



UNIVERSITÀ
CAMPUS BIO-MEDICO
DI ROMA

BILANCIO DI GENERE 2024





BILANCIO DI GENERE 2024

Università Campus Bio-Medico di Roma

GRUPPO DI COORDINAMENTO

- ***Prof.ssa Simonetta Filippi***
(coordinatrice) Prorettore allo Sviluppo Accademico Integrato
Delegata del Rettore presso la CRUI per le Tematiche di Genere
Professore Ordinario di Fisica Teorica - Facoltà Dipartimentale di Ingegneria
- ***Prof.ssa Sara Ramella***
Professore Ordinario Diagnostica per Immagini e Radioterapia
Referente della Facoltà Dipartimentale di Medicina e Chirurgia
- ***Prof.ssa Marta Bertolaso***
Professore Ordinario di Logica e Filosofia della Scienza
Referente della Facoltà Dipartimentale di Scienze e Tecnologie per lo Sviluppo Sostenibile e One Health
- ***Prof.ssa Letizia Chiodo***
Professore Associato di Fisica Teorica della Materia
Delegata del Rettore per il GEP
Referente della Facoltà dipartimentale di Ingegneria
- ***Dott. Paolo Passi***
Direttore delle Risorse Umane
- ***Dott.ssa Fausta Santoro***
Responsabile Servizio Programmazione e Controllo di Gestione
- ***Dott.ssa Emanuela Mautarelli, Dott.ssa Serena Dettori***
Direzione Risorse Umane
Ufficio Sviluppo Risorse Umane
- ***Dott. Livio Anfossi***
Direzione Risorse Umane
Responsabile Servizio Amministrazione Risorse Umane
- ***Dott.ssa Maria Francesca De Santis***
Direzione Operations
Asilo
- ***Dott.ssa Beatrice Passarelli***
Area Comunicazione & Fundraising
- ***Dott. Lorenzo Maina***
Responsabile Gestione Progetti di Ateneo

Approvato con delibera del Senato Accademico del 9 aprile 2025.

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE.....	5
2. ANALISI STATISTICA.....	7
2.1 Componente Studentesca	7
2.2 Dottorandi e Specializzandi.....	19
2.4 Personale Docente	22
2.5 Commissioni di concorso per Ruoli Accademici.....	33
2.6 Personale Tecnico-Amministrativo	34
2.7 Organi di Governo e Incarichi Istituzionali.....	43
3. MONITORAGGIO AZIONI	47
4. RISORSE ECONOMICHE	67



1. INTRODUZIONE

Il Bilancio di Genere 2024 dell'Università Campus Bio-Medico di Roma è redatto in accordo con le Linee Guida a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere e rispecchiando la visione strategica dell'Ateneo per la promozione e il raggiungimento di una piena parità di genere, basandosi sul principio della centralità e del benessere della persona.

Particolare attenzione è riservata dall'Università al sostegno alla famiglia, in tutte le sue componenti, promuovendo la condivisione paritaria delle attività di cura e di assistenza (cura dei figli, dei genitori e degli anziani) tra uomini e donne, anche sostenendo una assistenza della prima infanzia di qualità ed economicamente accessibile (Carta delle finalità, art. 9, comma 2: Consapevole del fatto che la famiglia è l'istituzione primaria della società, l'Università individua e promuove misure concrete per armonizzare impegni professionali e vita personale).

Il Bilancio di Genere (BdG) 2024 dell'Università Campus Bio-Medico di Roma (UCBM) fotografa la condizione delle componenti della comunità accademica in prospettiva di genere, riporta le attività e le iniziative concluse a seguito dell'implementazione del Piano di Egualianza di Genere (GEP) 2022-2024, e focalizza l'attenzione sugli obiettivi dell'ultimo anno di Piano che sono stati monitorati nel corso del 2024.

Come terzo BdG di UCBM, il documento fornisce una visione generale della situazione, aggiornata a dicembre 2024. Il documento comprende una sezione di Analisi statistica, che descrive, con dati, tabelle e grafici, la situazione dell'Università rispetto a tutte le sue componenti, analizzate in termini di genere e ruolo ricoperto, compresa un'analisi dell'evoluzione temporale negli ultimi anni. Tale analisi è significativa data la relativa giovane età dell'Università, fondata nel 1993. A seguire, viene presentata una panoramica di azioni consuntivate nel 2024, ultimo anno di riferimento del GEP 2022-2024, volte a supportare le politiche per l'implementazione della parità di genere. A conclusione, viene presentato uno schema dell'impegno economico attualmente introdotto da UCBM nel 2024, per azioni specifiche.

L'analisi per genere riportata in questo documento è condotta su tutte le componenti dell'Università (studentesca, accademica, tecnico amministrativa e organi di governo) costituisce il fondamentale punto di partenza per verificare la efficace e corretta implementazione delle politiche strategiche di Ateneo, pianificate tra l'altro nel GEP, per raggiungere l'equilibrio di genere, attraverso un attento monitoraggio delle azioni stesse e del raggiungimento degli obiettivi programmati.

A supporto della lettura del seguente documento, si segnala che l'uso del genere maschile per indicare i soggetti, gli incarichi e gli stati giuridici è da intendersi riferito a entrambi i generi e risponde esclusivamente a esigenze di leggibilità del testo.



**Bilancio di genere
2024**



2. ANALISI STATISTICA

Di seguito è riportata una descrizione statistica dettagliata della popolazione afferente all'Università Campus Bio-Medico di Roma, che ha come punto centrale l'analisi degli equilibri di genere.

Il campione statistico, analizzato a seconda della tipologia, comprende:

- Componente studentesca
- Dottorandi e Specializzandi
- Assegnisti di Ricerca
- Personale Docente
- Commissioni di concorso per Ruoli Accademici
- Personale Tecnico-Amministrativo
- Organi di Governo e Incarichi Istituzionali

2.1 Componente Studentesca

Alte percentuali di studentesse in STEM

Le statistiche riguardanti la componente studentesca di UCBM evidenziano alcuni dati positivi rispetto alla parità di genere. Si presenta qui una descrizione riassuntiva di quanto analizzato di seguito nel dettaglio.

Il numero di iscritti complessivi ai Corsi di Laurea dell'Università Campus Bio-Medico di Roma è passato da 1.338 (a.a. 2010/2011) a 2.931 (a.a. 2023/2024), di fatto raddoppiando in poco più di 10 anni. Tale incremento è dovuto a due fattori concomitanti, il numero crescente di percorsi formativi (da 8 a 14 Corsi tra L, LM e LMCU) e l'aumento di iscrizioni per singolo corso.

In particolare, le studentesse iscritte all'Università Campus Bio-Medico di Roma, fin dall'inizio dell'attività didattica, hanno sempre rappresentato la maggioranza degli studenti iscritti, pur con variazioni tra i diversi corsi di laurea. La percentuale di studentesse è in leggero aumento, dal 58% del 2010/2011 al 61% del 2021/2022 (circa costante negli ultimi anni).

La percentuale di studentesse (61,4% del totale, a.a. 2023/2024) si è consolidata nel corso degli anni, presentando una situazione eterogenea nelle aree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics): nei corsi dell'area Science la percentuale di studentesse iscritte è molto alta, stabile rispetto all'a.a. precedente, mentre nell'area Engineering la percentuale di studentesse è inferiore rispetto all'area Science ed è rimasta invariata rispetto all'a.a. precedente.

Nei corsi di laurea di area sanitaria (sia Lauree che LMCU) la percentuale di studentesse iscritte è complessivamente alta, con delle differenze: la percentuale di studentesse è maggiore nei corsi di laurea magistrale a ciclo unico e nel corso di laurea in Infermieristica, mentre



**Bilancio di genere
2024**



Bilancio di genere 2024

è inferiore alla percentuale di studenti negli altri corsi di laurea delle professioni sanitarie.

Riguardo l'internazionalizzazione, il numero di studentesse che aderiscono a programmi di scambi internazionali è superiore a quello degli studenti.

Il numero di studentesse che abbandonano gli studi dopo il primo anno di corso è superiore rispetto agli studenti; allo stesso tempo però le studentesse conseguono la laurea con una votazione media più alta rispetto agli studenti e in minor tempo.

Riguardo la situazione occupazionale, in base agli ultimi dati Almalaurea disponibili (2023), ad un anno dalla laurea, le laureate con laurea triennale UCBM hanno un tasso di occupazione maggiore, superiore di circa 17 punti, rispetto ai laureati maschi, mentre risulta inferiore di circa 8 punti per le lauree magistrali. Il rapporto si inverte invece nel caso delle lauree magistrali a ciclo unico, in cui il tasso di occupazione delle laureate è di 6 punti superiore a quello dei laureati.

Complessivamente, le laureate UCBM presentano quindi un buon livello di occupazione a conclusione dei cicli triennale e magistrali a ciclo unico, mentre raggiungono un livello di occupazione più basso rispetto agli uomini a conclusione di una laurea magistrale.

AMBITO A: COMPOSIZIONE

A.1 Numero complessivo di iscritti: distribuzione per genere

L'Università Campus Bio-Medico di Roma rientra nella categoria dei piccoli Atenei non statali. Nell'anno accademico 2023/24 gli iscritti e le iscritte presso l'Ateneo sono complessivamente circa 3.800, numero che comprende gli iscritti a tutti i corsi di laurea, dottorato, e scuole di specializzazione. In questa sezione vengono analizzati i dati relativi a tutti i corsi di laurea.

Si è registrata nel corso degli anni una buona crescita delle immatricolazioni ai corsi di laurea, trainata soprattutto dalle lauree magistrali a ciclo unico e dai corsi di laurea triennali di area sanitaria. L'incremento complessivo, rispetto all'anno precedente, è stato del 5,2%; sono 901 le matricole dei corsi di studio triennali, magistrali a ciclo unico e magistrali, contro i 854 dell'anno accademico 2022/23, con una crescita di 47 unità.

Guardando alla distribuzione per genere degli studenti neo-immatricolati e di quelli complessivamente iscritti a tutti gli anni universitari per tutti i corsi di laurea, emerge una prevalenza femminile. Su un totale di 2931 iscritti, 1799 sono studentesse (61%) e 1132 studenti (39%) (grafico 2.1.1).

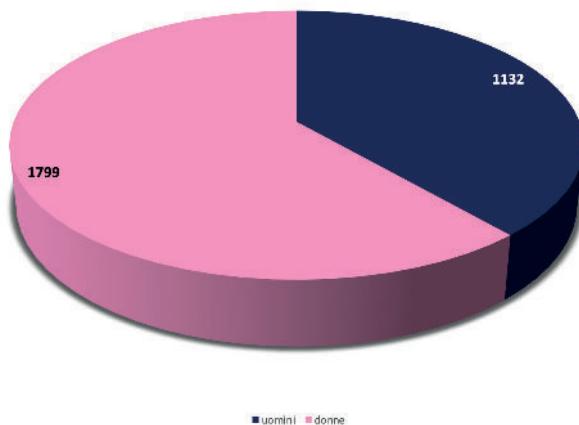


Grafico 2.1.1
Componente studentesca complessiva per genere, a.a. 2023/24

Inoltre (grafico 2.1.2) non si evidenziano difficoltà da parte delle studentesse all'accesso a determinate aree di istruzione (segregazione verticale), come si vede dalla percentuale di iscritti per area di studio.

Riguardo alla concentrazione di genere (grafico 2.1.3) in un determinato campo di studio (segregazione orizzontale), le classi a prevalenza femminile sono più numerose delle classi equidistribuite rispetto al genere, a loro volta più numerose delle classi a prevalenza maschile.



Bilancio di genere
2024



Bilancio di genere 2024

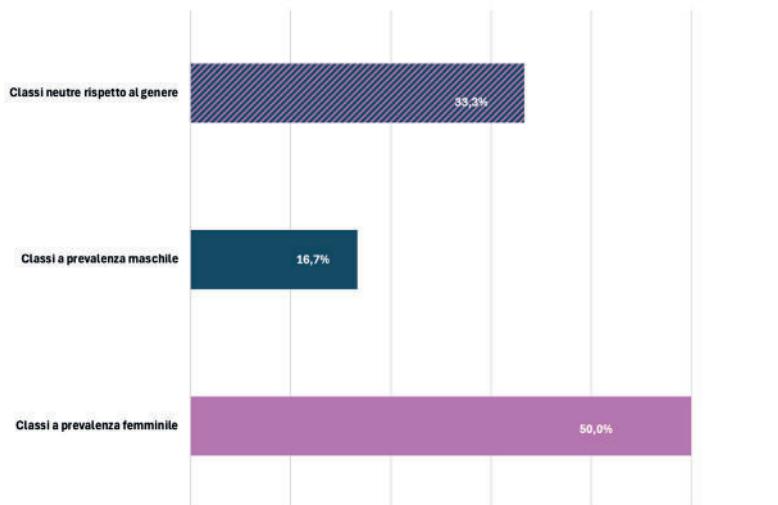
Grafico 2.1.2

Percentuale di iscritti e iscritte per tipologia di corso, area di studio e genere



Grafico 2.1.3

Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)



A.2 Serie storica della componente studentesca iscritta per genere

La presenza maggioritaria di studentesse nei corsi di laurea dell'Ateneo è confermata anche dall'analisi della serie storica della componente studentesca iscritta ai corsi dell'Ateneo negli ultimi 10 anni (dall'a.a. 2010/11); negli ultimi 14 anni si registra un incremento percentuale delle iscrizioni della componente femminile, lenta ma costante a partire dall'a.a. 2010/2011 (grafico 2.1.4).

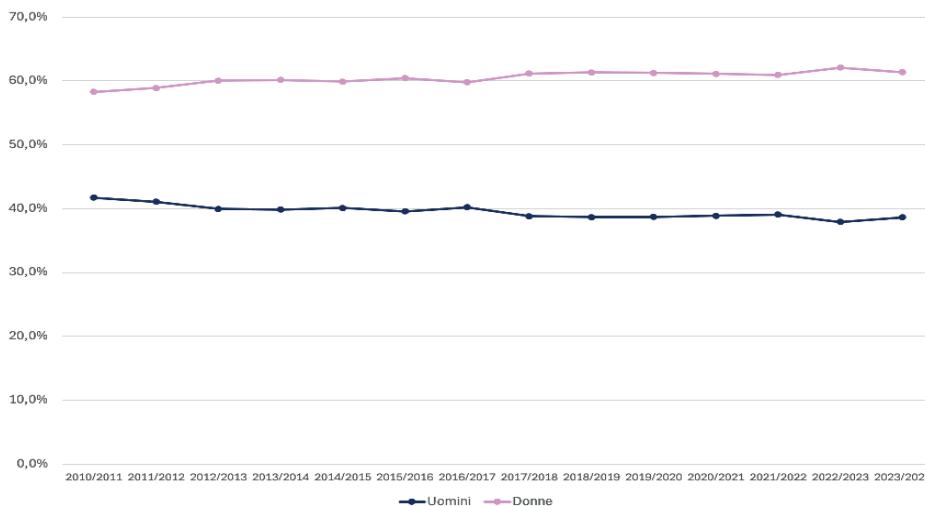


Grafico 2.1.4

Serie storica della composizione studentesca a partire dall'a.a. 2010/2011

A.3 Percentuale di iscritti e iscritte per Facoltà Dipartimentale

L'Università Campus Bio-Medico di Roma comprende 3 Facoltà Dipartimentali:

- Medicina e Chirurgia;
- Ingegneria;
- Scienze e Tecnologie per lo Sviluppo Sostenibile e One Health

La distribuzione per genere degli studenti iscritti a ciascuno dei suddetti Dipartimenti è diversa dalle tradizionali connotazioni dei percorsi di studio, che vedrebbero la tendenza ad una maggiore presenza maschile nelle discipline ingegneristiche e una prevalenza femminile nelle aree medica e scientifica.

