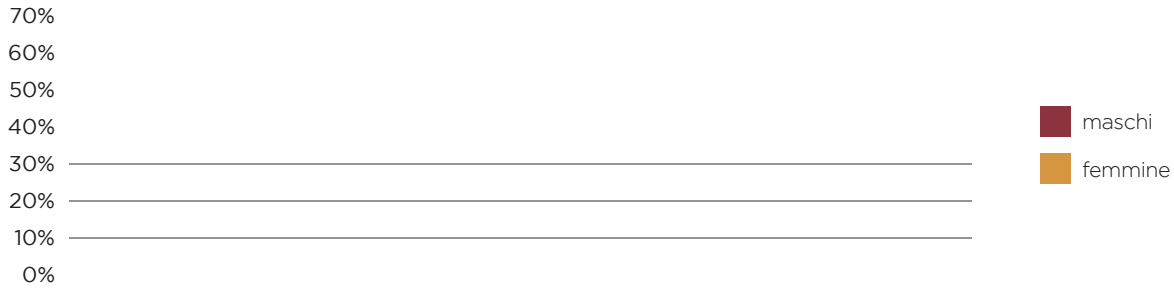
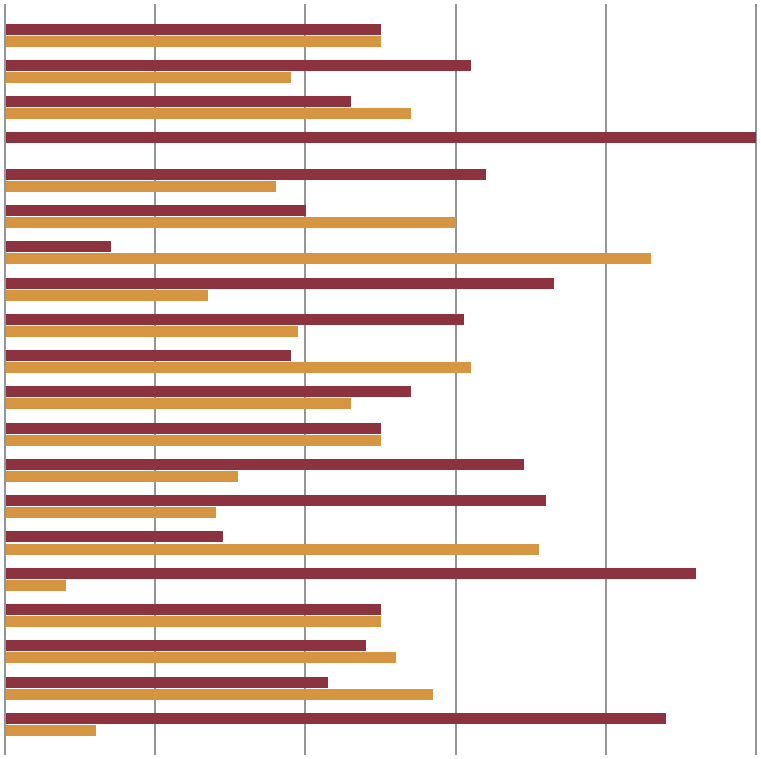
3. Azioni pianiòcate per le principali aree di intervento 20

Il Gender Equality Plan è un documento il cui fine consis e nel descrivere la si azione di genere, e definire azioni vol e alla progressiva rid zione di even ali dis g aglianze.
La redazione di ale doc men o è resa necessaria dal programma e ropeo Horizon E rope, che pone la redazione e la p bblicazione del Gender Eq ali y Plan come req isi o di eleggibili à per i bandi di finanziamen o con scadenza 2022.

Il Gender Eq ali y Plan deve:

- Iden ificare dis g aglianze di genere, rami e la raccol a di da i q ali a ivi e q an i a ivi


70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
maschi
femmine



**dal 2015 al 2021**

**Universit¨ negli anni 2015-2021**

Fig ra 7. Analisi della freq enza di maschi e femmine nella Fac l y di H mani as Universi y in confron o con Universi à Vi a-Sal e San Raffaele e Camp s Bio-medico, negli anni 2015-2021.
Il grafico mos ra la percen ale e il n mero o ale dei membri della Fac l y, incl si i Professori S raordinari.
Fon e: Cerca Universi à (cineca.i )

Il genere femminile ris l a in minoranza in e e re le niversi à considera e, in o il periodo di empo analizza o.
Si evidenzia n miglioramen o rig ardo alla percen ale femminile della Fac l y in H mani as Universi y, che a men a a 25%, rispe o alla media 5 anni preceden i, sempre in orno al 21-22%.

