



**UNIVERSITÀ**  
CAMPUS BIO-MEDICO  
DI ROMA

# **PIANO DI PARITÀ DI GENERE 2025**

## ***GENDER EQUALITY PLAN (GEP)***





# **Piano di Parità di Genere 2025**

## **Gender Equality Plan (GEP)**

**Università Campus Bio-Medico di Roma**

## GRUPPO DI LAVORO

- **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  
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 19 marzo 2025.*

# SOMMARIO

<b>1. INTRODUZIONE.....</b>	<b>5</b>
<b>2. ANALISI STATISTICA.....</b>	<b>7</b>
2.1 Componente Studentesca .....	7
2.2 Dottorandi e Specializzandi.....	20
2.4 Personale Docente .....	24
2.5 Commissioni di concorso per Ruoli Accademici.....	36
2.6 Personale Tecnico-Amministrativo .....	37
2.7 Organi di Governo e Incarichi Istituzionali.....	46
<b>3. PIANO DI PARITÀ DI GENERE - GENDER EQUALITY PLAN (GEP) .....</b>	<b>49</b>



## 1. INTRODUZIONE

Il Piano di Parità di Genere (Gender Equality Plan – di seguito GEP) dell'Università Campus Bio-Medico di Roma (UCBM), presentato in questo documento progettuale e programmatico, delinea la visione strategica dell'Ateneo per la promozione e il raggiungimento di una piena parità di genere e si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alle attività dell'Ateneo. Lo scopo è la promozione e diffusione di una cultura che contrasti ogni forma di discriminazione di genere e che promuova il livellamento delle asimmetrie determinate dall'orientamento sessuale e dalle differenti abilità psico-fisiche, attraverso un programma integrato di azioni che creino le condizioni favorevoli allo sviluppo di una realtà multiculturale. Il documento programmatico intende favorire, anche attraverso l'identificazione di strategie e azioni già assunte dall'Ateneo, una diffusa cultura **delle pari opportunità di genere**. Il documento si propone la programmazione di strategie innovative e l'implementazione di azioni concrete, nonché la definizione di obiettivi in relazione alle aree definite dalla Comunità Europea e il monitoraggio del loro raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Il GEP predisposto secondo quanto stabilito dalla Comunicazione n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, si pone in linea con i principi guida dell'Ateneo, soprattutto per quanto attiene alla promozione di una cultura inclusiva che organizzi le proprie attività sulla base di un'armonizzazione tra vita lavorativa e vita privata.

Le azioni proposte nel presente piano testimoniano inoltre la volontà e lo sforzo di attuare i valori e i principi stabiliti nello Statuto dell'Ateneo ed espressi nella Carta delle finalità UCBM. D'altra parte, i principi e le finalità del GEP sono coerenti con lo Statuto dell'Ateneo e la Carta delle finalità UCBM. Sin dalle origini di UCBM, i valori che animano il lavoro che vi si svolge sono alla base della formazione integrale di tutte le persone appartenenti alla comunità universitaria (componente studentesca, personale docente, personale amministrativo, membri degli organi direttivi dell'Università – *L'Università, come parte della sua più ampia missione educativa, offre agli studenti, al corpo docente, ai ricercatori e al personale iniziative volte ad assicurare la formazione integrale della persona, al fine di promuovere uno sviluppo armonico e completo di tutte le competenze ed abilità, nella prospettiva di una piena e responsabile partecipazione alla comunità sociale. [cfr. Statuto, art. 6, comma 1].*

Il presupposto essenziale della formazione inclusiva è la costruzione di una sistema educativo che si fondi sulla necessaria uguaglianza dei diritti e delle opportunità per tutti e che consenta una piena realizzazione delle aspirazioni lavorative e personali, da favorire e sostenere attraverso azioni positive [cfr. 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*].

Nella prospettiva dei propri principi istituzionali, nel corso degli anni UCBM ha posto in essere diverse azioni volte a realizzare concretamente il principio delle pari opportunità all'interno del contesto lavorativo universitario e a sensibilizzare la comunità accademica alla cultura del rispetto delle diversità.



Gli obiettivi e le azioni contenuti in questo documento sono in continuità con le linee programmatiche che, già da molti anni, caratterizzano UCBM, volte a perseguire il benessere nella vita dell'intera comunità lavorativa, personale e familiare di tutti i suoi dipendenti, nell'ottica di favorire l'equilibrio tra il lavoro e la vita privata affermando una cultura aziendale inclusiva, parità di genere nella leadership e nei processi decisionali dell'organizzazione.

Lo spirito collaborativo, il clima lavorativo accogliente e sempre attento alle necessità e al benessere della persona, favoriscono di fatto la parità di genere.

Lo scopo complessivo è creare un ambiente universitario il più possibile inclusivo e in grado di accogliere le specificità di ciascuna persona, in un percorso di valorizzazione delle diversità. Il piano è rivolto a tutte le componenti dell'Università: studentesse e studenti, docenti, manager e dipendenti, in modo che, attraverso la sua applicazione, l'intera comunità si riconosca nei principi ivi contenuti.

Sul piano pratico, molte delle azioni previste nel GEP ricalcano progetti o policies inclusive già assunte da UCBM, dimostrando una ferma e chiara volontà di proseguire un percorso già intrapreso dalla comunità universitaria. Ad esempio, già da molti anni è a disposizione della comunità UCBM, con tariffe convenzionate e modulate in base al reddito, un asilo nido e scuola dell'infanzia aziendale (Polo Nido – Infanzia), aperto anche a utenti esterni, per offrire una risposta concreta al bisogno di conciliazione famiglia-lavoro: il Polo Nido – Infanzia è aperto 12 mesi all'anno con orario flessibile dalle ore 7 alle ore 19.30.

Per implementare un'azione efficace per la parità di genere un gruppo di lavoro costituito dalle varie componenti di UCBM (docenti, ricercatori, personale amministrativo, studenti) ha contribuito all'elaborazione del presente piano.

Infine, si richiamano qui gli articoli dello Statuto e della Carta delle Finalità dell'Università Campus Bio-Medico di Roma che più direttamente fanno riferimento alle tematiche oggetto del piano di sviluppo contenuto in questo GEP.

#### **ART. 6. Formazione integrale della persona (Statuto)**

L'Università, come parte della sua più ampia missione educativa, offre agli studenti, al corpo docente, ai ricercatori e al personale iniziative volte ad assicurare la formazione integrale della persona, al fine di promuovere uno sviluppo armonico e completo di tutte le competenze ed abilità, nella prospettiva di una piena e responsabile partecipazione alla comunità sociale.

#### **Art. 9 (Carta delle finalità) - Lavoro e famiglia**

- 9.1. L'Università favorisce e promuove una concezione del lavoro inteso come espressione della dignità dell'Uomo, mezzo di sviluppo della sua personalità, vincolo d'unione con gli altri, occasione di servizio e strumento privilegiato per il progresso materiale e spirituale della persona.
- 9.2. 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.

## 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



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.

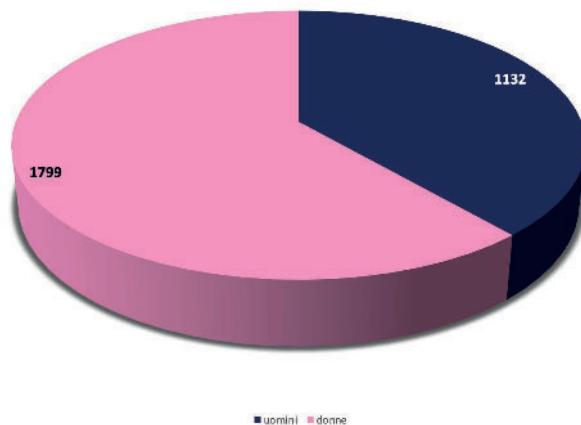
## AMBITO A: COMPOSIZIONE

### 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.

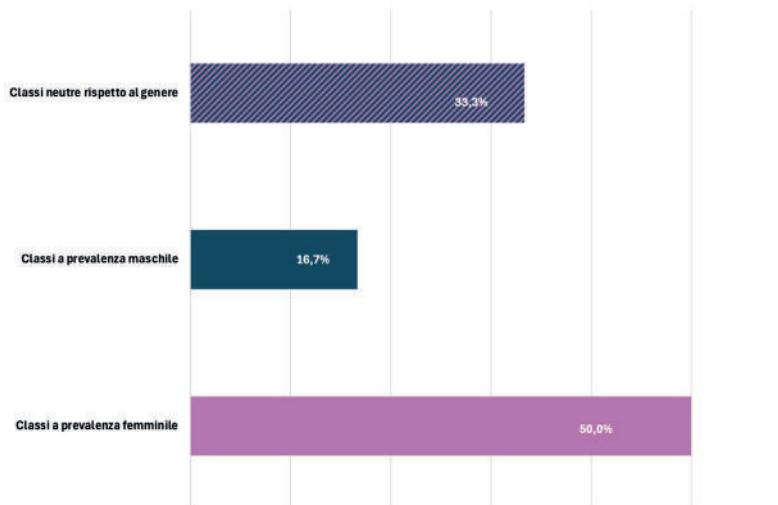
Riguardo alla concentrazione di genere (grafico 2.1.3) in un determinato campo di studio (segregazione orizzontale), le classi a prevalenza femminile sono più numerose delle classi equidistribuite rispetto al genere, a loro volta più numerose delle classi a prevalenza maschile.

Sicuramente occorre approfondire se la concentrazione in alcune classi di laurea (Scienze Biologiche, Infermieristica, Scienze dell'Alimentazione e Tecnologie Alimentari) di studentes- se sia poi correlata a disparità a livello di condizione di lavoro e di retribuzione.