Infatti, nel contesto specifico di UCBM, le percentuali di uomini e donne si equivalgono nei corsi dell'area ingegneristica, mentre la percentuale di donne è maggiore di quella maschile nelle discipline delle scienze biologiche e nelle discipline medico-sanitarie (grafico 2.1.5).



**Bilancio di genere
2024**



Bilancio di genere 2024

A.4 Percentuale di iscritti e iscritte per corso di laurea e Facoltà Dipartimentali

Nell'a.a. 2023/2024 afferiscono alle tre Facoltà Dipartimentali 14 corsi di laurea in totale (laurea triennale, magistrale, a ciclo unico), come descritto in tabella.

Facoltà Dipartimentali	Corsi di laurea triennali	Corsi di laurea magistrali	Corsi di laurea magistrali a ciclo unico
Medicina e Chirurgia	<ol style="list-style-type: none"> Infermieristica Fisioterapia Tecnici di Radiologia 		<ol style="list-style-type: none"> Medicina e Chirurgia Medicine and Surgery Medicine and Surgery MedTech
Ingegneria	<ol style="list-style-type: none"> Ingegneria Industriale Biomedical Engineering 	<ol style="list-style-type: none"> Ingegneria Biomedica Ingegneria dei sistemi intelligenti 	
Scienze e Tecnologie per lo Sviluppo Sostenibile e One Health	<ol style="list-style-type: none"> Scienze dell'Alimentazione e della Nutrizione Umana 	<ol style="list-style-type: none"> Scienze dell'Alimentazione e della Nutrizione Umana Scienze e Tecnologie Alimentari e Gestione di Filiera Ingegneria Chimica per lo sviluppo sostenibile 	

Analizzando la composizione studentesca ripartita per Facoltà Dipartimentali (grafico 2.1.5, 2.1.6), si nota come i corsi di laurea afferenti alle Facoltà Dipartimentali di Medicina e Chirurgia e di Ingegneria mostrano un sostanziale equilibrio di genere, mentre nei corsi della Facoltà Dipartimentale di Scienze e Tecnologie per lo Sviluppo Sostenibile e One Health è prevalente la presenza femminile. Il dato è complessivamente in controtendenza con quanto osservato a livello nazionale, sovranazionale ed europeo riguardo la disuguaglianza di genere per disciplina di studio, riconducibile all'ambito delle cosiddette "segregazioni orizzontali", intendendosi con ciò la diversa concentrazione di donne e uomini in diversi settori e occupazioni (segregazione settoriale e professionale).



Bilancio di genere 2024

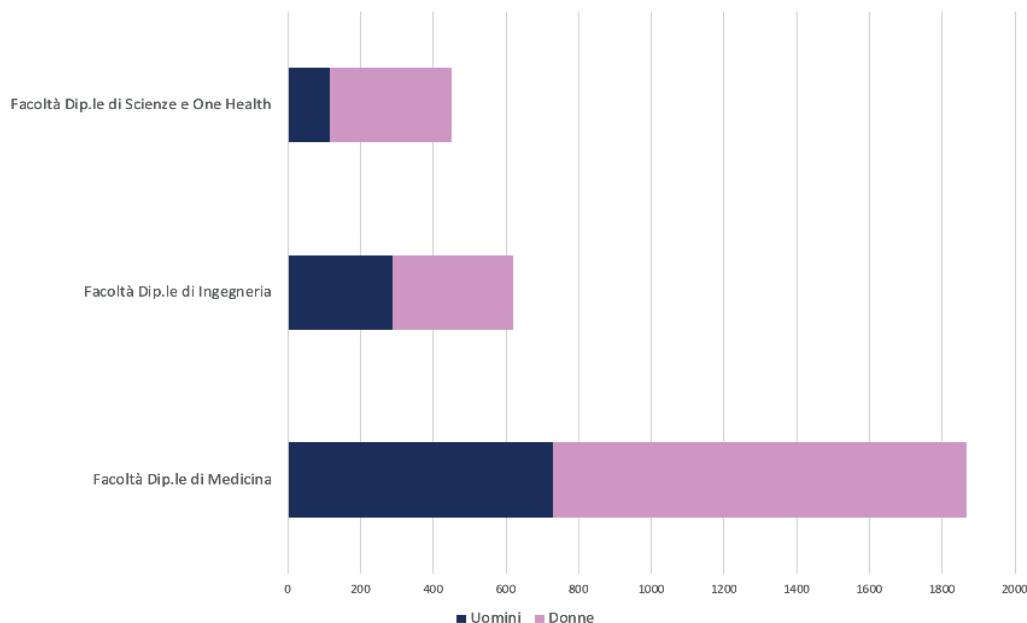


Grafico 2.1.5

Distribuzione degli iscritti in base al genere, per singole Facoltà Dipartimentali

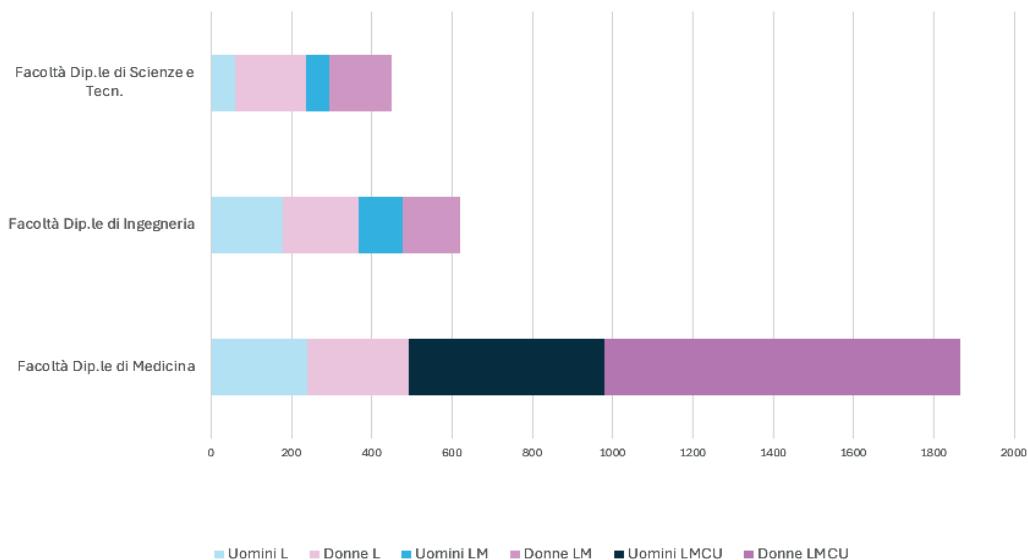


Grafico 2.1.6

Numero assoluto di iscritti, divisi per genere, ai corsi di laurea triennale, magistrale, a ciclo unico, afferenti ai diversi Dipartimenti



Bilancio di genere 2024

AMBITO B: MOBILITÀ

B.1 Percentuale di iscritti e iscritte per area geografica di provenienza, tipologia di corso e genere

Considerata la complessiva composizione studentesca dell'Università Campus Bio-Medico di Roma, come detto a prevalenza femminile, non si registra alcun significativo divario di genere in base alla provenienza (dalla Regione Lazio o da altre Regioni) della componente studentesca nell'accesso alle lauree triennali, magistrali e magistrali e ciclo unico (grafico 2.1.7). Al contrario, analizzando il grafico, è evidente come UCBM sia più attrattiva per gli studenti fuori regione iscritti alle lauree magistrali a ciclo unico, indipendentemente dal genere, e più attrattiva per studenti della regione Lazio rispetto alle lauree triennali e magistrali, anche in questo caso indipendentemente dal genere.

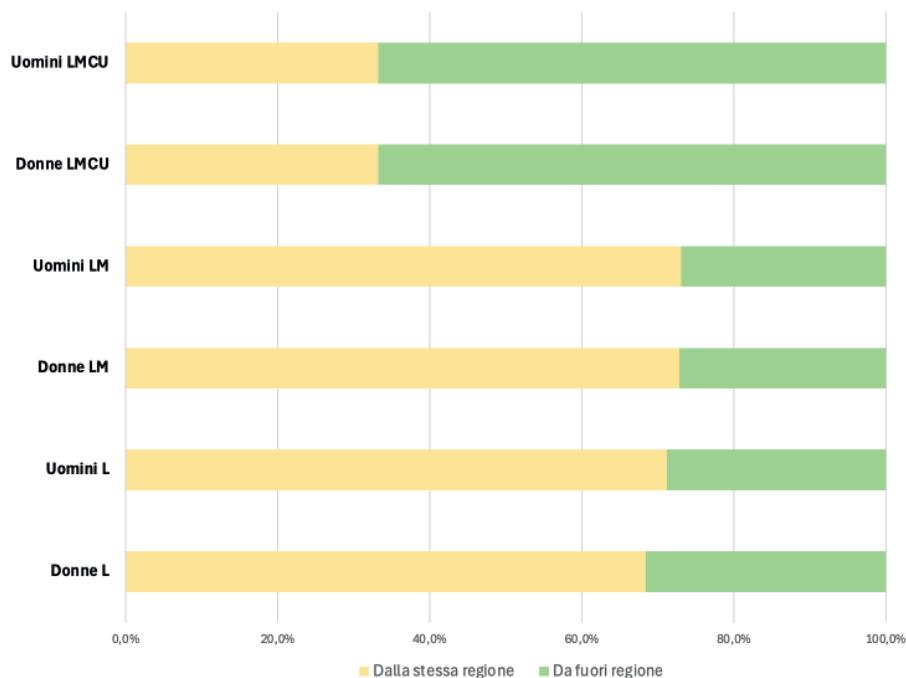


Grafico 2.1.7

Percentuale di iscritti e iscritte per area geografica di provenienza, tipologia di corso (L, LM, LMCU) per genere

B.2 Percentuale di studenti e studentesse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere

Guardando ai programmi di mobilità internazionale (programmi “Erasmus+”), si registra una tendenziale maggior propensione femminile a cogliere l’opportunità di scambio internazionale (grafico 2.1.8). nell’a.a. 2023/2024 il 64,6% di chi ha partecipato a un programma di mobilità internazionale era di sesso femminile, il restante 35,4% di sesso maschile.

Tale dato risulta tendenzialmente confermato anche nella mobilità in ingresso, poiché l’Università Campus Bio-Medico di Roma, nell’a.a.2023/2024, ha ospitato 45 tra studenti (22,2%) e studentesse straniere (77,8%).



Bilancio di genere 2024

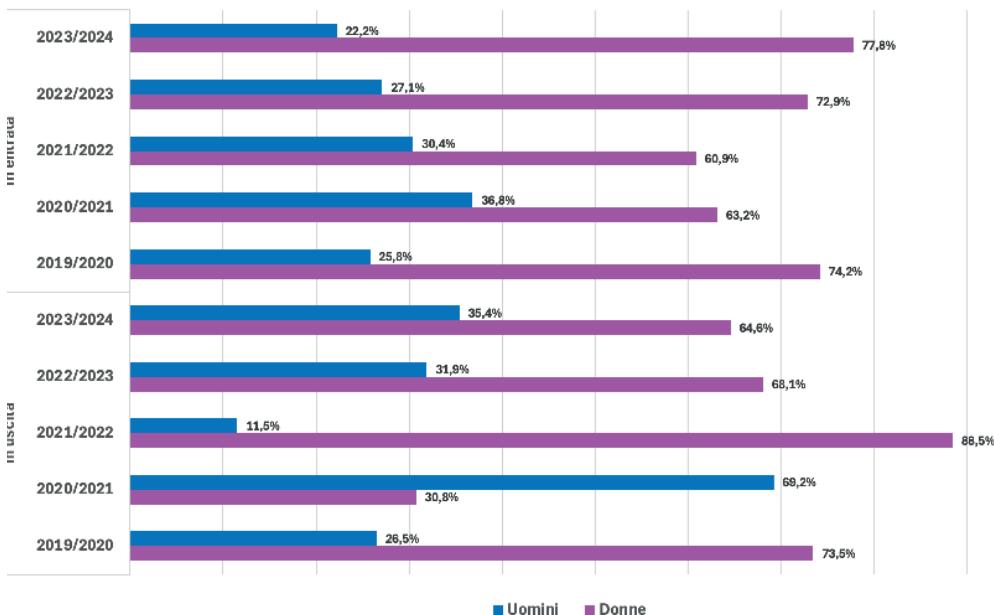


Grafico 2.1.8

Percentuali di studenti e studentesse che hanno preso parte a programmi di mobilità internazionale



AMBITO C: PERFORMANCE

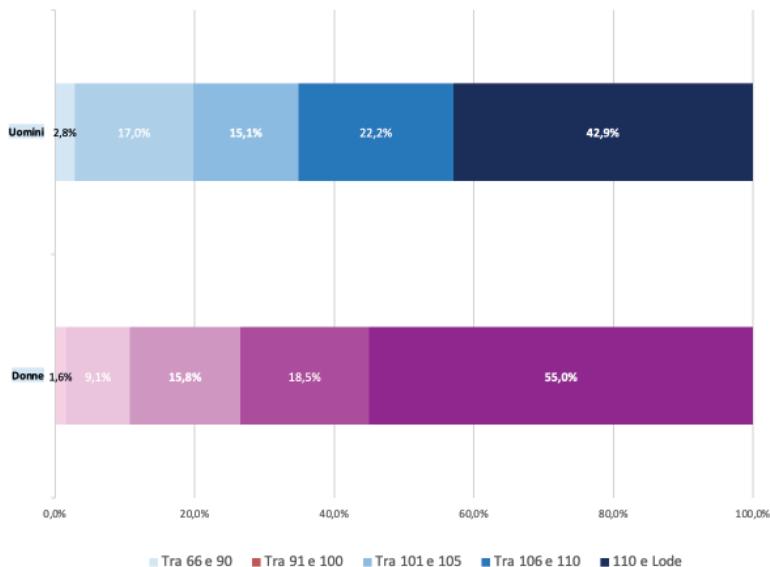
C.1 Composizione percentuale di laureati e laureate per voto di laurea e genere

Nel 2023, presso l'Università Campus Bio-Medico di Roma, ha conseguito la laurea un totale di 585 studenti, con una netta prevalenza di donne, che rappresentano il 63.8% del totale, rispetto al 36.2% degli uomini.

Dai dati (grafico 2.1.9) si ricava che la percentuale di studenti con votazione inferiore a 110 è maggiore rispetto a quella delle studentesse nella stessa fascia di voto. Mentre la percentuale di studentesse con votazione massima (110 e lode) è superiore a quella degli studenti, rispettivamente il 55% contro il 42.9%, suggerendo che le studentesse tendono a ottenere voti più alti in questa fascia.

Nell'anno solare 2023 (grafico 2.1.10) la percentuale di laureati e laureate in corso è stata più alta per le donne rispetto agli uomini sia nei corsi di laurea triennali (87,5%, contro l'85% degli uomini) che in quelli magistrali a ciclo unico (100%, contro il 92,3%). Nei corsi di laurea magistrale il 70,4% degli uomini si laureano in corso, contro il 70,1% delle donne.

