UNIVERSITÀ
CAMPUS BIO-MEDICO
DI ROMA

BILANCIO DI GENERE 2025

PIANO DI PARITÀ DI GENERE 2026 - 2028

GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

Bilancio di Genere 2025

Piano di Parità di Genere 2026 - 2028
Gender Equality Plan (GEP)

Università Campus Bio-Medico di Roma

GRUPPO DI LAVORO

- ***Prof.ssa Letizia Chiodo***
  (coordinatrice) Referente del Rettore presso la CRUI per il Gender Equality Plan
  Presidente Corso di Laurea in Ingegneria Industriale
  Professore Associato di Fisica Teorica della Materia, Facoltà Dipartimentale di Ingegneria
- ***Prof.ssa Silvia Manfrini***
  Professore Ordinario di Endocrinologia e Malattie del metabolismo
  Referente Facoltà Dipartimentale di Medicina, Chirurgia e Odontoiatria
- ***Prof.ssa Annamaria Altomare***
  Ricercatore in Gastroenterologia
  Referente Facoltà Dipartimentale di Scienze e Bio-Tecnologie
- ***Prof. Francesco Basoli***
  Professore Associato di Scienza e tecnologia dei materiali
  Referente Facoltà Dipartimentale di Ingegneria
- ***Avv. Ginevra Brutto***
  Rappresentante Dottorandi
- ***Francesco Speranza***
  Rappresentante Studenti
- ***Dr.ssa Ines Carrato***
  Rappresentante Specializzandi
- ***Dott.ssa Fausta Santoro***
  Responsabile Servizio Programmazione e Controllo di Gestione
- ***Dott.ssa Alexandra Tomassi Banescu***
  Dirigente Resp. Area Comunicazione & Fundraising
- ***Dott.ssa Elsa Serpico***
  Dirigente Resp. Area Qualità e Sviluppo Internazionale
- ***Dott. Paolo Passi***
  Direttore delle Risorse Umane
- ***Dott. Livio Anfossi***
  Direzione Risorse Umane - Resp. Servizio Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane
- ***Dott.ssa Emanuela Mautarelli, Dott.ssa Serena Dettori***
  Direzione Risorse Umane - Servizio Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane - Uff. Sviluppo Risorse Umane
- ***Dott.ssa Maria Francesca De Santis***
  Direzione Operations - Asilo
- ***Dott. Lorenzo Maina***
  Responsabile Gestione Progetti di Ateneo

Approvato con delibera del Senato Accademico del 19 maggio 2026.

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE 5

2. ANALISI STATISTICA 9

2. ANALISI STATISTICA 10

2.1 Componente Studentesca 10

2.2 Dottorandi e Specializzandi 23

2.4 Personale Docente 27

2.5 Commissioni di concorso per Ruoli Accademici 40

2.6 Personale Tecnico-Amministrativo 41

2.7 Organi di Governo e Incarichi Istituzionali 50

3. BILANCIO DI GENERE 2025 54

4. PIANO DI PARITÀ DI GENERE - GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2026 - 2028 74

1. INTRODUZIONE

Il presente documento ospita sia il Bilancio di Genere (BdG) 2025 sia il Piano di Parità di Genere dell'Università Campus Bio-Medico di Roma UCBM, noto come Gender Equality Plan (GEP) 2026 - 2028.

Il documento comprende una iniziale sezione di Analisi statistica, che accomuna il BdG e il GEP e 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 della Università, fondata nel 1993. L'analisi per genere riportata in questo documento, 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 2025, per raggiungere l'equilibrio di genere, attraverso un attento monitoraggio delle azioni stesse e del raggiungimento degli obiettivi programmati.

Il BdG 2025 è redatto in accordo con le Linee Guida a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere. Come quarto BdG di UCBM, la sezione dedicata al BdG fornisce una panoramica di azioni consuntivate nel 2025, unico anno di riferimento del GEP 2025, volte a supportare le politiche per l'implementazione della parità di genere. In ogni area tematica, a conclusione dei commenti, viene sinteticamente descritto l'impegno economico sostenuto da UCBM nel 2025, per le azioni specifiche.

Il GEP 2026-2028 presentato in questo documento progettuale e programmatico, definisce la visione strategica dell'Ateneo per promuovere e raggiungere una piena parità di genere e valorizzare la partecipazione equa di tutti i membri della comunità accademica alle attività universitarie. Il GEP è stato predisposto in conformità con la Comunicazione n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea e con la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri e si allinea ai principi guida dell'Ateneo, che promuove una cultura inclusiva e un'organizzazione del lavoro orientata all'armonizzazione tra vita professionale e vita privata.

Lo scopo complessivo delle azioni del GEP è promuovere e diffondere una cultura che contrasti ogni forma di discriminazione di genere e valorizzi capacità e competenze senza condizionamenti o pregiudizi. Il Piano si articola in un programma integrato di azioni volto a creare un contesto favorevole allo sviluppo di una comunità multiculturale, con interventi condotti in sinergia con le iniziative dell'Ateneo in materia di inclusione in senso lato. Il documento programmatico mira a diffondere una cultura delle pari opportunità di genere attraverso l'identificazione di strategie e azioni già avviate dall'Ateneo, la programmazione e il potenziamento di interventi innovativi e la definizione di obiettivi misurabili secondo le aree di azione definite dalla Comunità Europea. Il monitoraggio dei risultati avviene mediante indicatori specifici che permettono di valutare l'efficacia delle azioni intraprese.

Le azioni del GEP testimoniano inoltre l'impegno dell'Università a tradurre in pratica i valori e i principi contenuti nello Statuto dell'Ateneo e nella Carta delle finalità UCBM. Sin dalle origini, i valori fondanti dell'Università orientano la formazione integrale di tutti i membri della comunità

accademica, comprese la componente studentesca, il personale docente e amministrativo e i membri degli organi direttivi. L'Ateneo offre agli studenti, al corpo docente, ai ricercatori e alle personali iniziative volte a promuovere uno sviluppo armonico e completo delle competenze e delle abilità, favorendo una piena e responsabile partecipazione alla comunità sociale

(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 e la 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 6.30 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

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 3.250 (a.a. 2024/2025), di fatto più che raddoppiando nell'arco di quindici anni. Tale incremento è dovuto a due fattori concomitanti, il numero crescente di percorsi formativi (da 8 a 16 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 2024/2025 (circa costante negli ultimi anni).

La percentuale di studentesse 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 area sanitaria la percentuale di studentesse iscritte è complessivamente alta nei corsi di laurea magistrale e magistrale a ciclo unico. Per le lauree triennali, invece, si nota una distribuzione equilibrata tra donne e uomini con delle differenze: la percentuale di studentesse è molto alta nel corso di laurea in Infermieristica, si eguaglia per i tecnici di radiologia,

mentre è inferiore alla percentuale di studenti per il corso di laurea in Fisioterapia.

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

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 (2024), ad un anno dalla laurea, le laureate con laurea triennale UCBM hanno un tasso di occupazione maggiore, superiore di circa 7 punti, rispetto ai laureati uomini, mentre risulta inferiore di circa 5 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 7 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.

Per un confronto di contesto con il quadro nazionale, il Rapporto di Genere AlmaLaurea 2026 evidenzia che, sul complesso dei laureati dell'anno 2024 rilevati dal Consorzio, la componente femminile rappresenta il 59,9% del totale, confermando la presenza maggioritaria delle donne tra i laureati del sistema universitario italiano. Tuttavia, la presenza femminile risulta più contenuta nei percorsi STEM, dove le donne rappresentano il 41,1% dei laureati 2024, e si riduce ulteriormente nei livelli formativi più avanzati, raggiungendo il 36,7% tra i dottori di ricerca nelle discipline STEM. Il rapporto evidenzia inoltre una maggiore incidenza della componente femminile nei percorsi magistrali a ciclo unico (69,4%), mentre la percentuale risulta più contenuta nei percorsi magistrali biennali (57,8%). Sebbene tali dati si riferiscano ai laureati e non agli iscritti, essi costituiscono un benchmark utile per interpretare la presenza femminile "in uscita" dal sistema universitario, rispetto alla quale UCBM presenta una quota di studentesse iscritta superiore, confermando la forte attrattività dell'Ateneo per la componente femminile. *Fonte: AlmaLaurea, Rapporto di Genere 2026*.

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 2024/25 gli iscritti e le iscritte presso l'Ateneo sono complessivamente circa 4.100, 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 9,1%; sono 983 le matricole dei corsi di studio triennali, magistrali a ciclo unico e magistrali, contro i 901 dell'anno accademico 2023/24, con una crescita di 82 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 3.250 iscritti, 1.982 sono studentesse (61%) e 1.268 studenti (39%) - **(grafico 2.1.1)**.

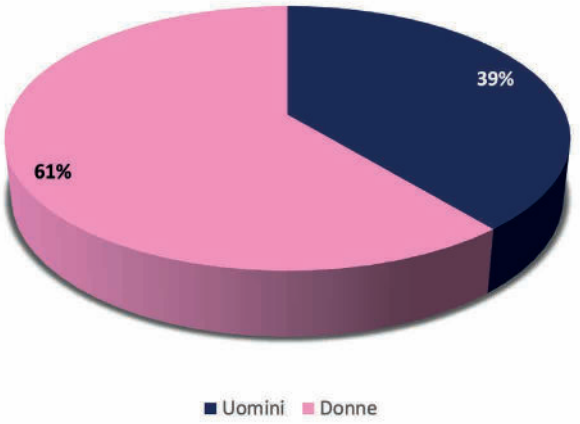


Grafico 2.1.1
Componente studentesca complessiva per genere, a.a. 2024/25

Inoltre **(grafico 2.1.2)** evidenzia una prevalenza femminile nella maggior parte delle aree di istruzione (segregazione verticale), come si vede dalla percentuale di iscritti per area di studio. Prevalenza particolarmente marcata nelle Scienze naturali, matematica e statistica e nell'area Sanità e assistenza sociale, soprattutto per le lauree magistrali e magistrali a ciclo unico. Nell'area Ingegneria si nota invece una distribuzione di genere sostanzialmente equilibrata.

Riguardo alla concentrazione di genere **(grafico 2.1.3)** in un determinato campo di studio (segregazione orizzontale), i dati evidenziano una distribuzione eterogenea nelle classi.

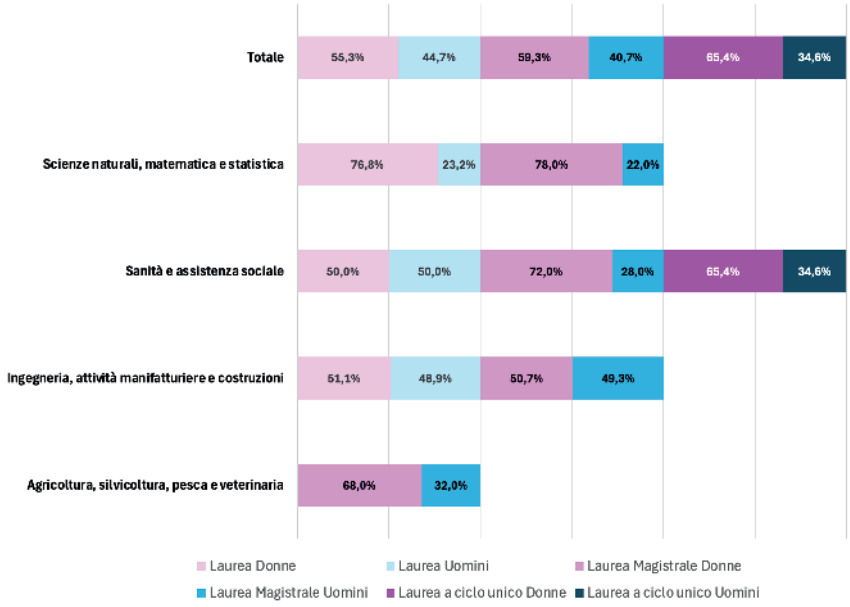


Grafico 2.1.2
Percentuale di iscritti e iscritte per tipologia di corso, area di studio e genere

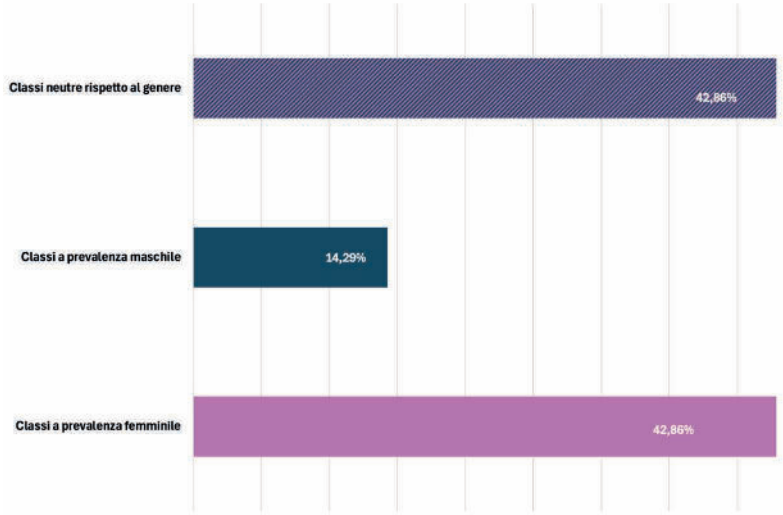


Grafico 2.1.3
Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere)

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 15 anni (dall'a.a. 2010/11); negli ultimi 15 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)**.