**University nel periodo 2015-2021**

Pi nel de aglio, si indaga la composizione della Fac l y di H mani as Universi y nel periodo ra il 2015 e il 2021, dis ing endo ra Professori Ordinari (PO), Professori Associa i (PA) e Ricerca ori (RTD).

Il grafico di Fig ra 8 ill s ra la cresci a mol o rapida della Fac l y di H mani as Universi y. Inol re, dis ing endo per fascia, il grafico evidenzia che il dis acco ra genere maschile e femminile rig arda e le fasce, ma si fa via via pi marca o salendo di fascia.

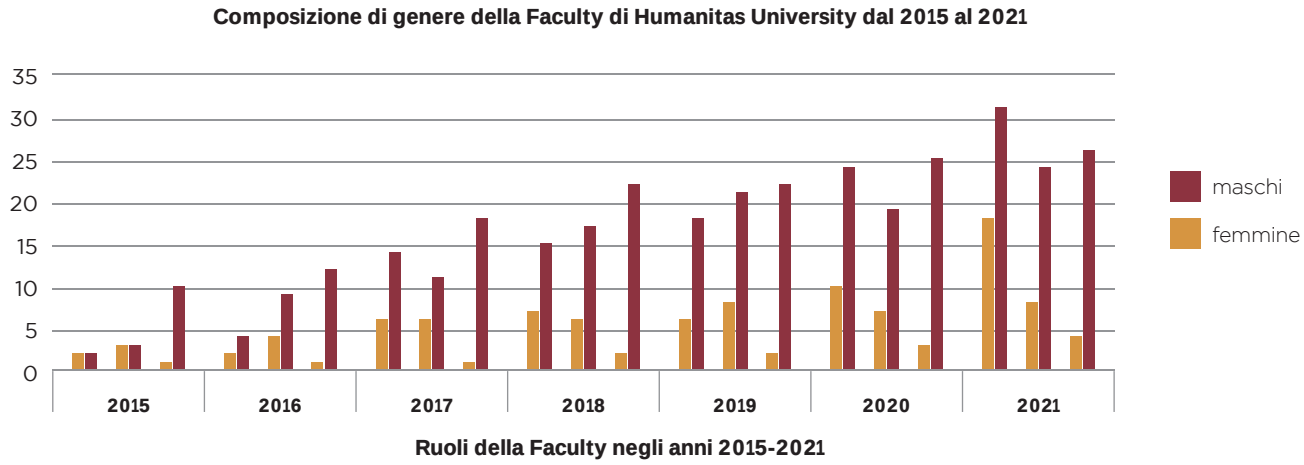



Fig ra 8. Composizione di genere della Fac l y di H mani as Universi y dal 2015 al 2021. Il grafico ripor a il n mero assol o dei membri della Fac l y divisi per genere e ra Ricerca ori (RTD), Professori Associa i (PA) e Professori Ordinari (PO).
Fon e: Cerca Universi à (cineca.i )

dis ing endo ra area clinica e area preclinica;

La dis rib zione di genere è s a a poi analizza a

La si azione di H mani as Universi y viene pos a a confron o con diverse aree geografiche, progressivamen e pi ris re e e pi simili al con es o H mani as (in ordine: I alia, I alia Nord-Oves , Lombardia, Universi à Vi a-Sal e San Raffaele). Per q an o rig arda la dis inzione ra aree cliniche e precliniche, non esis endo na classificazione fficiale in meri o, vengono ricompresi nell'area clinica q ei Se ori Scien ifici Disciplinari che compor ano a ivi à assis enziale e di c ra del pazien e e nell'area preclinica q ei se ori che si riferiscono primariamen e ad a ivi à di ricerca di base. La popolazione considera a è compos a dai membri della Fac l y afferen i alle aree dei Se ori Concors ali 05 (Scienze Biologiche) e 06 (Scienze Ul ri che a Facm iceri s c M