**Grafico 2.1.2**  
Percentuale di iscritti e iscritte per tipologia di corso, area di studio e genere

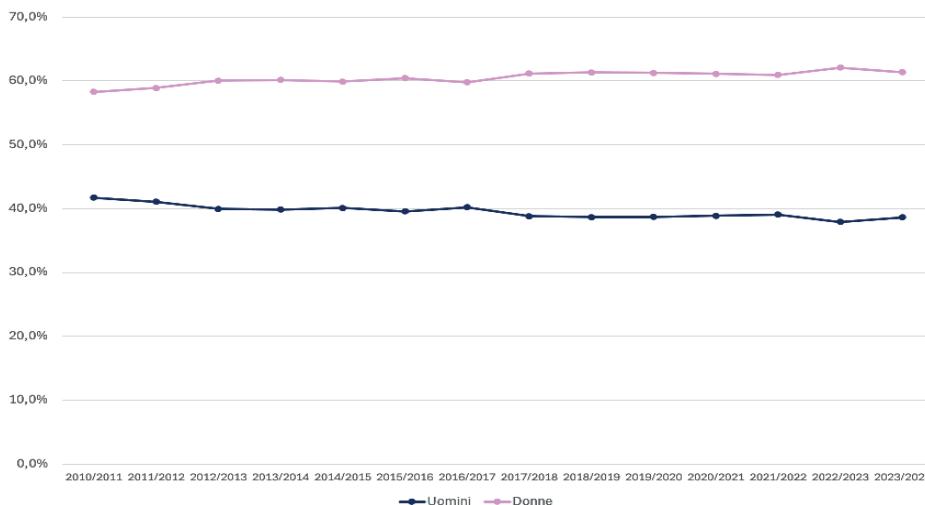


**Grafico 2.1.3**  
Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)



## 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.

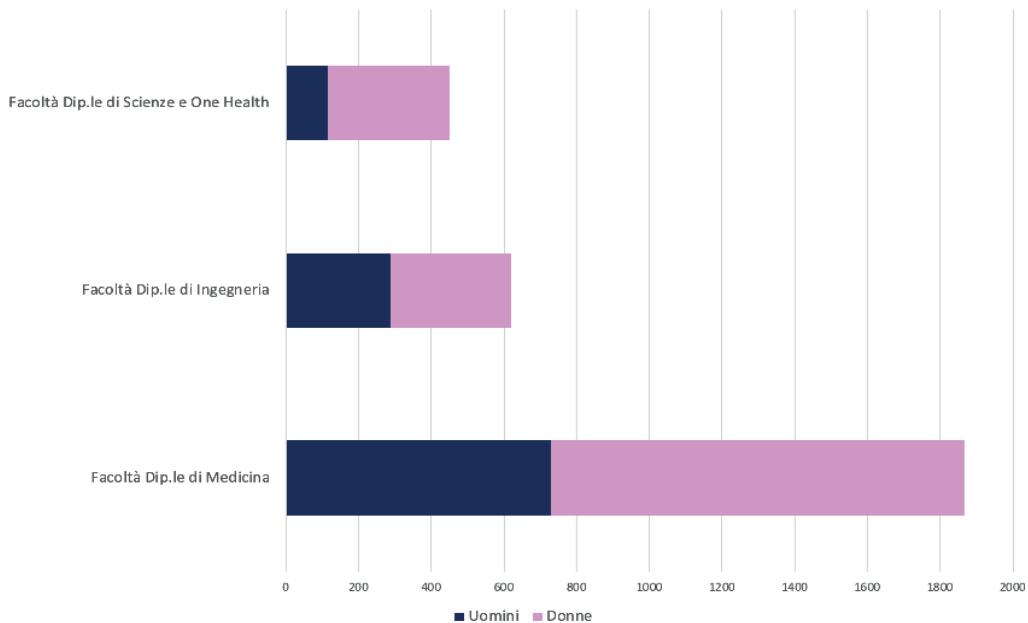
Infatti, nel contesto specifico di UCBM, le percentuali di uomini e donne si equivalgono nei corsi dell'area ingegneristica, mentre la percentuale di donne è maggiore di quella maschile nelle discipline delle scienze biologiche e nelle discipline medico-sanitarie (grafico 2.1.5).

#### 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.

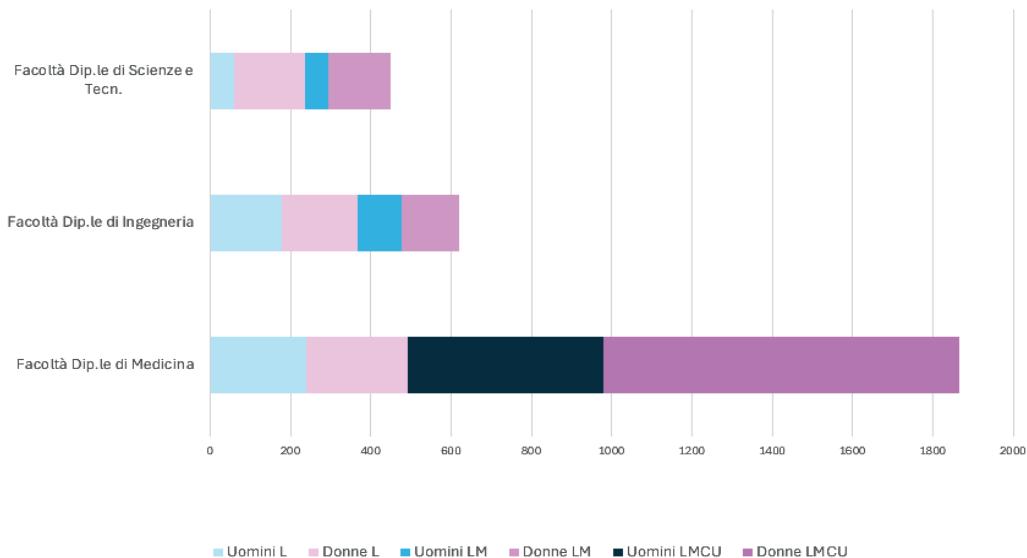
Facoltà Dipartimentali	Corsi di laurea triennali	Corsi di laurea magistrali	Corsi di laurea magistrali a ciclo unico
Medicina e Chirurgia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Infermieristica</li> <li>2. Fisioterapia</li> <li>3. Tecnici di Radiologia</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medicina e Chirurgia</li> <li>2. Medicine and Surgery</li> <li>3. Medicine and Surgery MedTech</li> </ol>
Ingegneria	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ingegneria Industriale</li> <li>2. Biomedical Engineering</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ingegneria Biomedica</li> <li>2. Ingegneria dei sistemi intelligenti</li> </ol>	
Scienze e Tecnologie per lo Sviluppo Sostenibile e One Health	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Scienze dell'Alimentazione e della Nutrizione Umana</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Scienze dell'Alimentazione e della Nutrizione Umana</li> <li>2. Scienze e Tecnologie Alimentari e Gestione di Filiera</li> <li>3. Ingegneria Chimica per lo sviluppo sostenibile</li> </ol>	

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).



**Grafico 2.1.5**

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



**Grafico 2.1.6**

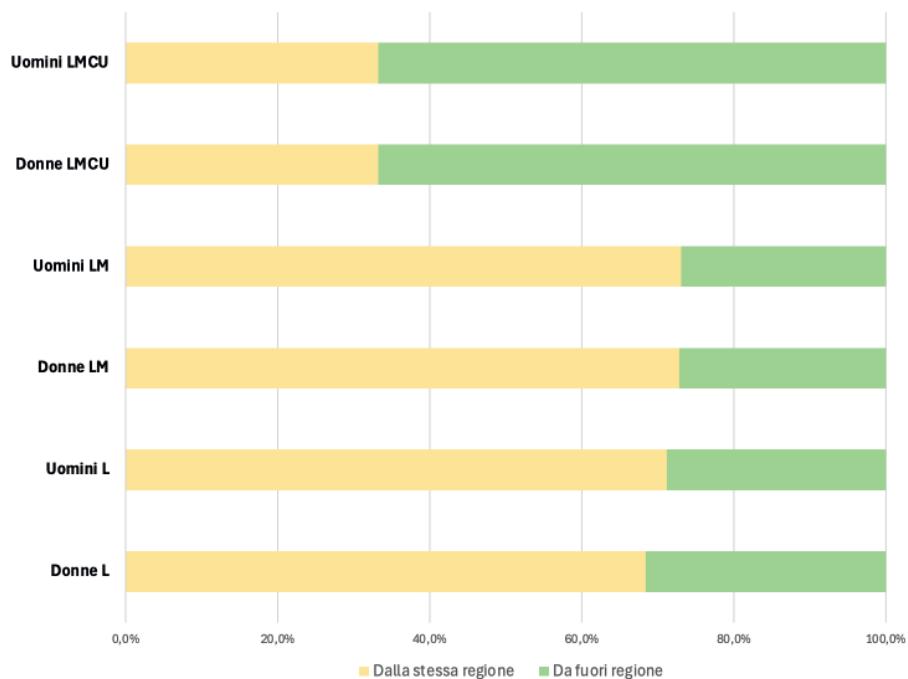
Numero assoluto di iscritti, divisi per genere, ai corsi di laurea triennale, magistrale, a ciclo unico, afferenti ai diversi Dipartimenti

