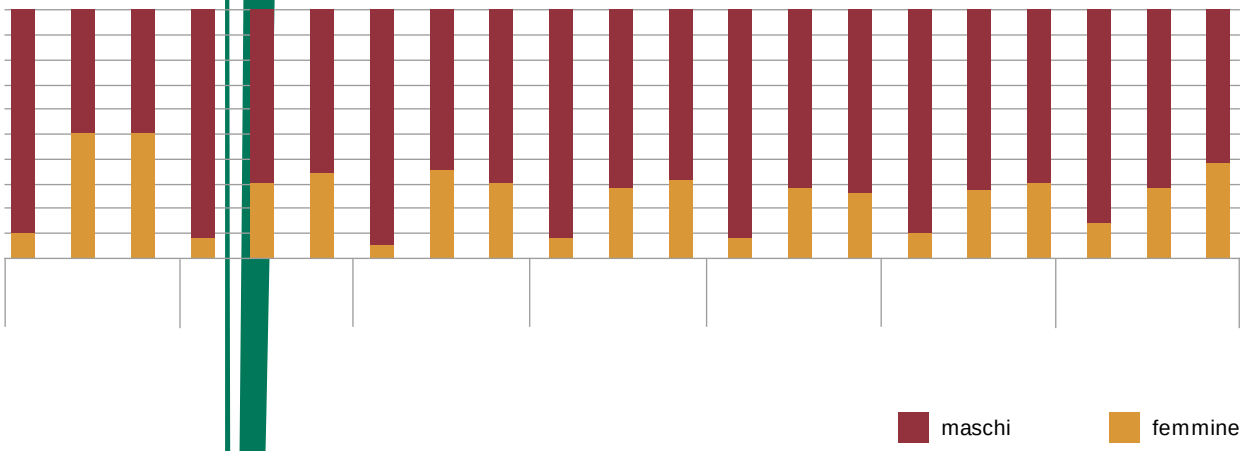
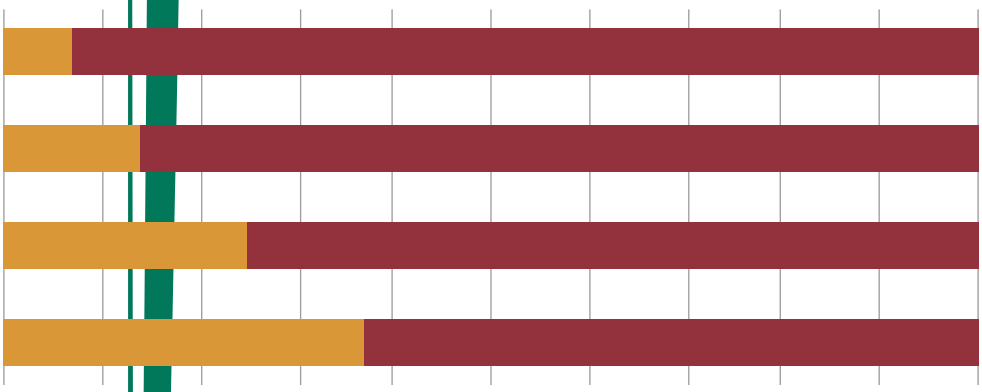


Figura 8. Composizione percentuale di genere della Faculty di Humanitas University – Storico dal 2015 al 2021. Il grafco riporta la composizione percentuale di genere della Faculty suddivisa per genere e tra Ricercatori (Ric), Professori Associati (PA) e Professori Ordinari (PO), per ciascun anno dal 2015 al 2021.
Dati al 31 dicembre di ciascun anno.
Fonte: MUR - Cerca Università (cineca.it) – Rielaborazione di Humanitas University

Il Grafco di Figura 8 mostra la composizione percentuale di genere per Ricercatori (Ric), Professori Associati (PA) e Professori Ordinari (PO), per ciascun anno dal 2015 al 2021. Il grafco conferma quindi la prevalenza del genere maschile in tutti i ruoli e per tutto il periodo preso in considerazione.



maschi femmine

Figura 9. Composizione percentuale di genere della Faculty di Humanitas University al 2021. Il grafco riporta la composizione percentuale di genere della Faculty suddivisa per genere e tra Ricercatori (Ric), Professori Associati (PA), Professori Ordinari (PO) e Professori Straordinari a tempo determinato (Pstr), specifcando per ciascuno anche la composizione in numeri assoluti.
Dati al 31 dicembre 2021.
Fonte: MUR - Cerca Università (cineca.it) – Rielaborazione di Humanitas University