Grafico 2.1.9
Percentuale relativa
alla composizione dei
laureati e delle laureate
per voto di laurea



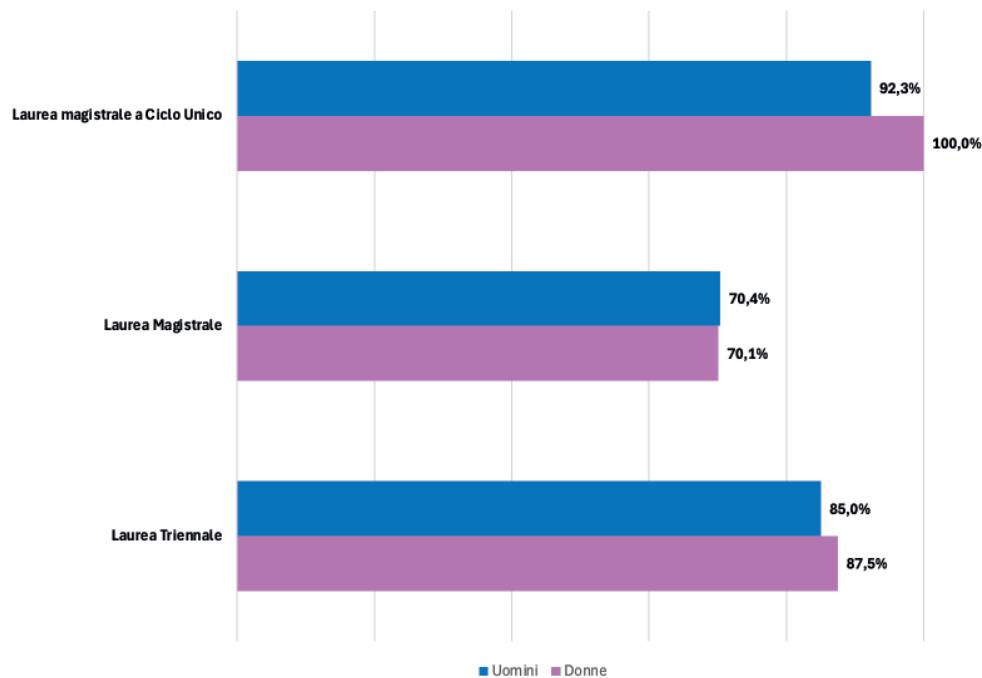


Grafico 2.1.10

Percentuale di laureati e laureate per tipologia di corso di laurea e genere

AMBITO D: TASSO OCCUPAZIONALE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE

D.1 Tasso di occupazione di laureati e laureate a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere

Il tasso di occupazione è ottenuto calcolando il rapporto tra gli occupati (tutti coloro che dichiarano di svolgere un'attività, anche di formazione, purché retribuita) e gli intervistati. Il tasso di risposta è variabile a seconda della distanza temporale dalla laurea.

Nell'anno di riferimento dell'indagine AlmaLaurea (2023) emerge che, un anno dopo la laurea, le donne hanno un tasso di occupazione maggiore dopo il ciclo triennale (il 40,5% delle donne dichiara di lavorare, contro il 23,6% degli uomini); mentre ad un anno dal conseguimento di una laurea magistrale, sono gli uomini a dichiarare in percentuale maggiore una loro condizione lavorativa (92,3% contro l' 84,5%); per le lauree a ciclo unico, invece, il tasso di occupazione dichiarato è superiore per le donne (88,9%) contro (83%) degli uomini.

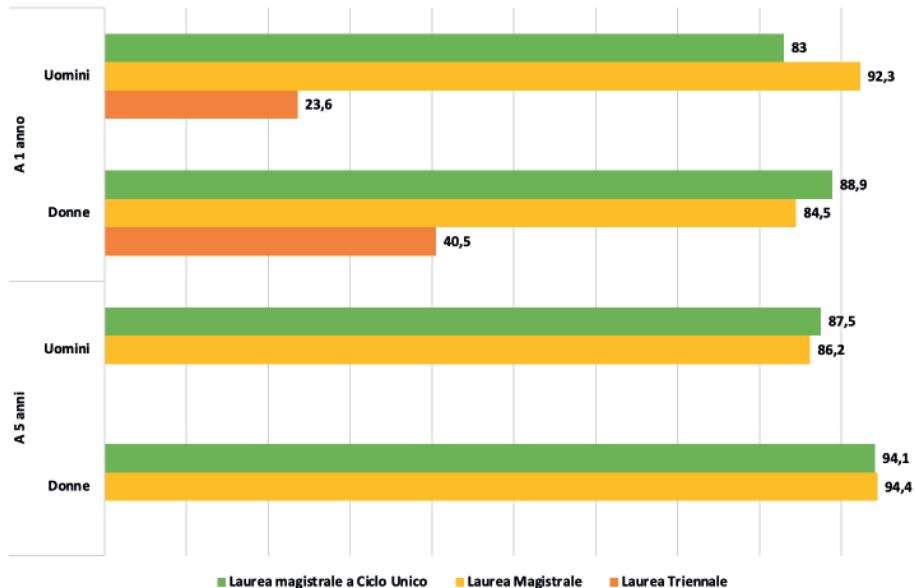
A cinque anni dalla laurea, il tasso di occupazione tra uomini e donne è alto con percentuali maggiori per le donne (94,4%) contro (86,2) degli uomini per le lauree magistrali e (94,1%) contro (87,5%) per le lauree a ciclo unico.



Bilancio di genere 2024

Grafico 2.1.11

Percentuale di occupazione dichiarata a 1 e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso e genere



D.2 Retribuzione mensile netta di laureati e laureate a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (L, LM, LMCU) e genere

Dall'indagine 2023 svolta da Almalaurea sui giovani laureati è possibile trarre ulteriori utili informazioni sulla disparità di trattamento tra uomini e donne rispetto alla loro retribuzione netta: come emerge dal grafico 2.1.12, ad un anno dalla laurea, donne e uomini hanno una retribuzione uguale per le lauree triennali e per le lauree magistrali a ciclo unico, con una differenza nel caso delle lauree magistrali di circa 130 € mensili in più per gli uomini. A cinque anni dalla laurea, la disparità di retribuzione tra uomini e donne è sempre presente ma diminuisce per i laureati magistrali a circa 58 € mensili in più delle colleghe laureate nella stessa tipologia di corso, mentre per le lauree magistrali a ciclo unico troviamo una differenza di circa 76 € in più per gli uomini.

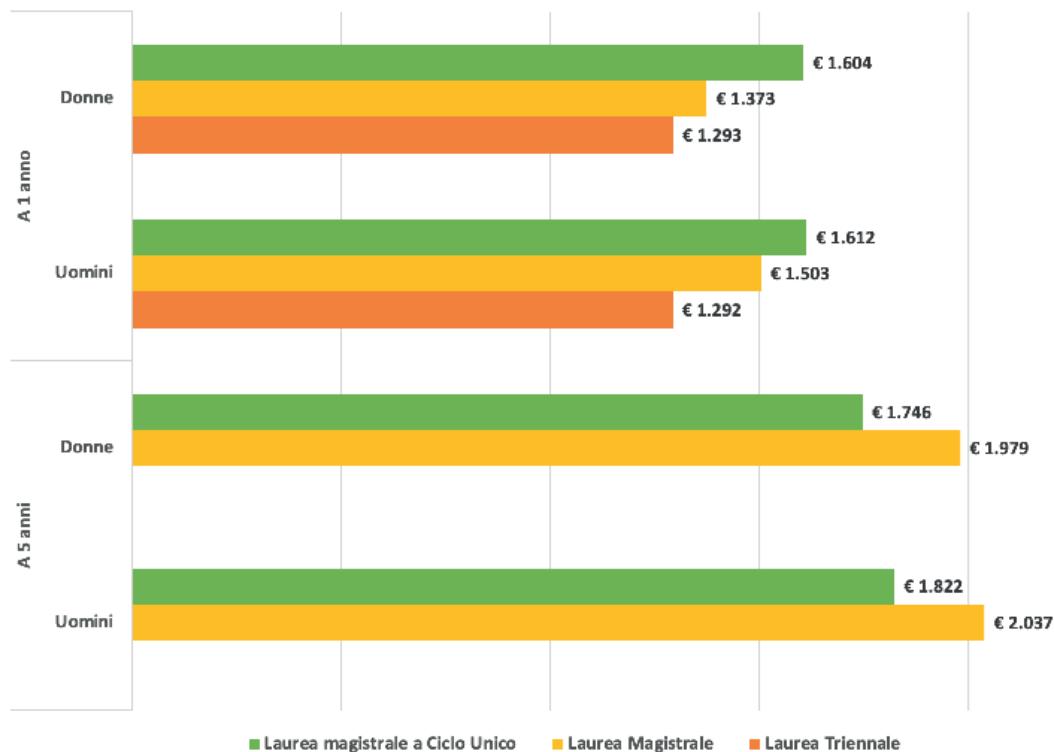


Grafico 2.1.12

Retribuzione mensile netta di laureati e laureate a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (L, LM, LMCU) e genere

2.2 Dottorandi e Specializzandi

La formazione della futura classe dirigente

Nell'a.a. 2023-2024, presso l'Università Campus Bio-Medico di Roma risultano 4 Corsi di Dottorato di Ricerca; risultano inoltre operative 30 Scuole di Specializzazione.

AMBITO A: COMPOSIZIONE

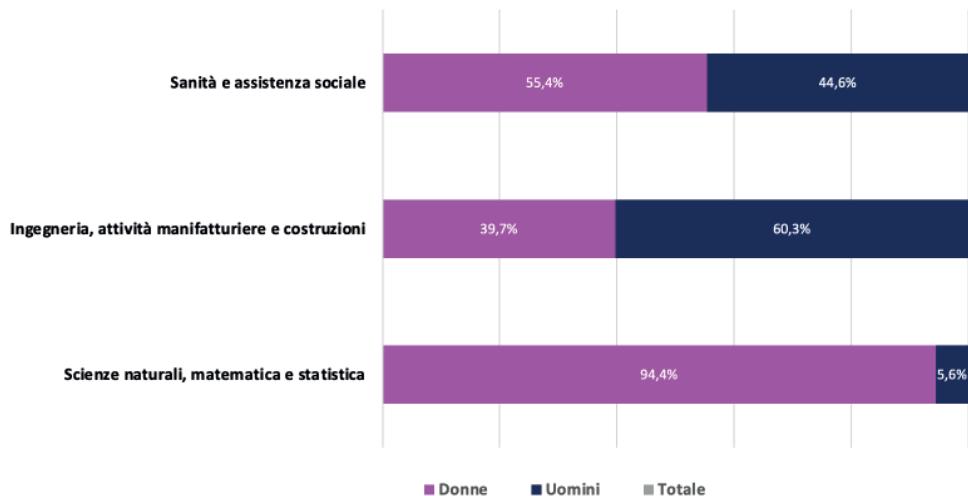
Osservando il numero assoluto di iscritti e iscritte ai Corsi di Dottorato è possibile notare una differenza, seppur minima, tra uomini e donne in base all'area di studio. Per l'a.a. 2023/2024, gli iscritti uomini risultano essere in numero maggiore nell'area ingegneristica, mentre i corsi di dottorato di area sanitaria e Scienze naturali hanno il maggior numero di iscritte con una differenza netta per l'area di Scienze naturali, matematica e statistica.



Bilancio di genere 2024

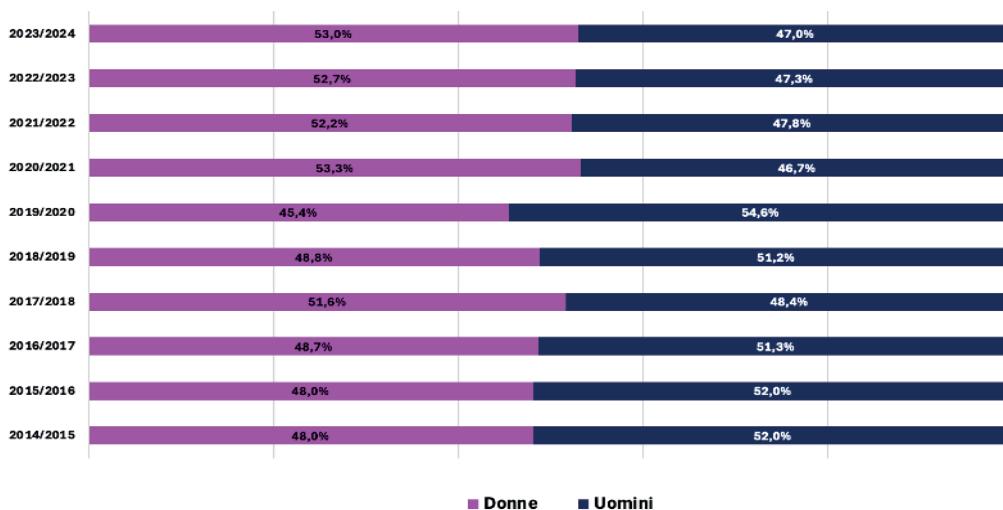
Grafico 2.2.1

Percentuale di iscritti e iscritte ai corsi di dottorato per area di studio e genere



Relativamente alle iscrizioni nelle scuole di specializzazione dell'area medica, è possibile notare (grafico 2.2.2) come negli ultimi 10 anni accademici (dall'a.a. 2014/15 al 2023/2024) la percentuale di donne e di uomini iscritti sia abbastanza costante e uniforme nel tempo.

Grafico 2.2.2
Percentuale di iscritti e iscritte alle Scuole di Specializzazione per genere



2.3 Assegnisti di Ricerca

Il futuro della ricerca e della formazione accademica

L'assegno di ricerca è una forma contrattuale che corrisponde al profilo professionale del ricercatore post-dottorato, cioè la fase iniziale della carriera in ambito accademico e di ricerca. A livello generale, sia per motivi anagrafici (poche giovani ricercatrici sono sposate/con prole), sia per la relativa numerosità delle posizioni post-dottorali rispetto alle successive posizioni lavorative nell'ambito della carriera accademica (ricercatore a tempo determinato), questa fase della carriera accademica presenta ancora un buon bilanciamento di genere, a volte persino statisticamente favorevole alle donne. Tale andamento generale è ben rispecchiato dalla realtà di UCBM, benché su un campione numericamente ridotto, come dimostrato dai dati riportati di seguito.

ASSEGNISTI DI RICERCA		
ANNO	UOMINI	DONNE
2024	24	33
2023	10	26
2022	10	25
2021	10	25
2020	14	20
2019	15	22
2018	13	13
2017	17	12
2016	13	20
2015	7	12
2014	6	12
2013	5	13
2012	4	9
2011	4	5
2010	7	13

Dal 2010 al 2024, il numero complessivo degli assegnisti di ricerca è aumentato in modo esponenziale, accompagnando la crescita dell'Università. Il dato è passato da 20 unità nel 2010 a 57 nel 2024. Statisticamente è sempre stata maggiore la componente di donne, con l'unica eccezione dell'anno 2017, in cui a fronte di 17 uomini si avevano 12 donne. Di seguito il grafico che mostra l'andamento nel periodo preso in esame.



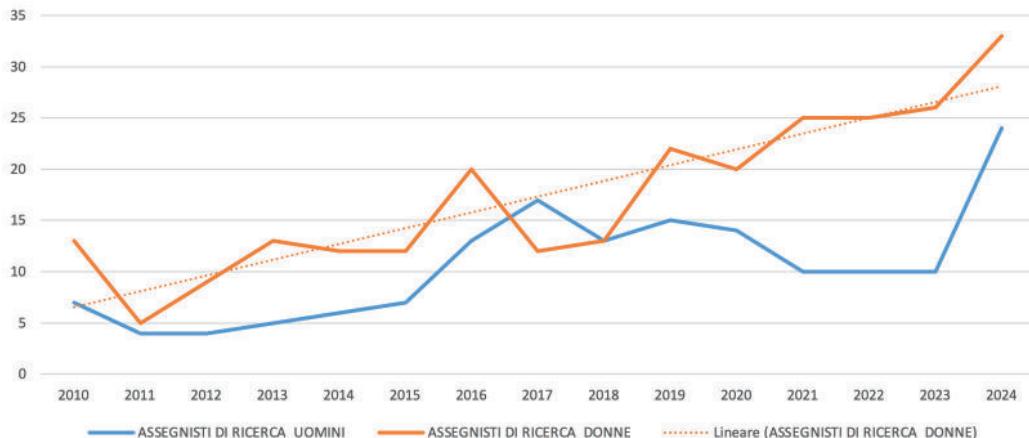
Bilancio di genere 2024

Tabella 2.3.1
Assegnisti di Ricerca
2010/2024



Bilancio di genere 2024

Grafico 2.3.2
Assegnisti di Ricerca



2.4 Personale Docente

Il corpo accademico dell'Università Campus Bio-Medico è relativamente giovane, compatibilmente con il contesto italiano, e in continua crescita numerica, coerentemente con la crescita dell'Università e del numero di corsi di laurea. Nonostante queste due condizioni apparentemente favorevoli, come si vede nel seguito, emerge uno sbilanciamento di genere.