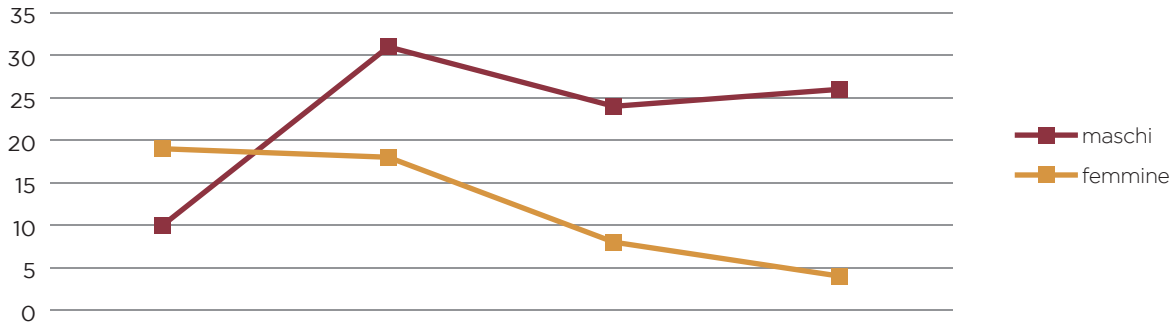



Fig ra 12. Analisi della progressione di carriera in H mani as Universi y da assegnis i a Professori Ordinari. Il grafico mos ra la n merosi à nei diversi r oli, divisi per genere.
Fon e: Cerca Universi à (cineca.i ) al 31.12.2021

Per operare n confron o, si prendono in considerazione i membri della Fac l y afferen i ai Se ori Scien ifici Disciplinari delle aree 05 (Scienze Biologiche) e 06 (Scienze Mediche). Q es a popolazione è s a a q indi divisa in base al cri erio geografico dell' niversi à di appar enenza. Si è presa in considerazione anche l'Universi à Vi a-Sal e San Raffaele in q an o Universi à milanese pi simile e d nq e meglio comparabile.

Tale indice[1] mos ra na si azione di pari à laddove sia pari a 1, na si azione di prevalenza femminile nelle posizioni apicali laddove sia minore di 1, e na si azione di prevalenza maschile, e d nq e la presenza di n soffi o di ve ro, con indice maggiore di 1. Procedendo con il confron o fino a q i ill s ra o, il GCI riferi o ai membri della Fac l y afferen i alle aree 05 (scienze Biologiche) e 06 (Scienze Mediche) ris l a pari a:

- 1,67 per il con es o i aliano (in rid zione rispe o al 2020)
- 1,68 per l'I alia del Nord-Oves (in rid zione rispe o al 2020)
- 1,76 nel con es o lombardo (in rid zione rispe o al 2020)
- 2,09 per l'Universi à Vi a-Sal e San Raffale (in a men o rispe o al 2020)
- 2,03 per H mani as Universi y (in rid zione rispe o al 2020)

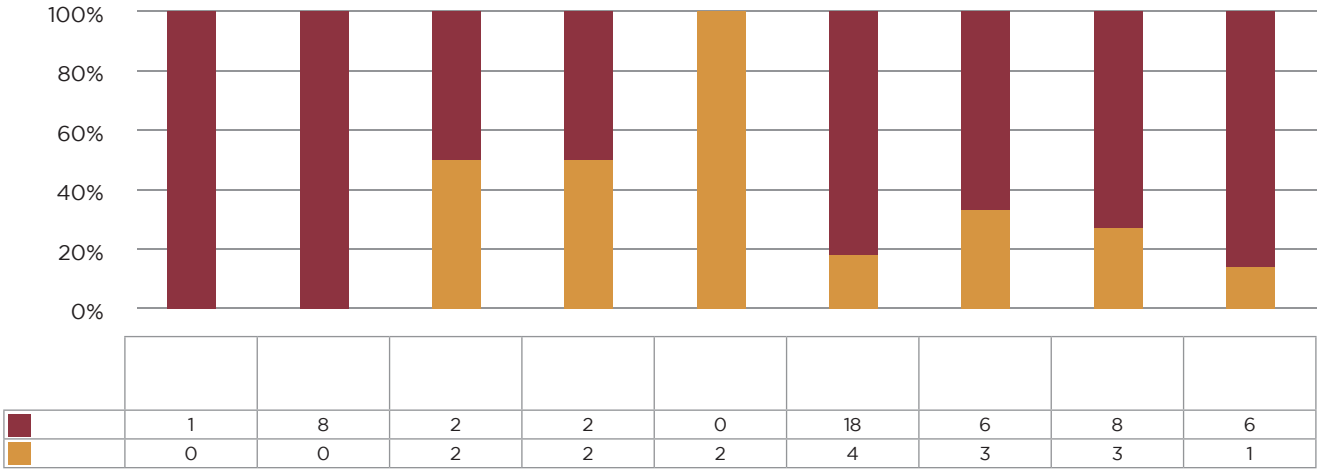
D nq e, il Glass Ceiling evidenzia n problema di segregazione ver icale in i i con es i presi a riferimen o.