Il grafco di Figura 9 mostra la composizione di genere di Professori Straordinari a tempo determinato (Pstr), Professori Ordinari (PO), Professori Associati (PA) e Ricercatori (Ric). La distinzione tra le diverse figure accademiche che compongono la Faculty di Humanitas University permette di evidenziare come la prevalenza del genere maschile aumenti con il progredire nella carriera accademica. Infatti, tra i Ricercatori, il genere maschile è pari al 63% del totale, tra i Professori Associati è pari al 75%, tra gli Ordinari cresce al 87%, fno al valore massimo di 93% tra i Professori Straordinari a tempo determinato.

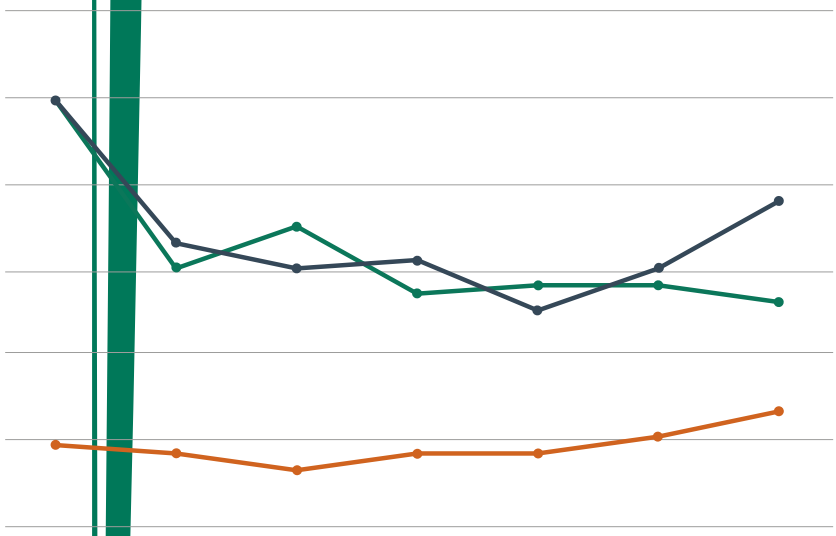


Figura 10. Andamento percentuale del genere femminile rispetto al totale della

Con esclusione di Ricercatori e Professori Associati nel 2015, anno in cui la numerosità molto bassa non permette comunque piena significatività, la Figura 10 illustra graficamente la prevalenza del genere maschile in tutto il periodo considerato e in tutti i ruoli accademici che compongono la Faculty di Humanitas University. Infatti, tra i Ricercatori, il genere femminile si attesta ad un valore medio di 31% tra il 2016 e il 2021. Lo stesso per i professori Associati, composti mediamente da una quota femminile pari a 29%, considerando il periodo che va dal 2016 al 2021. La quota femminile diminuisce nettamente considerando invece i Professori Ordinari, in cui il genere femminile occupa negli ultimi 5 anni circa il 9%.