## 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%).



**Grafico 2.1.8**

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

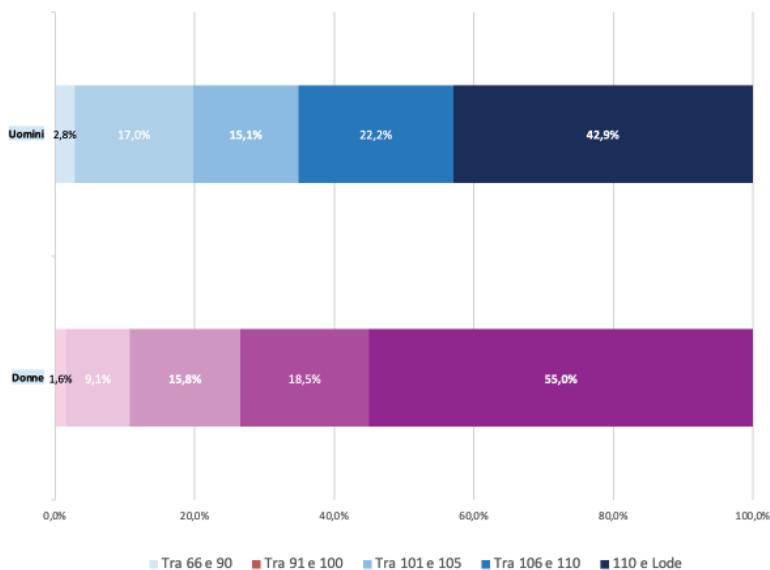
## AMBITO C: PERFORMANCE

### 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.

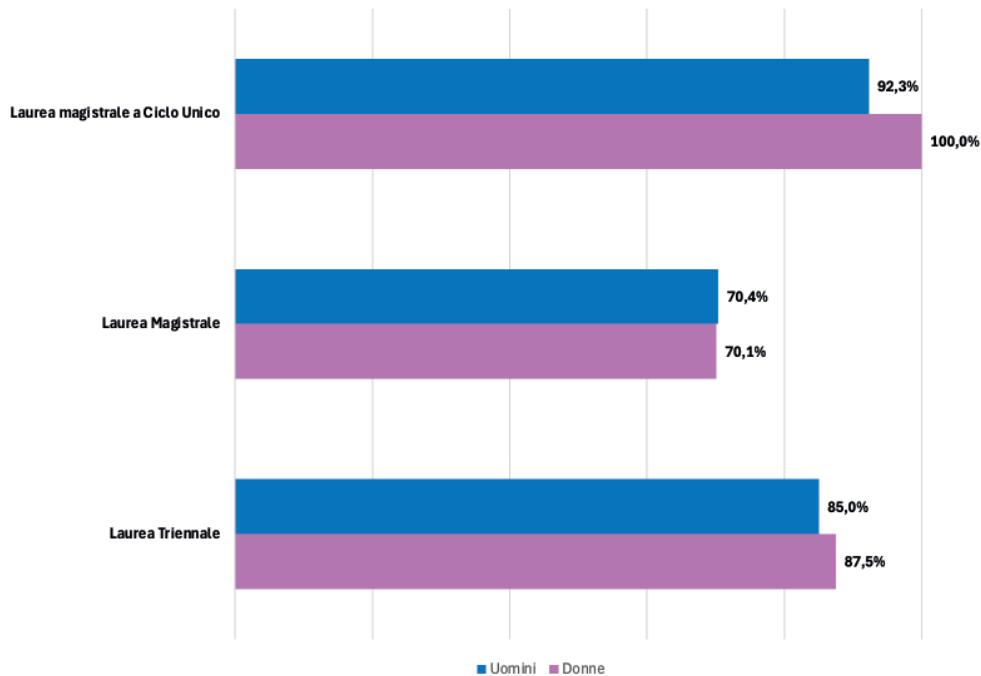


**Grafico 2.1.9**

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



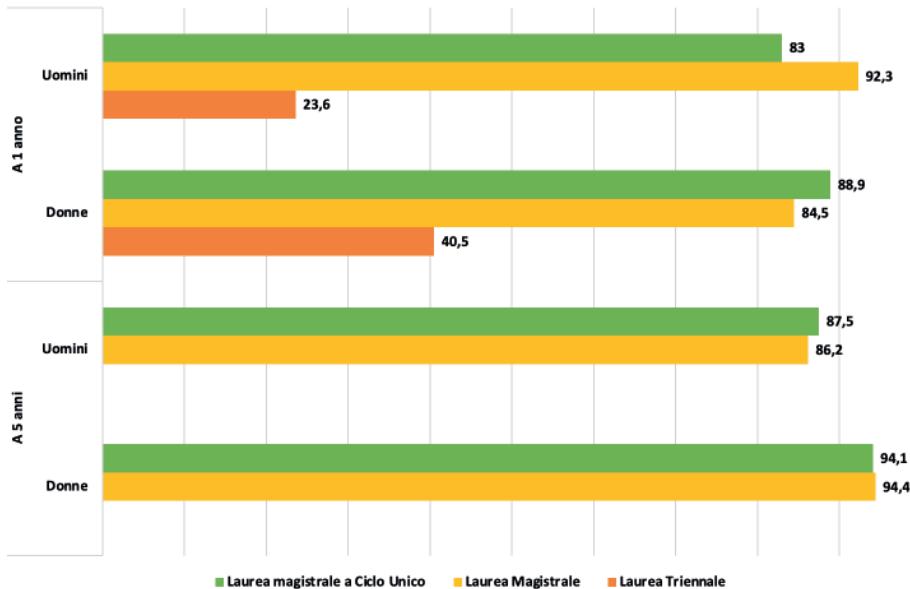
## AMBITO D: TASSO OCCUPAZIONALE DEI LAUREATI E DELLE LAUREATE

### 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.



**Grafico 2.1.11**

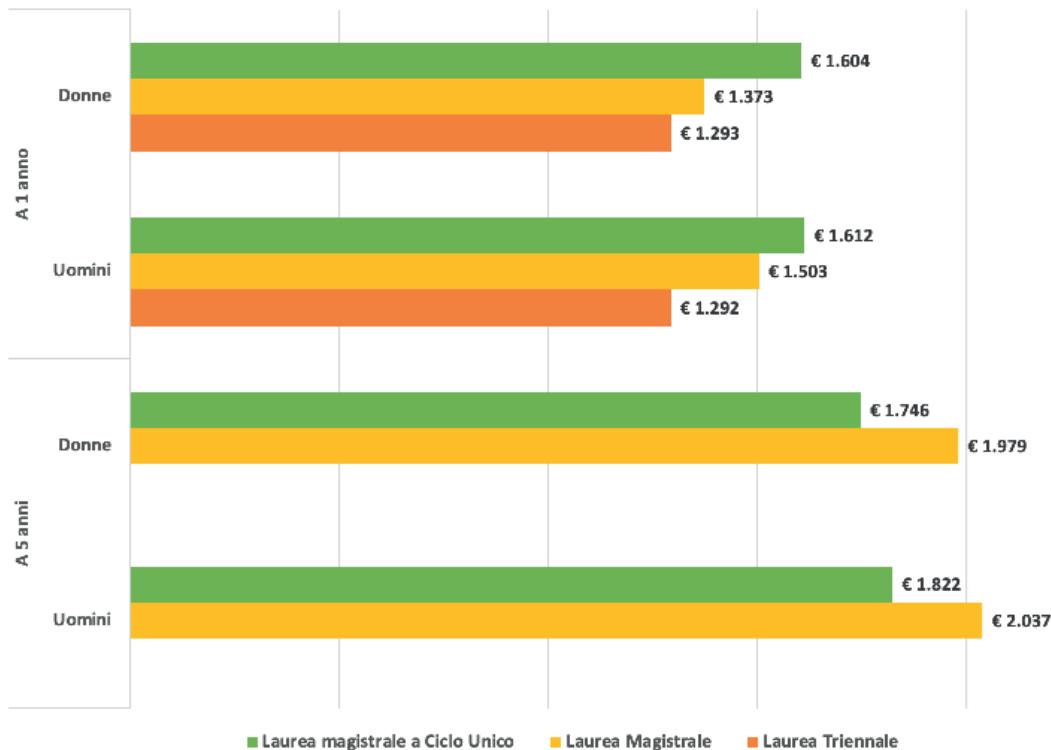
Percentuale di occupazione dichiarata a 1 e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso e genere

## 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



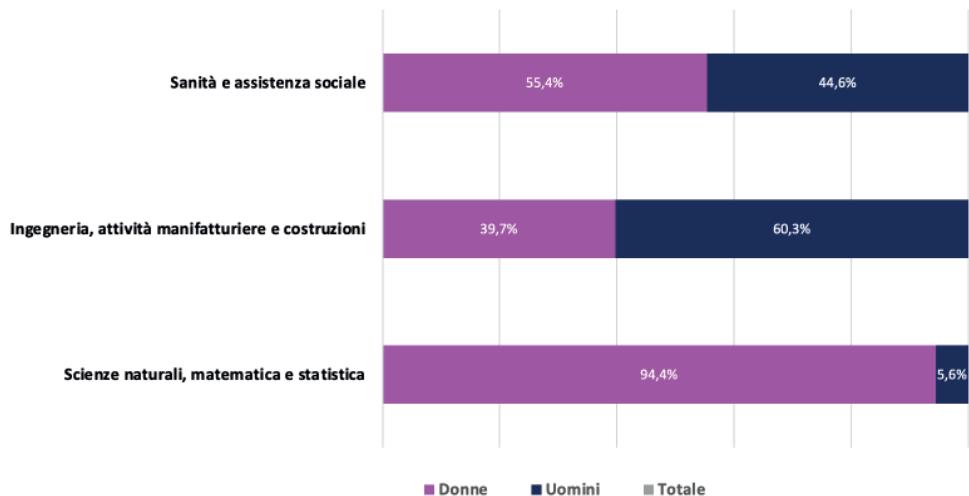
## 2.2 Dottorandi e Specializzandi

### *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.

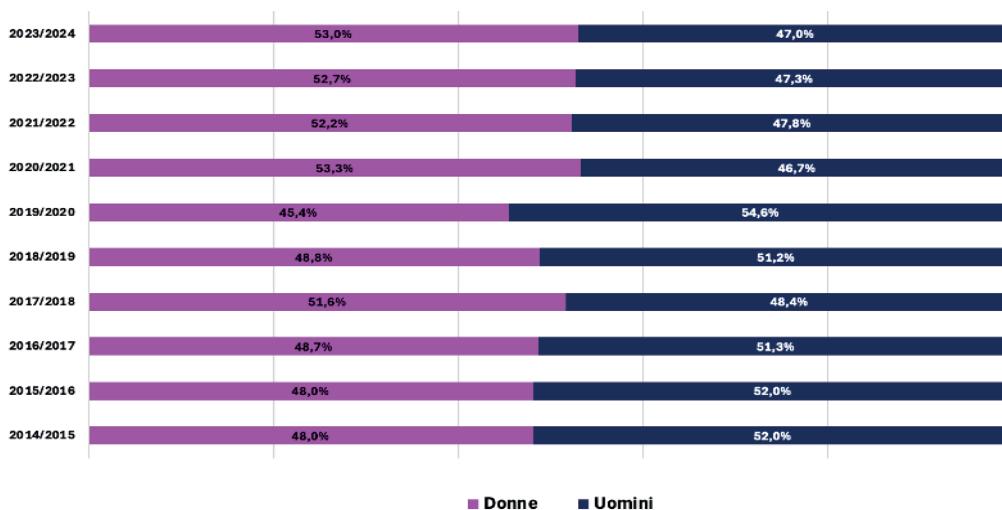
### **AMBITO A: COMPOSIZIONE**

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.



**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.

**Tabella 2.3.1**  
Assegnisti di Ricerca  
2010/2023

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.

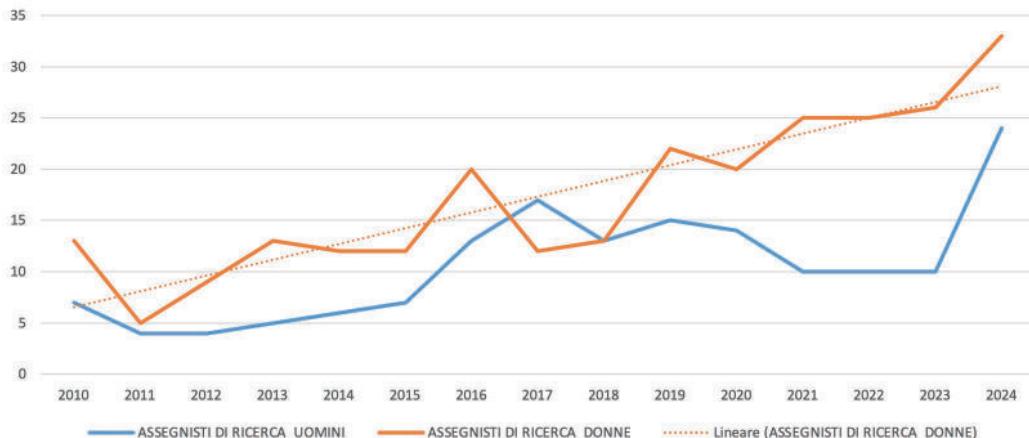


Carb	trace
of which sugars	trace
Fat	trace
of which saturates	trace
Fibre	trace
Sodium	trace
Salt equivalent	trace
* Guideline daily amounts	
Vitamins/Minerals	100ml contains
	100g

*Vittoria Terrigno - Maria Chiara Frondaroli - Erica Cutè - Giorgia Pietrangeli*



**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.

<b>DOCENTI 2024</b>	<b>TOT</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>% DONNE</b>
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%
<b>TOTALE DOCENTI</b>	<b>185</b>	<b>56</b>	<b>129</b>	<b>30%</b>

**Tabella 2.4**  
Docenti 31/12/2024

<b>DOCENTI 2023</b>	<b>TOT</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>% DONNE</b>
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%
<b>TOTALE DOCENTI</b>	<b>180</b>	<b>52</b>	<b>128</b>	<b>28,9%</b>

**Tabella 2.4.1**  
Docenti 31/12/2023

<b>DOCENTI 2022</b>	<b>TOT</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>% DONNE</b>
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%
<b>TOTALE DOCENTI</b>	<b>180</b>	<b>49</b>	<b>131</b>	<b>27,2%</b>

**Tabella 2.4.2**  
Docenti 31/12/2022

<b>DOCENTI 2021</b>	<b>TOT</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>% DONNE</b>
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%
<b>TOTALE DOCENTI</b>	<b>160</b>	<b>38</b>	<b>122</b>	<b>23,8%</b>

**Tabella 2.4.3**  
Docenti 31/12/2021

<b>DOCENTI 2020</b>	<b>TOT</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>% DONNE</b>
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%
<b>TOTALE DOCENTI</b>	<b>153</b>	<b>39</b>	<b>114</b>	<b>25,5%</b>

**Tabella 2.4.4**  
Docenti 31/12/2020

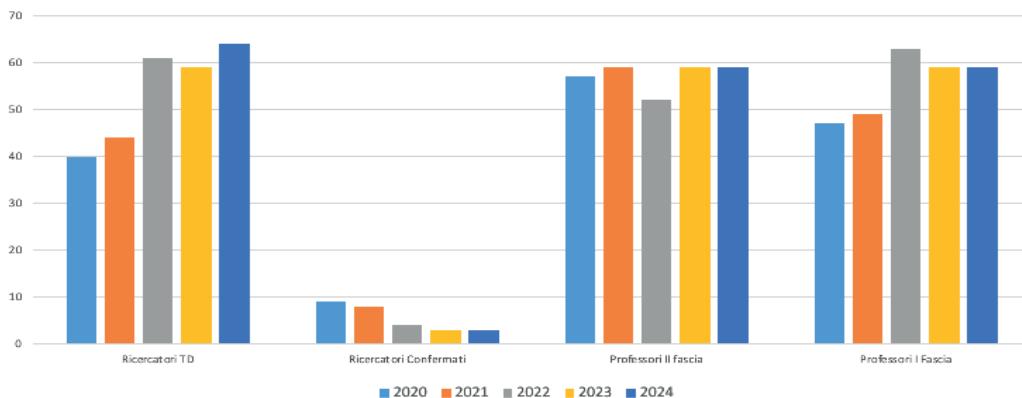
Analizzando la composizione dei ruoli universitari si evidenzia, in analogia con quanto avviene a livello nazionale, come la percentuale di donne decresca all'aumentare del livello del ruolo accademico.