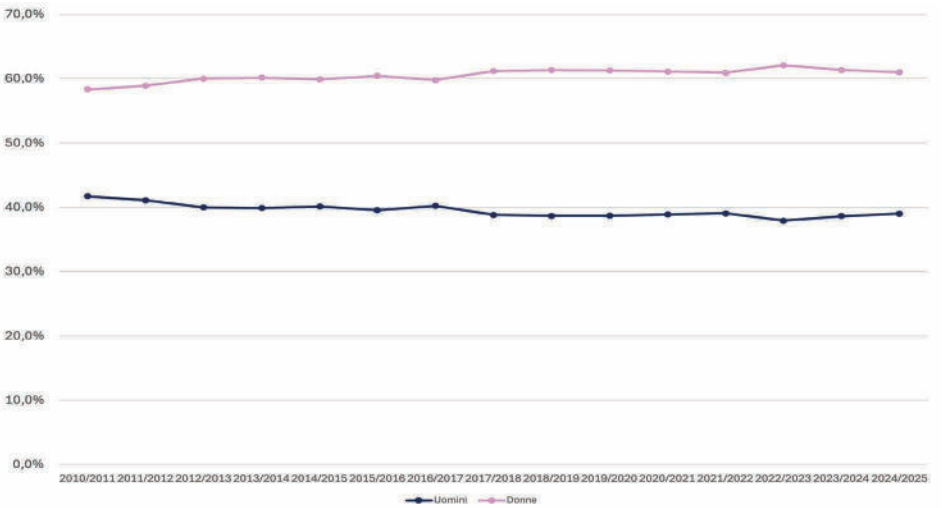


Grafico 2.1.4
Serie storica della composizione studentesca a partire dall'a.a. 2010/2011

A.3 Percentuale di iscritti e iscritte per Facoltà Dipartimentale

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

- Medicina, Chirurgia e Odontoiatria;
- Ingegneria;
- Scienze e Bio - Tecnologie

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. 2024/2025 afferiscono alle tre Facoltà Dipartimentali 16 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, Chirurgia e Odontoiatria	1. Infermieristica 2. Fisioterapia 3. Tecnici di Radiologia	Scienze infermieristiche e ostetriche	1. Medicina e Chirurgia 2. Medicine and Surgery 3. Medicine and Surgery MedTech 4. Odontoiatria e protesi dentaria
Ingegneria	1. Ingegneria Industriale 2. Biomedical Engineering	1. Ingegneria Biomedica 2. Ingegneria dei sistemi intelligenti	
Scienze e Bio – Tecnologie	1. Scienze dell'Alimentazione e della Nutrizione Umana	1. Bio-Scienze per l'Alimentazione, la Nutrizione e la Salute 2. Scienze e Tecnologie Alimentari e Food Design 3. Ingegneria Chimica per lo sviluppo sostenibile	

I dati relativi agli iscritti fanno riferimento all'ultimo anno accademico concluso (a.a. 2024/2025): il Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Chimica per lo Sviluppo Sostenibile (ICSS) è attribuito alla Facoltà Dipartimentale di Scienze e Bio-Tecnologie, in quanto, nell'anno accademico considerato, afferiva ancora a tale struttura. Al fine di garantire coerenza e chiarezza espositiva, nel documento Facoltà Dipartimentali e Corsi di Studio sono indicati secondo la denominazione attualmente vigente: si segnalano i recenti aggiornamenti della denominazione della Facoltà Dipartimentale di Medicina, Chirurgia e Odontoiatria (fino al 2025 Facoltà Dipartimentale di Medicina e Chirurgia), e del Corso di Laurea Magistrale in Bio-Scienze per l'Alimentazione, la Nutrizione e la Salute (fino al 2025 Scienze dell'Alimentazione e della Nutrizione Umana).

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 Bio - Tecnologie 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 all'a.a. 2024/25 in base al genere, per singole Facoltà Dipartimentali

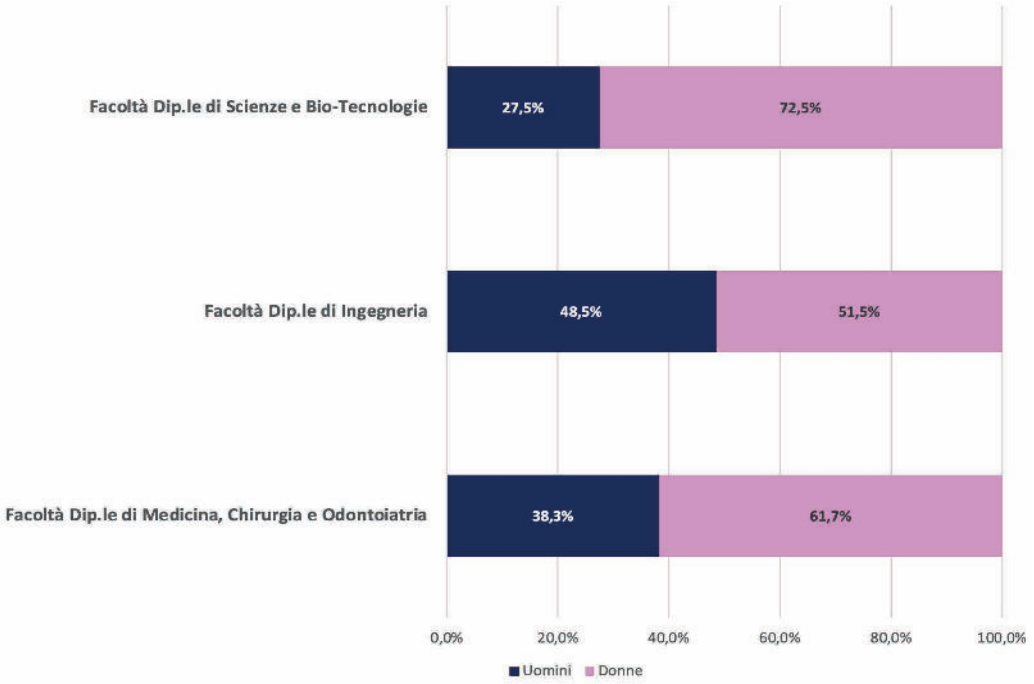
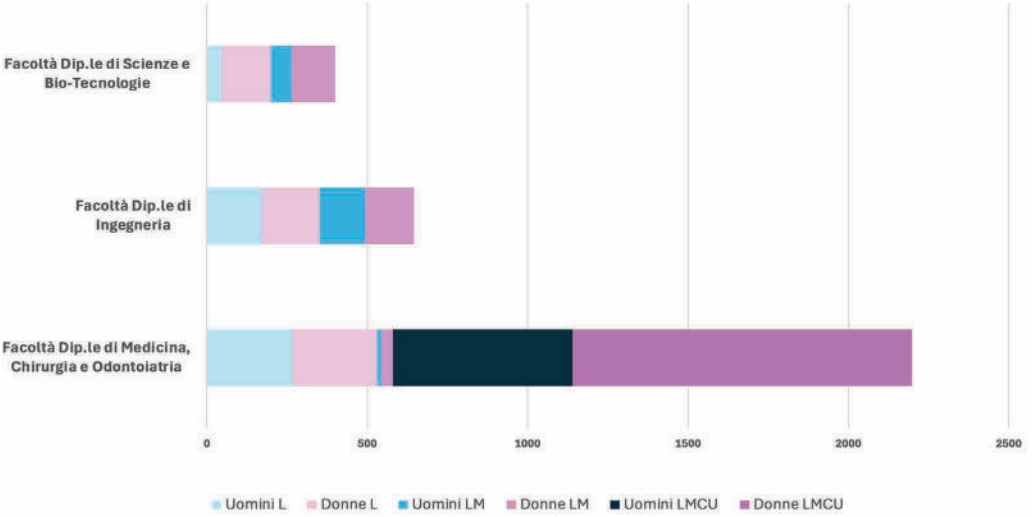


Grafico 2.1.6
Numero assoluto di iscritti all'a.a. 2024/25, divisi per genere, ai corsi di laurea triennale, magistrale, a ciclo unico, afferenti ai diversi Dipartimenti



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.

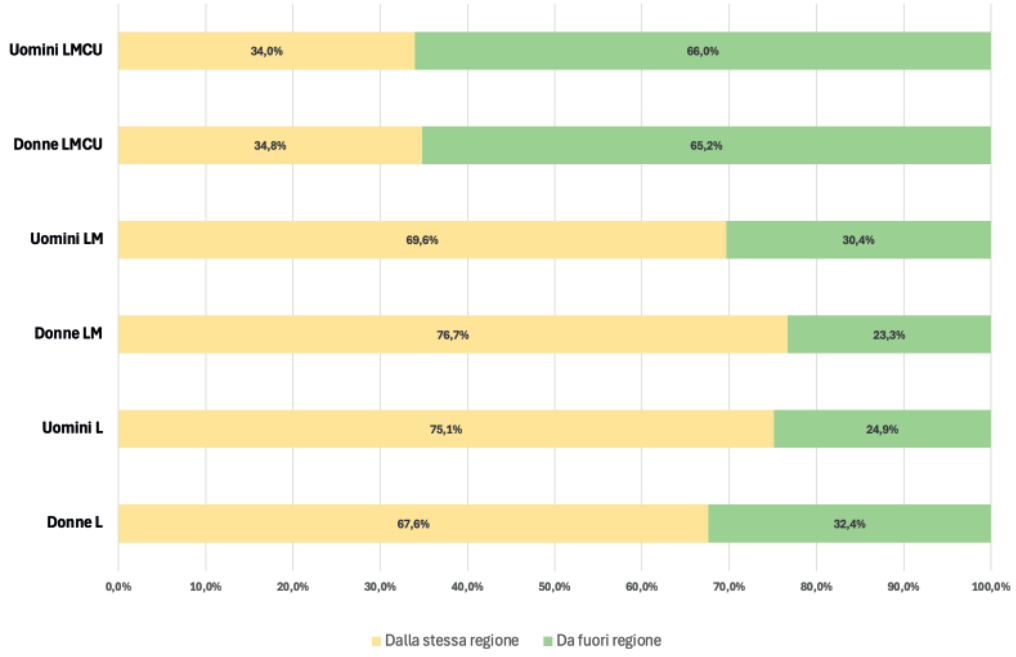


Grafico 2.1.7
Percentuale di iscritti e iscritte dell'a.a. 2024/25 per area geo-grafica di provenienza, tipologia di corso (L, LM, LMCU) per genere

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+" ecc.), si registra una tendenziale maggior propensione femminile a cogliere l'opportunità di scambio internazionale **(grafico 2.1.8)**. nell'a.a. 2024/2025 il 74,2% di chi ha partecipato a un programma di mobilità internazionale in uscita era di sesso femminile, il restante 25,8% di sesso maschile.

Tale tendenza risulta leggermene più marcata per la mobilità in ingresso: nell'a.a. 2024/2025, tra gli studenti e le studentesse straniere ospitati dall'Università Campus Bio-Medico di Roma, il 18,5% è composto da uomini e l'81,5% da donne.

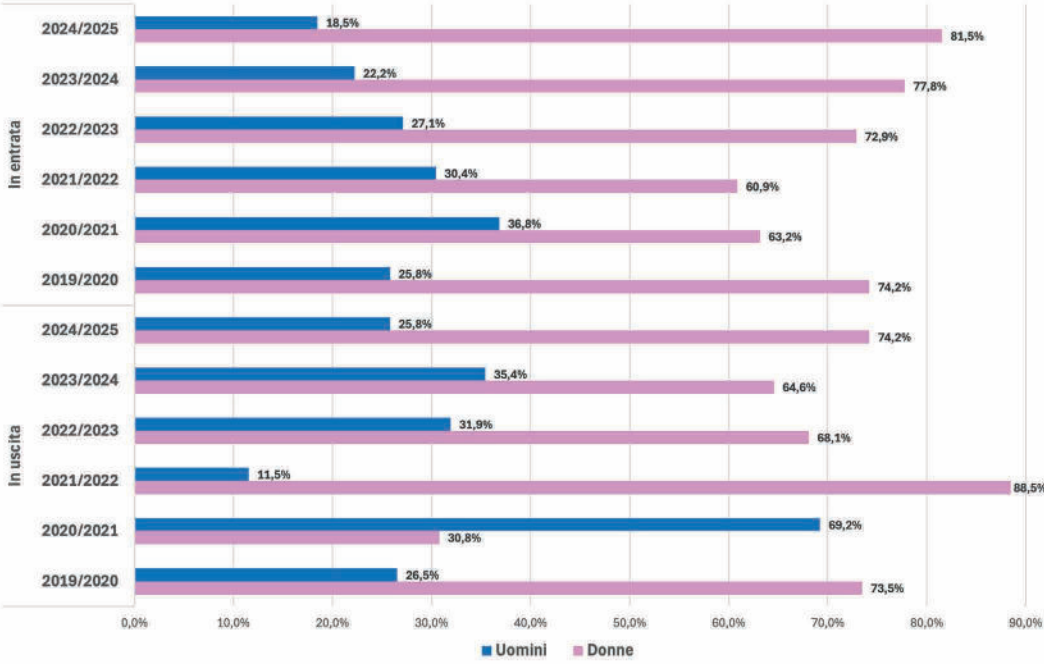


Grafico 2.1.8
Percentuali di studenti e studentesse che hanno preso parte a programmi di mobilità internazionale

AMBITO C: PERFORMANCE

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

Nel 2024, presso l'Università Campus Bio-Medico di Roma, hanno conseguito la laurea un totale di 603 studenti, con una netta prevalenza di donne, che rappresentano il 60.7% del totale, rispetto al 39,3% degli uomini.

I dati **(grafico 2.1.9)** mostrano una forte concentrazione nei voti più alti per entrambi i generi: oltre il 75% consegue almeno 106/110. Le donne risultano leggermente più rappresentate nella fascia 106–110, mentre gli uomini prevalgono di poco tra i 110 e lode. Le fasce di voto più basse sono residuali, soprattutto tra le donne.

I dati del grafico **(grafico 2.1.10)** evidenziano, nell'anno solare 2024, una maggiore regolarità negli studi da parte delle donne in tutte le tipologie di corso. Le laureate in corso superano gli uomini sia nella laurea triennale 82,7% contro 79,7% sia nella magistrale 72,0% contro 68,8%, con uno scarto più contenuto ma costante. Nelle lauree magistrali a ciclo unico i livelli di regolarità sono molto elevati per entrambi i generi, pur confermando un lieve vantaggio femminile 98,6% rispetto al 95,7%.