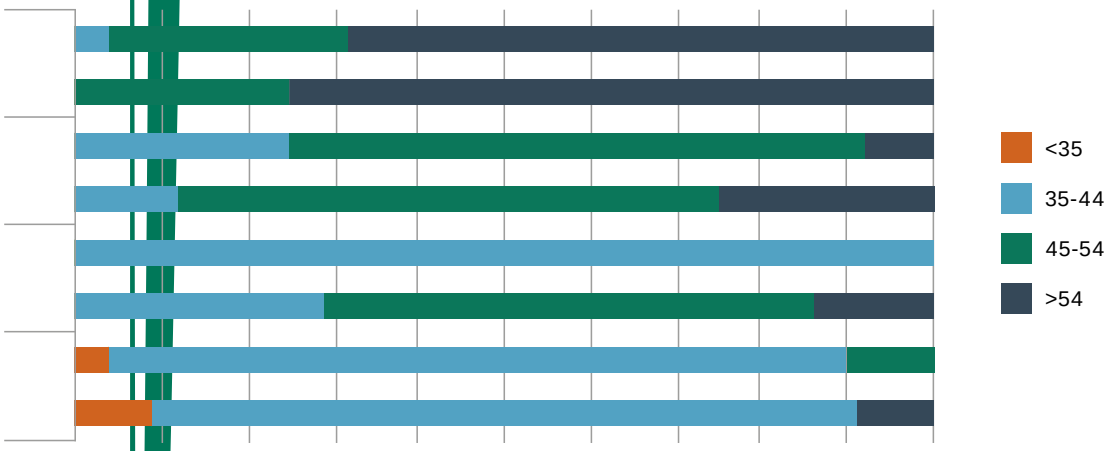


Figura 11. Distribuzione della Faculty di Humanitas University per genere, fascia di età e posizione accademica. Il grafco riporta la distribuzione percentuale per fasce di età, per ciascuna posizione accademica suddivisa in base al genere. le posizioni accademiche considerate sono: Ricercatori a tempo determinato di tipo A (RTD-A), Ricercatori a tempo determinato di tipo B (RTD-B), Professori Associati (PA), Professori Ordinari (PO).
Dati al 31 dicembre 2021.
Fonte: Humanitas University

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

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

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

Anche tra i Professori Associati gli individui di genere femminile risultano in media più anziani di quelli di genere maschile, con una differenza

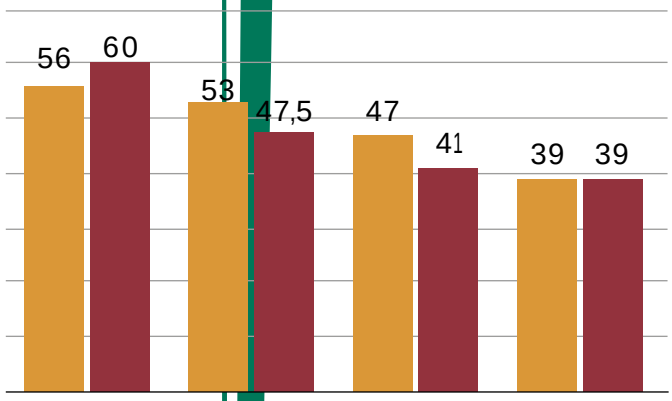
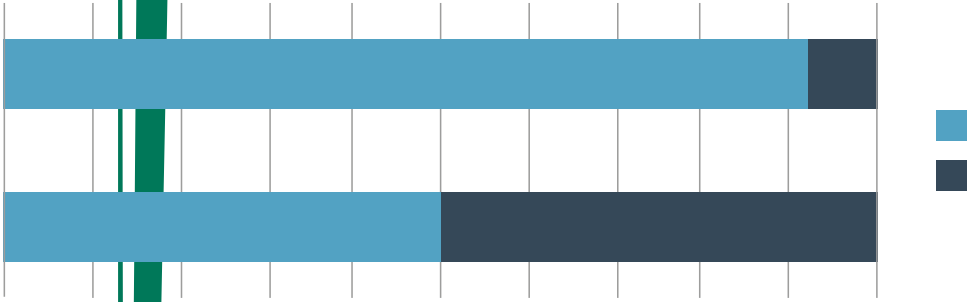


Figura 13. Età mediana della Faculty per fascia e per genere. Il grafico riporta l'età mediana, per ciascuna posizione accademica, con distinzione di genere. Le posizioni accademiche considerate sono: Ricercatori a tempo determinato di tipo A (RTD-A), Ricercatori a tempo determinato di tipo B (RTD-B),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

maschi femmine

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

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



Il rapporto di femminilità è costituito dal rapporto tra il numero di individui di genere femminile e quello di individui di genere maschile con uguale ruolo all'interno della Faculty. Quindi, tale indice evidenzia una situazione di parità laddove sia pari ad uno, uno squilibrio con maggioranza femminile se maggiore di uno, uno squilibrio a maggioranza maschile se minore di uno.

Ruolo	Rapporto Femminilità
	0,58
	0,33
	0,15
	0,08

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

I rapporti di femminilità illustrati nella Figura 16 confermano quindi uno squilibrio con maggioranza del genere maschile in tutti i ruoli della Faculty. Il rapporto di femminilità conferma inoltre come lo squilibrio di genere aumenti nell'avanzare della carriera accademica.