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.

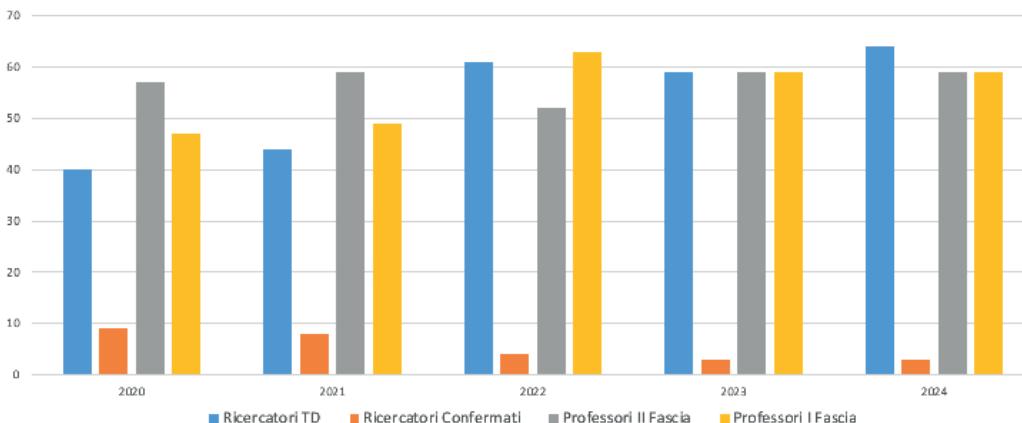
**Grafico 2.4.5**

Docenti per ruolo  
2020 -2024



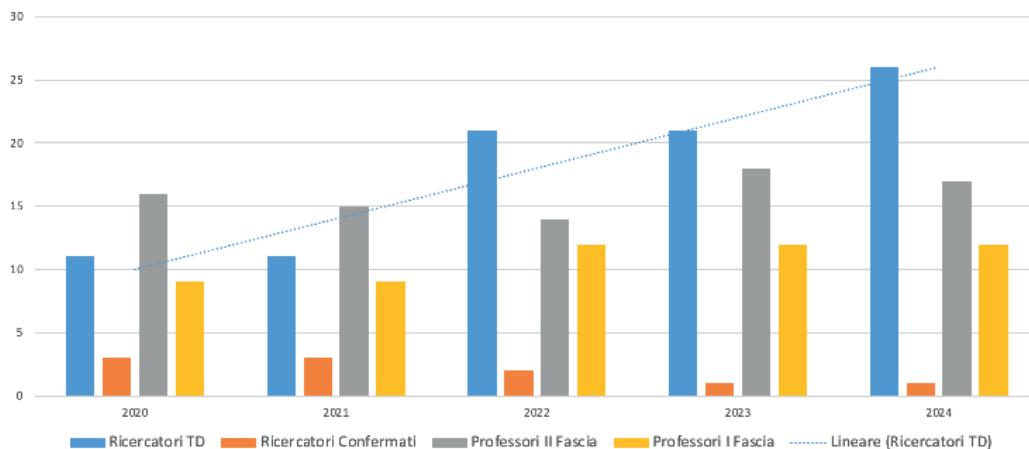
**Grafico 2.4.6**

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.

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

**Tabella 2.4.8**  
Età media anno 2024

**Tabella 2.4.9**  
Età media anno 2023

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

**Tabella 2.4.10**  
Età media anno 2022

<b>DOCENTI 2022</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
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
<b>MEDIA GENERALE</b>	<b>48,4</b>	<b>49,8</b>

**Tabella 2.4.11**  
Età media anno 2021

<b>DOCENTI 2021</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
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
<b>MEDIA GENERALE</b>	<b>50,0</b>	<b>49,1</b>

**Tabella 2.4.12**  
Età media anno 2020

<b>DOCENTI 2020</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
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
<b>MEDIA GENERALE</b>	<b>49,9</b>	<b>49,1</b>

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%

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.

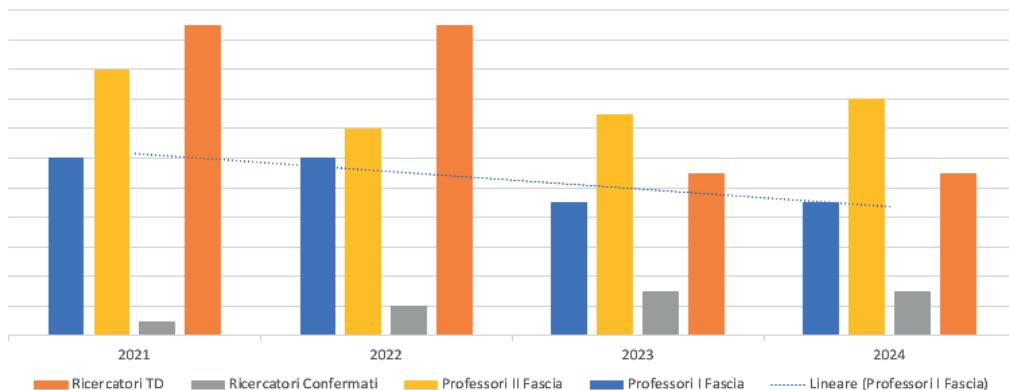
L'incremento medio annuo per la componente maschile è stato di 3.92 unità, mentre quello per la componente femminile di 2 unità.

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.

**Tabella 2.4.13**

Corpo Docente UCBM  
2010/2024

**Grafico 2.4.14**  
Corpo Docente  
2010/2024

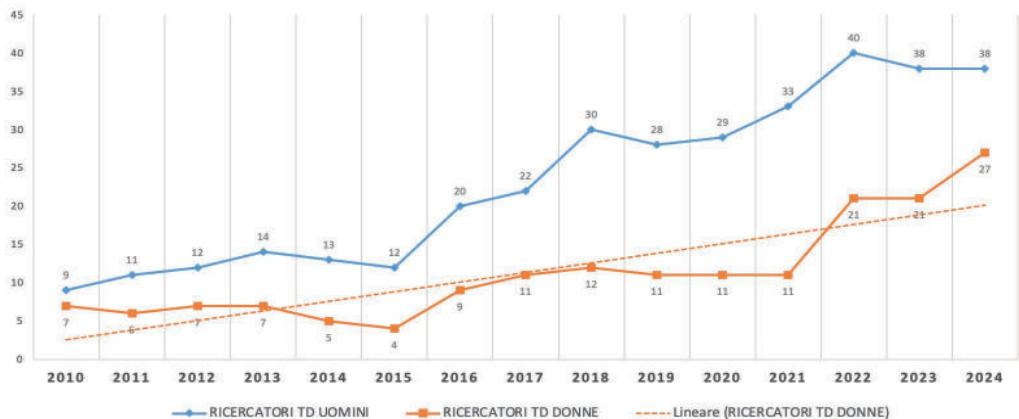


Di seguito vengono analizzati i dati organizzati in base al ruolo accademico di appartenenza.

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

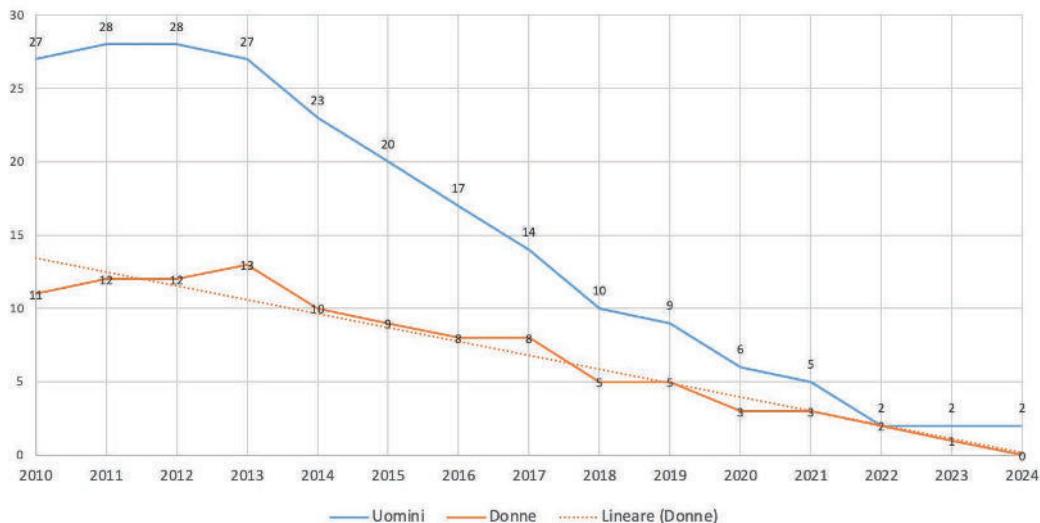
Nella lettura del dato presente nella tabella 2.4.16 occorre tenere presente che la figura del Ricercatore Confermato (di vecchio tipo) è un incarico residuale, abolito dalla legge 240/2010, sostituito con la figura del Ricercatore a Tempo Determinato (di tipo A e B). Pertanto, in valore assoluto, il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

**Grafico 2.4.18**

Ricercatori confermati  
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)**

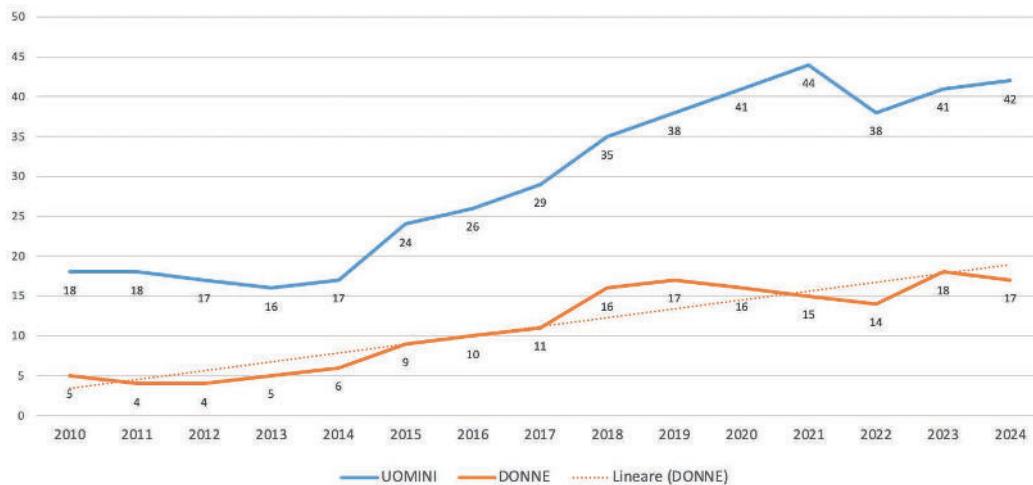
ANNO	UOMINI	DONNE
2024	42	17
2023	41	18
2022	38	14
2021	44	15
2020	41	16