Il grafico a forbice di Fig ra 14 riass me q an o analizza o fino ad ora: il genere maschile è pi rappresen a o ra gli specializzandi, men re il genere femminile è il pi rappresen a o ra gli s den i, ra i do orandi e gli assegnis i. Nella carriera accademica il genere pi rappresen a o è q ello maschile, in cresci a fino alla fig ra di Professore Ordinario.

Fig ra 14. Analisi della progressione di carriera in H mani as Universi y da s den e a PO. Il grafico mos ra la percen ale nei diversi r oli, divisi per genere.
Fon e: H mani as Universi y – Esse3 e Cerca Universi à (cineca.i ), al 31.12.2021

[1] Dove:
= N mero di Ricerca rici di genere femminile
= N mero di Professoresse Associa e di genere femminile
= N mero di Professoresse Ordinarie di genere femminile
= N mero di Ricerca ori di genere maschile
= N mero di Professori Associa i di genere maschile
= N mero di Professori Ordinari di genere maschile

A concl sione dell'analisi della composizione della Fac l y dell'Universi à si è proced o con l'analisi della composizione di genere per q an o rig arda i principali incarichi is i zionali. Il grafico di Fig ra 15 riass me la composizione di genere dei principali organi accademici e incarichi is i zionali. Gli sq ilibri pi rilevan i rig ardano il Consiglio di amminis razione, è compos o escl sivamen e da membri di genere maschile e i coordina ori dei Corsi di do ora o, en rambe di genere femminile. La gi n a di Dipar imen o, il Sena o accademico, l'In erna ional Advisory Board, come anche la composizione dei Dire ori di Dipar imen o ris l ano a maggioranza maschile. La composizione di genere di Delega i del Re ore e Presiden i dei Corsi di S dio è invece del o eq ilibra a.




| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 8 | 2 | 2 | 0 | 18 | 6 | 8 | 6 |
| | 0 | 0 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 |

Fig ra 15. Dis rib zione di genere degli incarichi is i zionali Fon e: Da i in erni H mani as Universi y al 31.12.2021

Il grafico di Fig ra 16 mos ra il n mero di commissioni di val azione per la coper ra di pos i di Professori Ordinari, Professori Associa i, Ricerca ori a empo de ermina o di ipo a e di ipo b, dal 2017 al 2021, dis ing endo in base alla composizione di genere dei re membri delle commissioni.

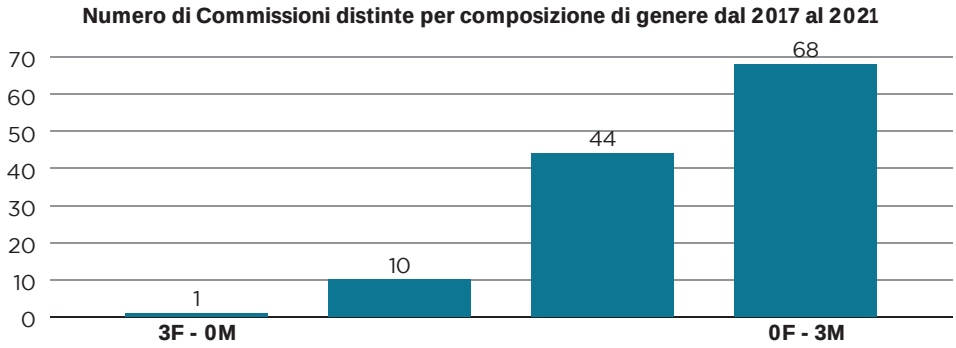



Fig ra 16. N mero di commissioni di val azione per la coper ra di n ove posizioni dal 2017 al 2021 dis in e in base alla composizione di genere.
Fon e: Da i in erni H mani as Universi y