Ruolo	Rapporto Femminilità - Area Clinica
	0,50
	0,25
	0,08
	0

Ruolo	Rapporto Femminilità - Area Preclinica

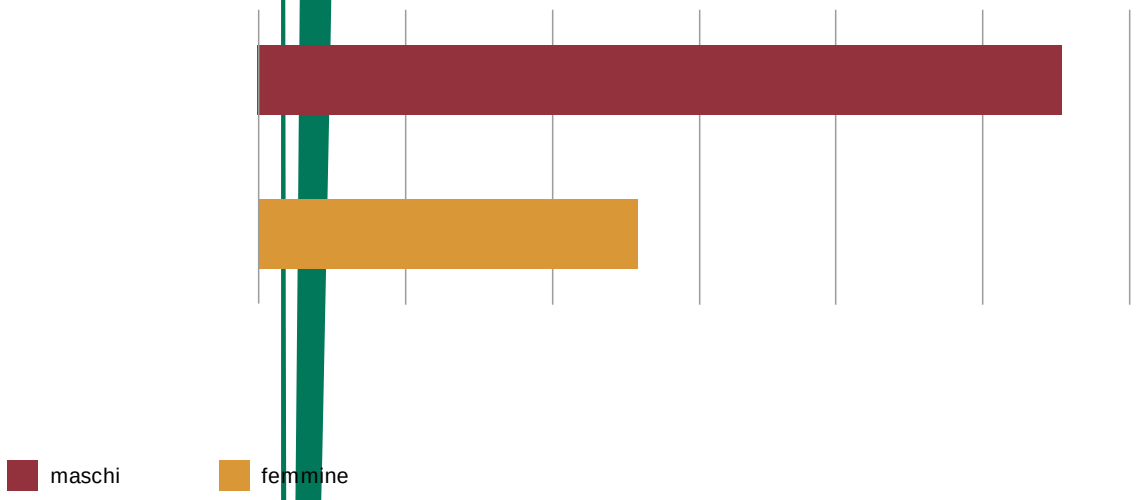


Figura 19. Percentuale di Professori Ordinari sul totale della Faculty per genere. Il grafco riporta la percentuale di Professori Ordinari sul totale della Faculty di Humanitas University (compresi i Professori Straordinari) distinguendo in base al genere.
Dati al 31 dicembre 2021
Fonte: MUR - Cerca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

La Figura 19 evidenzia che, tra i membri della Faculty di genere maschile, il 28% di loro risulta essere Professore Ordinario. Invece, per quanto riguarda la componente femminile, solo il 13% di loro ricopre il ruolo apicale di Professore Ordinario.

Tale indice[2] 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.

[2] Dove:

= Numero di Ricercatrici di genere femminile
= Numero di Professoresse Associate di genere femminile
= Numero di Professoresse Ordinarie di genere femminile
= Numero di Ricercatori di genere maschile
= Numero di Professori Associati di genere maschile
= Numero di Professori Ordinari di genere maschile

Il Glass Ceiling Index di Humanitas University, con dati al 31 dicembre 2021 risulta pari a 2,03. Sebbene l'indice risulti in diminuzione rispetto al valore del 31 dicembre 2020 (pari a 2,12), esso conferma comunque un problema di segregazione verticale.