In molti casi tale sbilanciamento corrisponde a un'analogia differenza in termini di laureati (nei decenni passati) nella specifica disciplina, e quindi a uno squilibrio iniziale nel campione da cui si procede alle assunzioni di personale docente. Un ulteriore fattore da tenere in conto, che potrebbe correlare con le statistiche osservate, e che va analizzato anche a livello nazionale, riguarda il relativamente lungo percorso di pre-ruolo nell'Università italiana, che porta molti all'abbandono nel periodo del post-dottorato. La relazione tra precariato e dinamiche di genere necessita di ulteriori approfondimenti.

Le figure professionali qui analizzate sono: docenti di I Fascia (Professori Ordinari), docenti di II Fascia (Professori Associati), Ricercatori Confermati a Tempo Indeterminato e Ricercatori a Tempo Determinato (tipologie A e B). Al 31 dicembre 2024 all'interno dell'Università Campus Bio-Medico di Roma si contavano 185 docenti di cui 56 donne e 129 uomini. La percentuale di donne si attesta al 30% in crescita nel corso dell'ultimo triennio. Leggendo il dato a partire dal 2020, la numerosità femminile è in crescita. Al 31/12/2020 la percentuale di donne era più bassa di oltre tre punti percentuale (25,5%). Osservando i numeri in valore assoluto, il totale della componente femminile è aumentato di diciassette unità, passando da 39 a 56 a seguito dell'ingresso di 17 nuove Ricercatrici.

Analizzando la distribuzione all'interno dei ruoli accademici nel quinquennio preso in esame, si nota come il numero di donne abbia avuto un importante incremento.



Bilancio di genere 2024

Tabella 2.4

Docenti 31/12/2024

DOCENTI 2024	TOT	DONNE	UOMINI	% DONNE
Ricercatori TD	64	26	38	41,5%
Ricercatori Confermati	3	1	2	33,3%
Professori II Fascia	59	17	42	28,8%
Professori I Fascia	59	12	47	20,3%
TOTALE DOCENTI	185	56	129	30%

Tabella 2.4.1

Docenti 31/12/2023

DOCENTI 2023	TOT	DONNE	UOMINI	% DONNE
Ricercatori TD	59	21	38	35,6%
Ricercatori Confermati	3	1	2	33,3%
Professori II Fascia	59	18	41	30,5%
Professori I Fascia	59	12	47	20,3%
TOTALE DOCENTI	180	52	128	28,9%

Tabella 2.4.2

Docenti 31/12/2022

DOCENTI 2022	TOT	DONNE	UOMINI	% DONNE
Ricercatori TD	61	21	40	34,4%
Ricercatori Confermati	4	2	2	50,0%
Professori II Fascia	52	14	38	26,9%
Professori I Fascia	63	12	51	19,0%
TOTALE DOCENTI	180	49	131	27,2%

Tabella 2.4.3

Docenti 31/12/2021

DOCENTI 2021	TOT	DONNE	UOMINI	% DONNE
Ricercatori TD	44	11	33	25,0%
Ricercatori Confermati	8	3	5	37,5%
Professori II Fascia	59	15	44	25,4%
Professori I Fascia	49	9	40	18,4%
TOTALE DOCENTI	160	38	122	23,8%

Tabella 2.4.4

Docenti 31/12/2020

DOCENTI 2020	TOT	DONNE	UOMINI	% DONNE
Ricercatori TD	40	11	29	27,5%
Ricercatori Confermati	9	3	6	33,3%
Professori II Fascia	57	16	41	28,1%
Professori I Fascia	47	9	38	19,2%
TOTALE DOCENTI	153	39	114	25,5%



**Bilancio di genere
2024**

Grafico 2.4.5

Docenti per ruolo
2020 -2024

Analizzando la composizione dei ruoli universitari si evidenzia, in analogia con quanto avviene a livello nazionale, come la percentuale di donne decresca all'aumentare del livello del ruolo accademico.

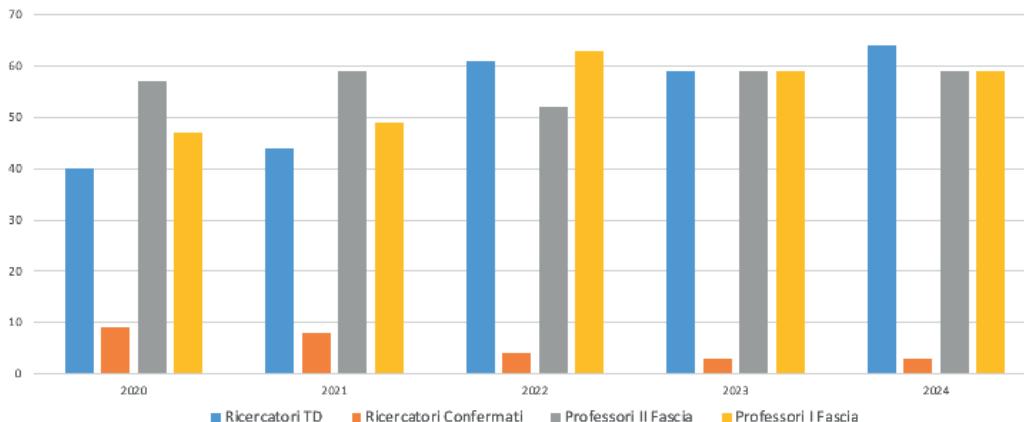
Nel 2020, le Ricercatrici a Tempo Determinato sono il 27% rispetto al totale, la percentuale aumenta al 28% per le docenti di II Fascia (Associati) per arrivare al 19% delle docenti di I Fascia (Ordinari). Il dato resta simile nel 2021: 25% di Ricercatrici a Tempo Determinato, 25% di Associati, 18% di Ordinarie. Nel 2024 il trend evidenzia una diminuzione della percentuale al crescere del ruolo accademico.

I grafici sottostanti (Grafico 2.4.5 e Grafico 2.4.6) mostrano, in valore assoluto, la composizione e la crescita del corpo docente di UCBM sia in relazione all'anno che in base alla qualifica.



Grafico 2.4.6

Docenti per anno
2020 -2024



Nel quinquennio 2020-2024 si rappresenta un aumento costante nel valore assoluto per ciascuna delle qualifiche, eccezione fatta per i “Ricercatori confermati”, figura questa in esaurimento per via del cambio della normativa di riferimento.

Nel grafico 2.4.7 si osserva, inoltre, un importante incremento per la fascia iniziale della carriera, che può essere interpretato, se confermato nei prossimi anni, come un cambiamento in atto verso l'equilibrio di genere.

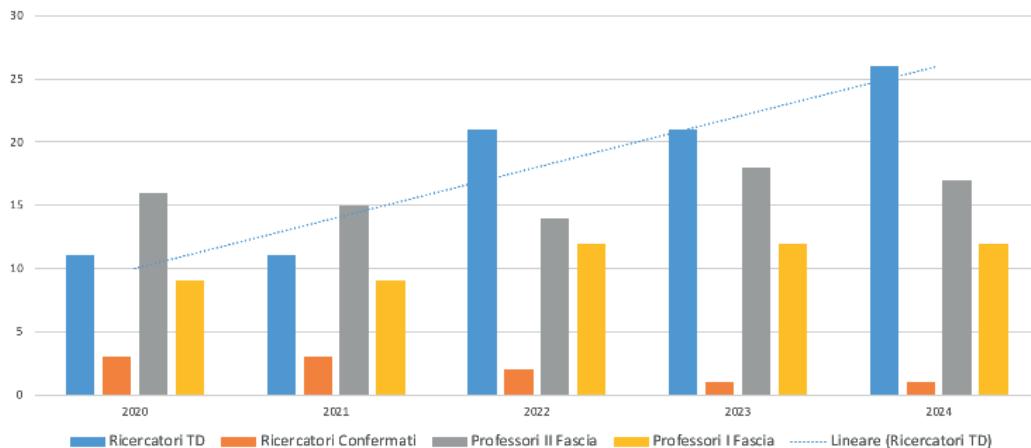


Grafico 2.4.7

Docenti donne
per ruolo 2020 - 2024

Il dato dei Ricercatori Confermati, in quanto Ruolo accademico che andrà a scomparire, sembra essere poco interessante ai fini dell'analisi statistica.

È interessante l'analisi integrata del genere e dell'anzianità, in valore assoluto, e legata all'attività lavorativa presso l'Università.

L'anzianità media, negli ultimi cinque anni rimane costante e si attesta intorno ai 51 anni.

Di seguito si analizza la distribuzione dell'età media per ruolo accademico e anno, nel quadriennio 2020-2024.

DOCENTI 2024	DONNE	UOMINI
Ricercatori TD	42	41
Ricercatori Confermati	58,3	57
Professori II Fascia	53,5	49,8
Professori I Fascia	55,8	57
MEDIA GENERALE	52,4	51,2

Tabella 2.4.8

Età media anno 2024



Bilancio di genere 2024



Bilancio di genere 2024

Tabella 2.4.9

Età media anno 2023

DOCENTI 2023	DONNE	UOMINI
Ricercatori TD	40,5	39,7
Ricercatori Confermati	58,3	57
Professori II Fascia	54	50,7
Professori I Fascia	56,2	56,5
MEDIA GENERALE	52,2	50,9

Tabella 2.4.10

Età media anno 2022

DOCENTI 2022	DONNE	UOMINI
Ricercatori TD	40,6	39,7
Ricercatori Confermati	62,1	56
Professori II Fascia	54,7	55,8
Professori I Fascia	57,8	59,2
MEDIA GENERALE	48,4	49,8

Tabella 2.4.11

Età media anno 2021

DOCENTI 2021	DONNE	UOMINI
Ricercatori TD	40,5	38,5
Ricercatori Confermati	58,3	52,0
Professori II Fascia	54,0	52,7
Professori I Fascia	57,1	59,4
MEDIA GENERALE	50,0	49,1

Tabella 2.4.12

Età media anno 2020

DOCENTI 2020	DONNE	UOMINI
Ricercatori TD	40,9	38,8
Ricercatori Confermati	57,3	51,7
Professori II Fascia	54,8	52,3
Professori I Fascia	56,1	58,9
MEDIA GENERALE	49,9	49,1



Bilancio di genere 2024

Come emerge dai dati sopra riportati, negli anni presi in esame, le donne sono mediamente più anziane degli uomini nelle prime due annualità (2020 - 49,9 vs 49,1, 2021 - 50,0 vs 49,1) mentre, nel corso del 2022, il trend si inverte (50 vs 49,1). Il dato è spiegabile con l'ingresso in ruolo di 10 nuove ricercatrici.

Per il 2023 e il 2024, invece, abbiamo un'ulteriore inversione e le donne risultano leggermente più anziane.

Un altro dato interessante riguarda i docenti di I fascia (Ordinari); all'interno di questo cluster, infatti, le donne risultano essere costantemente più giovani di età.

ANNO	UOMINI	DONNE	TOT	% DONNE
2024	129	56	185	30,2%
2023	128	52	180	28,9%
2022	131	49	180	27,2%
2021	122	38	160	23,8%
2020	114	39	153	25,5%
2019	108	40	148	27,1%
2018	103	39	142	27,5%
2017	93	36	129	27,9%
2016	89	29	118	24,6%
2015	80	28	108	25,9%
2014	74	27	101	26,7%
2013	77	30	107	28,0%
2012	78	28	106	26,4%
2011	77	27	104	26,0%
2010	74	28	102	27,5%

Tabella 2.4.13

Corpo Docente UCBM
2010/2024

La tabella, che raggruppa tutto il personale docente (Ricercatori di tipo A e B, Ricercatori Confermati a TI, Professori Associati e Ordinari), segnala un incremento di 83 unità in 14 anni. In media, pertanto, il corpo docente ha avuto un incremento annuo di 6 unità.

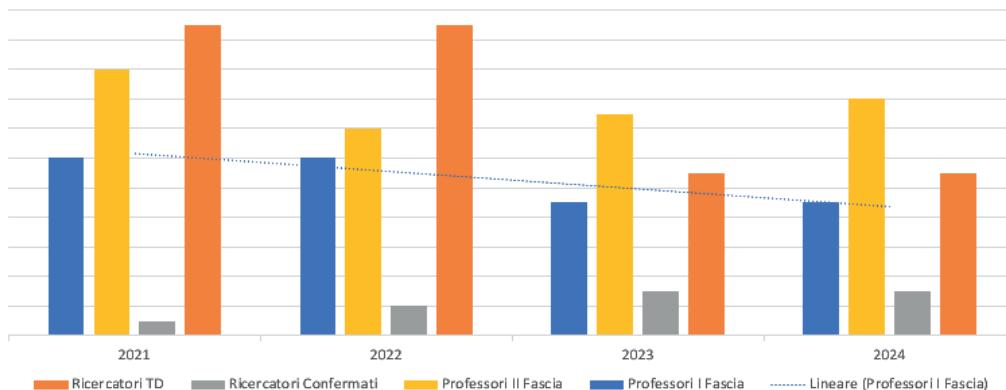
L'incremento medio annuo per la componente maschile è stato di 3.92 unità, mentre quello per la componente femminile di 2 unità.

La percentuale di docenti donne sul totale dei docenti è passata dal 27,5% del 2010 al 30,27% del 2024, dove si segnala, però, un forte incremento nel corso dell'anno 2022.



Bilancio di genere 2024

Grafico 2.4.14
Corpo Docente
2010/2024



Di seguito vengono analizzati i dati organizzati in base al ruolo accademico di appartenenza.

RICERCATORI TD		
ANNO	UOMINI	DONNE
2024	38	27
2023	38	21
2022	40	21
2021	33	11
2020	29	11
2019	28	11
2018	30	12
2017	22	11
2016	20	9
2015	12	4
2014	13	5
2013	14	7
2012	12	7
2011	11	6
2010	9	7

Tabella 2.4.15
Ricercatori a tempo
determinato 2010/2024

Come è evidente dalla lettura della tabella, si è passati da un numero totale di Ricercatori a TD (tipo A e B) di 16 nel 2010 a 65 nel 2024. La percentuale di donne sul totale è passata dal 43,8% del 2010 al 41,54% del 2024. Il grafico sottostante illustra la distribuzione tra i generi, nell'arco temporale 2010 - 2024, del personale inquadrato nel ruolo di Ricercatore a TD (Tipo A e B).

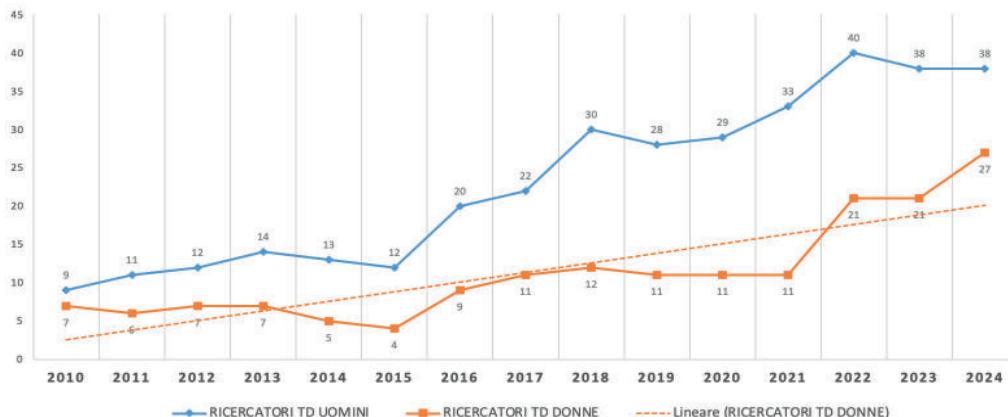


Grafico 2.4.16
Ricercatori TD
2010/2024

Il grafico rende evidente il delta crescente tra uomini e donne che nel 2010 era di 2 unità (7 donne vs 9 uomini) e che nel 2024 diventa di 11 unità (27 donne vs 38 uomini). In valore assoluto il numero di Ricercatori a TD donne è aumentato di 20 unità.