**Tabella 2.4.19**

Professori Associati  
2010/2023

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

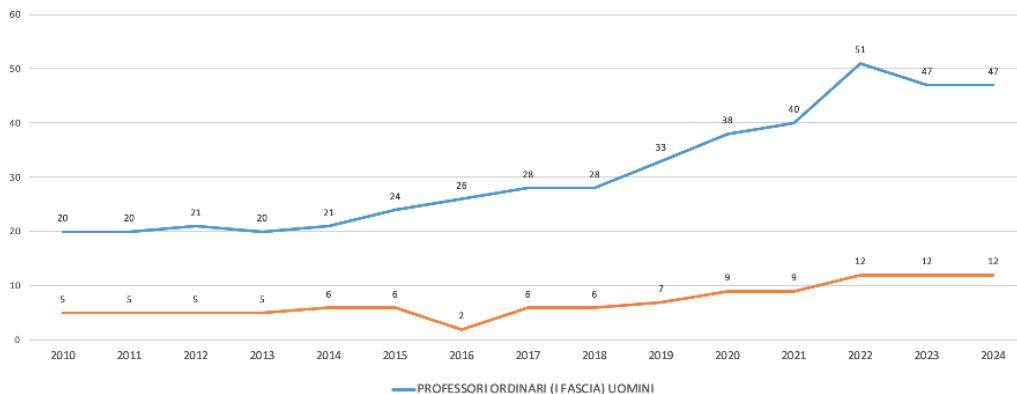
Il grafico rende evidente il delta crescente, in valore assoluto, tra Associati uomini e donne, che nel 2010 era di 13 unità (5 donne vs 18 uomini) e nel 2024 diventa di 25 unità (17 donne vs 42 uomini). In valore assoluto, pertanto, il numero di Professori Associati donne è aumentato di 12 unità.

**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.

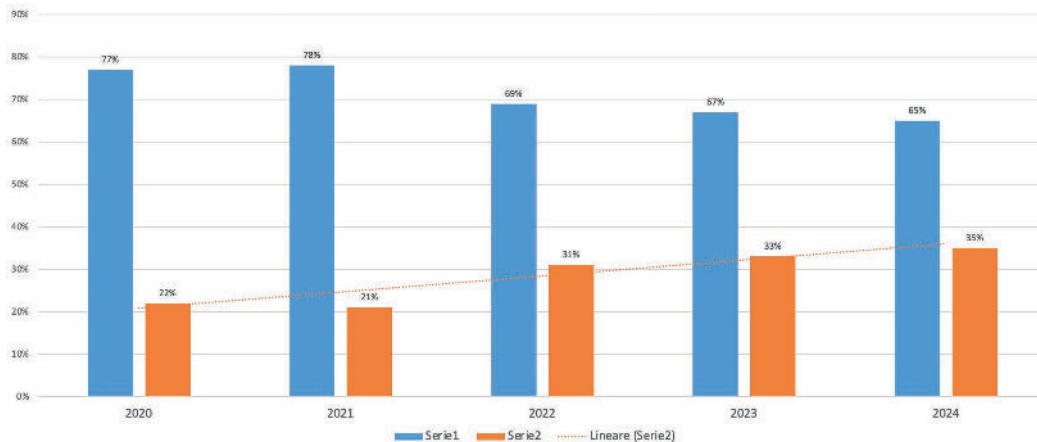
I dati relativi al quadriennio 2020 - 2024 sono riportati di seguito.

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



**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.

**Tabella 2.6.1**  
PTA 2024

<b>PTA - SPECIFICA PER RUOLO</b>	<b>TOT</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>	<b>% DONNE</b>
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%
<b>TOTALE PTA</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>72</b>	<b>58%</b>

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.

<b>PTA - ANZIANITÀ DI SERVIZIO</b>	<b>MEDIA</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
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
<b>TOTALE PTA</b>	<b>9,0</b>	<b>6,7</b>	<b>9,6</b>

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.

**Tabella 2.6.2**  
Anzianità di servizio  
media nel ruolo 2024

**Tabella 2.6.3**  
Età media per ruolo  
2024

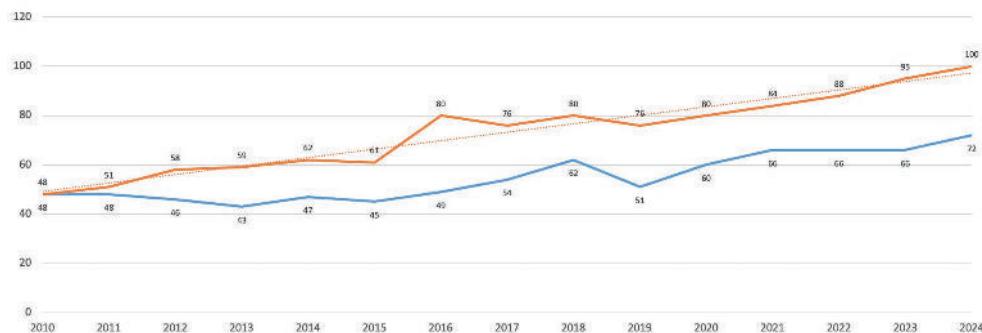
<b>PTA - ETÀ MEDIA</b>	<b>MEDIA</b>	<b>DONNE</b>	<b>UOMINI</b>
Stagista	29,3	0	29,3
Commesso	0	0	0
Coadiutore Amministrativo	39,3	31,2	40,2
Operatore Tecnico	44,6	44,6	0
Coadiutore Amministrativo Esperto	49,5	60,4	45,8
Operatore Tecnico Specializzato	48,4	0	48,4
Assistente Amministrativo	40,3	39,9	42,1
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
<b>TOTALE PTA</b>	<b>45,9</b>	<b>47,5</b>	<b>45,1</b>

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

**Tabella 2.6.4**  
Evoluzione PTA  
2010 - 2024

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.

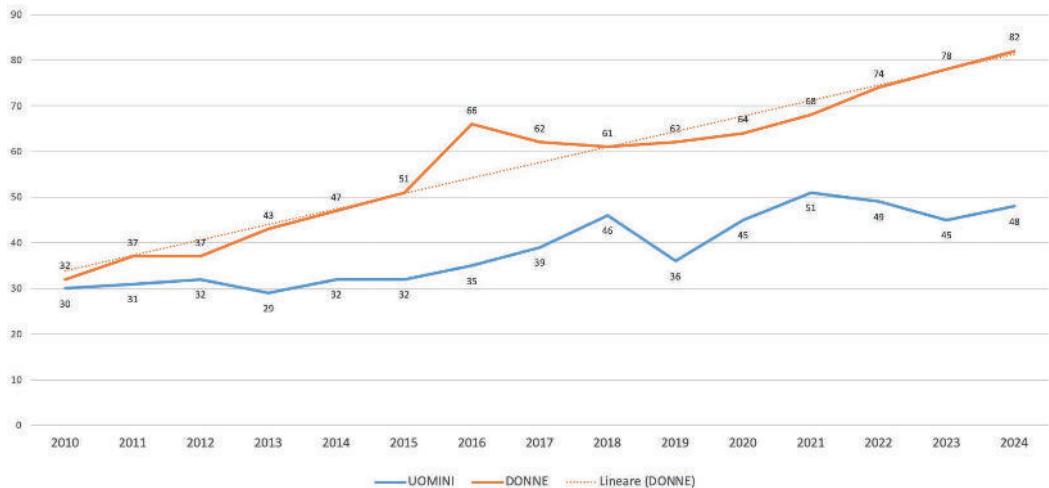
Si analizza adesso la crescita del personale in base alle responsabilità ricoperte. Nello specifico il PTA è organizzato in 3 cluster:

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

**Tabella 2.6.6**

Impiegati e Tecnici  
2010/2023

IMPIEGATI E TECNICI		
ANNO	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



**Grafico 2.6.7**  
Impiegati e Tecnici  
2010/2024

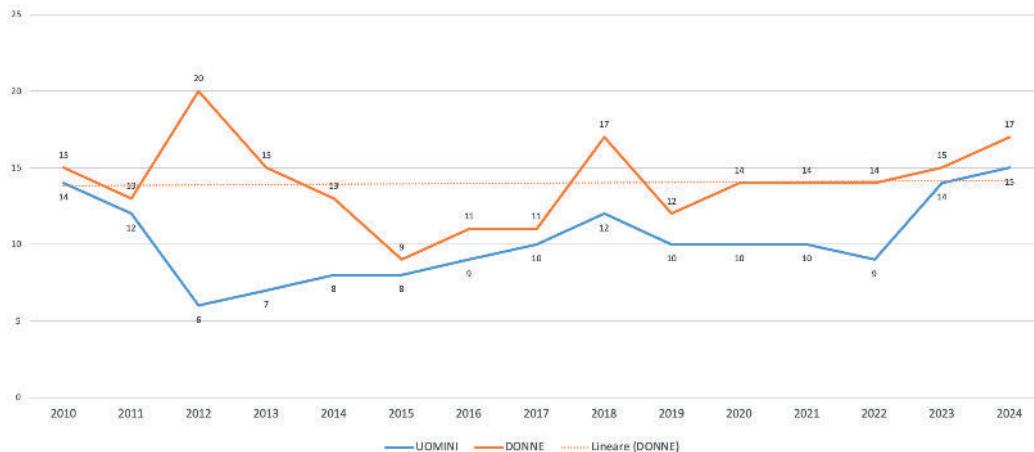
#### PERSONALE CON RUOLI ORGANIZZATIVI E DI COORDINAMENTO

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

**Grafico 2.6.9**

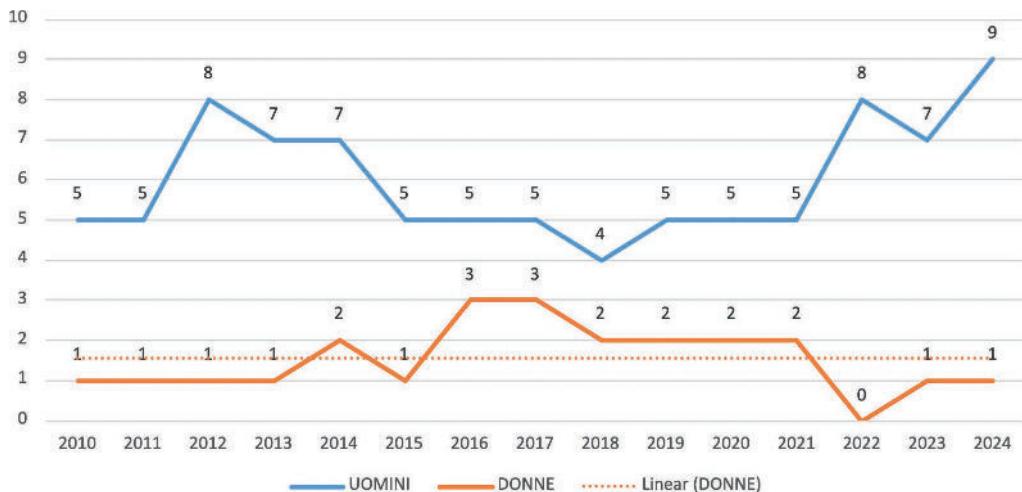
Personale con ruoli organizzativi e di coordinamento  
2010/2024