maschi

femmine

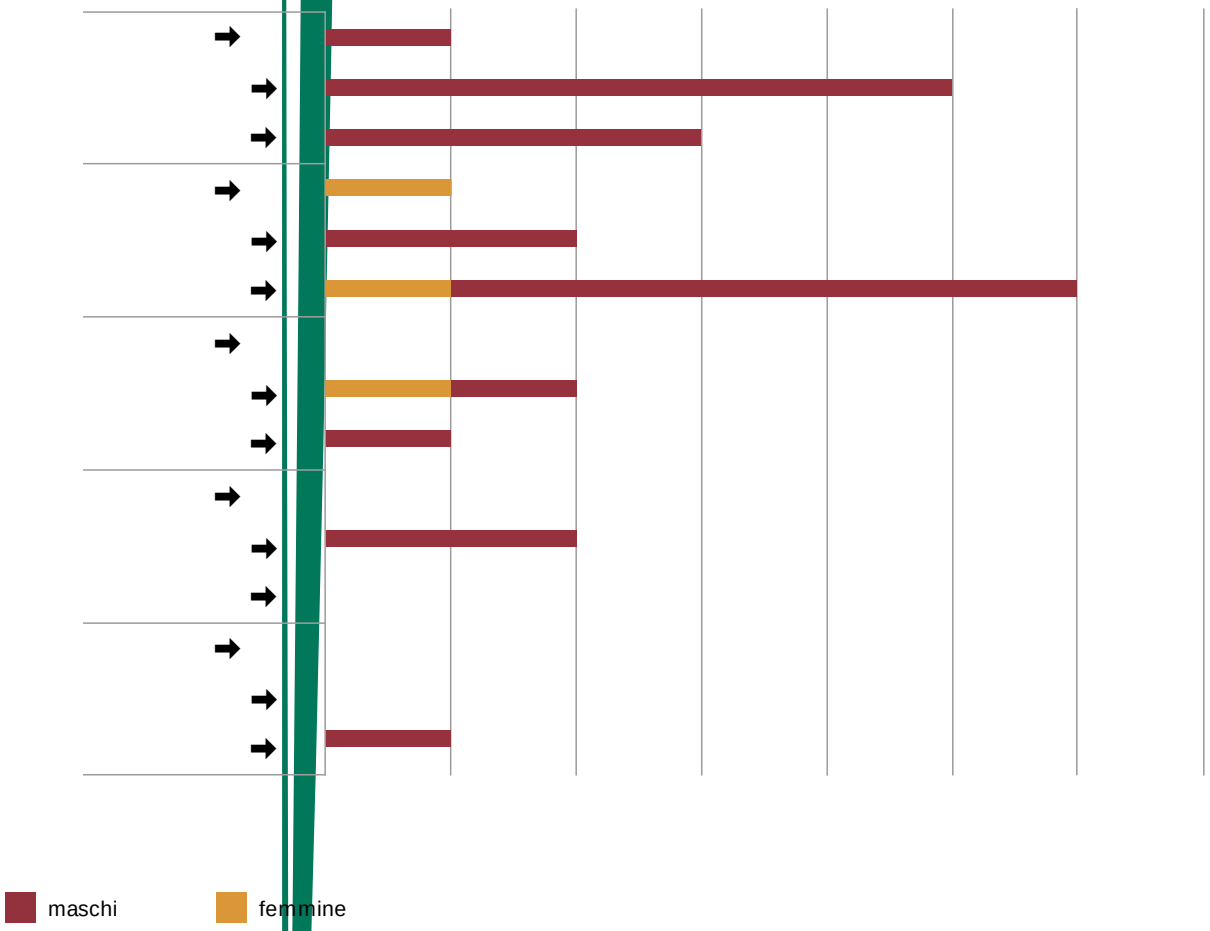
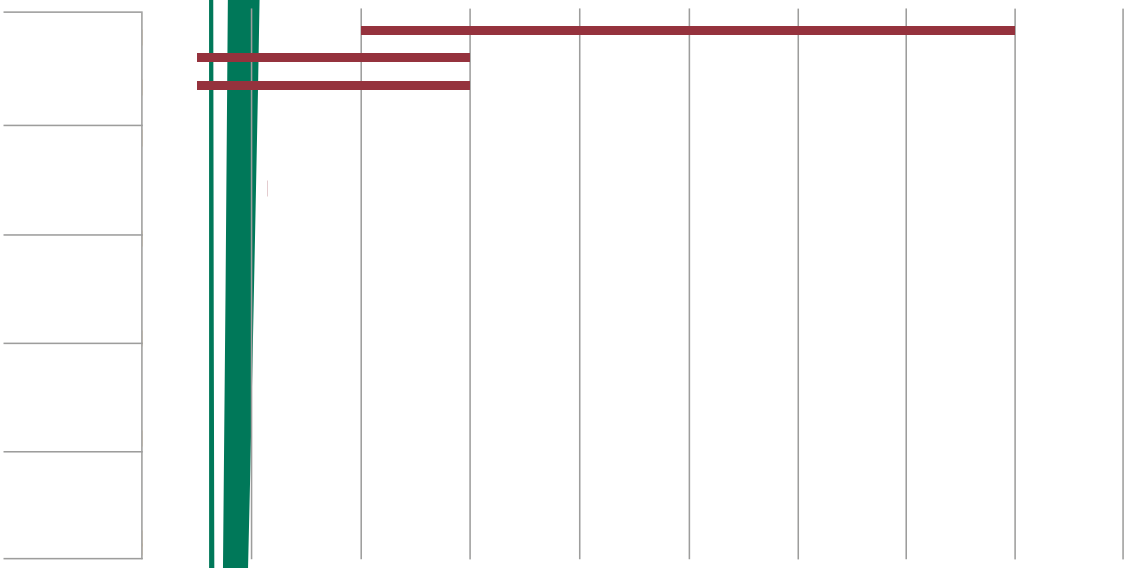