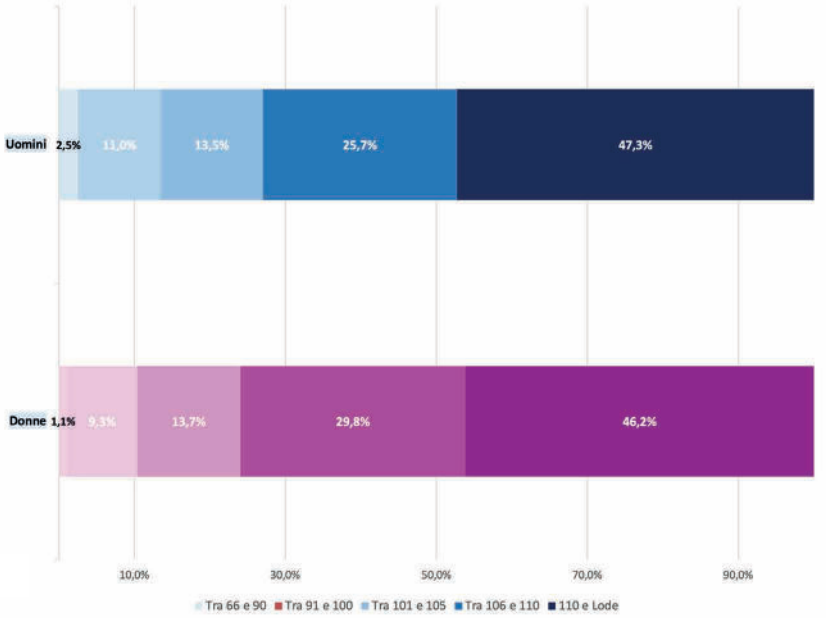


Grafico 2.1.9
Percentuale relativa alla composizione dei laureati e delle laureate per voto di laurea

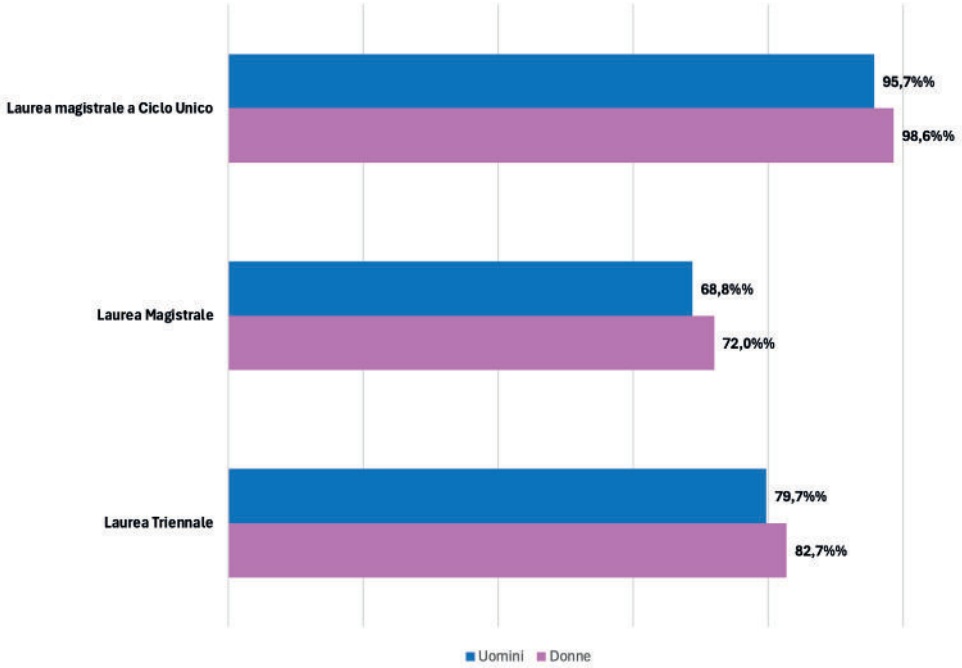


Grafico 2.1.10
Percentuale di laureati e laureate per tipologia di corso di laurea e genere

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 (2024) emerge che, un anno dopo la laurea, le donne hanno un tasso di occupazione maggiore dopo il ciclo triennale (il 41,4% delle donne dichiara di lavorare, contro il 34,2% degli uomini); mentre ad un anno dal conse-gui-mento di una laurea magistrale, sono gli uomini a dichiarare in percentuale maggiore una loro condizione lavorativa (89,1% contro l' 84,6%); per le lauree a ciclo unico, invece, il tasso di occupazione dichiarato è superiore per le donne (91,8%) contro (84,8%) degli uomini.

Per quanto riguarda la situazione a cinque anni dalla laurea, il tasso di occupazione tra uomini e donne è alto, con percentuali maggiori per le donne (100%) contro (91,3%) degli uomini per le lauree magistrali a ciclo unico mentre è più alta per gli uomini (100%) contro il (93,6%) delle donne per le lauree magistrali. **(grafico 2.1.11)**

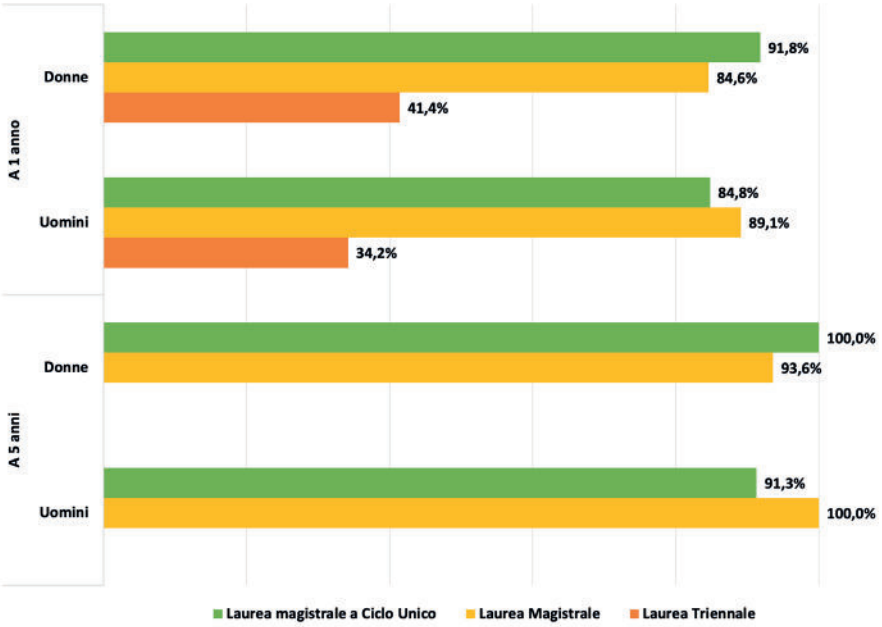


Grafico 2.1.11
Percentuale di occupazione dichiarata a 1 e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso e genere

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 2024 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, le retribuzioni risultano nel complesso comparabili tra uomini e donne: nelle lauree triennali e nei corsi magistrali a ciclo unico le donne presentano valori leggermente superiori, mentre nelle lauree magistrali gli uomini registrano una retribuzione più elevata. A cinque anni dalla laurea, il divario di genere diventa più evidente nei corsi di laurea magistrale, dove gli uomini percepiscono una retribuzione media superiore rispetto alle donne, mentre nei corsi magistrali a ciclo unico le retribuzioni risultano allineate. **(grafico 2.1.12)**

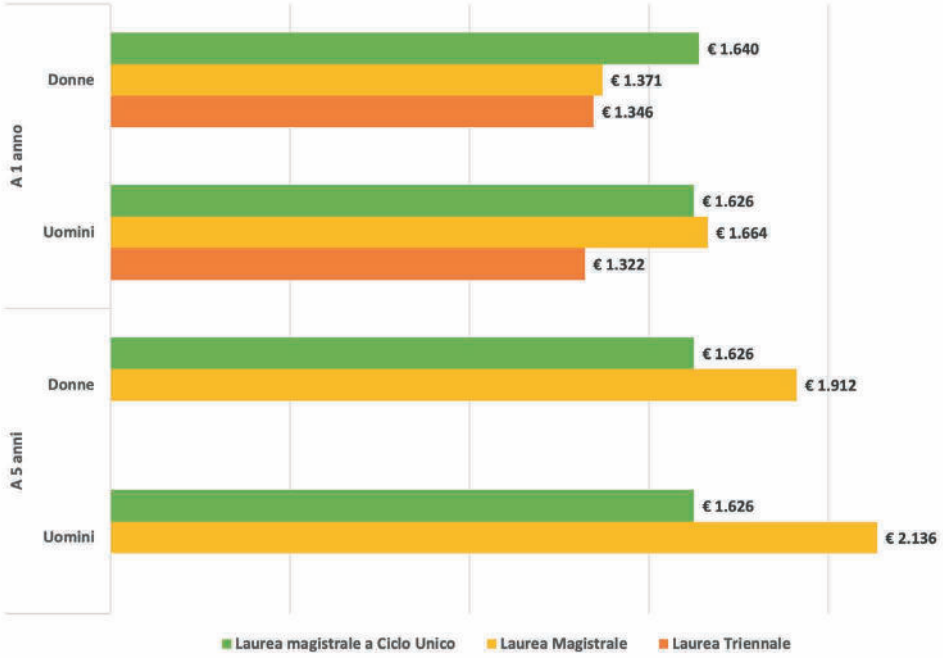


Grafico 2.1.12
Retribuzione mensile netta di laureati e laureate a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (L, LM, LMCU) e genere

2.2 Dottorandi e Specializzandi

La formazione della futura classe dirigente

Nell'a.a. 2024-2025, 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 **(grafico 2.2.1)** 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. 2024/2025, gli iscritti uomini risultano essere in numero lievemente 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.

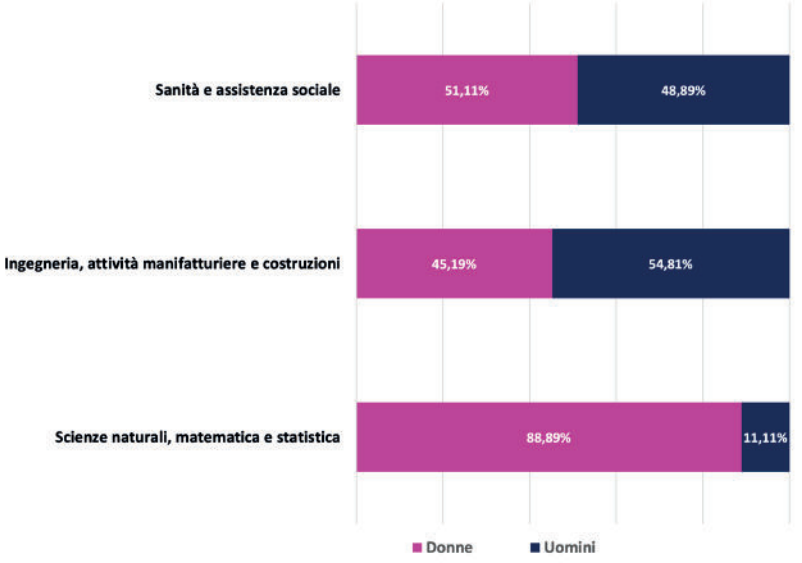


Grafico 2.2.1
Percentuale di iscritti e iscritte ai corsi di dottorato per area di studio e genere

Relativamente alle iscrizioni nelle scuole di specializzazione dell'area medica, è possibile notare **(grafico 2.2.2)** come negli ultimi anni la percentuale di donne e di uomini iscritti sia abbastanza costante e uniforme nel tempo.

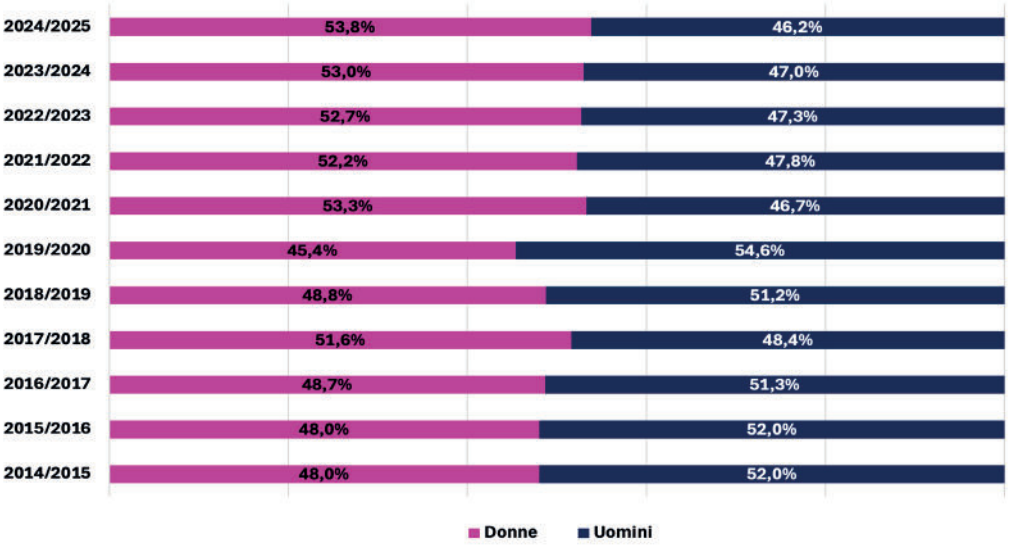


Grafico 2.2.2
Percentuale di iscritti e iscritte alle Scuole di Specializzazione per genere

2.3 Assegnisti di Ricerca

Il futuro della ricerca e della formazione accademica

In passato l'assegno di ricerca era una forma contrattuale che corrispondeva 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. L'articolo 22 della Legge 240/2010 è stato, però, progressivamente superato e sostituito da una nuova forma contrattuale, il Contratto di Ricerca, introdotto da normative successive (come il D.L. n. 36/2022, convertito) che hanno riformato il "pre-ruolo" universitario, abolendo di fatto l'assegno di ricerca, con l'intento di offrire un inquadramento più stabile e definito per i giovani ricercatori. La tabella di seguito evidenzia dei numeri notevolmente più bassi rispetto agli anni precedenti proprio in virtù di quanto sopra riportato. Al 31 dicembre 2025 risultano 5 Contrattisti di Ricerca, di cui 1 uomo e 4 donne.