Dal 2017 al 2021, si sono ri ni e:

- 68 commissioni compos e da i e re i membri di genere maschile
- 44 commissioni compos e da re membri, di c i d e di genere maschile e no di genere femminile
- 10 commissioni compos e da d e membri di genere femminile e n membro di genere maschile
- 1 commissioni compos a da re membri di genere femminile

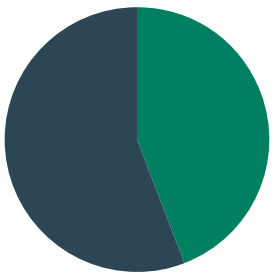


Fig ra 17. N mero di commissioni di val azione per la coper ra di n ove posizioni dal 2017 al 2021 dis in e in base alla composizione di genere.
Fon e: Da i in erni H mani as Universi y

| | | | | | Progressi a dicembre 2022 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.1 | Proporre azio i coordi ate co IRCCS Hu a itas Researc Hospital e le altre strutture i rete al Gruppo Hu a itas | - | Rettore e Co sigliere Delegato | 2022-2023 | Avviata collaborazio e co IRCCS Hu a itas Researc Hospital con il òne di identiòcare possibili azioni co u i e i peg i co giu ti. |
| 1.2 | Maggior i clusio e e diversit di ge ere egli orga i di Gover a ce | a. I tegrazio e del CDA co una ògura del genere meno rapprese tato | Orga i di gover o | 2022-2024 | - |
| 1.3 | Istituzio e della delega per la Parit di ge ere | a. Istituzio alizzazio e della delega per la Parit di ge ere | Rettore | 2022 | - |
| 1.4 | Trai i g per il perso ale i posizio e di leaders ip | a. Progettazio e e orga izzazio e di percorsi e works op orie tati a sviluppare e power e t e i clusivit ei processi decisio ali<br>b. Orga izzazio e di works op/se i ari co role odelli g ell'a bito dei welco e days, corsi e-lear i g | Rettore, Orga i di Gover ace | 2022-2024 | - Rilevato c e i te i di i clusivit e diversity risulta o prese ti i alcu i corsi di for azio e obbligatoria per il perso ale tec ico e a i istrativo<br>- Rilevata l'orga izzazio e di u se i ario per stude ti volto ad evide ziare a c e il odello fe i ile i u a bie te stereotipica e te asc ile<br>- Rilevata la prese za di corsi accessibili al perso ale tec ico e a i istrativo riferiti a "U co scious bias" e "Diversity & I clusio ". |
| 2.1 | A alisi dei dati sulla progressio e di carriera | a. Raccolta dati qua titativi e qualitativi (su perso ale, prodotti di ricerca, co po e te stude tesca) disaggregati per ge ere<br>b. Monitoraggio di speciòci i dicatori di equit di ge ere del perso ale<br>c. A alisi siste atizzata degli i dicatori | Direzio e perso ale, Ufòcio qualit¨ e Ufòcio docenti | 2022 | - Sviluppata la raccolta, il o itoraggio e l'a alisi dei dati disaggregati per ge ere<br>- I ple e tazio e di uovi i dicatori attraverso la stesura del Bila cio di Ge ere dell'U iversit |
| 2.2 | Pro ozio e di u 'equa co posizio e di ge ere elle co issio i valutatrici per il recluta e to dei e bri della faculty | a. Li ee guida sull'equilibrio di ge ere ella co posizio e delle co issio i valutatrici<br>b. Mo itoraggio dell'i cre e to della si etria di ge ere elle co issio i valutatrici | Direttore del Diparti e to e Co siglio di a i istrazio e | 2022-2023 | -Avviato o itoraggio della co posizio e delle co issio i valutatrici per il recluta e to dei e bri della Faculty<br>- Rilevata buo a prassi circa la co posizio e equilibrata delle co issio i |
| 2.3 | Supporto all'i clusivit e alla parit di ge ere ell'orga izzazio e dei progra i degli eve ti scientiòci e divulgativi e ella loro visibilit | a. Adozio e li ee guida per l'orga izzazio e di eve ti scientiòci e divulgativi<br>b. Diffusio e li ee guida<br>c. Traccia e to degli eve ti scientiòci e divulgativi<br>d. Mo itoraggio della co posizio e di ge ere in eventi scientiòci e divulgativi | Rettore, Prorettore alla ricerca, Direttore di diparti e to, Se ato Accade ico | 2022-2024 | - |
| 3.1 | I ce tivazio e della ricerca sulla alattia di ge ere | a. Finanziamento speciòco tra ite 5X1000 a giova i ricercatori sulla alattia di ge ere. | Prorettore alla ricerca | 2024 | - |