Figura 22. Passaggi di fascia per genere dal 2017 al 2021. Il grafico mostra il numero di passaggi di fascia distinti per anno, tipologia di passaggio e genere.
Dati al 31 dicembre 2021
Fonte: Humanitas University

Il grafico in Figura 22 mostra i passaggi di fascia degli ultimi 5 anni, distinguendo per ruolo accademico e per genere dell'individuo che è passato da una fascia a quella superiore. Come appare evidente, i passaggi di fascia hanno riguardato soprattutto il genere maschile, con la sola esclusione di un passaggio da Ricercatore a tempo determinato a Professore Associato nel 2019, da Ricercatore a tempo determinato di tipo A a Ricercatore a tempo determinato di tipo B nel 2020 e da Professore Associato a Professore Ordinario nel 2020.



maschi femmine

Figura 23. Nuovi ingressi per genere dal 2017 al 2021. Il grafco mostra il numero di nuovi ingressi distinti per anno, ruolo di ingresso e genere.
Dati al 31 dicembre 2021
2017 Fonte: Humanitas University

Il grafco di Figura 23 evidenzia i nuovi ingressi nella Faculty di Humanitas dal 2017 al 2021, differenziando in base alla posizione di ingresso e al genere. Anche in questo caso il genere prevalente è quello maschile, sebbene il genere femminile risulti comunque maggiormente rappresentato tra i nuovi ingressi rispetto ai passaggi di fascia interni.