**Tabella 2.6.10**

Dirigenti  
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



**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 stati 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
- 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 111 Unità, di cui 72 uomini e 39 donne. Di seguito il dettaglio:



ORGANI DI GOVERNO	TOT	DONNE	UOMINI	% DONNE
Consiglio di Amministrazione	7	3	4	42,8%
Organismo di Vigilanza	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%
<b>TOTALE UNITÀ</b>	<b>111</b>	<b>34</b>	<b>77</b>	<b>30,6%</b>

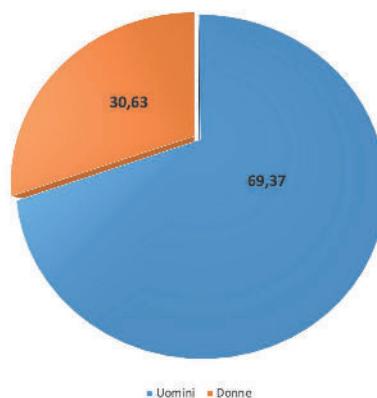
**Tabella 2.7.1**

Distribuzione di Genere in Organi di Governo

**Grafico 2.7.2**

Percentuale per genere all'interno degli Organi di Governo UCBM

Il grafico seguente fotografa la situazione sopra elencata.



### 3. PIANO DI PARITÀ DI GENERE - GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

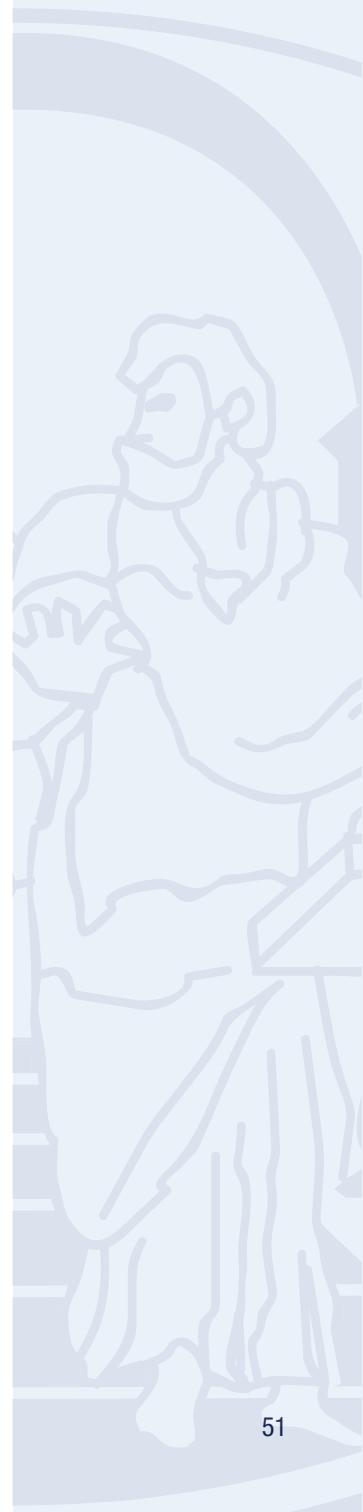
Il GEP di UCBM segue le linee guida della Commissione Europea, focalizzandosi su 5 aree fondamentali. Per ogni area, vengono nel seguito presentati obiettivi, azioni specifiche, responsabili, risorse dedicate, indicatori e benefici attesi per l'implementazione di pari opportunità. La specificità dell'UCBM costituisce il cuore di questo Piano, che si integra perfettamente con le linee di sviluppo dell'Ateneo.

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

Obiettivo 1.1	Piano di Parità di Genere e Istituzione GEP Team
<b>Descrizione</b>	Istituzione dei principali strumenti e identificazione dei referenti per promuovere la prospettiva delle Pari Opportunità nella cultura organizzativa.
<b>Azioni</b>	A1. Pubblicazione del Piano di Parità di Genere (GEP). A2. Conferma del GEP Team per l'implementazione e monitoraggio del GEP.
<b>Destinatari/Target</b>	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico amministrativo. Componente studentesca.
<b>Responsabile istituzionale azione</b>	Senato Accademico.
<b>Responsabile operativo azione</b>	Direzione delle Risorse Umane.
<b>Risorse umane dedicate</b>	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	Approvazione / pubblicazione degli atti corrispondenti
<b>Outcome</b>	A1. Pubblicazione del Piano di Genere A2. Nomina dei componenti del GEP Team
<b>Tempistica</b>	A1. Marzo 2025 A2. Marzo 2025
<b>Budget</b>	SI. Coerentemente con il Piano 2025 verrà definito un piano di stanziamento delle risorse economiche da destinare alle politiche di genere e per lo sviluppo delle pari opportunità, nel rispetto degli equilibri di sostenibilità dell'Ateneo.

<b>Obiettivo 1.2</b>	<b>Identificazione e pubblicazione di iniziative per la conciliazione tra lavoro e genitorialità/lavoro di cura</b>
<b>Descrizione</b>	Tutte le attività di identificazione di progetti esistenti, in ottica di ottimizzazione e miglioramento, da svolgere in maniera continuativa e periodica, per supportare le attività del GEP Team per la conciliazione lavoro/vita familiare.
<b>Azioni</b>	A1 Pubblicazione dei servizi di welfare (es. utilizzo di asilo convenzionato, convenzioni con centri estivi esterni e centro estivo offerto da UCBM, permessi per cura familiare, iniziative di Campus Life e ASD Campus, polizza sanitaria in convenzione, ecc.). in continuità con il precedente triennio, attraverso canali dedicati, come ad esempio le apposite sezioni della Intranet (People Care) e del sito UCBM (Servizi).
<b>Destinatari/Target</b>	Personale docente, di Ricerca e Personale tecnico amministrativo. Componente studentesca.
<b>Responsabile istituzionale azione &amp; Responsabile operativo azione</b>	Direzione delle Risorse Umane.
<b>Risorse umane dedicate</b>	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	A1. Avanzamento di iniziative
<b>Outcome</b>	A1. Mantenimento ed eventuale aggiornamento degli strumenti di Welfare di Ateneo del 2024
<b>Tempistica</b>	A1. 2025
<b>Budget</b>	SI. Coerentemente con il Piano 2025 verrà definito un piano di stanziamento delle risorse economiche da destinare alle politiche di genere e per lo sviluppo delle pari opportunità, nel rispetto degli equilibri di sostenibilità dell'Ateneo.

<b>Obiettivo 1.3</b>	<b>Strumenti di Welfare: promozione dell'esistente ed eventuale introduzione di nuovi schemi</b>
<b>Descrizione</b>	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.
<b>Azioni</b>	<p>A1. Nido e Scuola dell'Infanzia per dipendenti; attività di supporto alla genitorialità per i figli adolescenti. In continuità con gli anni precedenti anche per il 2025 viene garantito il servizio di asilo nido e scuola dell'infanzia aziendali aperti a chi lavora e a chi studia presso l'Università.</p> <p>A2. Continuare a pubblicizzare il congedo parentale anche per uomini. All'interno del Regolamento generale di lavoro del Personale Tecnico e Amministrativo, entrato in vigore a partire dal 1° febbraio 2023, sono confermati <i>“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.”</i> Questi giorni si aggiungono ai 10 garantiti per legge.</p> <p>A3. Mantenimento delle convenzioni con Centri estivi per figli di dipendenti in età scolare. Verrà inoltre ripresentato anche nel 2025 un servizio di centro estivo UCBM in modo da estendere il supporto alla genitorialità anche alla fascia delle elementari. Tramite convenzioni gestite a parte saranno inoltre offerte convenzioni a prezzi agevolati con Centri estivi per figli di dipendenti in età scolare.</p> <p>A4. Mantenimento smartworking.</p> <p>A5. Studio di fattibilità per la creazione di una rete di caregiver referenziati che sia di supporto per gestione di situazioni familiari complesse, in collaborazione con la Fondazione Alberto Sordi.</p>
<b>Destinatari/Target</b>	Personale docente, di Ricerca e Personale tecnico amministrativo. Componente studentesca.
<b>Responsabile istituzionale azione &amp; Responsabile operativo azione</b>	Direzione delle Risorse Umane.
<b>Risorse umane dedicate</b>	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.



<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	A1, A2, A3: Materiale informativo in formato digitale/cartaceo A4: accordi Smart Working A5: studio di fattibilità
<b>Outcome</b>	Conferma iscrizioni agevolate Asilo e centri estivi, smartworking e promozione delle attività e dei servizi di assistenza domiciliare socio-assistenziale offerti dalla Fondazione Alberto Sordi
<b>Tempistica</b>	A1, A2, A3, A4, A5: 2025
<b>Budget</b>	Aziendale €106.000, Centro Estivo €8.000, 3 giorni aggiuntivi per cure familiari €5.000.

<b>Obiettivo 1.4</b>	<b>Iniziativa Solidali</b>
<b>Descrizione</b>	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.
<b>Azioni</b>	A1. Mantenimento e promozione dello strumento delle ferie solidali (normativa nazionale, da pubblicizzare e implementare). Il regolamento relativo alle ferie solidali è stato pubblicato nel 2024 e l'intero processo è gestito dalla Direzione Risorse Umane. A2. Svolgimento di attività sociali, culturali e di beneficenza che promuovono il benessere della comunità accademica, coinvolgendo attivamente le famiglie (es.: la Festa delle Famiglie; la Settimana Sport e Cultura, con partecipazione della componente studentesca, ecc...)
<b>Destinatari/Target</b>	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico amministrativo
<b>Responsabile istituzionale azione &amp; Responsabile operativo azione</b>	Direzione delle Risorse Umane.
<b>Risorse umane dedicate</b>	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	A1. Numero di giorni di ferie donati A2. Eventi

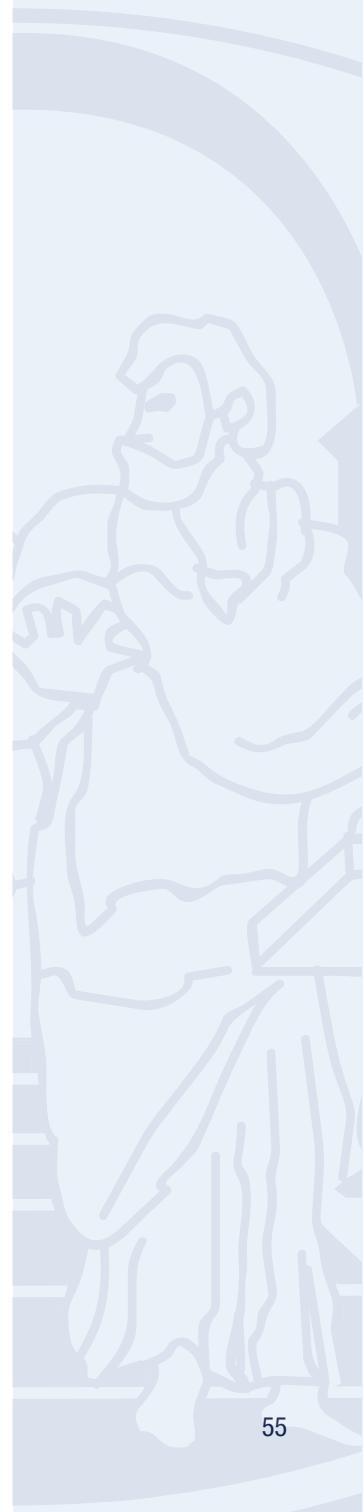
<b>Outcome</b>	Miglioramento del clima collaborativo e solidale all'interno dell'Istituzione. Sviluppo di una prospettiva di genere ed inclusiva che migliora le prestazioni individuali e crea un ambiente favorevole e accogliente.
<b>Tempistica</b>	A1, A2: 2025
<b>Budget</b>	Sl. Budget 2025 Eventi €81.000 (Festa delle Famiglie, Settimana Sport e Cultura, ecc...).