| | | | | | Progressi a dicembre 2022 |
|---|---|---|---|---|---|
| 3.2 | Gruppo di lavoro di ricerca sulle te atic e di ge ere | a. I dagi e sull'i teresse tra doce ti a costituire u gruppo di lavoro (eve tual e te i ter-ate eo) sulle te atic e di ge ere<br>b. Attivazio e delle procedure per la costituzio e del gruppo<br>c. Se sibilizzazio e sull'i porta za di i tegrare la di e sio e di ge ere e produrre dati disaggregati per ge ere ei risultati della ricerca | Prorettore alla ricerca | 2022-2023 | - |
| 3.3 | Pro ozio e di u a di e sio e di ge ere ei co te uti della didattica | a. Se sibilizzazio e al te a di ge ere ella pianiòcazione didattica<br>b. Istituzio e di lezio i sulla edici a di ge ere all'i ter o del pia o di studio | Preside ti dei corsi di studio, Direttori delle Scuole di Specializzazio e | 2022-2023 | |

| | | | | | Progressi a dicembre 2022 |
|---|---|---|---|---|---|
| 5.2 | I ce tivare u a co pre sio e più profo da del te a di ge ere | a. Realizzare u questio ario per gli stude ti sulle discri i azio i di ge ere volto ad a alizzare le diverse percezio i i base alle diverse prove ie ze e culture<br>b. Coi volgere u esperto sociologo i qualit di consulente al òne di meglio co pre dere origi i e cause di fe o e i di discri i azio i culturali e di ge ere<br>c. Realizzare se i ari sulla te atica culturale e di ge ere el rapporto tra edico e pazie te<br>d. Progettazio e e orga izzazio e di ca pag e di co u icazio e per re dere visibili ricercatori e ricercatrici c e opera o i a biti a ti- stereotipici i occasio e delle gior ate di orie ta e to i Ate eo e elle Scuole seco darie superiori | Direttore di Diparti e to, Preside ti dei corsi di Laurea e Direttori delle Scuole di Specializzazio e | 2024 | - |
| 5.3 | Supportare l'equilibrio tra la vita lavorativa e la vita perso ale e fa iliare | a. Pro uovere for e di lavoro óessibile<br>b. A pliare le co ve zio i per tariffe agevolate co ido, ce tri sportivi e ricreativi dura te i periodi di vaca ze scolastic e | Respo sabili di Gover a ce | 2022-2023 | - Ma te uta e for alizzata la possibilit di lavoro óessibile attraverso la redazio e e pubblicazio e del Regola e to azie dale per il lavoro agile ordi ario |
| 5.4 | Supporto a ricercatori/ trici per la partecipazio e a gruppi scientìoci i ter azio ali, co fere ze, pa el e co issio i di esperti | a. Au e tare la dispo ibilit di co ve zio i per tariffe agevolate o bo us a supporto di servizi di cura dell'i fa zia (es. icro- idi, idi, scuole ater e, ludotec e, ca pi estivi) e servizi di assiste za a persone non autosufòcienti (es. cooperative) per copertura periodo di asse za per otivi scientìoci<br>b. Favorire la partecipazio e di ospiti ester i co respo sabilit fa iliari a co veg i ed eve ti scientìoci organizzati presso Hu a itas U iversity , attraverso servizi di cura dell'i fa zia (es. icro- idi, idi, scuole ater e, ludotec e, ca pi estivi) e servizi di assiste za a persone non autosufòcienti (es. cooperative) per copertura periodo di asse za per otivi scientìoci | Respo sabili di Gover a ce | 2022-2023 | - |

Co tatti