Tabella 2.3.1
Assegnisti di Ricerca
2010/2025

ASSEGNISTI DI RICERCA		
ANNO	UOMINI	DONNE
2025	9	18
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

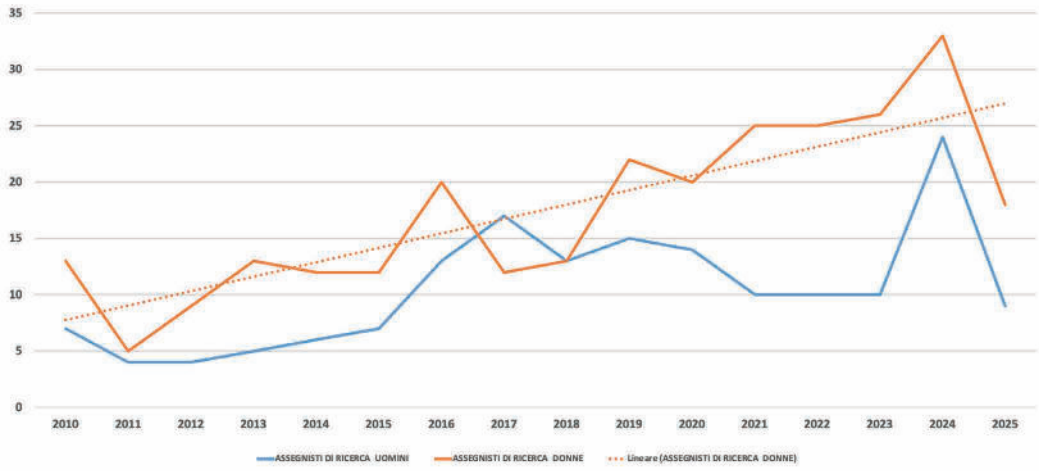


Grafico 2.3.2
Assegnisti di Ricerca

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'analoga 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 2025 all'interno dell'Università Campus Bio-Medico di Roma si contavano 195 docenti di cui 59 donne e 136 uomini. La percentuale di donne si attesta al 30,26% in leggera 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 quattro punti percentuale (25,5%). Osservando i numeri in valore assoluto, il totale della componente femminile è aumentato di venti unità, passando da 39 a 59 a seguito dell'ingresso di tredici 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.

Tabella 2.4.1
Docenti 31/12/2025

DOCENTI 2025	TOT	DONNE	UOMINI	% DONNE
Ricercatori TD	64	23	41	35,9%
Ricercatori Confermati	3	1	2	33,3%
Professori II Fascia	64	22	42	34,4%
Professori I Fascia	64	13	51	20,3%
TOTALE DOCENTI	**195**	**59**	**136**	**30,3%**

Tabella 2.4.2
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 2.4.3
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 2.4.4
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 2.4.5
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%**

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%**

Tabella 2.4.6
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 27,5% 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 Ricercatori a Tempo Determinato, 25% di Associati, 18% di Ordinari. Nel 2025 il trend conferma 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.

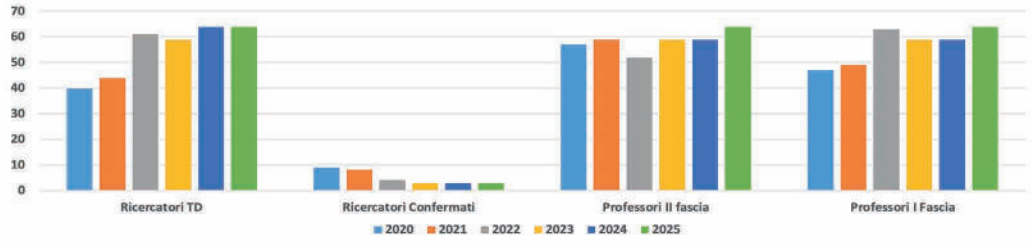


Grafico 2.4.5
Docenti per ruolo
2020 - 2025

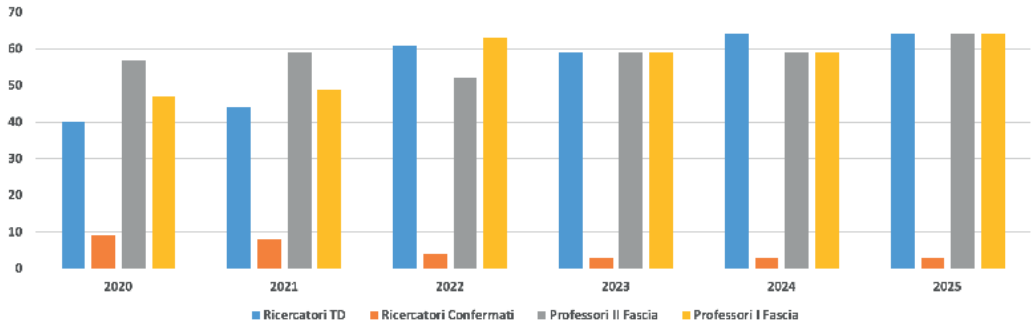


Grafico 2.4.6
Docenti per anno
2020 - 2025

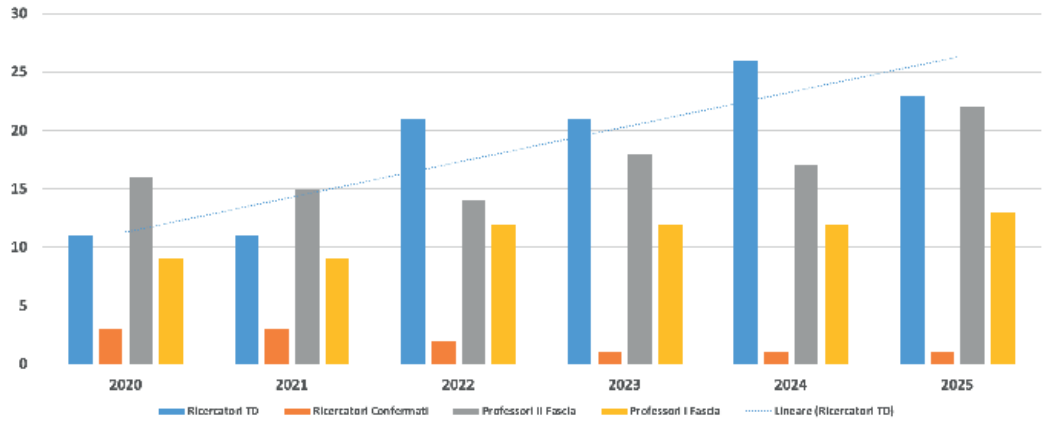
Nel periodo 2020-2025 si rappresenta un aumento quasi sempre costante nel valore assoluto per ciascuna delle qualifiche, eccezione fatta per i "Ricercatori confermati", figura questa in esaurimento per via del cambio della normativa di riferimento.

Il confronto con le evidenze nazionali consente di qualificare meglio l'intensità degli squilibri di genere osservati nelle diverse componenti della comunità accademica. Da un lato, il Rapporto di Genere AlmaLaurea 2026 mostra che, pur essendo maggioritarie tra i laureati del 2024 (59,9%), le donne scendono al 49,7% tra i dottori di ricerca, confermando la progressiva riduzione della presenza femminile lungo la cosiddetta pipeline formativa verso la carriera accademica. Dall'altro lato, le più recenti rilevazioni MUR/USTAT sul personale universitario evidenziano che nel sistema universitario italiano permane una prevalenza maschile nel personale docente e ricercatore (57% uomini), con uno squilibrio più marcato nei livelli apicali della carriera accademica: tra i professori ordinari gli uomini rappresentano circa il 71% del totale. In questo contesto, la quota femminile complessiva del corpo docente UCBM (30,3%) si inserisce in una dinamica strutturale del sistema accademico nazionale, risultando inoltre influenzata da meccanismi di selezione regolati da procedure pubbliche di reclutamento.

Fonti: AlmaLaurea, Rapporto di Genere 2026; MUR/USTAT, Focus "Il personale docente e non docente nel sistema universitario italiano – Anno 2024" (a.a. 2024/2025).

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 - 2025



Il dato dei Ricercatori Confermati, in quanto Ruolo accademico che sta andando 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 51,9 anni. Di seguito si analizza la distribuzione dell'età media per ruolo accademico e anno, nel periodo 2020-2025.

Tabella 2.4.8
Età media anno 2025

DOCENTI 2025	DONNE	UOMINI
Ricercatori TD	41,1	39,7
Ricercatori Confermati	60,0	58,5
Professori II Fascia	52,5	50,6
Professori I Fascia	56,0	57,0
MEDIA GENERALE	**52,4**	**51,5**

Tabella 2.4.9
Età media anno 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 2.4.10
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 2.4.11
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 2.4.12
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 2.4.13
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**

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 dieci nuove ricercatrici.

Per il 2023, il 2024 e il 2025 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, anche se di poco, costantemente più giovani di età.

Tabella 2.4.14
Corpo Docente UCBM
2010/2025

ANNO	UOMINI	DONNE	TOT	% DONNE
2025	136	59	195	30,3%
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%

ANNO	UOMINI	DONNE	TOT	% DONNE
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 2.4.14
Corpo Docente UCBM
2010/2025

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 93 unità in 15 anni. In media, pertanto, il corpo docente ha avuto un incremento annuo di 6,20 unità.

L'incremento medio annuo per la componente maschile è stato di 4,13 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 30,26% del 2025, dove si segnala, però, un forte incremento nel corso dell'anno 2022.

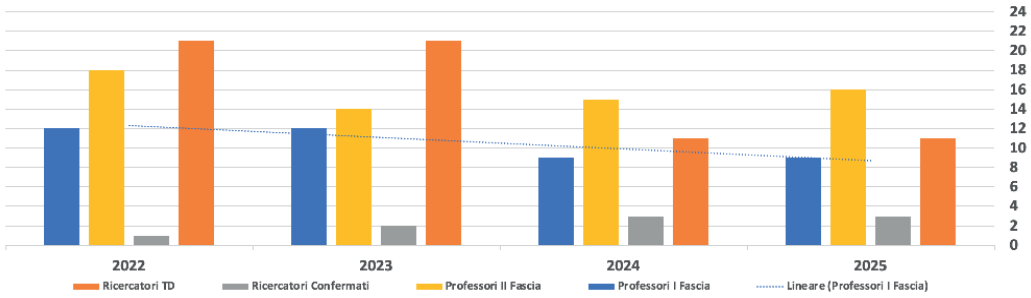


Grafico 2.4.14
Corpo Docente
2022/2025

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

RICERCATORI TD		
ANNO	UOMINI	DONNE
2025	41	23
2024	38	27
2023	38	21
2022	40	21
2021	33	11
2020	29	11
2019	28	11

Tabella 2.4.15
Ricercatori a tempo
determinato 2010/2025

Tabella 2.4.15
Ricercatori a tempo determinato 2010/2025

	RICERCATORI TD	
ANNO	UOMINI	DONNE
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

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 64 nel 2025.

La percentuale di donne sul totale è passata dal 43,8% del 2010 al 35,4% del 2025. Il grafico sottostante illustra la distribuzione tra i generi, nell'arco temporale 2010 - 2025, del personale inquadrato nel ruolo di Ricercatore a TD (Tipo A e B).

Grafico 2.4.16
Ricercatori TD 2010/2025

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 2025 diventa di 18 unità (23 donne vs 41 uomini). In valore assoluto il numero di Ricercatori a TD donne è aumentato di 16 unità.

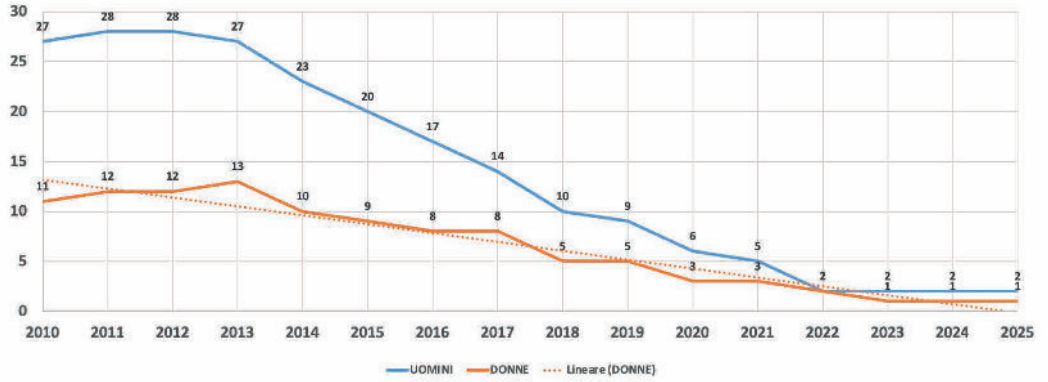
Tabella 2.4.17
Ricercatori Confermati
2010/2025

RICERCATORI CONFERMATI		
ANNO	UOMINI	DONNE
2025	2	1
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

Nella lettura del dato presente nella tabella 2.4.17 occorre tenere presente quanto accennato in precedenza, ovvero 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 2025 si è passati da 38 ricercatori a 3, mentre la percentuale di donne è passata dal 28,9% del 2010 al 50% del 2025.

Il grafico sottostante illustra la distribuzione per genere del personale inquadrato nel ruolo di Ricercatore Confermato, nell'arco temporale 2010 - 2025.

Grafico 2.4.18
Ricercatori confermati
2010/2025



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 2025 diventa di 1 unità (1 donne vs 2 uomini). In valore assoluto, pertanto, il numero di Ricercatori a TD donne è diminuito di 10 unità.

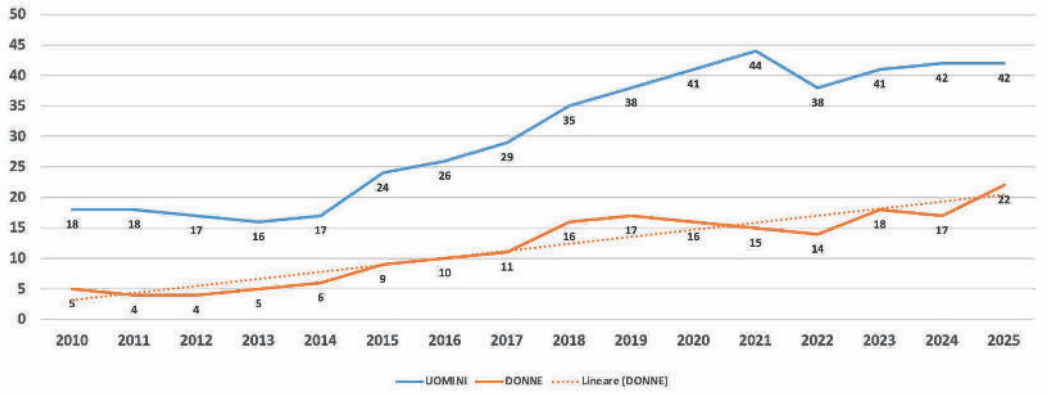
Tabella 2.4.19
Professori Associati
2010/2025

PROFESSORI ASSOCIATI (II FASCIA)		
ANNO	UOMINI	DONNE
2025	42	22
2024	42	17
2023	41	18
2022	38	14
2021	44	15
2020	41	16
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

magstim
magstim

Si è passati **(tabella 2.4.19)** da un numero totale di 23 Professori Associati nel 2010 a 64 nel 2025. La percentuale di donne sul totale è passata dal 21,7% del 2010 al 34,4% del 2025. Il grafico sottostante illustra la distribuzione per genere, nell'arco temporale 2010 - 2025, 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
2010/2025



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 2025 diventa di 20 unità (22 donne vs 42 uomini).