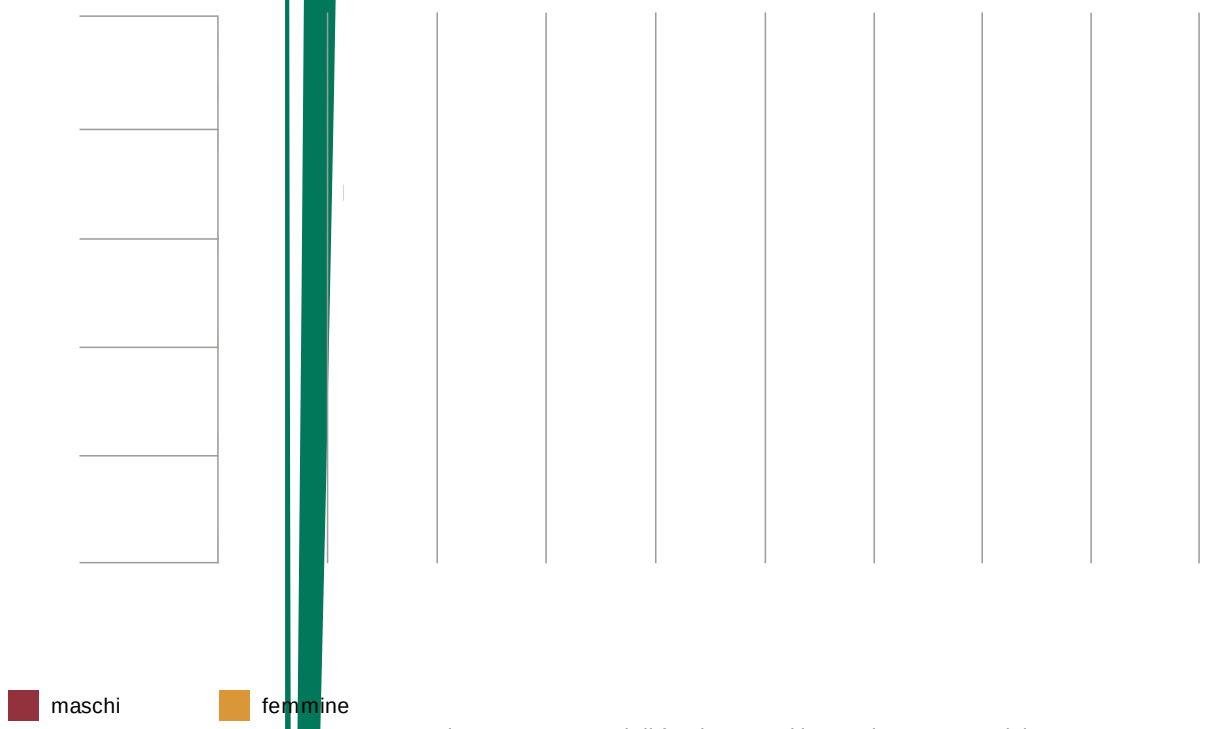
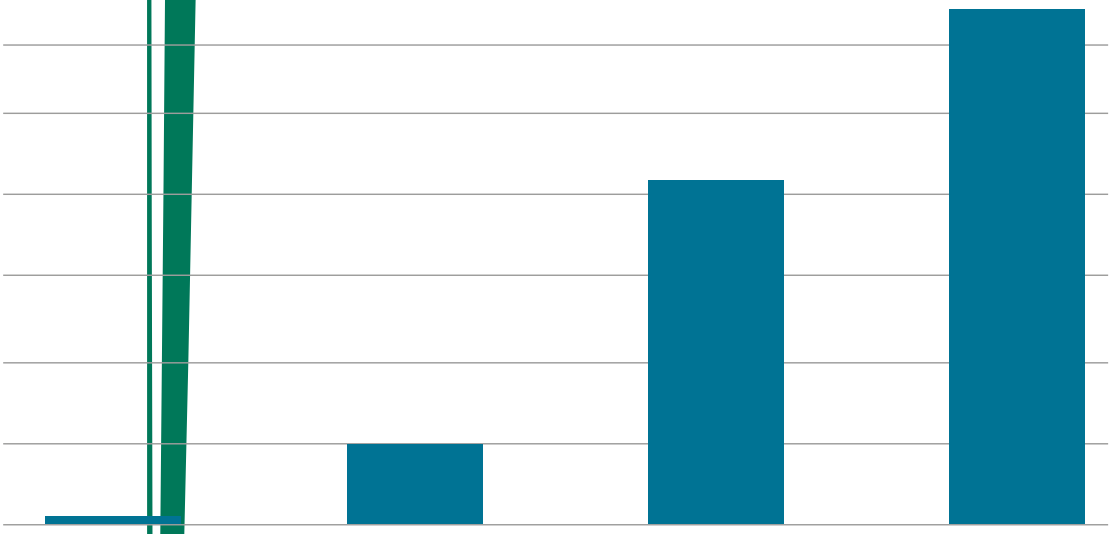
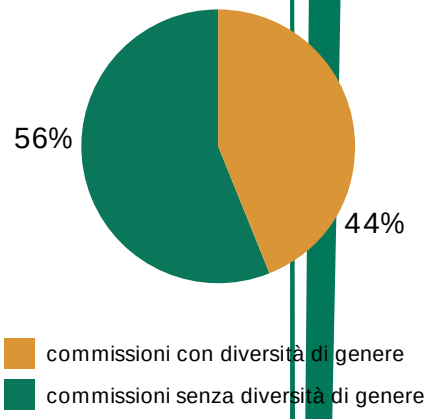


Figura 24. Passaggi di fascia e nuovi ingressi per genere dal 2

Infne, il grafco di Figura 24 permette di riconsiderare i dati fn qui esposti nella Figura 22 e nella Figura 23, accorpandoli sinteticamente. Infatti, la Figura 24 dà evidenzia sia dei nuovi ingressi, sia dei passaggi di fascia, per ciascun ruolo della Faculty di Humanitas University. Questo permette di confermare quanto già rilevato in precedenza: la prevalenza complessiva del genere maschile su quello femminile in tema di nuovi ingressi e passaggi di fascia interni. Tale prevalenza si fa inoltre più netta avanzando nella carriera accademica e quindi considerando le posizioni di Professore Associato e Ordinario.