<b>Obiettivo 1.5</b>	<b>Supporto alle studentesse e alle giovani ricercatrici</b>
<b>Descrizione</b>	Iniziative volte a supportare la carriera di studentesse e giovani ricercatrici (assegniste di ricerca, RTDA, RTDB, Prof. Associati).
<b>Azioni</b>	A1. Per quanto riguarda attività formative previste in UCBM Academy associate al Gender Equality Plan 2025, il 40% delle borse sono riservate a donne del progetto Google.org Cybersecurity Seminars Program. A2. Supporto alla mobilità delle giovani ricercatrici, nell'ambito del Visiting Professor Program di UCBM. Per ogni bando Visiting Professor pubblicato nel 2025, il 30% dei posti disponibili verrà riservato a ricercatrici.
<b>Destinatari/Target</b>	A1. Studentesse A2. Personale docente e di ricerca, Assegnisti, Dottorandi
<b>Responsabile istituzionale azione &amp; Responsabile operativo azione</b>	Direzione delle Risorse Umane, il Servizio Studenti, l'UCBM Academy e l'Ufficio Relazioni Internazionali.
<b>Risorse umane dedicate</b>	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	A1. Monitoraggio del numero di borse di studio erogate. A2. Monitoraggio del numero di Visiting Professor in uscita/entrata in base al genere
<b>Outcome</b>	A1. Supporto finanziario alle studentesse vincitrici del bando A2. Miglioramento del curriculum scientifico
<b>Tempistica</b>	A1, A2: 2025
<b>Budget</b>	Sl. Budget 2025. Borse UCBM Academy (40%) €22.000.

<b>Obiettivo 1.6</b>	<b>Tutela della salute dei dipendenti</b>
<b>Descrizione</b>	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).
<b>Azioni</b>	A1. Comunicazione chiara e accessibile delle attuali facilitazioni/percorsi dedicati per dipendenti (creazione di materiale cartaceo o digitale). A2. Mantenimento della polizza sanitaria in convenzione.
<b>Destinatari/Target</b>	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico amministrativo
<b>Responsabile istituzionale azione &amp; Responsabile operativo azione</b>	Direzione delle Risorse Umane.
<b>Risorse umane dedicate</b>	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	A1. Miglioramento delle sezioni intranet (People Care) e sito (Servizi) dedicate ai percorsi facilitati; A2. Rinnovo polizza sanitaria in convenzione
<b>Outcome</b>	A1/A2. Miglioramento dello stato di salute del personale
<b>Tempistica</b>	2025
<b>Budget</b>	SI. Budget 2025: contributi UCBM per la polizza sanitaria in convenzione per il personale tecnico amministrativo €135.000.

<b>Obiettivo 1.7</b>	<b>Promozione della condivisione paritaria delle attività di cura</b>
<b>Descrizione</b>	Introdurre misure migliorative ed estensive rispetto alle attuali disposizioni, per sostenere le madri lavoratrici e i padri lavoratori attraverso un approccio che promuova una condivisione equa delle responsabilità di cura e assistenza dei figli, al fine di favorire l'equilibrio tra vita professionale e familiare. Tali misure, interessano sia il Congedo di Maternità, sia il Congedo Parentale.

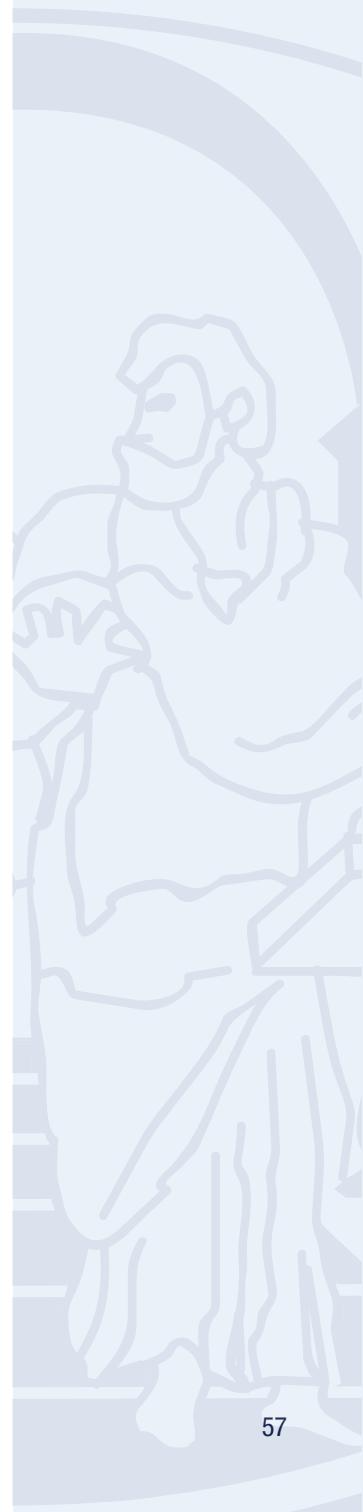
<b>Azioni</b>	<p>A1. Nell'ambito del congedo di maternità, sulla base della documentazione medica richiesta dalla Legge, le lavoratrici potranno prestare la loro attività in regime di smart working, per tutta la settimana, a partire da un mese prima della data presunta del parto.</p> <p>A2. Nel caso di adozione, lo smart working per tutta la settimana, può essere accordato da un mese prima del congedo di maternità (in questo caso, i 5 mesi di congedo decorrono dall'effettiva data di ingresso del minore in famiglia).</p> <p>A3. In caso di affidamento temporaneo, la concessione dello smart working per tutta la settimana potrà essere accordata da 15 giorni prima del congedo (in questo caso, i 3 mesi di congedo decorrono dall'ingresso in famiglia).</p> <p>A4. Nell'ambito del congedo parentale e in alternativa a questo, le madri lavoratrici e i padri lavoratori potranno prestare la loro attività in regime di smart working per 2 giorni a settimana, per la durata di 4 mesi, a decorrere dal termine del periodo di congedo di maternità e di paternità e comunque entro il primo anno di vita del bambino. La medesima agevolazione è concessa alle dipendenti e ai dipendenti in caso di adozione nazionale/internazionale e affidamento temporaneo.</p>
<b>Destinatari/Target</b>	Personale tecnico amministrativo
<b>Responsabile istituzionale azione &amp; Responsabile operativo azione</b>	Direzione delle Risorse Umane.
<b>Risorse umane dedicate</b>	Servizio Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo.
<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	Monitoraggio attraverso la raccolta e analisi dati dell'assenteismo, il turnover e le richieste di flessibilità oraria legate alla cura familiare
<b>Outcome</b>	A1-A5. Incremento dell'equilibrio tra lavoro e vita privata per i genitori lavoratori, promozione della parità di genere nella gestione delle responsabilità familiari e miglioramento della soddisfazione e benessere del personale genitore.
<b>Tempistica</b>	2025
<b>Budget</b>	Le misure promosse non richiedono alcun onere aggiuntivo.



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

<b>Obiettivo 2.1</b>	<b>Organi di Gestione GEP</b>
<b>Descrizione</b>	Definizione degli strumenti per il monitoraggio e l'implementazione dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
<b>Azioni</b>	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.
<b>Destinatari/Target</b>	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico-amministrativo.
<b>Responsabile istituzionale azione &amp; Responsabile operativo azione</b>	Direzione delle Risorse Umane e Coordinatrice del GEP Team, da confermare a seguito dell'obiettivo 1.1 azione A2.
<b>Risorse umane dedicate</b>	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	A1. Stesura del protocollo statistico
<b>Outcome</b>	A1. Monitoraggio delle attività del GEP.
<b>Tempistica</b>	A1: 2025
<b>Budget</b>	SI. Coerentemente con il Piano 2025 verrà definito un piano di stanziamento delle risorse economiche da destinare alle politiche di genere e per lo sviluppo delle pari opportunità, nel rispetto degli equilibri di sostenibilità dell'Ateneo.

<b>Obiettivo 2.2</b>	<b>Bilanciamento della presenza femminile nei processi decisionali e nelle posizioni apicali</b>
<b>Descrizione</b>	Identificazione dell'insieme di azioni a supporto del bilanciamento di genere nelle posizioni apicali dell'Ateneo.
<b>Azioni</b>	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.
<b>Destinatari/Target</b>	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico-amministrativo.
<b>Responsabile istituzionale azione &amp; Responsabile operativo azione</b>	Direzione delle Risorse Umane e Coordinatrice del GEP Team, da confermare a seguito dell'obiettivo 1.1 azione A2.
<b>Risorse umane dedicate</b>	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	A1. Numero di componenti femminili degli organi istituzionali A2. Numero di relatori di genere femminile ad eventi scientifici promossi dall'istituzione
<b>Outcome</b>	A1/A2: Bilanciamento di genere
<b>Tempistica</b>	A1/A2: 2025
<b>Budget</b>	SI. Coerentemente con il Piano 2025 verrà definito un piano di stanziamento delle risorse economiche da destinare alle politiche di genere e per lo sviluppo delle pari opportunità, nel rispetto degli equilibri di sostenibilità dell'Ateneo.