In valore assoluto, pertanto, il numero di Professori Associati donne è aumentato di 17 unità.

Tabella 2.4.21
Professori Ordinari
2010/2025

PROFESSORI ORDINARI (I FASCIA)		
ANNO	**UOMINI**	**DONNE**
2025	51	13
2024	47	12
2023	47	12
2022	51	12
2021	40	9
2020	38	9
2019	33	7
2018	28	6
2017	28	6

PROFESSORI ORDINARI (I FASCIA)		
ANNO	UOMINI	DONNE
2016	26	2
2015	24	6
2014	21	6
2013	20	5
2012	21	5
2011	20	5
2010	20	5

Tabella 2.4.21
Professori Ordinari
2010/2025

La **tabella 2.4.21** mostra come, dal 2010 al 2025, si sia passati da un numero totale di 25 Professori Ordinari a 64.

Nonostante l'aumento in termini assoluti del numero di donne nel periodo di tempo considerato, la percentuale sul totale si è attestata sul 20% nel 2010 rispetto al 2025 per via di un aumento costante anche del numero di Professori Ordinari uomini.

Il **grafico 2.4.21** illustra la distribuzione per genere, nell'arco temporale 2010-2025, del personale inquadrato nel ruolo di Professore Ordinario (I Fascia).

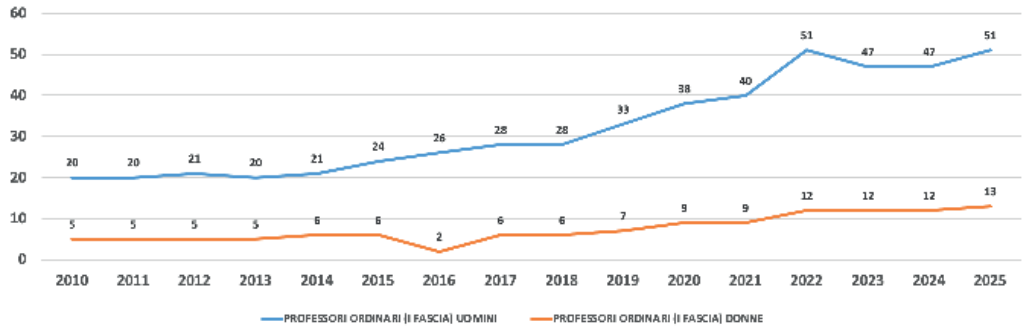


Grafico 2.4.22
Professori Ordinari
2010/2025

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 2025 diventa di 64 unità (13 donne vs 51 uomini). In valore assoluto, il numero di Professori Ordinari donne è aumentato di 8 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.

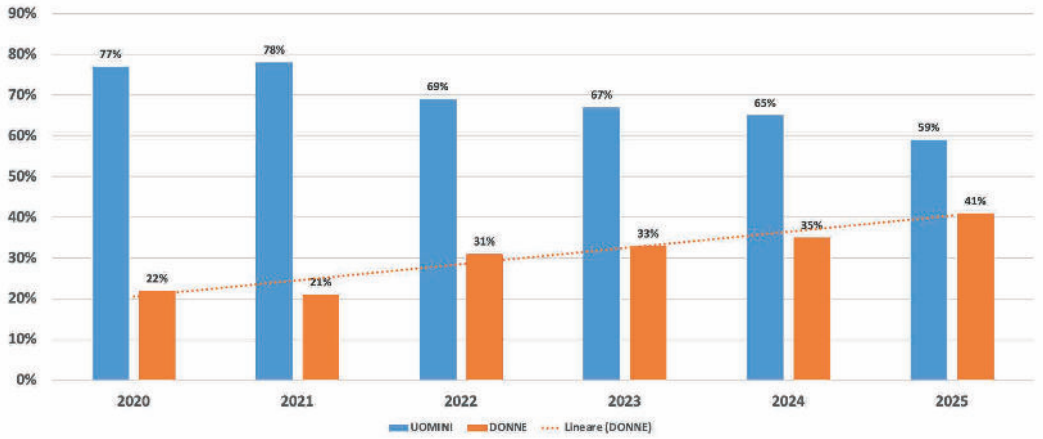
I dati relativi al quadriennio 2020 - 2025 sono riportati di seguito.

Tabella 2.5.1
Distribuzione di genere commissioni concorsuali

COMMISSIONI DI CONCORSO	DONNE	UOMINI
2025	41%	59%
2024	35%	65%
2023	33%	67%
2022	31%	69%
2021	21%	78%
2020	23%	77%

Come si può notare, nel periodo preso in esame, la componente maschile è fortemente predominante, sebbene si possa cogliere una crescita della componente femminile di 18 punti percentuali in 6 anni, dal 23% nel 2020 al 41% nel 2025, a seguito dell'azione di monitoraggio e sensibilizzazione attivata dall'Ateneo.

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 difficol-

toso 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 31/12/2025 il personale Tecnico-Amministrativo dell'Università Campus Bio-Medico di Roma è composto da 186 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 (107 donne vs 79 uomini). In aumento la presenza femminile nei ruoli dirigenziali, infatti al 31/12/2025, sono presenti 4 donne, due in più rispetto all'anno precedente.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, il quadro nazionale evidenzia una tendenza opposta rispetto al corpo docente. Secondo il più recente focus MUR/USTAT (a.a. 2024/2025), nel personale tecnico-amministrativo degli Atenei italiani le donne rappresentano circa il 61% del totale, con una presenza particolarmente significativa nelle aree amministrative e gestionali. In relazione a tale benchmark, la quota femminile registrata in UCBM (58%) risulta sostanzialmente allineata al profilo nazionale.

Fonte: MUR/USTAT, Focus "Il personale docente e non docente nel sistema universitario italiano – Anno 2024" (a.a. 2024/2025).

Tabella 2.6.1
PTA 2025

PTA - SPECIFICA PER RUOLO	TOT	DONNE	UOMINI	% DONNE
Coadiutore Amministrativo	7	1	6	14%
Operatore Tecnico	2	2	0	100%
Coadiutore Amministrativo Esperto	6	1	5	17%
Operatore Tecnico Specializzato	4	0	4	0%
Assistente Amministrativo	88	65	23	74%
Assistente Tecnico	2	0	2	0%
Collaboratore Professionale Amministrativo	19	10	9	53%

Tabella 2.6.1
PTA 2025

PTA - SPECIFICA PER RUOLO	TOT	DONNE	UOMINI	% DONNE
Collaboratore Professionale Tecnico	4	2	2	50%
Collaboratore Professionale Amministrativo Responsabile	19	10	9	53%
Collaboratore Professionale Tecnico Responsabile	1	0	1	0%
Collaboratore Professionale Amministrativo Esperto	18	10	8	56%
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico di Laboratorio	3	2	1	67%
Dirigente	13	4	9	31%
TOTALE PTA	**186**	**107**	**79**	**58%**

La **tabella 2.6.1** mostra che, all'interno del Personale Tecnico Amministrativo, le qualifiche tecniche sono maggiormente appannaggio della componente maschile (Operatori Tecnici Specializzati e Assistenti Tecnici); i ruoli impiegatizi (Assistente Amministrativo) e, trai 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.

Tabella 2.6.2
Anzianità di servizio media nel ruolo 2025

PTA - ANZIANITÀ DI SERVIZIO	MEDIA	DONNE	UOMINI
Coadiutore Amministrativo	11,1	11,1	0,0
Operatore Tecnico	17,7	31,2	15,0
Coadiutore Amministrativo Esperto	17,7	0,0	17,7
Operatore Tecnico Specializzato	8,1	7,5	9,9
Assistente Amministrativo	19,4	0,0	19,4
Assistente Tecnico	11,0	9,9	12,2
Collaboratore Professionale Amministrativo	13,5	11,3	15,7
Collaboratore Professionale Tecnico	13,7	16,0	11,1
Collaboratore Professionale Amministrativo Responsabile	31,1	0,0	31,1
Collaboratore Professionale Tecnico Responsabile	14,6	15,9	13,0

Tabella 2.6.2
Anzianità di servizio media nel ruolo 2025

PTA - ANZIANITÀ DI SERVIZIO	MEDIA	DONNE	UOMINI
Collaboratore Professionale Amministrativo Esperto	0,0	0,0	0,0
Collaboratore Professionale Tecnico Esperto	17,0	23,6	3,7
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico di Laboratorio	8,3	5,7	9,4
Dirigente	14,7	13,5	13,8
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.

Tabella 2.6.3
Età media per ruolo 2025

PTA - ETÀ MEDIA	MEDIA	DONNE	UOMINI
Coadiutore Amministrativo	38,7	32,2	39,7
Operatore Tecnico	45,3	45,3	
Coadiutore Amministrativo Esperto	49,4	61,5	47,0
Operatore Tecnico Specializzato	49,0		49,0
Assistente Amministrativo	40,4	40,4	40,5
Assistente Tecnico	45,4		45,4
Collaboratore Professionale Amministrativo	50,1	48,5	51,8
Collaboratore Professionale Tecnico	46,4	45,9	47,0
Collaboratore Professionale Amministrativo Responsabile	45,8	47,0	44,4
Collaboratore Professionale Tecnico Responsabile	58,4		58,4
Collaboratore Professionale Amministrativo Esperto	51,5	53,0	49,6
Collaboratore Professionale Tecnico Esperto	45,9	48,7	40,3

Tabella 2.6.3
Età media per ruolo
2025

PTA - ETÀ MEDIA	MEDIA	DONNE	UOMINI
Collaboratore Professionale Sanitario Tecnico di Laboratorio	50,2	47,5	51,5
Dirigente	47,0	47,0	47,0
TOTALE PTA	**45,9**	**47,5**	**45,1**

Con la stessa metodologia utilizzata per il personale Docente analizziamo il PTA a partire dall'anno 2010 e fino al 31/12/2025 al fine di cogliere degli andamenti su un arco temporale più ampio.

Tabella 2.6.4
Evoluzione PTA
2010 - 2025

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO		
ANNO	UOMINI	DONNE
2025	79	107
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 16 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 2025 con 107 donne e 79 uomini, con un delta pari a 28 unità, stabile rispetto all'anno precedente.

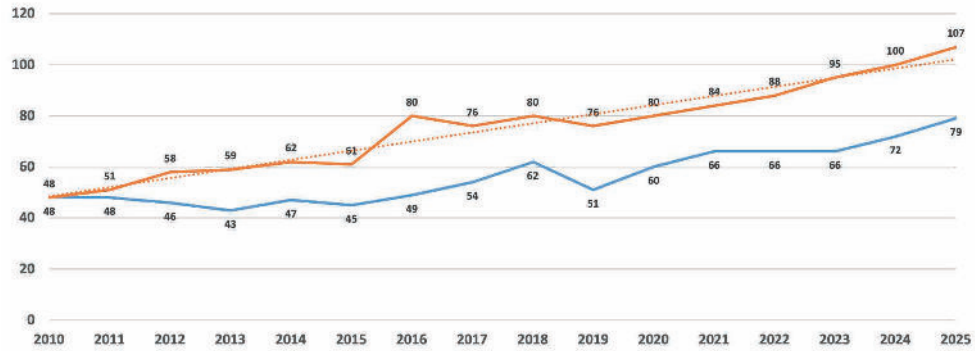


Grafico 2.6.5
Evoluzione PTA
2010/2025

Il grafico segnala una crescita costante del numero delle dipendenti in UCBM negli ultimi 16 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
2010/2025

IMPIEGATI E TECNICI		
ANNO	**UOMINI**	**DONNE**
2025	52	83
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
2010/2025

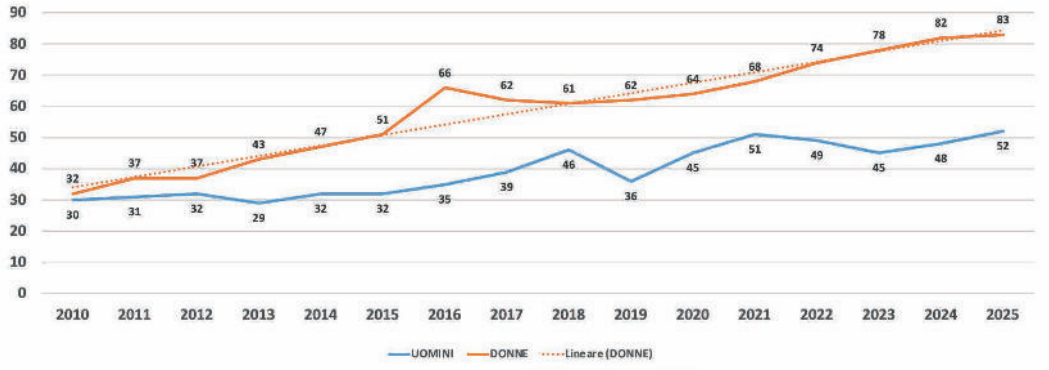


Tabella 2.6.8
Personale con Ruoli Organizzativi e di Coordinamento
2010/2025

PERSONALE CON RUOLI ORGANIZZATIVI E DI COORDINAMENTO		
ANNO	**UOMINI**	**DONNE**
2025	18	20
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