RICERCATORI CONFERMATI		
ANNO	UOMINI	DONNE
2024	2	1
2023	2	1
2022	2	2
2021	5	3
2020	6	3
2019	9	5
2018	10	5
2017	14	8
2016	17	8
2015	20	9
2014	23	10
2013	27	13
2012	28	12
2011	28	12
2010	27	11

Tabella 2.4.17
Ricercatori Confermati
2010/2024



Bilancio di genere 2024

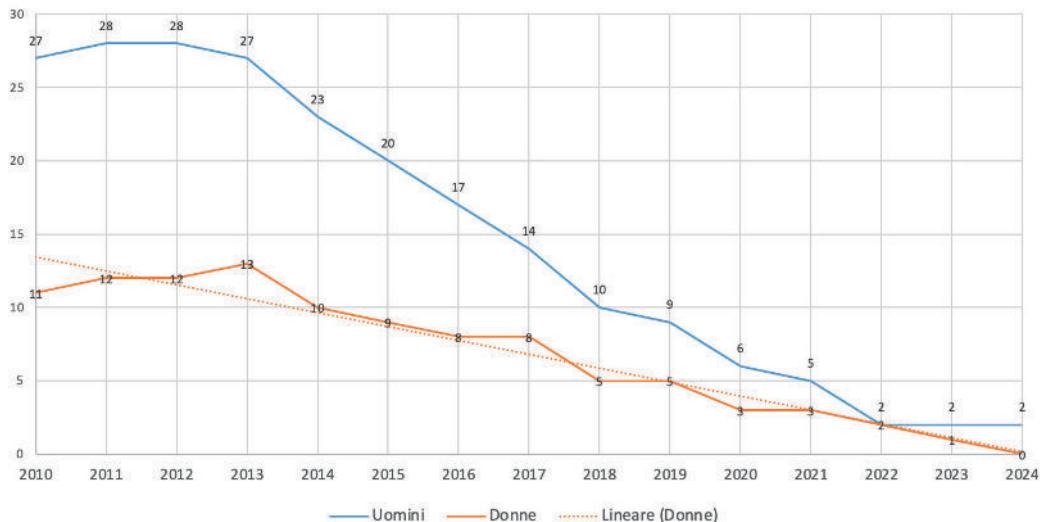
Grafico 2.4.18

Ricercatori confermati
2010/2024

Nella lettura del dato presente nella tabella 2.4.16 occorre tenere presente che la figura del Ricercatore Confermato (di vecchio tipo) è un incarico residuale, abolito dalla legge 240/2010, sostituito con la figura del Ricercatore a Tempo Determinato (di tipo A e B). Pertanto, in valore assoluto, il numero tende a decrescere nel periodo preso in esame.

Dal 2010 al 2024 si è passati da 38 ricercatori a 3, mentre la percentuale di donne è passata dal 28,9% del 2010 al 33,3% del 2024.

Il grafico sottostante illustra la distribuzione per genere del personale inquadrato nel ruolo di Ricercatore Confermato, nell'arco temporale 2010 - 2024.



Il grafico rende evidente il delta crescente tra uomini e donne, che nel 2010 era di 16 unità (11 donne vs 27 uomini) e nel 2024 diventa di 1 unità (1 donna vs 2 uomini). In valore assoluto, pertanto, il numero di Ricercatori a TD donne è diminuito di 10 unità.

PROFESSORI ASSOCIATI (II FASCIA)

ANNO	UOMINI	DONNE
2024	42	17
2023	41	18
2022	38	14
2021	44	15
2020	41	16

Tabella 2.4.19

Professori Associati
2010/2024



Bilancio di genere 2024

2019	38	17
2018	35	16
2017	29	11
2016	26	10
2015	24	9
2014	17	6
2013	16	5
2012	17	4
2011	18	4
2010	18	5

Si è passati (tabella 2.4.19) da un numero totale di 23 Professori Associati nel 2010 a 59 nel 2024. La percentuale di donne sul totale è passata dal 21,7% del 2010 al 28,8% del 2024. Il grafico sottostante illustra la distribuzione per genere, nell'arco temporale 2010 - 2023, del personale inquadrato nel ruolo di Professore Associato (II Fascia). La percentuale di donne è leggermente aumentata, ma non segue il generale incremento nel numero del personale.

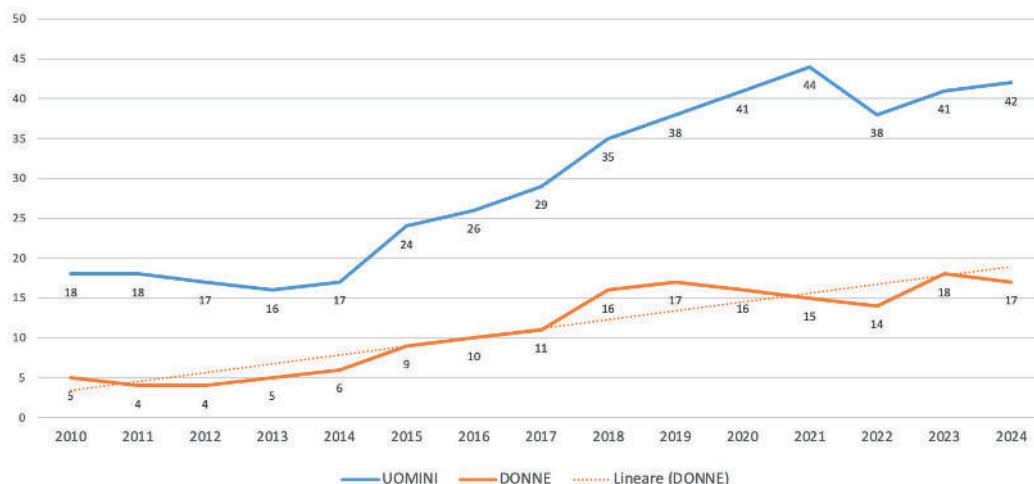


Grafico 2.4.20
Professori Associati
2010/2024

Il grafico rende evidente il delta crescente, in valore assoluto, tra Associati uomini e donne, che nel 2010 era di 13 unità (5 donne vs 18 uomini) e nel 2024 diventa di 25 unità (17 donne vs 42 uomini). In valore assoluto, pertanto, il numero di Professori Associati donne è aumentato di 12 unità.



Bilancio di genere 2024

Tabella 2.4.21

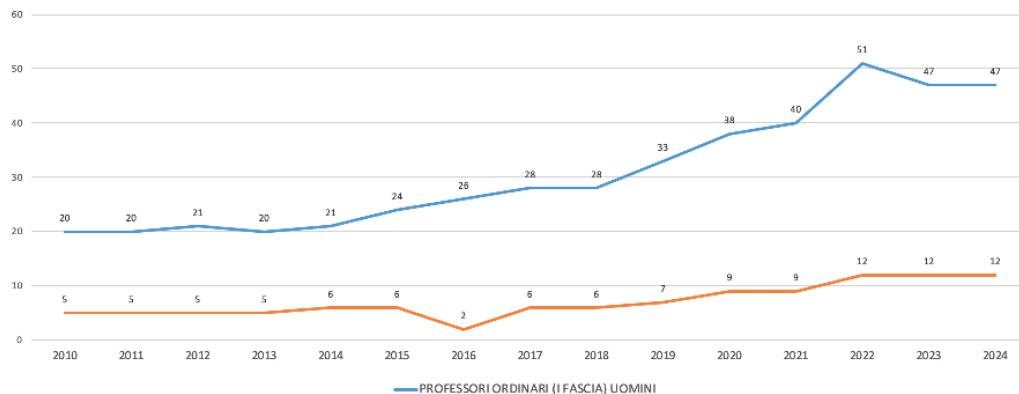
Professori Ordinari
2010/2024

PROFESSORI ORDINARI (I FASCIA)		
ANNO	UOMINI	DONNE
2024	47	12
2023	47	12
2022	51	12
2021	40	9
2020	38	9
2019	33	7
2018	28	6
2017	28	6
2016	26	2
2015	24	6
2014	21	6
2013	20	5
2012	21	5
2011	20	5
2010	20	5

La tabella 2.4.21 mostra come, dal 2010 al 2024, si sia passati da un numero totale di 25 Professori Ordinari a 59. La percentuale di donne sul totale è passata dal 20% del 2010 al 20,3% del 2024. Il grafico 2.4.21 illustra la distribuzione per genere, nell'arco temporale 2010 - 2024, del personale inquadrato nel ruolo di Professore Ordinario (I Fascia).

Grafico 2.4.22

Professori Ordinari
2010/2024





Il grafico rende evidente il delta crescente tra uomini e donne che nel 2010 era di 15 unità (5 donne vs 20 uomini) e che nel 2024 diventa di 35 unità (12 donne vs 47 uomini). In valore assoluto, il numero di Professori Ordinari donne è aumentato di 7 unità.

Complessivamente quindi, negli anni si osserva, per tutti i ruoli accademici, un divario crescente tra la popolazione femminile e maschile a vantaggio di quest'ultima. Si prevede, in sede di pubblicazione dei prossimi bandi di concorso, di incoraggiare esplicitamente la partecipazione di candidati donne. L'Ateneo inoltre implementerà ulteriori azioni di sostegno per le fasi iniziali della carriera accademica per le giovani ricercatrici.

2.5 Commissioni di concorso per Ruoli Accademici

È importante, ai fine dell'analisi di genere, prendere in esame la composizione delle Commissioni di concorso.

I dati relativi al quadriennio 2020 - 2024 sono riportati di seguito.

COMMISSIONI DI CONCORSO	DONNE	UOMINI
2024	35%	65%
2023	33%	67%
2022	31%	69%
2021	21%	78%
2020	23%	77%

Come si può notare, nel quinquennio preso in esame, la componente maschile è fortemente predominante, sebbene si possa cogliere una crescita della componente femminile di 10 punti percentuali in 5 anni, dal 22% nel 2020 al 35% nel 2024, a seguito dell'azione di monitoraggio e sensibilizzazione attivata dall'Ateneo.

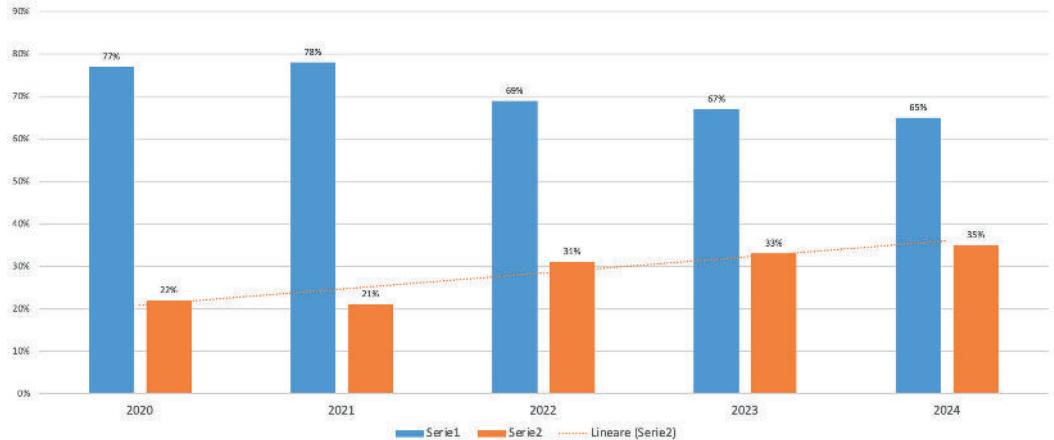
Tabella 2.5.1

Distribuzione di genere commissioni concorsuali



Bilancio di genere 2024

Grafico 2.5.2
Distribuzione di
genere commissioni
concorsuali



Da rilevare che, ferma restando l'attenzione dell'Ateneo alla composizione di Commissioni di concorso che garantiscano la parità di genere, esistono settori concorsuali che, a livello nazionale, presentano percentuali basse di componenti donne, tali da rendere a volte difficoltoso poter nominare Commissioni ben bilanciate. Viceversa, altri settori concorsuali presentano percentuali più equilibrate e quindi non pongono tale tipo di difficoltà.

2.6 Personale Tecnico-Amministrativo

Promuovere azioni concrete per armonizzare impegni professionali, vita personale e familiare nella prospettiva dell'uguaglianza di genere.

Al 31/12/2024 il personale Tecnico-Amministrativo dell'Università Campus Bio-Medico di Roma è composto da 172 persone. Per la seguente analisi è stato preso in considerazione il PTA in forza presso l'Ateneo (Segreterie Didattiche e Studenti, Servizi agli Studenti, UCBM Academy, ecc.) e tutto il personale che lavora per l'amministrazione centrale (Contabilità, Amministrazione del Personale, Comunicazione, ecc.). Sono stati esclusi dall'analisi i liberi professionisti ed i collaboratori.

Al contrario di quanto emerso per il personale Docente, la componente femminile ha una percentuale maggiore, pari al 58% sul totale del personale (100 donne vs 72 uomini). Il dato è leggermente più basso di quanto emerso dall'ultima stima del MUR che ha effettuato la rilevazione sugli Atenei italiani, individuando una percentuale pari al 60%. È interessante notare come la percentuale di donne aumenti sensibilmente fino a raggiungere il massimo per quanto riguarda i Quadri (Coll. Professionale Amm.vo Esperto) in cui la percentuale di donne arriva al 59%. Permane una segregazione di tipo verticale per quanto attiene le posizioni dirigenziali dove, al 31/12/2024, è presente solo una donna.



Bilancio di genere 2024

PTA - SPECIFICA PER RUOLO	TOT	DONNE	UOMINI	% DONNE
Stagista	1	0	1	0%
Commesso	0	0	0	0%
Coadiutore Amministrativo	10	1	9	10%
Operatore Tecnico	2	2	0	100%
Coadiutore Amministrativo Esperto	4	1	3	25%
Operatore Tecnico Specializzato	4	0	4	0%
Assistente Amministrativo	82	66	16	80%
Assistente Tecnico	2	0	2	0%
Collaboratore Professionale Amministrativo	19	10	9	53%
Collaboratore Professionale Tecnico	5	2	3	40%
Collaboratore Professionale Amministrativo Responsabile	15	7	8	47%
Collaboratore Professionale Tecnico Responsabile	0	0	0	0%
Collaboratore Professionale Amministrativo Esperto	17	10	7	59%
Collaboratore Professionale Tecnico Esperto	0	0	0	0%
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico di Laboratorio	1	0	1	0%
Dirigente	10	1	9	10%
TOTALE PTA	172	100	72	58%

Tabella 2.6.1
PTA 2024

La tabella 2.6.1 mostra che, all'interno del Personale Tecnico Amministrativo, le qualifiche tecniche sono maggiormente appannaggio della componente maschile (Operatori e Assistenti Tecnici); i ruoli impiegatizi (Assistente Amministrativo) e, tra i ruoli di coordinamento quello del Collaboratore Professionale Amministrativo Esperto, sono maggiormente affidati alle donne.

Dall'analisi dell'anzianità di servizio in base al ruolo, (tabella 2.6.2) si nota un sostanziale equilibrio di genere nella distribuzione dei membri del PTA. Il dato interessante riguarda i ruoli di coordinamento: Collaboratore Professionale Amministrativo Esperto e Collaboratore Professionale Amministrativo Responsabile, che le donne risultano occupare mediamente da oltre 16 anni.