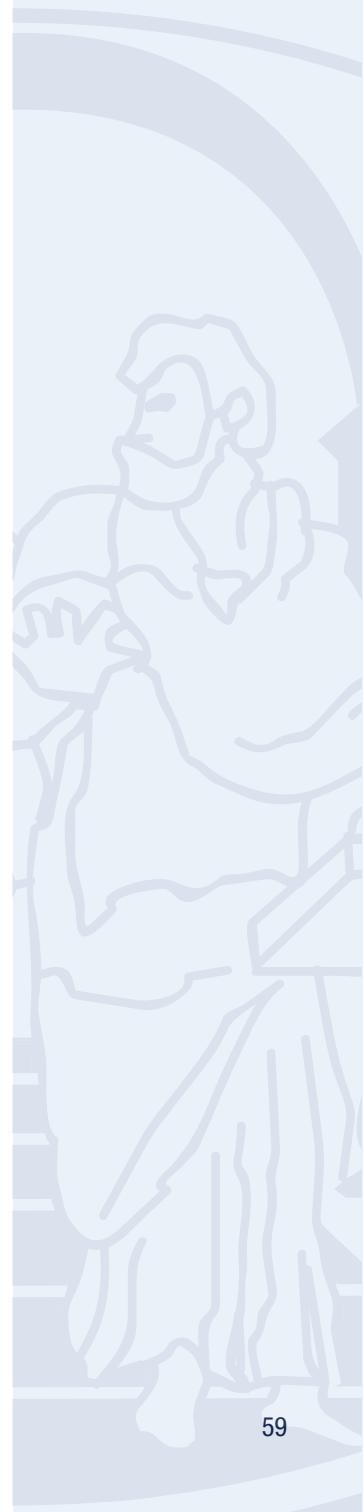


## Area 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

<b>Obiettivo 3.1</b>	<b>Parità di genere nelle commissioni valutatrici</b>
<b>Descrizione</b>	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.
<b>Azioni</b>	A1. Monitoraggio delle composizioni delle commissioni di concorso, tenendo conto della specificità dei settori scientifico/disciplinari.
<b>Destinatari/Target</b>	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico-amministrativo.
<b>Responsabile istituzionale azione &amp; Responsabile operativo azione</b>	Direzione delle Risorse Umane. Giunte di Facoltà. Coordinatori dei Dottorati.
<b>Risorse umane dedicate</b>	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	A1. Numero dei commissari femminili sul totale
<b>Outcome</b>	A1. Garanzia di rappresentanza nelle commissioni universitarie.
<b>Tempistica</b>	A1: 2025
<b>Budget</b>	SI. Coerentemente con il Piano 2025 verrà definito un piano di stanziamento delle risorse economiche da destinare alle politiche di genere e per lo sviluppo delle pari opportunità, nel rispetto degli equilibri di sostenibilità dell'Ateneo.

<b>Obiettivo 3.2</b>	<b>Rafforzare l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera</b>
<b>Descrizione</b>	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.

<b>Azioni</b>	<p>A1. Raccolta dei dati, in ciascuna Facoltà Dipartimentale, 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. Studio di fattibilità della modalità con cui, in sede di pubblicazione dei futuri bandi di concorso, inserire un testo che faccia esplicito riferimento al GEP e che incoraggi esplicitamente la partecipazione di candidate.</p>
<b>Destinatari/Target</b>	<p>Personale docente e di ricerca.</p> <p>Personale tecnico-amministrativo.</p>
<b>Responsabile istituzionale azione &amp; Responsabile operativo azione</b>	<p>Senato Accademico</p> <p>Direzione delle Risorse Umane</p>
<b>Risorse umane dedicate</b>	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	<p>A1. Numero di personale femminile nelle categorie (Analisi statistica – Bilancio di Genere)</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>
<b>Outcome</b>	<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>
<b>Tempistica</b>	A1: 2025
<b>Budget</b>	SI. Coerentemente con il Piano 2025 verrà definito un piano di stanziamento delle risorse economiche da destinare alle politiche di genere e per lo sviluppo delle pari opportunità, nel rispetto degli equilibri di sostenibilità dell'Ateneo.



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

<b>Obiettivo 4.1</b>	<b>Integrazione della dimensione di genere nell'attività formativa</b>
<b>Descrizione</b>	Integrazione dei curricula e programmi formativi con un approfondimento sulle questioni socio-culturali legate alla dimensione di genere ed alla sua implementazione in UCBM
<b>Azioni</b>	<p>A1. Erogazione di un corso di formazione dal titolo Genitorialità e Generatività. Il corso è pensato per chiunque desideri approfondire la propria comprensione del ruolo di genitore. La genitorialità è vista come una forma più ampia di “prendersi cura” e, in tale ottica, il corso è rivolto a tutti coloro che, indipendentemente dal fatto di avere o meno figli, vogliono cogliere l'opportunità di riflettere sulla tematica. Il percorso, ispirandosi ai valori del Campus, accompagnerà i partecipanti in un viaggio di auto-riflessione che porterà a una maggiore consapevolezza delle funzioni genitoriali (già consolidate o da sviluppare) e ad un'analisi del loro valore generativo, in termini di competenze spendibili in ambito lavorativo.</p> <p>A2. Integrazione dei programmi formativi su aspetti storico-culturali-istituzionali sul tema, inclusa la Medicina di genere ove pertinente.</p>
<b>Destinatari/Target</b>	<p>A1. PTA</p> <p>A2. Docenti, studenti, dottorandi, assegnisti di ricerca, collaboratori di ricerca, specializzandi e altri stakeholder esterni.</p>
<b>Responsabile istituzionale azione &amp; Responsabile operativo azione</b>	<p>A1. Direzione Risorse Umane</p> <p>A2. Senato Accademico, Facoltà Dipartimentali, CIR, Direzione delle Risorse Umane.</p>
<b>Risorse umane dedicate</b>	<p>Personale accademico dedicato, PTA delle segreterie accademiche, CIR.</p> <p>L'Organico della Direzione delle Risorse Umane supporterà lo svolgimento delle attività.</p>
<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	Costruzione di un percorso di mentoring trasformativo e accrescitivo

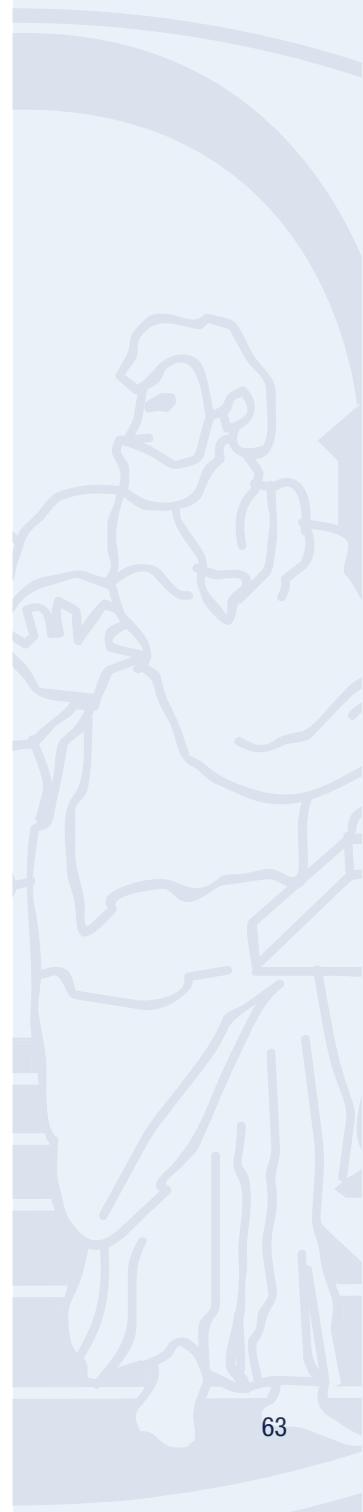
<b>Outcome</b>	A1. Esplorazione consapevole delle connessioni tra vita privata e professionale per generare valore sul lavoro partendo dalla propria esperienza personale. A2. Integrazione nella didattica dei corsi di dottorato. A2. Moduli formativi per altro personale di ricerca. A2. Formazione dei diversi destinatari.
<b>Tempistica</b>	A1, A2: 2025
<b>Budget</b>	Sl. Budget 2025: A1. Corso Genitorialità e Generatività: €1.950; A2. Altri corsi €10.000

<b>Obiettivo 4.2</b>	<b>Integrazione della dimensione di genere nell'attività di ricerca</b>
<b>Descrizione</b>	Sviluppo di una linea progettuale UCBM sui temi di 'gender equality & specificity' che possa anche contribuire a integrare i programmi della didattica
<b>Azioni</b>	A1. Integrazione dei programmi formativi su aspetti storico-culturali-istituzionali sul tema.
<b>Destinatari/Target</b>	Docenti, studenti, dottorandi, assegnisti di ricerca, col- laboratori di ricerca e specializzandi
<b>Responsabile istituzionale azione &amp; Responsabile operativo azione</b>	Senato Accademico Facoltà Dipartimentali, Direzione delle Risorse Umane.
<b>Risorse umane dedicate</b>	Personale accademico dedicato, PTA delle segreterie accademiche. L'Organico della Direzione delle Risorse Umane supporterà lo svolgimento delle attività.
<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	Pubblicazioni e diffusione dei risultati della linea progettuale 'gender equality & specificity'.
<b>Outcome</b>	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
<b>Tempistica</b>	A1. A.A. 2025-26
<b>Budget</b>	piano di stanziamento delle risorse economiche da destinare alle politiche di genere e per lo sviluppo delle pari opportunità, nel rispetto degli equilibri di sostenibilità dell'Ateneo.

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

<b>Obiettivo 5.1</b>	<b>Sensibilizzazione</b>
<b>Descrizione</b>	Promozione di azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme di violenza di genere.
<b>Azioni</b>	<p>A1. Comunicazione: in continuità con il 2025, diffusione di materiale con contenuti informativi e recapiti utili in caso di violenza assistita/subita.</p> <p>A2 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>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>
<b>Destinatari/Target</b>	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico amministrativo. Componente studentesca
<b>Responsabile istituzionale azione &amp; Responsabile operativo azione</b>	Direzione Risorse Umane, Area Comunicazione e Giunte di Facoltà Dipartimentali.
<b>Risorse umane dedicate</b>	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane e dell'Area Comunicazione garantiscono lo svolgimento delle attività.
<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	Costruzione di un percorso di mentoring trasformativo e accrescitivo
<b>Outcome</b>	<p>A1. Diffusione dell'informazione</p> <p>A2. Crescita della consapevolezza nella comunità istituzionale delle tematiche in oggetto.</p> <p>A3. Miglioramento dell'integrazione tra società e università nella lotta agli stereotipi.</p>
<b>Tempistica</b>	A1. 2025
<b>Budget</b>	SI. Coerentemente con il Piano 2025 verrà definito un piano di stanziamento delle risorse economiche da destinare alle politiche di genere e per lo sviluppo delle pari opportunità, nel rispetto degli equilibri di sostenibilità dell'Ateneo.

<b>Obiettivo 5.2</b>	<b>Gestione casi di violenza di genere</b>
<b>Descrizione</b>	Promozione delle misure atte a intercettare e gestire casi di molestie sessuali e, più in generale, di violenza di genere
<b>Azioni</b>	A1. Studio del processo di gestione di casi di violenza di genere, per integrarlo nel sistema esistente di segnalazione e di supporto, che include: sistema di tutorato personale per la componente studentesca; sistema di supporto psicologico per componente accademica, studentesca, e PTA; piattaforma informatica per whistleblowing
<b>Destinatari/Target</b>	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico amministrativo. Componente studentesca
<b>Responsabile istituzionale azione &amp; Responsabile operativo azione</b>	Direzione Risorse Umane.
<b>Risorse umane dedicate</b>	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
<b>Indicatori monitoraggio e verifica</b>	A1. Numero degli eventi segnalati annualmente A2. Formalizzazione dello strumento UCBM
<b>Outcome</b>	A1, A2. Consapevolezza della comunità istituzionale, e creazione di un ambiente che garantisca adeguato supporto alle vittime
<b>Tempistica</b>	A1, A2 2025
<b>Budget</b>	SI. Coerentemente con il Piano 2025 verrà definito un piano di stanziamento delle risorse economiche da destinare alle politiche di genere e per lo sviluppo delle pari opportunità, nel rispetto degli equilibri di sostenibilità dell'Ateneo.





**Università  
Campus Bio-Medico  
di Roma**

[www.unicampus.it](http://www.unicampus.it)