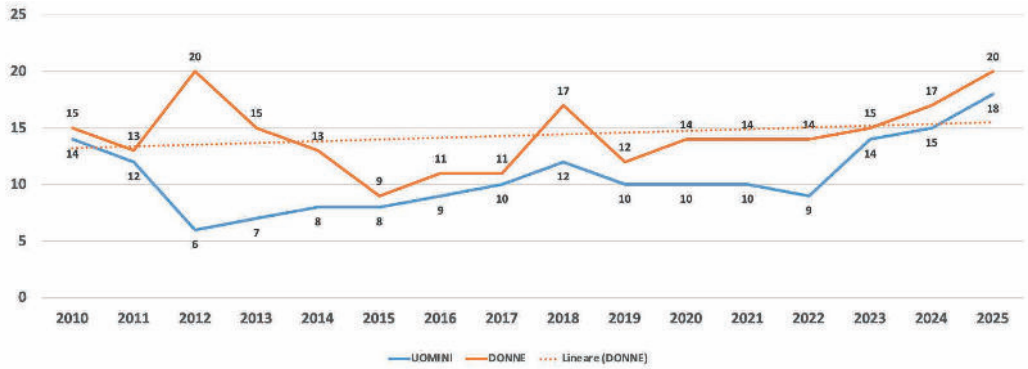
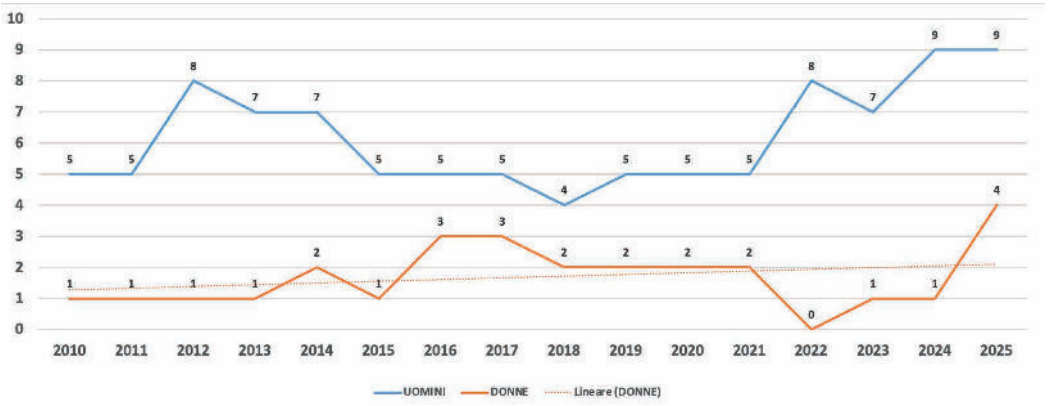


Grafico 2.6.9
Personale con ruoli organizzativi e di coordinamento 2010/2025

Tabella 2.6.10
Dirigenti
2010/2025

DIRIGENTI		
ANNO	UOMINI	DONNE
2025	9	4
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
2010/2025



La lettura combinata dei grafici e delle tabelle sopra esposti delinea come il Personale Tecnico Amministrativo, dal 2010 al 2025, sia cresciuto in modo costante, con un picco di assunzioni nell'anno 2016 e nel 2025. Il grafico relativo ai Dirigenti indica che nel corso del 2025 ci sia stato un importante incremento nel numero di nomine di donne. 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 31/12/2025 il personale che ha diritto ai permessi è pari a 26 unità, di cui 16 donne e 10 uomini, per una percentuale di donne pari al 61,5%. 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). 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). Infine, nel 2025, 138 dipendenti, di cui 44 uomini e 94 donne hanno usufruito, in totale di 4.670 giorni di Smart Working (1.314 per gli uomini e 3.356 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 nel 2024, sono stati concessi 10 giorni di aspettativa non retribuita a una dipendente donna. Infine, nel 2025, sono stati concessi 58 giorni totali di aspettativa non retribuita, ad 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
- Collegio dei Revisori dei Conti
- Organismo di Vigilanza
- Rettorato e Referenti e Delegati del Rettore
- Senato Accademico
- Giunta Facoltà Dipartimentale di Medicina, Chirurgia e Odontoiatria
- Giunta Facoltà Dipartimentale di Ingegneria
- Giunta Facoltà Dipartimentale di Scienze e Bio-Tecnologie
- 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

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 118 Unità, di cui 73 uomini e 45 donne.

Di seguito il dettaglio:

ORGANI DI GOVERNO	TOT	DONNE	UOMINI	% DONNE
Consiglio di Amministrazione	7	4	3	57%
Collegio dei Revisori dei Conti	3	0	3	0%
Organismo di Vigilanza	3	0	3	0%
Rettorato e Referenti e Delegati del Rettore	28	14	14	50%
Senato Accademico	9	3	6	33%
Giunta Facoltà Dipartimentale di Medicina, Chirurgia e Odontoiatria	10	3	7	30%
Giunta Facoltà Dipartimentale di Ingegneria	8	1	7	13%
Giunta Facoltà Dipartimentale di Scienze e Bio-Tecnologie	7	4	3	57%
Presidio della Qualità	9	3	6	33%
Nucleo di Valutazione	5	2	3	40%
Collegio di Disciplina	7	2	5	29%
Commissione di Coordinamento delle Scuole di Specializzazione	5	3	2	60%
Direzione Ricerca Universitaria	5	1	4	20%
Comitato di Cooperazione Universitaria allo Sviluppo e al Volontariato	12	5	7	42%
TOTALE UNITÀ	**118**	**45**	**73**	**38%**

Tabella 2.7.1
Distribuzione di Genere in Organi di Governo

Il grafico seguente fotografa la situazione sopra elencata.

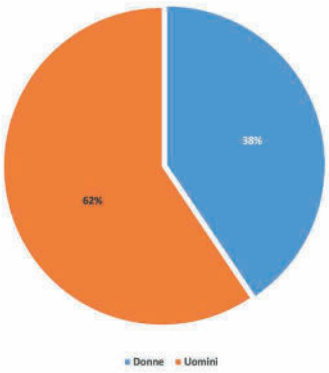


Grafico 2.7.2
Percentuale per genere all'interno degli Organi di Governo UCBM

3. BILANCIO DI GENERE 2025

3. BILANCIO DI GENERE 2025

Questa sezione fornisce una sintesi dettagliata delle azioni realizzate e dei dati relativi al 2025, in linea con gli obiettivi e le iniziative previste dal Piano di Parità di Genere - Gender Equality Plan (GEP) 2025, riportati di seguito e suddivisi per Area. Per agevolare la lettura del documento e il confronto con quanto proposto nel GEP 2025, per ciascuna Area sono riportate: (i) le tabelle del GEP 2025, con tutti i dati inseriti nel Piano di Parità di Genere 2025; (ii) commenti riepilogativi delle azioni concluse e relative spese sostenute.

A partire dal 2026, la pianificazione delle nuove azioni e il relativo monitoraggio faranno riferimento al Piano di Parità di Genere - Gender Equality Plan 2026 - 2028, riportato nel capitolo successivo del presente documento, oltre che nei corrispondenti Bilanci di Genere.

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

Obiettivo 1.1	**Piano di Parità 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 Piano di Parità di Genere (GEP). A2. Conferma 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 **Responsabile operativo azione**	Senato Accademico. 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 Piano di Genere A2. Nomina dei componenti del GEP Team
Tempistica	A1. Marzo 2025 A2. Marzo 2025
Budget	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.

Obiettivo 1.2	Identificazione e pubblicazione di iniziative per la 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 le attività del GEP Team per la conciliazione lavoro/vita familiare.
Azioni	A1Pubblicazione 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).
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 di iniziative
Outcome	A1. Mantenimento ed eventuale aggiornamento degli strumenti di Welfare di Ateneo del 2024
Tempistica	A1. 2025
Budget	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.

Obiettivo 1.3	Strumenti di Welfare: promozione dell'esistente ed eventuale introduzione di nuovi schemi
Descrizione	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.
Azioni	A1. Nido e Scuola dell'Infanzia per dipendenti; attività di suppor- to 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. 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 *"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."* Questi giorni si aggiungono ai 10 garantiti per legge. 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. A4. Mantenimento smartworking. 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.
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, A3: Materiale informativo in formato digitale/cartaceo A4: accordi Smart Working A5: studio di fattibilità

Outcome	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
Tempistica	A1, A2, A3, A4, A5: 2025
Budget	Aziendale €106.000, Centro Estivo €8.000, 3 giorni aggiuntivi per cure familiari €5.000.

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. 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…)
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 giorni di ferie donati A2. Eventi
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: 2025
Budget	SI. Budget 2025 Eventi €81.000 (Festa delle Famiglie, Settimana Sport e Cultura, ecc…).

Obiettivo 1.5	Supporto alle studentesse e alle giovani ricercatrici
Descrizione	Iniziative volte a supportare la carriera di studentesse e giovani ricercatrici (assegniste di ricerca, RTDA, RTDB, Prof. Associati).
Azioni	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.
Destinatari/Target	A1. Studentesse A2. Personale docente e di ricerca, Assegnisti, Dottorandi
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione delle Risorse Umane, il Servizio Studenti, l'UCBM Academy e l'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 borse di studio erogate. A2. Monitoraggio del numero di Visiting Professor in uscita/entrata in base al genere
Outcome	A1. Supporto finanziario alle studentesse vincitrici del bando A2. Miglioramento del curriculum scientifico
Tempistica	A1, A2: 2025
Budget	Sì. Budget 2025. Borse UCBM Academy (40%) €22.000.

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. Mantenimento della polizza sanitaria in convenzione.
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. Miglioramento delle sezioni intranet (People Care) e sito (Servizi) dedicate ai percorsi facilitati; A2. Rinnovo polizza sanitaria in convenzione
Outcome	A1/A2. Miglioramento dello stato di salute del personale
Tempistica	2025
Budget	SI. Budget 2025: contributi UCBM per la polizza sanitaria in convenzione per il personale tecnico amministrativo €135.000.

Obiettivo 1.7	Promozione della condivisione paritaria delle attività di cura
Descrizione	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.
Azioni	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. 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). 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). 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.
Destinatari/Target	Personale tecnico amministrativo
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione delle Risorse Umane.
Risorse umane dedicate	Servizio Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo.
Indicatori monitoraggio e verifica	Monitoraggio attraverso la raccolta e analisi dati dell'assenteismo, il turnover e le richieste di flessibilità oraria legate alla cura familiare
Outcome	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.
Tempistica	2025
Budget	Le misure promosse non richiedono alcun onere aggiuntivo.

Commento

Obiettivo 1.1 - Piano di Parità di Genere e Istituzione GEP Team

Il Piano di Parità di Genere 2025 è stato pubblicato a maggio 2025, l'istituzione del GEP Team è avvenuta contestualmente alla pubblicazione del GEP. Martedì 24 giugno 2025, il Consiglio di Amministrazione, in sintonia con gli Enti Promotori e a seguito di un dialogo condiviso, ha deliberato la nomina del Prof. Rocco Papalia a nuovo Rettore con decorrenza 1° novembre 2025. Successivamente, il Consiglio di Amministrazione, lunedì 27 ottobre 2025, ha nominato la nuova squadra accademica che affiancherà il Rettore designato dal 1° novembre, Prof. Rocco Papalia, nell'attuazione delle linee strategiche del suo mandato. In merito all'ambito della Parità di Genere, oggetto del presente documento, la Prof.ssa Letizia Chido è stata nominata Referente per il Gender Equality Plan, a supporto del Rettore. Nel corso del 2025 sono state fatte ulteriori riflessioni in merito al GEP team e, con l'approvazione del Bilancio di genere 2025 e del Piano di Parità di Genere 2026-2030, contenuti nel presente documento, il gruppo di lavoro è stato aggiornato come riportato nella sezione introduttiva del presente documento.

Obiettivo 1.2 - Identificazione e pubblicazione di iniziative per la conciliazione tra lavoro e genitorialità/lavoro di cura

L'azione è stata svolta in continuità con l'anno precedente, attraverso una comunicazione periodica e aggiornata dei servizi di welfare a supporto della conciliazione lavoro/vita familiare. Tutti i servizi disponibili (polo nido-infanzia convenzionato, centro estivi, iniziative Campus Life e ASD Campus Bio-Medico, polizza sanitaria, ecc.) sono stati pubblicizzati e valorizzati tramite canali dedicati (direct e-mail, intranet aziendale, newsletter interna, sito UCBM). Questa attività ha favorito una maggiore conoscenza e utilizzo delle opportunità esistenti, rispondendo alle esigenze dei dipendenti in modo strutturato e continuativo.

Obiettivo 1.3 - Strumenti di Welfare: promozione dell'esistente ed eventuale introduzione di nuovi schemi

Nel corso del 2025, in continuità con gli anni precedenti, l'Università ha garantito il servizio del Polo 0–6 "Nido e Scuola dell'Infanzia" a favore della comunità UCBM, assicurando un concreto supporto alla conciliazione tra vita personale, familiare e lavorativa per chi studia e lavora presso l'Ateneo. Nel corso dell'anno, il servizio è stato utilizzato da 26 nuclei familiari, per un totale di 30 bambini, confermando il ruolo del Polo come infrastruttura stabile di welfare universitario. È stata inoltre mantenuta un'agevolazione economica aggiuntiva per i casi di fratelli frequentanti, a ulteriore sostegno delle famiglie. A integrazione delle iniziative a favore della genitorialità, anche nel 2025 è stato riproposto il Centro Estivo UCBM, realizzato in collaborazione con Scienza Divertente, articolato su tre settimane nel mese di giugno, con orario esteso dalle 8.00 alle 18.00. L'iniziativa ha ampliato il supporto anche alla fascia di età della scuola primaria, prevedendo l'accesso inclusivo con esigenze educative particolari o diversamente abili, e ha registrato una partecipazione complessiva di 60 bambini nel periodo considerato.

All'interno del Regolamento di lavoro del Personale Tecnico Amministrativo, entrato in vigore a partire dal 1° febbraio 2023 e fruibile sulla Intranet aziendale Campusnet, 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." Questi giorni si aggiungono ai 10 garantiti per legge.

Per tutto l'anno 2025 è stato confermato lo smartworking, in continuità con quanto già previsto nel 2024 per tutto il personale tecnico amministrativo.

Lo 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 è stata posticipata a data da definirsi.

Spese: Contributi asilo aziendale €105.000; Contributo Centri Estivi €8.800; 3 giorni aggiuntivi da dedicare alle cure familiari (coniuge, parenti entro il II grado, affini entro il I grado, compreso i 3 aggiuntivi per il neopapà lavoratore) €48.300; Integrazione retribuzione €18.900 (integrazione 100% sia per 10gg di permesso per malattia bambino fino a 3 anni sia per maternità).

Obiettivo 1.4 - Iniziative Solidali

Per tutto l'anno 2025 è stato confermato l'istituto delle ferie solidali, il cui Regolamento può essere consultato in Campusnet e la cui procedura è gestita dalla Direzione Risorse Umane.