Bilancio di genere 2024

Tabella 2.6.2

Anzianità di servizio
media nel ruolo 2024

PTA - ANZIANITÀ DI SERVIZIO	MEDIA	DONNE	UOMINI
Stagista	0,2	0	0,2
Commesso	0	0	0
Coadiutore Amministrativo	6,9	2,8	7,4
Operatore Tecnico	10,4	10,4	0
Coadiutore Amministrativo Esperto	22,3	30,2	19,7
Operatore Tecnico Specializzato	16,6	0	16,6
Assistente Amministrativo	8,1	7,0	12,9
Assistente Tecnico	18,3	0	18,3
Collaboratore Professionale Amministrativo	12,7	11,4	14,2
Collaboratore Professionale Tecnico	9,9	10,2	29,3
Collaboratore Professionale Amministrativo Responsabile	14,2	16,7	12,0
Collaboratore Professionale Tecnico Responsabile	0	0	0
Collaboratore Professionale Amministrativo Esperto	15,2	16,9	12,9
Collaboratore Professionale Tecnico Esperto	0	0	0
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico di Laboratorio	2,6	0	2,6
Dirigente	8,0	1,8	8,7
TOTALE PTA	9,0	6,7	9,6

Il dato relativo all'età anagrafica si presenta abbastanza intuitivo, all'aumentare della complessità del ruolo cresce l'età media di chi li occupa, senza alcuna peculiarità specifica di genere.



Bilancio di genere 2024

PTA - ETÀ MEDIA	MEDIA	DONNE	UOMINI
Stagista	29,3	0	29,3
Commesso	0	0	0
Coadiutore Amministrativo	39,3	31,2	40,2
Operatore Tecnico	44,6	44,6	0
Coadiutore Amministrativo Esperto	49,5	60,4	45,8
Operatore Tecnico Specializzato	48,4	0	48,4
Assistente Amministrativo	40,3	39,9	42,1
Assistente Tecnico	44,3	0	44,3
Collaboratore Professionale Amministrativo	49,6	48,4	50,9
Collaboratore Professionale Tecnico	44,1	44,8	43,5
Collaboratore Professionale Amministrativo Responsabile	48,1	48,9	46,6
Collaboratore Professionale Tecnico Responsabile	57,3	0	57,3
Collaboratore Professionale Amministrativo Esperto	51,1	52,4	49,2
Collaboratore Professionale Tecnico Esperto	0	0	0
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico di Laboratorio	45,1	48,1	39,3
Dirigente	51,1	56,8	50,4
TOTALE PTA	45,9	47,5	45,1

Tabella 2.6.3

Età media per ruolo
2024



**Bilancio di genere
2024**

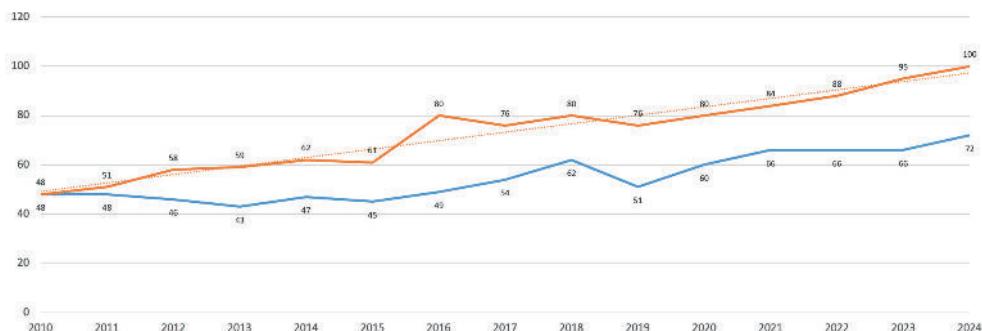
Tabella 2.6.4
Evoluzione PTA
2010 - 2024

Con la stessa metodologia utilizzata per il personale Docente analizziamo il PTA a partire dall'anno 2010 e fino al 31/12/2024 al fine di cogliere degli andamenti su un arco temporale più ampio.

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO		
ANNO	UOMINI	DONNE
2024	72	100
2023	66	95
2022	66	88
2021	66	84
2020	60	80
2019	51	76
2018	62	80
2017	54	76
2016	49	80
2015	45	61
2014	47	62
2013	43	59
2012	46	58
2011	48	51
2010	48	48

La tabella mostra come in questi 14 anni la popolazione femminile sia cresciuta in modo considerevole rispetto a quella maschile. Nel 2010 si avevano 96 dipendenti equamente distribuiti tra uomini e donne, da confrontarsi nel 2024 con 100 donne e 72 uomini, con un delta pari a 28 unità.

Grafico 2.6.5
Evoluzione PTA
2010/2023



Il grafico segnala una crescita costante del numero delle dipendenti in UCBM negli ultimi 14 anni.

Si analizza adesso la crescita del personale in base alle responsabilità ricoperte. Nello specifico il PTA è organizzato in 3 cluster:

- Impiegati e Tecnici
- Personale con Ruoli Organizzativi e di Coordinamento
- Dirigenti

ANNO	IMPIEGATI E TECNICI	
	UOMINI	DONNE
2024	48	82
2023	45	78
2022	49	74
2021	51	68
2020	45	64
2019	36	62
2018	46	61
2017	39	62
2016	35	66
2015	32	51
2014	32	47
2013	29	43
2012	32	37
2011	31	37
2010	30	32



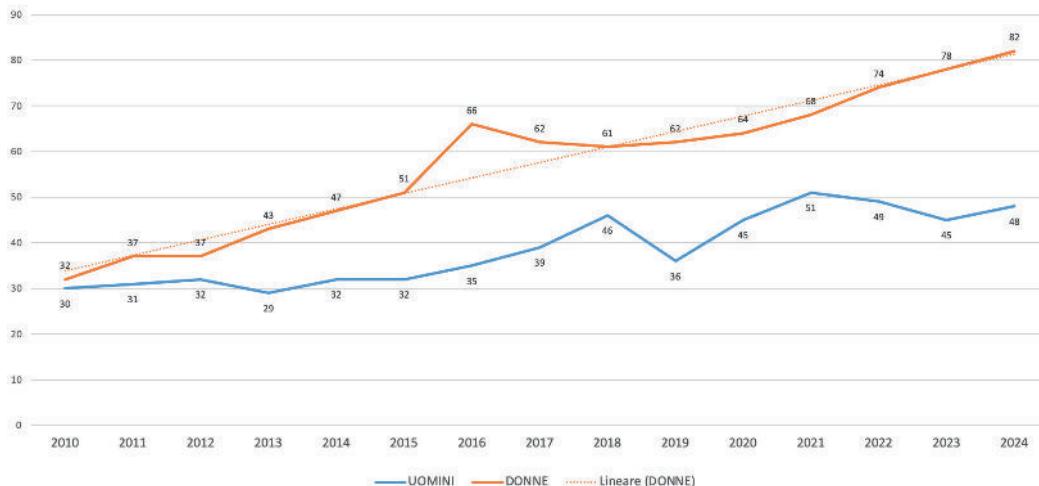
Bilancio di genere 2024

Tabella 2.6.6
Impiegati e Tecnici
2010/2023



Bilancio di genere 2024

Grafico 2.6.7
Impiegati e Tecnici
2010/2024



PERSONALE CON RUOLI ORGANIZZATIVI E DI COORDINAMENTO

ANNO	UOMINI	DONNE
2024	15	17
2023	14	15
2022	9	14
2021	10	14
2020	10	14
2019	10	12
2018	12	17
2017	10	11
2016	9	11
2015	8	9
2014	8	13
2013	7	15
2012	6	20
2011	12	13
2010	14	15

Tabella 2.6.8

Personale con Ruoli
Organizzativi e di
Coordinamento
2010/2024



Bilancio di genere 2024

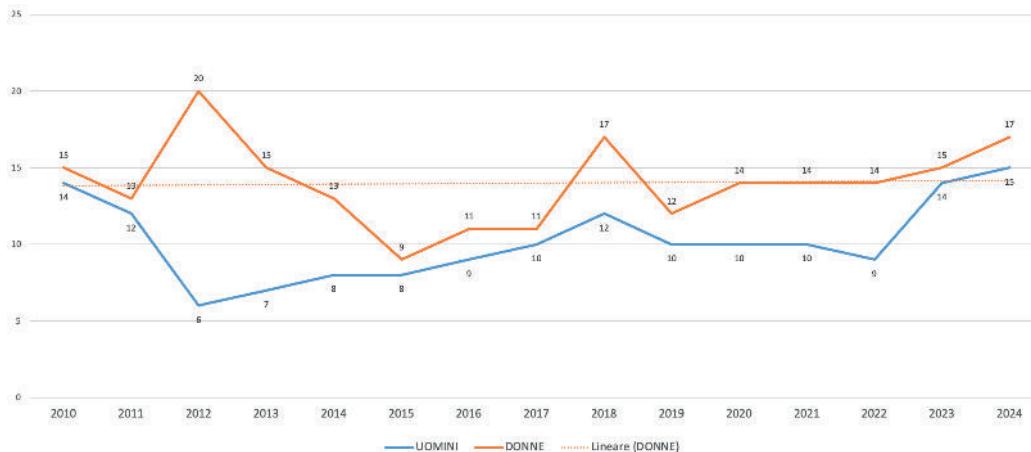


Grafico 2.6.9

Personale con ruoli organizzativi e di coordinamento 2010/2024

ANNO	DIRIGENTI	
	UOMINI	DONNE
2024	9	1
2023	7	1
2022	8	0
2021	5	2
2020	5	2
2019	5	2
2018	4	2
2017	5	3
2016	5	3
2015	5	1
2014	7	2
2013	7	1
2012	8	1
2011	5	1
2010	5	1

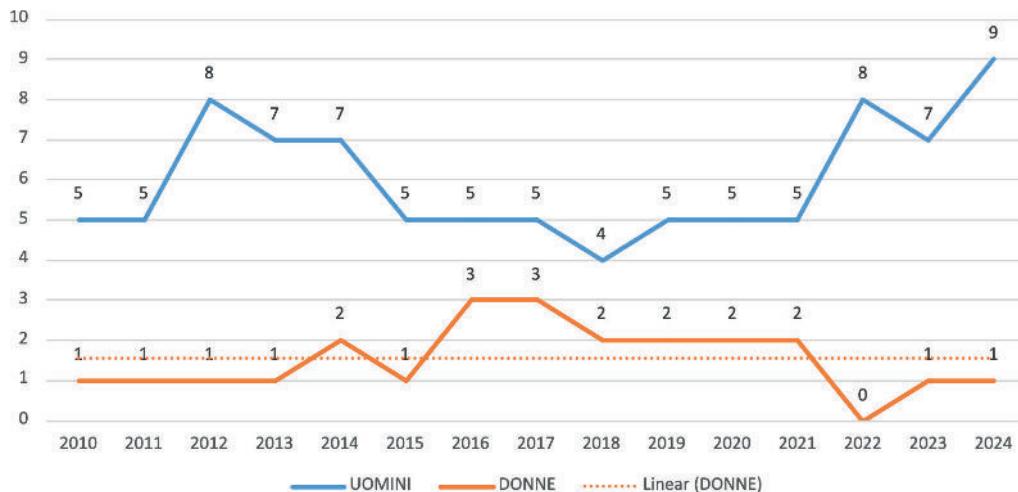
Tabella 2.6.10

Dirigenti 2010/2024



Bilancio di genere 2024

Grafico 2.6.11
Dirigenti
2010/2024



La lettura combinata dei grafici e delle tabelle sopra esposti delinea come il Personale Tecnico Amministrativo, dal 2010 al 2024, sia cresciuto in modo costante, con un picco di assunzioni nell'anno 2016 e nel 2024. Il grafico relativo ai Ruoli Organizzativi e di Coordinamento indica che nel corso del 2012 e nel 2018 ci sono stati due incrementi nel numero di nomine di donne in ruoli organizzativi.

Infine, si analizza l'incidenza dei carichi familiari sulla vita lavorativa in base al genere. I due elementi analizzati sono:

- PTA che ha diritto ai permessi Legge 104/92
- PTA che ha richiesto una riduzione dell'orario

Al 31/12/2024 il personale che ha diritto ai permessi è pari a 16 unità, di cui 11 donne e 5 uomini, per una percentuale di donne pari al 69%. I dipendenti che hanno un part-time, invece, sono 11, esclusivamente donne (100%).

Lo Smart Working è una modalità lavorativa adottata a partire dall'anno 2020. Di seguito si riportano i dati inerenti all'utilizzo di questo strumento in base al genere. Relativamente all'anno 2020 un totale di 91 dipendenti, di cui 54 donne e 37 uomini, hanno usufruito di almeno un giorno di Smart Working. Il monte annuo totale è stato di 3.784 giorni di SW (di cui 2.318 per le donne e 1.466 per gli uomini). Nell'anno 2021 il totale di coloro che hanno usufruito dello SW è di 93 dipendenti di cui 62 donne e 31 uomini. Il monte annuo totale è stato di 4.472 giorni di SW (di cui 2.645 per le donne e 1.827 per gli uomini). Nell'anno 2022, 112 dipendenti, di cui 72 donne e 40 uomini, hanno usufruito di almeno 1 giorno di Smart Working. Il monte annuo totale è stato di 3.683 giorni di SW (di cui 2.267 per le donne e 1.416 per gli uomini). Nel 2023 111 dipendenti, di cui 74 donne e 37 uomini, hanno usufruito, in totale, di 3.579 giorni di Smart Working (2.369 per le donne e 1.210 per gli uomini). Infine, nel 2024,

126 dipendenti, di cui 37 uomini e 89 donne hanno usufruito, in totale, di 4006 giorni di Smart Working (1102 per gli uomini e 2904 per le donne).

Per quanto concerne le aspettative non retribuite, nell'anno 2020 sono state concesse 932 giornate a un numero di 5 dipendenti (di cui 2 donne e 3 uomini), mentre nel 2021 i giorni concessi sono stati 1.038 a un numero di 4 dipendenti (di cui 1 donna e 3 uomini); nel 2022 sono stati concessi 851 giorni a un numero di 4 dipendenti (di cui 1 donna e 3 uomini); nel 2023, sono stati concessi 12 giorni di aspettativa non retribuita a una dipendente donna e infine, nel 2024, sono stati concessi 10 giorni di aspettativa non retribuita a una dipendente donna.

2.7 Organi di Governo e Incarichi Istituzionali

Al fine dell'analisi relativa alla composizione e distribuzione per genere del personale dell'Università, si analizza la composizione dei seguenti Organi di Governo:

- Consiglio di Amministrazione
- Organismo di Vigilanza
- Collegio dei Revisori dei Conti
- Rettorato
- Senato Accademico
- Giunta Facoltà Dipartimentale di Medicina e Chirurgia
- Giunta Facoltà Dipartimentale di Ingegneria
- Giunta Facoltà Dipartimentale di Scienze e Tecnologie per lo Sviluppo Sostenibile e One Health
- Presidio della Qualità
- Nucleo di Valutazione
- Collegio di Disciplina
- Commissione di Coordinamento delle Scuole di Specializzazione
- Direzione Ricerca Universitaria
- Comitato di Cooperazione Universitaria allo Sviluppo e al Volontariato
- Delegati e Referenti del Rettore per ambito di competenza

Gli Organi di Governo dell'Università Campus Bio-Medico di Roma sono composti da personale Docente e Amministrativo. Alcuni soggetti fanno parte di più organismi.

