



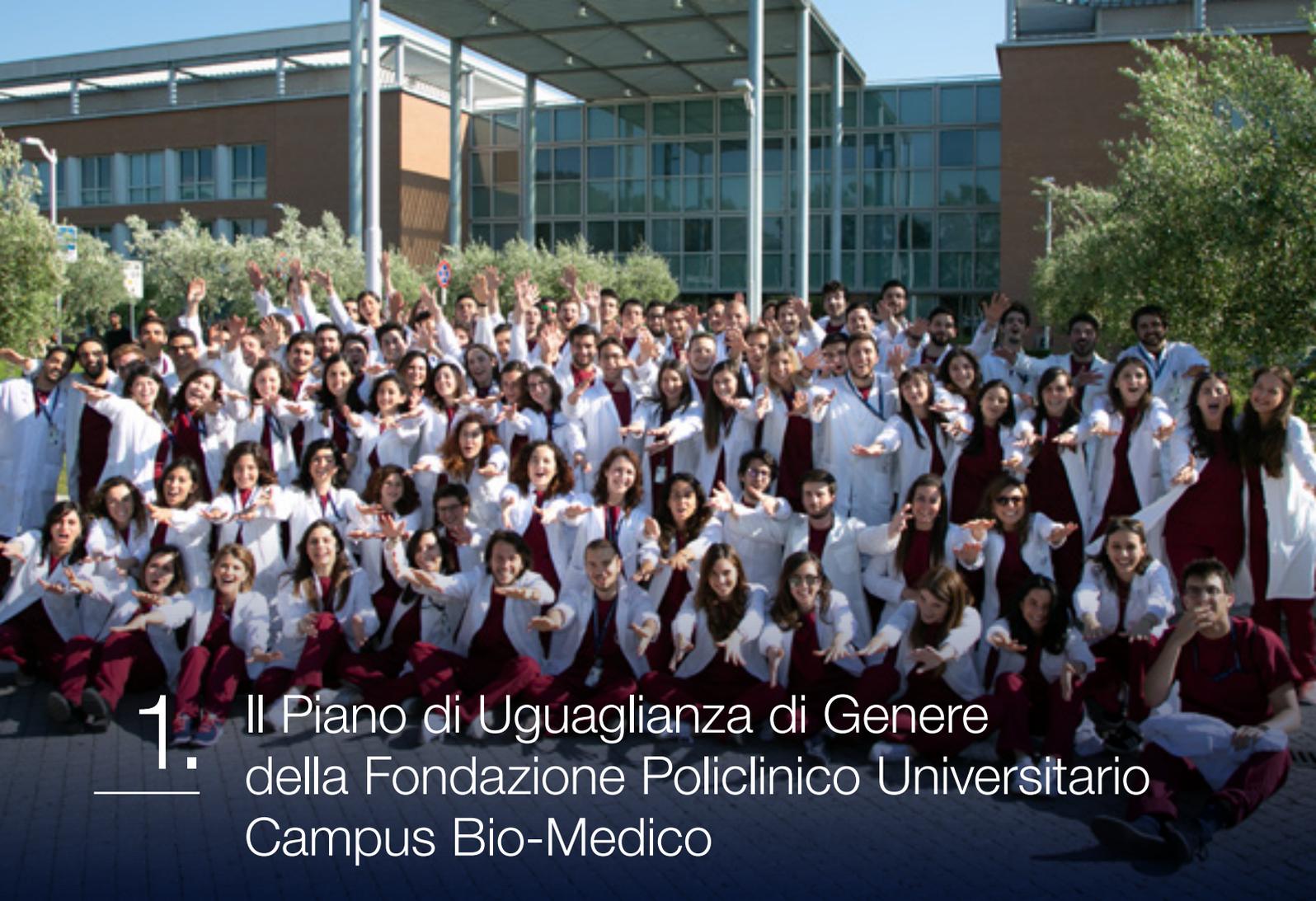
FONDAZIONE
POLICLINICO UNIVERSITARIO
CAMPUS BIO-MEDICO



IL PIANO **DI UGUAGLIANZA** **DI GENERE**

INDICE

1. Il Piano di Uguaglianza di Genere della Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico	3
1.1 Introduzione	3
1.2 Chi siamo	5
1.3 I nostri valori	6
2. Parità di genere: una fotografia del personale della Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico al 31.12.2023	7
2.1 Distribuzione di genere: dati generali	7
2.2 Distribuzione di genere per categoria professionale	8
2.3 Distribuzione di genere per età	9
2.4 Distribuzione di genere nei nuovi ingressi	10
2.5 Distribuzione di genere nella Governance – top management	12
2.6 Distribuzione di genere nella Governance – middle management	13
2.7 Medici: distribuzione per genere per livello professionale e trend degli ultimi 6 anni	14
2.8 Laureati Sanitari: distribuzione per genere e trend ultimi 6 anni	15
2.9 Infermieri, fisioterapisti, assistenti sociali e dietisti: distribuzione per genere e trend degli ultimi 6 anni	16
2.10 Operatori Socio Sanitari / Ausiliari addetti all'assistenza / ATI: distribuzione per genere e trend ultimi 6 anni	17
2.11 Personale Tecnico Sanitario: distribuzione per genere per livello professionale e trend ultimi 6 anni	17
2.12 Personale Amministrativo distribuzione per genere per livello professionale e trend ultimi 6 anni	18
2.13 Dirigenti Amministrativi	19
3. Parità di genere: focus sulle attività di ricerca clinica presso la Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico	20
3.1 Distribuzione di genere dei Responsabili di studi clinici	20
3.2 Distribuzione di genere per partecipazione a progetti di ricerca finanziati in risposta a bandi competitivi	21
3.3 Distribuzione di genere per inventori di brevetti	22
3.4 Distribuzione di genere nella governance della ricerca clinica	22
4. Equilibrio tra vita privata - lavorativa e cultura organizzativa nel 2023	23
4.1 Congedi e permessi per motivi familiari	23
4.2 Maternità e nido aziendale	25
4.3 Distribuzione di genere nell'utilizzo di part-time	26
5. Le azioni del gender equality plan	27



1 Il Piano di Uguaglianza di Genere della Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico

1.1 Introduzione

Il Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan – di seguito GEP) della Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico di Roma (FPUCBM), presentato in questo documento, delinea la visione strategica della Fondazione per la promozione e il raggiungimento di una piena parità di genere e si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alle attività indipendentemente dal genere.