Nel corso del 2025 sono state realizzate numerose iniziative di carattere sociale, culturale e solidale, pensate per promuovere il benessere dell'intera comunità accademica e per rafforzare il coinvolgimento delle famiglie nelle attività del Campus. Tra gli appuntamenti più rilevanti si ricordano: il Giubileo del Campus Bio-Medico (aprile 2025), un'occasione per rinnovare lo spirito di gratitudine e speranza che guida la nostra comunità.; la Settimana dedicata a Sport, Arte, Scienza e Cultura (maggio 2025, €31.500), che ha valorizzato il dialogo tra discipline e la partecipazione attiva degli studenti; la Notte Europea dei Ricercatori (settembre 2025), occasione di incontro tra scienza e cittadinanza; la tradizionale Festa in Famiglia (ottobre 2025, €5.775), pensata per rafforzare il senso di comunità; e infine il Gran Galà degli Studenti (dicembre 2025, €19.643), evento conclusivo che celebra l'impegno e i successi dell'anno accademico finalizzata alla raccolta di fondi benefici.

Obiettivo 1.5 - Supporto alle studentesse e alle giovani ricercatrici

Il Cybersecurity Seminars Program, promosso da UCBM Academy in collaborazione con Google.org, è un'iniziativa strategica avviata nel 2024, finanziata da Google.org, con l'obiettivo di diffondere competenze in ambito cybersecurity e rafforzare la sicurezza digitale nel tessuto sociale e produttivo. Il programma prevede la formazione complessiva di 75 studenti in due anni, attraverso un modello che integra formazione teorica e attività pratiche di supporto a circa 100 comunità locali (PMI, ONG e altre realtà territoriali), contribuendo al miglioramento della loro postura cyber.

La prima edizione si è svolta da maggio a luglio 2025 e ha visto la partecipazione di 53 studenti. Come previsto dal bando e coerentemente con gli obiettivi EDI (Equality, Diversity &

Inclusion), il 40% delle borse è stato riservato a studentesse e il 10% a studenti di nazionalità non italiana, con l'obiettivo di ridurre il gender gap nel settore della sicurezza informatica e promuovere un ambiente formativo più inclusivo: dei 22 kEuro inizialmente previste in questa prima edizione sono state erogate 19 borse di studio (su 53 totali) per la partecipazione di donne, per un importo pari a 95 kEuro.

Attualmente UCBM Academy sta promuovendo la seconda edizione, che sarà avviata a maggio 2026 e sarà finalizzata alla formazione degli ultimi 25 studenti, proseguendo nel rispetto dei criteri di equità di genere già adottati.

I bandi pubblicati nel 2025 nell'ambito del Visiting Professor Program di UCBM hanno riservato il 30% dei posti a Ricercatrici donne.

Obiettivo 1.6 - Tutela della salute dei dipendenti

Anche per l'anno 2025 UCBM ha garantito l'estensione della polizza sanitaria a favore del Personale Tecnico Amministrativo, senza alcun onere a carico dei dipendenti (spese a carico di UCBM: €93.090). È stata prevista anche la possibilità di estendere l'assicurazione al nucleo famigliare, con un contributo annuale vantaggioso.

I percorsi di prevenzione medica e oncologica sono promossi principalmente nell'ambito della polizza sanitaria in convenzione, rinnovata nel periodo di riferimento e adeguatamente valorizzata attraverso specifiche comunicazioni interne. Parallelamente, tali iniziative sono presidiate dalla Fondazione Policlinico Universitario e regolarmente diffuse anche ai dipendenti dell'Università. In questo contesto, la scelta di non attivare una comunicazione aggiuntiva dedicata ha risposto all'esigenza di evitare sovrapposizioni informative e di garantire coerenza e integrazione tra i diversi canali di comunicazione.

Obiettivo 1.7 - Promozione della condivisione paritaria delle attività di cura

Anche per l'anno 2025 UCBM ha garantito in favore delle lavoratrici madri, la possibilità di lavorare in regime di smart working a partire da un mese prima della data presunta del parto. Questo al fine di conciliare le esigenze lavorative con le necessità fisiologiche dell'ultimo mese di gravidanza, evitando rischi fisici, anche dovuti allo stress nel tragitto casa-lavoro. Per UCBM l'evento della nascita è equiparabile a quello dell'adozione, per questo tale possibilità di lavorare in regime di smart working viene concessa anche a partire da un mese prima del giorno di ingresso del minore in famiglia, permettendo alle lavoratrici di organizzare tutto il necessario prima dell'arrivo del minore. E in caso di affidamento temporaneo, UCBM ha previsto la possibilità di svolgere full smart working a partire dai 15 giorni prima del congedo.

Sempre nel 2025, infine, UCBM ha garantito la possibilità, alle lavoratrici madri e lavoratori padri, anche a coloro cha hanno beneficiato di adozione o affidamento temporaneo, di svolgere il lavoro in modalità smart working, per due giorni a settimana per quattro mesi, entro il primo anno di vita del bambino.

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

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: 2025
Budget	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.

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	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. Numero di componenti femminili degli organi istituzionali A2. Numero di relatori di genere femminile ad eventi scientifici promossi dall'istituzione
Outcome	A1/A2: Bilanciamento di genere
Tempistica	A1/A2: 2025
Budget	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.

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.

Le iniziative dell'Ateneo si distinguono per un parterre di relatori eterogeneo e qualificato, che da sempre si avvale della presenza di numerose donne, professioniste affermate e volti noti del panorama scientifico, culturale e istituzionale. La loro partecipazione contribuisce in modo decisivo a promuovere una cultura accademica inclusiva, attenta al valore della diversità e alla crescita delle nuove generazioni.

Tra gli eventi espressamente dedicati alla parità di genere si segnalano:

- "Chief Information Security Officer (CISO): è una professione per donne?" (febbraio 2025), un confronto che ha messo in luce competenze, opportunità e sfide per le donne nel settore della cybersecurity: evento organizzato in collaborazione con Women4Cyber e con il supporto di Google.org, svoltosi il 19 febbraio 2025 presso UCBM. L'incontro ha avuto l'obiettivo di:
  - aumentare la consapevolezza sul ruolo del CISO e sull'importanza strategica della cybersecurity;
  - contrastare gli stereotipi di genere legati alle professioni ICT;
  - favorire il networking tra studentesse, professioniste e stakeholder del settore;
  - valorizzare testimonianze di donne in ruoli di leadership nella sicurezza informatica;
  - evidenziare il ruolo della formazione specialistica, come il Cybersecurity Seminars Program, quale leva di empowerment professionale.
- "Gender gap e innovazione: una prospettiva internazionale. Importanza e sfide della leadership al femminile" (aprile 2025), un appuntamento che ha offerto uno sguardo globale sulle dinamiche della leadership femminile, evidenziando il ruolo strategico delle donne nei processi di innovazione e sviluppo.

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

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: 2025
Budget	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.

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	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. 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.

	A3. Programmi di formazione e mentoring, incluse tematiche di leadership, per studentesse, personale accademico e di ricerca femminile, personale tecnico-amministrativo femminile. 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.
Destinatari/Target	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico-amministrativo.
Responsabile istituzionale azione **& Responsabile operativo azione**	Senato Accademico 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 personale femminile nelle categorie (Analisi statistica – Bilancio di Genere) A2. Stesura dello studio di fattibilità A3. Lista delle attività di formazione promosse A4. Numero di candidate nei concorsi
Outcome	A1. Consapevolezza della rappresentanza femminile A2. Valutazione della fattibilità di intervento diretto A3. Formazione del personale A4. Miglioramento del rapporto percentuale tra generi nel personale docente.
Tempistica	A1: 2025
Budget	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.

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.

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. 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, vogliano 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. A2. Integrazione dei programmi formativi su aspetti storico-culturali-istituzionali sul tema, inclusa la Medicina di genere ove pertinente.
Destinatari/Target	A1. PTA A2. Docenti, studenti, dottorandi, assegnisti di ricerca, collaboratori di ricerca, specializzandi e altri stakeholder esterni.
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	A1. Direzione Risorse Umane A2. 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. 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.
Tempistica	A1, A2: 2025

Budget	SI. Budget 2025: A1. Corso Genitorialità e Generativà: € 1.950; A2. Altri corsi € 10.000

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, col- laboratori 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. 2025-26
Budget	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.

Commento

Obiettivo 4.1 - Integrazione della dimensione di genere nell'attività formativa

Nel corso dell'anno 2025, in ragione delle riorganizzazioni che hanno interessato l'Ateneo, in particolare Enti Promotori, Aree interne e alcuni ruoli strategici e trasversali (vedi Consiglieri Identity), si è deciso di mettere in stand-by l'erogazione della formazione dal titolo "Genitorialità e Generatività" e di posticiparla al triennio successivo 2026 - 2028.

Per l'anno 2025 per lo svolgimento di programmi di coaching individuali e di gruppo, l'investimento è stato di 37.000€.

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

Obiettivo 5.1	Sensibilizzazione
Descrizione	Promozione di azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme di violenza di genere.
Azioni	A1. Comunicazione: in continuità con il 2025, diffusione di materiale con contenuti informativi e recapiti utili in caso di violenza assistita/subita. 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. 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.
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	Costruzione di un percorso di mentoring trasformativo e accrescitivo
Outcome	A1. Diffusione dell'informazione A2. Crescita della consapevolezza nella comunità istituzionale delle tematiche in oggetto. A3. Miglioramento dell'integrazione tra società e università nella lotta agli stereotipi.
Tempistica	A1. 2025
Budget	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.

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. 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
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. Formalizzazione dello strumento UCBM
Outcome	A1, A2. Consapevolezza della comunità istituzionale, e creazione di un ambiente che garantisca adeguato supporto alle vittime
Tempistica	A1, A2 2025
Budget	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.

Commento

Obiettivo 5.1 - Sensibilizzazione

Come ogni anno, in occasione della Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne il 25 novembre 2025, il Campus ha realizzato una suggestiva installazione temporanea, visibile anche dall'esterno, illuminando di rosso uno dei suoi edifici più imponenti, il Cu.Bo. Questo gesto simbolico, semplice ma potente, vuole richiamare l'attenzione della comunità accademica e del territorio su un tema che richiede consapevolezza, responsabilità e un impegno condiviso. L'iniziativa rappresenta un momento di riflessione collettiva e un invito a promuovere una cultura del rispetto, della dignità e della tutela di ogni donna. Tra le altre iniziative che sono da considerare in questo ambito sono da considerare l'adesione alla campagna di comunicazione istituzionale "1522. Non sei Sola" promossa dal Dipartimento per le Pari Opportunità Presidenza del Consiglio in collaborazione con il Dipartimento per lo Sport e i Giovani e prodotta dal Dipartimento per l'informazione e l'editoria in occasione del

25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne.

Tra altre iniziative, da considerare in questo ambito, segnaliamo alcuni premi e iniziative volte a valorizzare l'impegno e il contributo delle donne negli ambiti STEM, della ricerca e dell'innovazione.

- **Premio "Ingenio al Femminile".** Un'iniziativa promossa dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri (CNI), in collaborazione con Cesop HR Consulting Company, finalizzata a valorizzare il talento, la competenza e la prospettiva femminile nelle discipline STEM. Nel 2025 l'Università Campus Bio-Medico di Roma si è distinta grazie al riconoscimento conferito a una propria laureata, la dott.ssa Irene Iele, a testimonianza dell'eccellenza formativa e dell'attenzione dell'Ateneo alla promozione del merito femminile nei settori tecnico-scientifici.
- **Settimana Nazionale delle Discipline STEM 2025.** UCBM conferma il proprio impegno nella promozione della cultura scientifica e nella valorizzazione del contributo femminile alle discipline STEM partecipando alla Settimana Nazionale delle Discipline STEM, in programma dal 4 all'11 febbraio 2025. L'iniziativa, istituita dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR), è volta ad avvicinare le giovani generazioni alle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche, promuovendo un approccio interdisciplinare e inclusivo alla ricerca e all'innovazione. Nell'ambito di questo evento di rilievo nazionale, UCBM ha deciso di includere le relazioni di passaggio d'anno degli studenti del Corso di Dottorato di Ricerca in "Sviluppo sostenibile: ambiente, alimenti e salute". La presentazione dei progetti di ricerca ha offerto un'importante occasione di confronto scientifico e interdisciplinare, con un'attenzione particolare al contributo delle dottorande e al ruolo delle donne nella scienza.
- **Women in STEM.** Nel 2025 l'Ateneo ha inoltre promosso il bando "Women in STEM" per l'assegnazione di 9 borse di studio destinate a studentesse iscritte a corsi di laurea magistrale in ambito STEM. L'iniziativa mira a favorire l'accesso e la permanenza delle giovani donne nei percorsi di alta formazione scientifica e tecnologica, contribuendo alla riduzione del divario di genere nei settori strategici per lo sviluppo e l'innovazione.

All'interno del progetto "Viaggio nel corpo umano" che docenti di UCBM svolgono, come attività di Terza Missione, presso l'I.C. Marta Russo ogni anno, nei plessi scolastici di Trigoria e Vallerano, sono stati affrontati temi legati all'affettività e al rispetto reciproco all'interno anche del tema di genere con adolescenti della scuola di I grado.

Obiettivo 5.2 - Gestione casi di violenza di genere

L'Ateneo ha un Codice di comportamento degli studenti di UCBM all'interno dell'Università che richiede, agli studenti, di mantenere un comportamento rispettoso verso l'Istituzione e le autorità accademiche, verso i docenti e il personale che opera e lavora all'interno dell'Università, nonché verso gli altri studenti con probità, dignità, decoro, rispetto reciproco nell'ambito delle rispettive funzioni e ruoli; nel rispetto della dignità e personalità individuali e delle reciproche differenze culturali (Codice_di_comportamento_25_ITA.pdf)

L'Ateneo è inoltre dotato di un Consiglio di Disciplina per gli studenti che è chiamato a valutare ed eventualmente proporre una sanzione per comportamenti che non promuovano i valori riportati.

4. PIANO DI PARITÀ DI GENERE
GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2026 - 2028

4. PIANO DI PARITÀ DI GENERE - GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2026 - 2028

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 strategiche di sviluppo dell'Ateneo 2026 - 2030.

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

Obiettivo 1.1	**Piano di Parità 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 Piano di Parità di Genere (GEP). A2. Conferma 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 **Responsabile operativo azione**	Senato Accademico. 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 Piano di Genere A2. Nomina dei componenti del GEP Team
Tempistica	A1. Marzo 2026 A2. Marzo 2026
Budget	SI. Coerentemente con il Piano 2026-2030 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.