Il numero totale delle persone che occupano un ruolo, all'interno degli Organi presi in esame e sopra elencati, è pari a 114 Unità, di cui 80 uomini e 34 donne. Di seguito il dettaglio:



**Bilancio di genere
2024**



Bilancio di genere 2024

Tabella 2.7.1

Distribuzione di Genere
in Organi di Governo

ORGANI DI GOVERNO	TOT	DONNE	UOMINI	% DONNE
Consiglio di Amministrazione	7	3	4	42,8%
Organismo di Vigilanza	3	0	3	0 %
Collegio dei Revisori dei Conti	3	0	3	0 %
Rettorato e Referenti e Delegati del Rettore	33	7	26	21,2%
Senato Accademico	8	5	3	62,5%
Giunta Facoltà Dipartimentale di Medicina e Chirurgia	11	4	7	36,3%
Giunta Facoltà Dipartimentale di Ingegneria	7	1	6	14,2%
Giunta Facoltà Dipartimentale di Scienze e Tecnologie per lo Sviluppo Sostenibile e One Health	5	3	2	60,0%
Presidio della Qualità	9	2	7	22,2%
Nucleo di Valutazione	5	2	3	40,0%
Commissione di Coordinamento delle Scuole di Specializzazione	5	1	4	20,0%
Direzione Ricerca Universitaria	6	1	5	16,6%
Comitato di Cooperazione Universitaria allo Sviluppo e al Volontariato	12	5	7	41,6%
TOTALE UNITÀ	114	34	80	29,8%

Il grafico seguente fotografa la situazione sopra elencata.

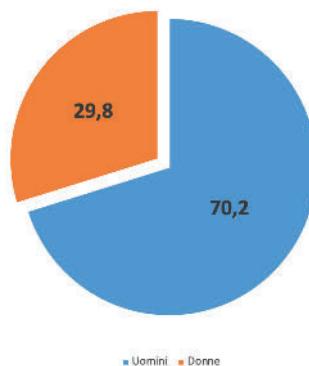


Grafico 2.7.2

Percentuale per genere
all'interno degli Organi
di Governo UCBM





3. MONITORAGGIO AZIONI

Questa sezione fornisce una sintesi dettagliata delle azioni realizzate e dei dati relativi al 2024, in linea con gli obiettivi e le iniziative previste dal Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024, riportati di seguito e suddivisi per Area.

A partire dal 2025, la pianificazione delle nuove azioni e il relativo monitoraggio faranno riferimento al Gender Equality Plan 2025 e al corrispondente Bilancio di Genere 2025.



**Bilancio di genere
2024**

Area 1- Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo 1.1	Bilancio di Genere e Istituzione GEP Team
Descrizione	Istituzione dei principali strumenti e identificazione dei referenti per promuovere la prospettiva delle Pari Opportunità nella cultura organizzativa.
Azioni	A1. Pubblicazione del Bilancio di Genere (GEP). A2. Istituzione del GEP Team per l'implementazione e monitoraggio del GEP.
Destinatari/Target	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico amministrativo. Componente studentesca.
Responsabile istituzionale azione	Senato Accademico
Responsabile operativo azione	Direzione delle Risorse Umane
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	Approvazione / pubblicazione degli atti corrispondenti
Outcome	A1. Pubblicazione del Bilancio di Genere A2. Nomina dei componenti del GEP Team
Tempistica	A1. Dicembre 2022 A2. Dicembre 2022



**Bilancio di genere
2024**

Obiettivo 1.2	Analisi e programmazione per conciliazione tra lavoro e genitorialità/lavoro di cura
Descrizione	Tutte le attività di identificazione di progetti esistenti, in ottica di ottimizzazione e miglioramento, da svolgere in maniera continuativa e periodica, per supportare dal punto di vista statistico/formale le attività del GEP Team per la conciliazione lavoro/vita familiare.
Azioni	A1. Stesura, approvazione e pubblicazione delle linee guida per la conciliazione lavoro/vita familiare. A2. Analisi e monitoraggio dell'accesso del personale ai servizi di welfare (es. utilizzo di asilo convenzionato, permessi per cura familiare, ecc.). A3. Studio di fattibilità per l'accesso a servizi di welfare (es. asilo convenzionato) da parte degli studenti lavoratori o con figli a carico.
Destinatari/Target	Personale docente, di Ricerca e Personale tecnico amministrativo. Componente studentesca.
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione delle Risorse Umane.
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	A1. Avanzamento della stesura delle linee guida A2. Produzione annuale di statistiche A3. Produzione annuale di statistiche
Outcome	A1. Definizione e approvazione delle linee guida. A2. Piano dettagliato di Welfare di Ateneo (per il personale) A3. Valutazione di misure dedicate agli studenti
Tempistica	A1. 2023 A2. 2023 A3. 2023



Obiettivo 1.3	Strumenti di Welfare: promozione dell'esistente ed eventuale introduzione di nuovi schemi
Descrizione	Implementazione di nuovi strumenti di Welfare, e supporto all'uso diffuso di quelli esistenti, per favorire l'equilibrio famiglia-lavoro, il benessere organizzativo, e per il supporto alla maternità; adozione di linee guida sullo smart working.
Azioni	<p>A1. Pubblicizzazione della Convenzione per Asilo Nido e Scuola dell'Infanzia per dipendenti; attività di supporto alla genitorialità per i figli adolescenti.</p> <p>A2. Pubblicizzare il congedo parentale anche per uomini.</p> <p>A3. Attivazione di convenzioni con Centri estivi per figli di dipendenti in età scolare.</p> <p>A4 Organizzazione di un servizio di baby-sitting (a pagamento) da usare in occasione di eventi e su richiesta</p> <p>A5. Creazione di aree dedicate ai bambini/ Stanze per allattamento.</p> <p>A6. Installazione di fasciatoi nei bagni di PRABB/Trapezio/ CUBO e verifica modalità ingresso bambini in occasione di eventi.</p> <p>A7. Redazione linee guida per Smart Working</p>
Destinatari/Target	Personale docente, di Ricerca e Personale tecnico amministrativo. Componente studentesca.
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione delle Risorse Umane.
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	A1, A2: Materiale informativo in formato digitale/cartaceo A3-A6: documentazione di avvio lavori/convenzioni A7: linee guida Smart Working
Outcome	Aumento iscrizioni Asilo, iscrizioni centri estivi Monitoraggio del miglioramento delle condizioni di lavoro, economiche e delle performances dei lavoratori.
Tempistica	A1, A2: 2022; A3-A7: 2023-2024



Bilancio di genere 2024

Obiettivo 1.4	Iniziative Solidali
Descrizione	Promuovere un clima di compartecipazione e solidarietà per il Personale che ha carichi familiari o deve affrontare problemi di salute dei membri della propria Famiglia.
Azioni	A1. Stesura di linee guida per la cessione e l'utilizzo di permessi e ferie solidali. A2. Strutturazione della piattaforma utile alla gestione di permessi e ferie solidali (normativa nazionale, da pubblicizzare e implementare).
Destinatari/Target	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico amministrativo
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione delle Risorse Umane.
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	Numero di giorni di ferie donati
Outcome	Miglioramento del clima collaborativo e solidale all'interno dell'Istituzione. Sviluppo di una prospettiva di genere ed inclusiva che migliora le prestazioni individuali e crea un ambiente favorevole e accogliente.
Tempistica	A1, A2: 2023



Bilancio di genere 2024

Obiettivo 1.5	Supporto alle giovani ricercatrici
Descrizione	Iniziative volte a supportare la carriera di giovani ricercatrici (assegniste di ricerca, RTDA, RTDB, Prof. Associati).
Azioni	A1. Supporto alla mobilità delle giovani ricercatrici, nell'ambito del Visiting Professor Program di UCBM. A2. Semestre sabbatico per l'insegnamento al rientro dal congedo di maternità.
Destinatari/Target	Personale docente e di ricerca, Assegnisti, Dottorandi
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione delle Risorse Umane e Ufficio Relazioni Internazionali.
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	A1. Monitoraggio del numero di Visiting Professor in uscita/entrata in base al genere A2. Formalizzazione del semestre sabbatico
Outcome	A1/A2. Miglioramento del curriculum scientifico
Tempistica	A1. 2023 A2. 2023



Bilancio di genere 2024

Obiettivo 1.6	Tutela della salute dei dipendenti
Descrizione	Sostenere e favorire i percorsi di prevenzione medica, con modalità snelle e vicine alle esigenze di conciliazione dei dipendenti, in particolare per favorire la prevenzione oncologica (e.g. check-up, convenzioni per dipendenti).
Azioni	A1. Comunicazione chiara e accessibile delle attuali facilitazioni/percorsi dedicati per dipendenti (creazione di materiale cartaceo o digitale). A2. Attivazioni di ulteriori percorsi di screening all'interno del policlinico
Destinatari/Target	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico amministrativo
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione delle Risorse Umane.
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	A1. Numero di accessi ai percorsi di prevenzione A2. Elenco dei percorsi istituiti
Outcome	A1/A2. Miglioramento dello stato di salute del personale
Tempistica	2024

Commento

- **(Obiettivo 1.1)** Il primo Bilancio di Genere è stato pubblicato alla fine del 2022, mentre il secondo è stato rilasciato a giugno 2024, con dati aggiornati fino alla fine del 2023. L'istituzione del GEP Team è avvenuta contestualmente alla pubblicazione del GEP, così come la nomina del gruppo di coordinamento del Bilancio di Genere ha seguito quella del BdG.
- **(Obiettivi 1.2, 1.3) Asilo aziendale.** In continuità con il BdG 2023, anche per l'anno 2024/2025, l'Università Campus Bio-Medico di Roma ha messo a disposizione dei propri dipendenti il servizio di Asilo aziendale "Primavera del Campus", destinato a bambini dai 3 mesi ai 6 anni. Dal 1° settembre 2016, il polo nido-infanzia è attivo all'interno di una nuova struttura totalmente antisismica ed eco-sostenibile e in classe energetica A4 con un consumo energetico quasi pari a zero. Il nuovo polo può ospitare fino a 190 bambini



Bilancio di genere 2024

ed è nel complesso la struttura più grande di Roma Capitale per l'offerta di questo tipo di servizi. Realizzato per accogliere i figli dei dipendenti di UCBM, è aperto anche alle famiglie del territorio cittadino. La struttura è pensata per offrire una risposta concreta al bisogno di conciliazione famiglia-lavoro: per questo, è aperta 12 mesi all'anno con orario flessibile dalle ore 6:30 alle ore 19.30. Il servizio aziendale è a disposizione, oltre che del personale dipendente, anche dei docenti, ricercatori, dottorandi, assegnisti e studenti dell'Ateneo. A dicembre 2024 la struttura accoglieva 23 bambini provenienti dall'Università, 6 alla Scuola dell'Infanzia e 17 all'Asilo Nido. Sul totale delle 23 iscrizioni 10 provengono da lavoratrici donne e 13 da lavoratori uomini. Nel corso del 2024 la presenza del servizio aziendale di Asilo Nido e la Scuola dell'Infanzia è stata pubblicizzata verso tutto il personale dell'Università attraverso i canali di comunicazione interna (newsletter, intranet, sito). In particolare, sono stati promossi gli Open Day, giornate in cui poter visitare la struttura, conoscere da vicino il progetto educativo e le agevolazioni riservate al mondo aziendale. Il progetto pedagogico adottato dall'ente gestore Fondazione C.E.F.A. si arricchisce di alcune attività ex-tra che vengono proposte alle famiglie: sono attivi infatti corsi di teatro, giocoleria, musica e psicomotricità, i primi due riservati alla scuola dell'infanzia, musica e psicomotricità anche per il nido e pensata proprio per i piccolissimi. . Inoltre ai genitori sono proposti incontri di formazione su temi rilevanti nella fascia di età 0-6 realizzati con la collaborazione di esperti del settore. Per l'anno educativo 2024/2025 è stato confermato l'ampliamento del progetto pedagogico al nido con l'inserimento della lingua inglese nella progettazione delle attività, dopo i risultati molto positivi raggiunti nella sperimentazione dell'anno educativo precedente.

- **Strumenti di Welfare e Smart Working (Obiettivi 1.2, 1.3 e 1.6).** L'Ateneo ha deciso, anche per l'anno solare 2024, di prorogare la possibilità di svolgere l'attività lavorativa in modalità smart working, per un giorno a settimana, e alle medesime condizioni degli anni precedenti. Dal 1° gennaio 2024, è disponibile per il Personale Tecnico-Amministrativo dell'Università una copertura assicurativa per le spese sanitarie, con possibilità di estensione al proprio nucleo familiare. La Compagnia assicurativa, selezionata grazie alla consulenza del broker assicurativo specializzato Ecclesia Geas Sanità, è Generali: la prima e più prestigiosa compagnia di assicurazioni in Italia. L'Ateneo continuerà a lavorare per migliorare i servizi di Welfare per i dipendenti, in ragione delle effettive necessità, delle compatibilità organizzative e della sostenibilità economica degli stessi. Tutte le forme e le iniziative di welfare destinate ai dipendenti dell'Università sono descritte in una pagina dedicata "People Care" pubblicata sulla intranet aziendale e continuamente aggiornata.
- **Attivazione centri estivi per figli di personale in età scolare (Obiettivo 1.3).** Con lo scopo di assicurare un concreto supporto alle famiglie e un maggiore equilibrio tra vita personale e vita lavorativa nei confronti di dipendenti con figli, UCBM ha confermato anche per l'anno 2024 un centro estivo dedicato ai ragazzi di età compresa tra i 6 e i 14 anni (elementari e medie), per le due settimane centrali di giugno. A metà maggio tutto il



Bilancio di genere 2024

personale UCBM è stato informato circa l'attivazione dell'iniziativa tramite mail dedicata, newsletter settimanale e intranet illustrando anche tutti i dettagli e le modalità di partecipazione. L'esperienza è stata realizzata con la collaborazione di due enti esterni, uno per settimana, specializzati nella veicolazione di contenuti STEM su questa fascia di età. Il centro estivo si è svolto presso i locali dell'Università, dal lunedì al venerdì dalle 8 alle 18 e ha visto la partecipazione in totale 44 bambini. Nel corso delle 2 settimane sono state proposte attività laboratoriali di chimica, fisica, biologia, astronomia e attività di coding, di modellazione e stampa con stampanti 3D, di programmazione di robot e droni.

- **Allestimento servizi per “Baby Pit Stop” all’interno dell’Università (Obiettivo 1.3).** Al fine di garantire servizi/strutture di accoglienza ai genitori che a vario titolo possano accedere, ai locali dell'Università, per attività lavorativa così come in occasione di visite, eventi aziendali, ecc., l'Ateneo già nel 2023 ha realizzato una serie di interventi, quali ad esempio:
 - la presenza di 1 parcheggio destinato a genitori con bambini al seguito, ubicato nel garage custodito, con entrata facilitata;
 - la collocazione di 1 fasciatoio e di 1 mangia pannolini all'interno di 2 bagni (1 per ogni building);
 - la messa disposizione, all'interno della sala mensa per dipendenti, di 1 scaldabibberon.
- **Permessi aggiuntivi retribuiti per cure rivolte a familiari (Obiettivo 1.3, Azione aggiuntiva).** All'interno del Regolamento generale di lavoro del Personale Tecnico e Amministrativo, entrato in vigore a partire dal 1° febbraio 2023, sono confermati “3 giorni all'anno per particolari motivi personali e familiari da poter utilizzare anche nel caso di cure a familiari (coniuge, parenti entro il II grado, affini entro il I grado) che necessitano di assistenza debitamente certificata.”
- **Elaborazione di un regolamento per la cessione e l'utilizzo delle ferie solidali (Obiettivo 1.4).** Al fine di supportare colleghi che si trovano ad affrontare situazioni personali e/o familiari di difficoltà, la Direzione Risorse Umane ha elaborato il regolamento per la cessione e l'utilizzo delle cosiddette “ferie solidali”. Tale regolamento è entrato in vigore a partire dal 1° settembre 2023.
- **Supporto alle ricercatrici. (Obiettivo 1.5).** È stato redatto e diffuso il nuovo Regolamento del programma Visiting Professor di UCBM. L'Ateneo si impegna a riservare per ricercatrici e professoressse in visita, il 30% dei posti disponibili in ogni bando.