Il grafco di Figura 25 mostra il numero di commissioni di valutazione per la copertura di


56%
44%
commissioni con diversità di genere
commissioni senza diversità di genere

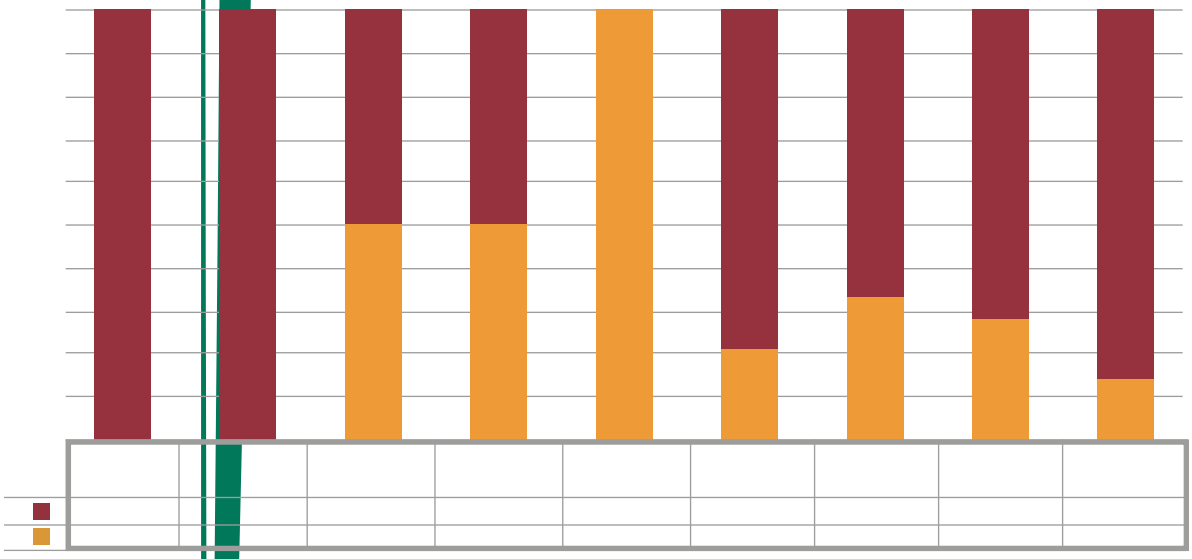
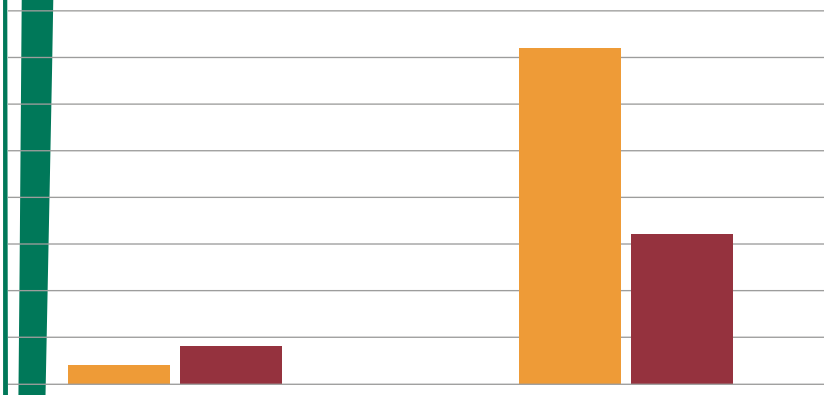


Figura 28. Composizione di genere nei principali incarichi istituzionali di Humanitas University. Il grafco mostra la distribuzione di genere in percentuale e in numeri assoluti per ciascun organo e/o incarico istituzionale.
Dati al 31 dicembre 2021
Fonte: Humanitas University

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

- Il Rettore è di genere maschile
- Il Consiglio di Amministrazione è composto da otto membri, tutti di genere maschile
- I delegati del Rettore sono due di genere femminile e due di genere maschile
- I Presidenti dei corsi di Laurea Magistrale sono entrambe di genere femminile (Medicina e Chirurgia e Medtec); i Presidenti dei corsi di Laurea in Infermieristica e Fisioterapia sono entrambi di genere maschile.
- Le coordinatrici dei Corsi di Dottorato sono entrambe di genere femminile
- I Direttori delle Scuole di Specializzazione medica sono 18 di genere maschile e 3 di genere femminile
- La Giunta di Dipartimento è composta da 6 membri di genere maschile e 3 membri di genere femminile
- Il Senato accademico è composto da 8 membri di genere maschile e 3 membri di genere femminile



maschi femmine

Figura 29. Distribuzione dello staff di Humanitas University in base al genere e alla posizione di carriera.
Dati al 31 dicembre 2021
Fonte: Humanitas University

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

H

Contatti
+39 02 82243777
info@hunimed.eu

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