Lo scopo è la promozione e diffusione di una cultura che contrasti ogni forma di discriminazione di genere. Il piano propone la programmazione di strategie innovative e l'implementazione di azioni concrete, nonché la definizione di obiettivi in relazione alle aree definite dall'Unione europea e il monitoraggio del loro raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

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

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"].

1.3 I nostri valori

Il Policlinico Universitario Campus Bio-Medico si ispira ai seguenti valori:

CENTRALITÀ DELLA PERSONA

Assumere come riferimento prioritario la centralità della persona intesa come soggetto autonomo, favorendo la sua partecipazione attiva al processo di cura.

RAPPORTO CON IL CITTADINO-UTENTE

Favorire un rapporto con il cittadino-utente attraverso la semplificazione amministrativa dei percorsi assistenziali e la trasparenza dei processi decisionali e delle politiche del Policlinico, al fine di sviluppare rapporti di fiducia e comprensione e facilitare l'accesso ai servizi di cura.

PREVENZIONE E PROMOZIONE DELLA SALUTE

Sviluppare sinergie con altre strutture sanitarie sul territorio e con i medici di medicina generale, al fine di promuovere e partecipare a iniziative di medicina preventiva e di monitoraggio epidemiologico sul territorio, collaborando alla promozione di stili di vita sani.

INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Migliorare qualità ed efficacia della comunicazione, al fine di promuovere una cultura dell'informazione sanitaria che coinvolga le comunità, le organizzazioni sociali e di volontariato, consentendo al cittadino una concreta libertà di cura.

ETICITÀ

Attivare processi volti a individuare e a verificare il mantenimento di livelli appropriati d'assistenza secondo criteri etici.

PERFORMANCE E QUALITÀ

Formulare linee guida e indicatori, anche di esito, per monitorare e valutare percorsi clinici e soddisfazione dei cittadini/utenti.

SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO

Sviluppare un modello di governance della sicurezza nella prestazione dei servizi e delle attività cliniche, rivolto all'utenza, al personale e ai soggetti in formazione, in grado di diffondere la cultura del lavoro sicuro e rispettoso dell'ambiente quale fondamento di una sanità di valore.

VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

Sviluppare un'adeguata offerta formativa al fine di valorizzare e potenziare tutte le figure professionali e le potenzialità individuali, promuovendo un senso collegiale di appartenenza e di condivisione dei valori dell'istituzione.

ETICA DELLA RESPONSABILITÀ

Richiamare tutti al valore etico del lavoro e, in particolare, del lavoro in sanità, assumendosi le responsabilità derivanti di fronte al cittadino-utente, all'Istituzione cui si appartiene e alla società.

INTEGRAZIONE

Promuovere l'integrazione tra le unità organizzative e sostenere il lavoro di gruppo multidisciplinare e multiprofessionale, sviluppare soluzioni organizzative e gestionali basate su logiche di processo.

INNOVAZIONE

Favorire procedure gestionali innovative e tecnologiche che consentano di coniugare la qualità delle prestazioni e un razionale ed efficace uso delle risorse economiche, strutturali e professionali.

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

Adottare politiche e promuovere programmi per l'utilizzo di energie ecosostenibili e per l'efficientamento energetico finalizzate a un modello di ospedale a basso impatto ambientale.



2. Parità di genere: una fotografia del personale della Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico al 31.12.2023

2.1 Distribuzione di genere: dati generali

Al momento della rilevazione (31.12.2023), l'organico della Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico è pari a 1.935 unità, dato composto dal personale con contratto a tempo indeterminato e determinato e da tutti i collaboratori professionali che usufruiscono di tutte le tipologie contrattuali. Le donne sono 1.183 pari al 61% del totale, mentre gli uomini sono 752 pari al 39%.

Popolazione Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico

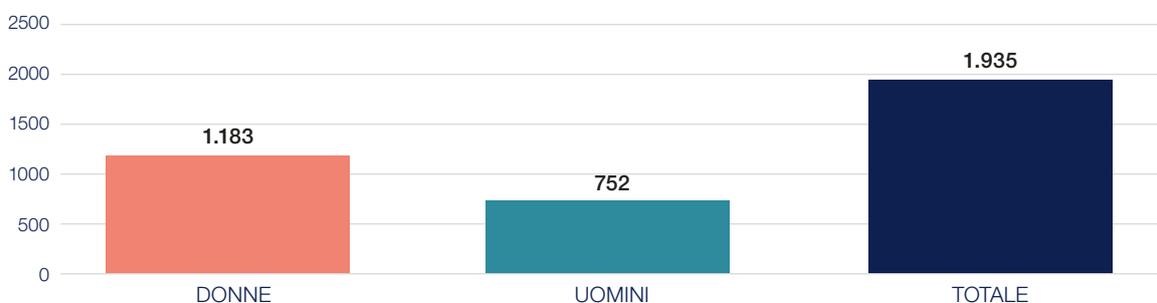


Fig. 1 - Composizione di genere della FPUCBM, dati al 31.12.2023.

2.2 Distribuzione di genere per categoria professionale

Nelle Figure 2 e 3 si rappresenta la distribuzione di genere del personale per categoria professionale. Nella maggior parte delle categorie professionali abbiamo una prevalenza del personale femminile, ad eccezione delle categorie Medici, Operatori socio-sanitari, Ausiliari addetti all'assistenza e Addetti ai trasporti interni.

Distribuzione per Categoria Professionale	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
Medici	246	286	532	46%	54%
Infermieri + Fisioterapisti + Ass. sociali/Dietisti	505	121	626	81%	19%
Tecnici sanitari	66	58	124	53%	47%
Oss + Ausiliari addetti all'assistenza + Ati	51	100	151	34%	66%
Personale Amministrativo	258	175	433	60%	40%
Laureati Sanitari	57	12	69	83%	17%
Totale	1183	752	1935	61%	39%