Area 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali



**Bilancio di genere
2024**

Obiettivo 2.1	Organi di Gestione GEP
Descrizione	Definizione degli strumenti per il monitoraggio e l'implementazione dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
Azioni	A1. Sistematizzazione e definizione di modalità per la raccolta e l'analisi di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere, per svolgere azioni di monitoraggio.
Destinatari/Target	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico-amministrativo.
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione delle Risorse Umane e Coordinatrice del GEP Team, da confermare a seguito dell'obiettivo 1.1 azione A2.
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	A1. Stesura del protocollo statistico
Outcome	A1. Monitoraggio delle attività del GEP.
Tempistica	A1: 2023/2024



Bilancio di genere 2024

Obiettivo 2.2	Bilanciamento della presenza femminile nei processi decisionali e nelle posizioni apicali
Descrizione	Identificazione dell'insieme di azioni a supporto del bilanciamento di genere nelle posizioni apicali dell'Ateneo.
Azioni	A1. Organi di governo che prevedono cooptazione. A2. Promozione della parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi e nella loro diffusione e visibilità.
Destinatari/Target	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico-amministrativo.
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Senato Accademico. Direzione delle Risorse Umane e Coordinatrice del GEP Team, da nominare a seguito dell'obiettivo 1.1 azione A2.
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	A1. Numero di componenti femminili degli organi istituzionali A2. Numero di partecipanti femminili ad eventi scientifici promossi dall'istituzione
Outcome	A1/A2: Bilanciamento di genere
Tempistica	A1/A2: Valutazione a partire dal 2023

Commento

L'analisi statistica curata e presentata nella prima parte del documento fornisce un quadro esaustivo rispetto agli Obiettivi 2.1 e 2.2. La raccolta e l'analisi di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere sono state sistematizzate, e la fotografia statistica riportata nel documento risulta adeguata a rispondere agli indicatori di riferimento.

Area 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera



**Bilancio di genere
2024**

Obiettivo 3.1	Parità di genere nelle commissioni valutatrici
Descrizione	Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale ricercatore, docente e tecnico-amministrativo e in quelle di selezione per i corsi di dottorato e per gli assegni di ricerca.
Azioni	A1. Monitoraggio delle composizioni delle commissioni di concorso, tenendo conto della specificità dei settori scientifico/disciplinari.
Destinatari/Target	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico-amministrativo.
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione delle Risorse Umane. Giunte di Facoltà. Coordinatori dei Dottorati.
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	A1. Numero dei commissari femminili sul totale
Outcome	A1. Garanzia di rappresentanza nelle commissioni universitarie.
Tempistica	A1: dal 2023



**Bilancio di genere
2024**

Obiettivo 3.2	Rafforzare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera
Descrizione	Promuovere l'equilibrio di genere nel reclutamento del personale ricercatore, docente e tecnico-amministrativo e nella selezione per i corsi di dottorato e per gli assegni di ricerca.
Azioni	<p>A1. Raccolta dei dati, in ciascun Dipartimento, per il monitoraggio annuale del reclutamento e della progressione delle carriere universitarie secondo il genere e analisi del dato anagrafico e familiare.</p> <p>A2. Studio di fattibilità in merito all'adozione di misure di incentivazione volte ad intervenire in maniera diretta sulle situazioni di disequilibrio relative alla presenza delle donne, specie nelle prime fasi della carriera accademica.</p> <p>A3. Programmi di formazione e mentoring, incluse tematiche di leadership, per studentesse, personale accademico e di ricerca femminile, personale tecnico-amministrativo femminile.</p> <p>A4. In sede di pubblicazione dei futuri bandi di concorso, inserimento di un testo che faccia esplicito riferimento al GEP e che incoraggi esplicitamente la partecipazione di candidate.</p>
Destinatari/Target	<p>Personale docente e di ricerca.</p> <p>Personale tecnico-amministrativo.</p>
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	<p>Senato Accademico</p> <p>Direzione delle Risorse Umane</p>
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	<p>A1. Numero di personale femminile nelle categorie</p> <p>A2. Stesura dello studio di fattibilità</p> <p>A3. Lista delle attività di formazione promosse</p> <p>A4. Numero di candidate nei concorsi</p>
Outcome	<p>A1. Consapevolezza della rappresentanza femminile</p> <p>A2. Valutazione della fattibilità di intervento diretto</p> <p>A3. Formazione del personale</p> <p>A4. Miglioramento del rapporto percentuale tra generi nel personale docente.</p>
Tempistica	<p>A1/A4 2023</p> <p>A2/A3 2023/2024</p>

Commento

L'analisi statistica curata e presentata nella prima parte del documento fornisce un quadro esaustivo rispetto agli Obiettivi 3.1 e 3.2. La raccolta e l'analisi di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere sono state sistematizzate, e la fotografia statistica riportata nel documento risulta adeguata a rispondere agli indicatori di riferimento. Nel 2024 sono stati avviati programmi di coaching per il management dell'Università.



**Bilancio di genere
2024**



**Bilancio di genere
2024**

Area 4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nel trasferimento tecnologico e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo 4.1	Integrazione della dimensione di genere nell'attività formativa
Descrizione	Integrazione dei curricula e programmi formativi con un approfondimento sulle questioni socio-culturali legate alla dimensione di genere ed alla sua implementazione in UCBM
Azioni	A1. Integrazione dei programmi formativi su aspetti storico-culturali-istituzionali sul tema, inclusa la Medicina di genere ove pertinente.
Destinatari/Target	Docenti, studenti, dottorandi, assegnisti di ricerca, collaboratori di ricerca, specializzandi e altri stakeholder esterni.
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Senato Accademico Facoltà Dipartimentali, CIR, Direzione delle Risorse Umane.
Risorse umane dedicate	Personale accademico dedicato, PTA delle segreterie accademiche, CIR. L'Organico della Direzione delle Risorse Umane supporterà lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	Costruzione di un percorso di mentoring trasformativo e accrescitivo
Outcome	A1. Integrazione della didattica e del percorso comune di formazione dei corsi di dottorato. A1. Moduli formativi per altro personale di ricerca. A1. Formazione dei diversi destinatari A1. Promozione di un modello culturale ed educativo
Tempistica	A1. 2023



**Bilancio di genere
2024**

Obiettivo 4.2	Integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca
Descrizione	Sviluppo di una linea progettuale UCBM sui temi di 'gender equality & specificity' che possa anche contribuire a integrare i programmi della didattica
Azioni	A1. Integrazione dei programmi formativi su aspetti storico-culturali-istituzionali sul tema.
Destinatari/Target	Docenti, studenti, dottorandi, assegnisti di ricerca, collaboratori di ricerca e specializzandi
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Senato Accademico Facoltà Dipartimentali, Direzione delle Risorse Umane.
Risorse umane dedicate	Personale accademico dedicato, PTA delle segreterie accademiche. L'Organico della Direzione delle Risorse Umane supporterà lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	Pubblicazioni e diffusione dei risultati della linea progettuale 'gender equality & specificity'.
Outcome	A1. Progetto istituzionale di ricerca-didattica per creare una "comprensione UCBM" della questione di genere. A1. Promozione di un modello culturale ed educativo UCBM sui temi in oggetto
Tempistica	A1. A.A. 2023-24

Commento

Nel corso del triennio, l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nel trasferimento tecnologico e nei programmi degli insegnamenti è stata oggetto di approfondimento. Alcune azioni sono state messe in atto rispetto all'obiettivo A.1. In particolare, si è lavorato all'inserimento di moduli riguardanti la medicina di genere all'interno di corsi erogati nella Facoltà di Medicina e Chirurgia. Inoltre, sono state svolte attività di formazione e sensibilizzazione, aperte all'intera comunità UCBM o a specifici sottogruppi. In particolare, sono stati svolti:

- Webinar "**Opportunità al femminile**", nell'edizione 2024 degli Academy Coffee, dedicata all'empowerment femminile per approfondire il tema della partecipazione delle donne al mondo delle professioni tecnologiche, e di come una maggiore presenza femminile nel contesto imprenditoriale, ancora ostacolato da bias e stereotipi di genere, possa portare un contributo fattivo alla crescita sociale ed economica del Paese.



Bilancio di genere 2024

- Evento “**CISO: è una professione per donne?**”, organizzato nel Cybersecurity Seminars Program da UCBM Academy, Women4Cyber e Google.org. La partecipazione di esperte del settore ha mirato a aumentare la consapevolezza sul ruolo del CISO e sull'importanza della cybersecurity nel panorama attuale, abbattere gli stereotipi di genere, creare opportunità di networking, presentare testimonianze dirette di donne che ricoprono ruoli di leadership nella cybersecurity.
- Nell'ambito dello stesso Cybersecurity Seminars Program, per favorire l'interesse femminile verso il tema strategico della cybersecurity, almeno il 40% dei posti disponibili è riservato a studentesse.
- Seminario “**Gender equality & identità relazionale dell'uomo e della donna**”, organizzato dal Consulting Committee di UCBM, per approfondire la complessità antropologica e politica insita nell'identità relazionale di genere., avvalendosi della partecipazione di eminenti studiosi esterni.

Le azioni collegate all'obiettivo A.1 saranno continuate durante il 2025. Riguardo l'obiettivo A.2, a seguito di approfondite valutazioni, si è ritenuto opportuno posticipare al 2025 l'individuazione delle modalità più efficaci per sviluppare queste iniziative.

Area 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali



**Bilancio di genere
2024**

Obiettivo 5.1	Sensibilizzazione
Descrizione	Promozione di azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme di violenza di genere.
Azioni	<p>A1. Formazione: programmazione e svolgimento di momenti di formazione, per componente studentesca, personale docente e tecnico amministrativo, per sensibilizzare, prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e violenza, anche in collaborazione, ove necessario, con esperti esterni ed enti del territorio.</p> <p>A2. Comunicazione: Realizzazione di materiale con contenuti informativi e recapiti utili in caso di violenza assistita/subita.</p> <p>A3. Promozione di azioni di terza missione rivolte alle scuole, agli enti, alle istituzioni/associazioni sul tema della lotta agli stereotipi e del contrasto alle violenze di genere.</p>
Destinatari/Target	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico amministrativo. Componente studentesca
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione Risorse Umane, Area Comunicazione e Giunte di Facoltà Dipartimentali.
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane e dell'Area Comunicazione garantiscono lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	<p>A1. Realizzazione di un documento che raccolga gli eventi programmati/svolti</p> <p>A2. Realizzazione di materiale informativo digitale/cartaceo</p> <p>A3. Studio di fattibilità per le attività di terza missione.</p>
Outcome	<p>A1. Crescita della consapevolezza nella comunità istituzionale delle tematiche in oggetto.</p> <p>A2. Diffusione dell'informazione</p> <p>A3. Miglioramento dell'integrazione tra società e università nella lotta agli stereotipi.</p>
Tempistica	A1. 2022. A2. 2023 A3. 2023



Bilancio di genere 2024

Obiettivo 5.2	Gestione casi di violenza di genere
Descrizione	Promozione delle misure atte a intercettare e gestire casi di molestie sessuali e, più in generale, di violenza di genere
Azioni	A1. Monitoraggio annuale degli eventi segnalati, ovvero casi di discriminazione, stalking e di molestie (tramite email dedicata e/o contatto diretto con Consigliera di fiducia). A2. Strutturazione di un percorso UCBM per gestire casi concreti di violenza, con potenziamento di assistenza dedicata che comprenda anche la Consigliera di fiducia, da nominare formalmente.
Destinatari/Target	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico amministrativo. Componente studentesca
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione Risorse Umane.
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	A1. Numero degli eventi segnalati annualmente A2. Nomina della Consigliera di fiducia A2. Formalizzazione del percorso UCBM
Outcome	A1. Consapevolezza della comunità istituzionale A2. Creazione di un ambiente lavorativo che garantisca adeguato supporto alle vittime
Tempistica	A1. 2022, 2023, 2024 A2. 2023/2024

Commento

Gestione di casi di violenza di genere (Obiettivo 5.2).

Nel corso del triennio, il tema del contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, è stato oggetto di approfondimento. A seguito di tali valutazioni, si è ritenuto opportuno posticipare al 2025 l'individuazione delle modalità più efficaci per sviluppare queste iniziative.

L'Ateneo sta quindi lavorando allo studio e all'implementazione degli obiettivi in oggetto.

Svolgimento di attività sociali, culturali e di beneficenza che promuovono il benessere della comunità accademica, coinvolgendo attivamente le famiglie. Esempi sono: la Festa delle Famiglie; la Settimana Sport e Cultura, con partecipazione della componente studentesca; la gara ciclistica Bicinrosa, per sostenere la ricerca nella lotta contro il tumore al seno e promuovere stili di vita corretti. (Azioni aggiuntive di terza missione)

L'Ateneo ha promosso il benessere della comunità accademica e dell'istituzione, coinvolgendo attivamente le famiglie e organizzando diverse attività sociali, culturali e di beneficenza. Sono tante le iniziative promosse nella cornice delle celebrazioni per il trentesimo anno accademico dell'Ateneo (**Eventi - Campus Bio-Medico 30 (campusbiomedico30.it)**), tre le principali occasioni promosse da UCBM in ambito gender equality, come di seguito descritto.

La **Festa delle Famiglie**, organizzata ad ottobre 2024, è stata una giornata di svago e divertimento pensata per favorire la relazione tra i colleghi oltre la dimensione professionale e per avvicinare bambini e familiari alla propria realtà lavorativa. L'iniziativa è stata ampiamente promossa nella comunità interna che ha partecipato con entusiasmo alle diverse attività in programma. Un altro momento di festa aperto a tutta la comunità UCBM è la 'Settimana di Sport, Arte, Scienza e Cultura', organizzata in collaborazione con la Fondazione Policlinico UCBM, giunta nel 2024 alla sua dodicesima edizione. La Settimana ruota intorno a un'importante ricorrenza: la festa liturgica del beato Álvaro del Portillo, Prelato dell'Opus Dei che ha ispirato la nascita dell'Università. La manifestazione è caratterizzata da una serie di attività sportive e culturali tra cui il Memorial Sergio Morini, una partita di calcio tra le famiglie di dipendenti e studenti dedicata al professore di Anatomia scomparso a marzo 2022.

Per sensibilizzare al tema della prevenzione del tumore al seno, anche nel 2024, come negli anni precedenti, la Breast Unit della FPUCBM ha previsto **Bicinrosa**, l'ottava edizione della ciclopedalata non competitiva per sostenere la ricerca scientifica e promuovere la prevenzione attraverso i corretti stili di vita e la sana alimentazione.



**Bilancio di genere
2024**



STUDENTE

STU

ALC

4. RISORSE ECONOMICHE

	Consuntivo 2022	Consuntivo 2023	Consuntivo 2024	Soggetto Co-finanziatore
Contributo Asilo Aziendale	130.000	145.000	143.000	
Contributo Centri Estivi	0	5.000	9.000	
Polizza sanitaria (PTA)	0	0	77.000	
Giorni di permessi retribuiti da dedicare alle cure di familiari che necessitano di assistenza	23.000	27.000	44.000	
Giorni di congedo aggiuntivi per il padre lavoratore in occasione della nascita di un figlio (*)	3.000	4.000	2.000	
Integrazione all'Indennità di Maternità fino alla concorrenza del 100% della retribuzione giornaliera	2.000	7.000	8.000	
Integrazione della retribuzione fino alla concorrenza del 100% per i giorni di assenza dal lavoro nei primi 10 gg di malattia bambino fino a 3 anni	4.000	7.000	10.000	
Baby Pit Stop	0	1.000	0	
Festa delle Famiglie	59.000	0	31.000	
Settimana di Sport, Arte, Scienza e Cultura	25.000	26.000	28.000	
Webinar formativo per la prevenzione, diretto alle donne (KnoWoman)	16.000	23.000	0	Associazione Amici dell'Università Campus Bio-Medico di Roma Onlus
Premio STEM		6.000		Fond. Sorriso di Cristiana
	262.000	251.000	352.000	



**Bilancio di genere
2024**



**Università
Campus Bio-Medico
di Roma**

www.unicampus.it