Obiettivo 1.2	Identificazione e pubblicazione di iniziative per la 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 le attività del GEP Team per la conciliazione lavoro/vita familiare.
Azioni	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).
Destinatari/Target	Personale docente, di Ricerca e Personale tecnico amministrativo. Componente studentesca.
Responsabile istituzionale azione **&** **Responsabile operativo azione**	Direzione delle Risorse Umane. Area Comunicazione e Fundraising.
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	A1. Avanzamento di iniziative
Outcome	A1. Mantenimento ed eventuale aggiornamento degli strumenti di Welfare di Ateneo del 2025
Tempistica	A1. 2026-2028
Budget	SI. Coerentemente con il Piano 2026-2030 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.

Obiettivo 1.3	Strumenti di Welfare: promozione dell'esistente ed eventuale introduzione di nuovi schemi
Descrizione	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.
Azioni	A1. Nido e Scuola dell'Infanzia per dipendenti. In continuità con gli anni precedenti anche per il triennio 2026 - 2028 viene garantito il servizio di asilo nido e scuola dell'infanzia aziendali aperti a chi lavora e a chi studia presso l'Università. 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 *"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."* Questi giorni si aggiungono ai 10 garantiti per legge. A quanto riportato nell'azione, confermata per il triennio 2026-2028, è allo studio l'inserimento, all'interno del nuovo Regolamento Generale di lavoro per il Personale Tecnico Amministrativo, che verrà redatto nel corso dell'anno 2026, ulteriori giorni utili a supportare la gestione familiare, sia per i padri che per le madri. A3. Mantenimento delle convenzioni con Centri estivi per figli di dipendenti in età scolare; attività di supporto alla genitorialità per i figli adolescenti. Nel triennio 2026 - 2028 verrà proposto 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. A4. Mantenimento smartworking nel triennio 2026-2028.
Destinatari/Target	Personale docente, di Ricerca e Personale tecnico amministrativo. Componente studentesca.
Responsabile istituzionale azione **& Responsabile operativo azione**	Direzione delle Risorse Umane. Direzione Operations.
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.
Indicatori monitoraggio e verifica	A1, A2, A3: Materiale informativo in formato digitale/cartaceo A4: accordi Smart Working
Outcome	Conferma iscrizioni agevolate Asilo e centri estivi, smartworking

Tempistica	A1, A2, A3, A4: 2026-2028
Budget	2026: Contributo Aziendale Asilo € 132.000, Centro Estivo € 7.000, 3 giorni aggiuntivi per cure familiari €35.000, Integrazione retribuzione 100% € 16.000 (per 10 gg di permesso malattia bambini fino a 3 anni e per maternità). 2027 - 2028: Coerentemente con il Piano 2026-2030 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.

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. Mantenimento e promozione dello strumento delle ferie solidali (normativa nazionale, da pubblicizzare e implementare) nel triennio 2026-2028. 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…).
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 giorni di ferie donati A2. Eventi
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: 2026-28

Budget	Sì. Budget 2026 Eventi € 51.500 (Festa delle Famiglie €20.000, € 31.500 Settimana Sport e Cultura). 2027 - 2028: Coerentemente con il Piano 2026-2030 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.

Obiettivo 1.5	**Supporto alle studentesse e alle giovani ricercatrici**
Descrizione	Iniziative volte a supportare la carriera di studentesse e giovani ricercatrici (assegniste di ricerca, RTDA, RTDB, Prof. Associati).
Azioni	A1. Per quanto riguarda attività formative previste in UCBM Academy associate al Gender Equality Plan 2026-2028, UCBM ha presentato candidatura come partner al progetto FUTURA – Digital Frontiers for Women in R&I, iniziativa focalizzata sul rafforzamento delle competenze digitali avanzate, delle soft skills e dei percorsi di mentoring per donne attive nei settori della ricerca e dell'innovazione, con particolare attenzione alla riduzione dei divari di genere e territoriali. Il progetto, qualora finanziato, rappresenterebbe una naturale prosecuzione e un ampliamento delle azioni già intraprese dall'Ateneo sui temi di inclusione, empowerment femminile e accesso a carriere STEM e digitali. UCBM Academy, inoltre, nell'ambito del Progetto Google Cybersecurity Seminars Program, per la seconda edizione (avvio e conclusione nel 2026) ha concordato lo stanziamento di €50.000 per 10 borse di studio per la partecipazione di donne (su 25 posti disponibili complessivi). A2. Supporto alla mobilità delle giovani ricercatrici, nell'ambito del Visiting Professor Program di UCBM. Per ogni bando Visiting Professor pubblicato nel triennio 2026-2028, il 30% dei posti disponibili verrà riservato a ricercatrici. A3. Nel 2026 l'Ateneo ha avviato la redazione di Linee guida per la tutela del Diritto allo studio in riferimento al sostegno alla maternità e alla genitorialità degli studenti, con l'obiettivo è favorire un percorso universitario di qualità che possa armonizzarsi con le esigenze della persona, evitando che lo studente debba optare per percorsi meno qualificanti, solo perché sembrano più compatibili con il suo stato di vita o i suoi impegni.
Destinatari/Target	A1. Studentesse A2. Personale docente e di ricerca, Assegnisti, Dottorandi

Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione delle Risorse Umane, il Servizio Studenti, l'UCBM Academy e l'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 borse di studio erogate. A2. Monitoraggio del numero di Visiting Professor in uscita/entrata in base al genere A3. Linee guida per la tutela del Diritto allo studio
Outcome	A1. Supporto finanziario alle studentesse vincitrici del bando A2. Miglioramento del curriculum scientifico A3. Miglior bilanciamento vita-lavoro e minor impatto della maternità sulla carriera studentesca
Tempistica	A1, A2, A3: 2026-2028
Budget	SI. Budget 2026. Progetto Futura UCBM Academy (€72.000) e Google Cybersecurity Seminar Programs (€50.000) Coerentemente con il Piano 2026-30 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.

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. Mantenimento della polizza sanitaria in convenzione per l'anno 2026. Sarà oggetto di verifiche successive la proroga della polizza per il 2027 e il 2028.
Destinatari/Target	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico amministrativo
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione delle Risorse Umane. Area Comunicazione e Fundraising.
Risorse umane dedicate	L'Organico della Direzione delle Risorse Umane garantisce lo svolgimento delle attività.

Indicatori monitoraggio e verifica	A1. Miglioramento delle sezioni intranet (People Care) e sito (Servizi) dedicate ai percorsi facilitati; A2. Rinnovo polizza sanitaria in convenzione
Outcome	A1/A2. Miglioramento dello stato di salute del personale
Tempistica	2026-2028
Budget	SI. Budget 2026: contributi UCBM per la polizza sanitaria in convenzione per il personale tecnico amministrativo € 150.000. Coerentemente con il Piano 2026-30 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.

Obiettivo 1.7	**Promozione della condivisione paritaria delle attività di cura**
Descrizione	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.
Azioni	In continuità con quanto stabilito nel 2025, si confermano anche per il triennio 2026-2028 le seguenti azioni: 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. 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). 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).

	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.
Destinatari/Target	Personale tecnico amministrativo
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione delle Risorse Umane.
Risorse umane dedicate	Servizio Amministrazione del Personale Tecnico Amministrativo.
Indicatori monitoraggio e verifica	Monitoraggio attraverso la raccolta e analisi dati dell'assenteismo, il turnover e le richieste di flessibilità oraria legate alla cura familiare
Outcome	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.
Tempistica	2026-2028
Budget	Le misure promosse non richiedono alcun onere aggiuntivo.

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

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: 2026-2030
Budget	Le misure promosse non richiedono alcun onere aggiuntivo.

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	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. Numero di componenti femminili degli organi istituzionali A2. Numero di relatori di genere femminile ad eventi scientifici promossi dall'istituzione
Outcome	A1/A2: Bilanciamento di genere
Tempistica	A1/A2: 2026-2030
Budget	Le misure promosse non richiedono alcun onere aggiuntivo.

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

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: 2026-2028
Budget	Le misure promosse non richiedono alcun onere aggiuntivo.

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	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. 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. A3. Programmi di formazione e mentoring, incluse tematiche di leadership, per studentesse, personale accademico e di ricerca femminile, personale tecnico-amministrativo femminile.

	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.
Destinatari/Target	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico-amministrativo.
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Giunta delle Facoltà Dipartimentali 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 personale femminile nelle categorie (Analisi statistica – Bilancio di Genere) A2. Stesura dello studio di fattibilità A3. Lista delle attività di formazione promosse A4. Numero di candidate nei concorsi
Outcome	A1. Consapevolezza della rappresentanza femminile A2. Valutazione della fattibilità di intervento diretto A3. Formazione del personale A4. Miglioramento del rapporto percentuale tra generi nel personale docente.
Tempistica	A1: 2026-2028
Budget	SI. Coerentemente con il Piano 2026-2030 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

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. Erogazione di un corso di formazione dal titolo Genitorialità e Generatività. Si ipotizza lo svolgimento di un corso di formazione pilota sulla Genitorialità. Eventualmente la formazione, a valle di un gradimento positivo, potrà essere replicata nei due anni successivi. 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, vogliano 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. A2. "Censimento" delle tematiche già presenti nei syllabus e nei corsi, relativamente alle questioni scientifiche e socio-culturali legate alla dimensione di genere, attraverso una survey da somministrare a docenti e studenti. A3. Integrazione con il Core-Curriculum.
Destinatari/Target	A1, A3. PTA A2, A3. Docenti, studenti, dottorandi, assegnisti di ricerca, collaboratori di ricerca, specializzandi e altri stakeholder esterni.
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	A1 A3. Direzione Risorse Umane A2 A3. 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. 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. A3. Humanities nella Formazione di Discenti e del Personale
Tempistica	A1, A2: 2026-2028
Budget	SI. Budget 2026: A1. Corso Genitorialità e Generativà: €1.950; A2. Coerentemente con il Piano 2026-2030 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.

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. 2026/27-2028/29
Budget	Coerentemente con il Piano 2026-2030 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 5 - Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 5.1	**Sensibilizzazione**
Descrizione	Promozione di azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme di violenza di genere.
Azioni	A1. Comunicazione: in continuità con il 2025, diffusione di materiale con contenuti informativi e recapiti utili in caso di violenza assistita/subita. A2. Un percorso di sensibilizzazione rivolto alla comunità interna per decostruire gli automatismi linguistici e i bias cognitivi attraverso la realizzazione di un agile vademecum (digitale e tascabile) che affronta i tre nodi principali della cultura patriarcale nel linguaggio: 1. Invisibilizzazione: l'uso del maschile per gruppi misti (soluzione: nomi collettivi come "la dirigenza" invece di "i dirigenti"). 2. Asimmetria semantica: l'uso del cognome per gli uomini e del nome per le donne, o l'uso di titoli professionali solo per i primi. 3. Stereotipi di ruolo: Evitare espressioni che presuppongano che determinati compiti (cura, segreteria) siano "naturalmente" femminili. A3. È allo studio la fattibilità dell'organizzazione, a partire dal 2026, di eventi finalizzati alla promozione dell'inclusività. L'idea è quella di inserire all'interno di Campus Life momenti dedicati a cinema, letteratura e teatro, utili a stimolare la riflessione e la sensibilizzazione su queste tematiche, nonché di istituire un premio simbolico da assegnare alle migliori proposte in ambito di inclusività. A4. È inoltre in studio la fattibilità di aderire a iniziative con partnership strategiche per rafforzare concretamente l'attuazione del GEP, ampliando l'impatto delle azioni attraverso reti qualificate, modelli positivi e opportunità di collaborazione. Queste alleanze favoriscono lo scambio di buone pratiche, accelerano il cambiamento culturale e contribuiscono a creare un ambiente più quo, inclusivo e attrattivo: • Value D è la prima associazione di imprese in Italia che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva all'interno delle organizzazioni e nella società. Fondata nel 2009 da manager di grandi aziende, l'associazione riunisce oggi un ampio network di imprese e fornisce strumenti, progetti e buone pratiche per favorire la parità di genere, la valorizzazione del talento femminile e la diversità in ambito lavorativo e formativo

	• Inspiring Girls è un progetto internazionale di innovazione sociale che opera in Italia e in oltre 30 Paesi. L'iniziativa porta nelle scuole professioniste, scienziate, manager e altre donne role model per incontrare studentesse e studenti e incoraggiarli a riconoscere e perseguire le proprie ambizioni, superando gli stereotipi di genere che limitano le aspirazioni personali e professionali A5. Formazione: programmazione e svolgimento di momenti di formazione, per componente studentesca, personale do-cente 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. A6. 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. A7. Organizzazione di un Convegno su "Ruolo delle professioniste donne nell'Health". A8. È allo studio la fattibilità di installare una panchina Rossa collocata nel piazzale, tra il Trapezio e il Prabb, visibile dall'esterno. A monito contro la violenza di genere e a rimarcare l'attenzione che l'Ateneo pone su queste tematiche.
Destinatari/Target	Personale docente e di ricerca. Personale tecnico amministrativo. Componente studentesca
Responsabile istituzionale azione & Responsabile operativo azione	Direzione Risorse Umane, Area Comunicazione e Fundraising, Area Servizi Accademici 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	Costruzione di un percorso di mentoring trasformativo e accrescitivo
Outcome	A1. Diffusione dell'informazione A2 - A4. Crescita della consapevolezza nella comunità istituzionale delle tematiche in oggetto. A5 - A8. Miglioramento dell'integrazione tra società e università nella lotta agli stereotipi.
Tempistica	A1. 2026-2028
Budget	SI. A3: Budget 2026 € 2.000. A8: Budget 2026 € 3.500. Coerentemente con il Piano 2026-28 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.

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. Approvazione del “Regolamento per la tutela della dignità della persona e per la prevenzione e il contrasto del mobbing, dello straining, delle molestie e delle discriminazioni”, contentente definizione di ruolo, modalità di nomina e funzioni della Consigliera di Fiducia A2. Selezione e nomina della Consigliera di Fiducia. A3. Azioni per rendere operativa la Consigliera di Fiducia: email dedicata, individuazione psotazione per ricevimento, integrazione nel portale whistleblowing. A4. Azioni di comunicazione al personale (Intranet, email welcome day dipendenti) A5. Azioni di comunicazione alla componente studentesca (email ai tutor per informazione agli studenti, aggiornamento guida dello studente, informazione attraverso Ufficio del Diritto allo Studio)
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. - A5 Monitoraggio delle azioni indicate ed effettivo svolgimento.
Outcome	A1 - A5. Consapevolezza della comunità istituzionale, e creazione di un ambiente che garantisca adeguato supporto alle vittime
Tempistica	A1, A2 2026-2028
Budget	SI. Coerentemente con il Piano 2026-2030 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