Fig. 2 - Distribuzione di genere per categoria professionale al 31.12.2023

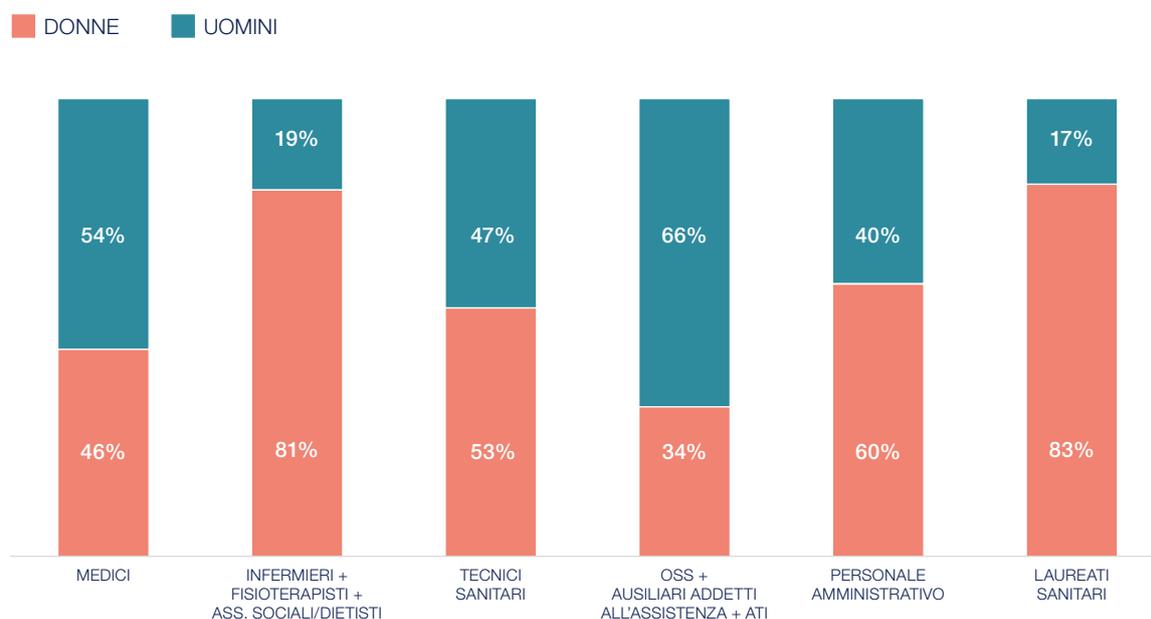


Fig. 3 - Confronto di genere per singola Categoria professionale della FPUCBM, al 31.12.2023 espresso in percentuale.

2.3 Distribuzione di genere per età

L'età media del personale FPUCBM è pari a 41,5.

Quella delle donne è pari a 40,7 mentre, nel caso degli uomini, a 42,8 anni.

Età media della popolazione FPUCBM

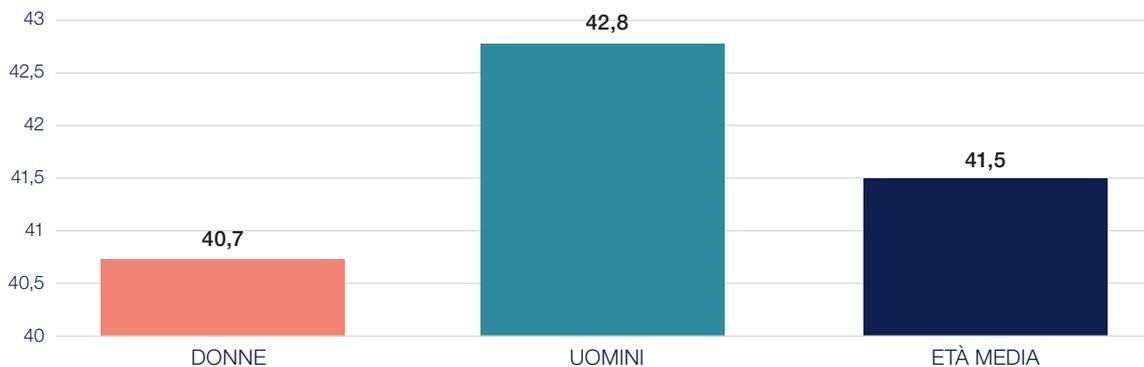


Fig. 4 - Età media della FPUCBM, dati al 31.12.2023

In dettaglio, l'età media del personale della FPUCBM al 31.12.2023 è al di sotto dei 50 anni in tutte le categorie prese in esame.

Età Media Annuale al 31.12.2023	Età Media Donne	Età Media Uomini
Medici	42,6	46,4
Infermieri + Fisioterapisti + Ass. sociali/Dietisti	37,5	33,3
Tecnici sanitari	39,3	36,3
Oss + Ausiliari addetti all'assistenza + Ati	45,3	41,1
Personale Amministrativo	44,7	46,5
Laureati Sanitari	41,1	42,3
Media Generale	40,7	42,8

Fig. 5 - Distribuzione Età Media per categoria professionali al 31.12.2023

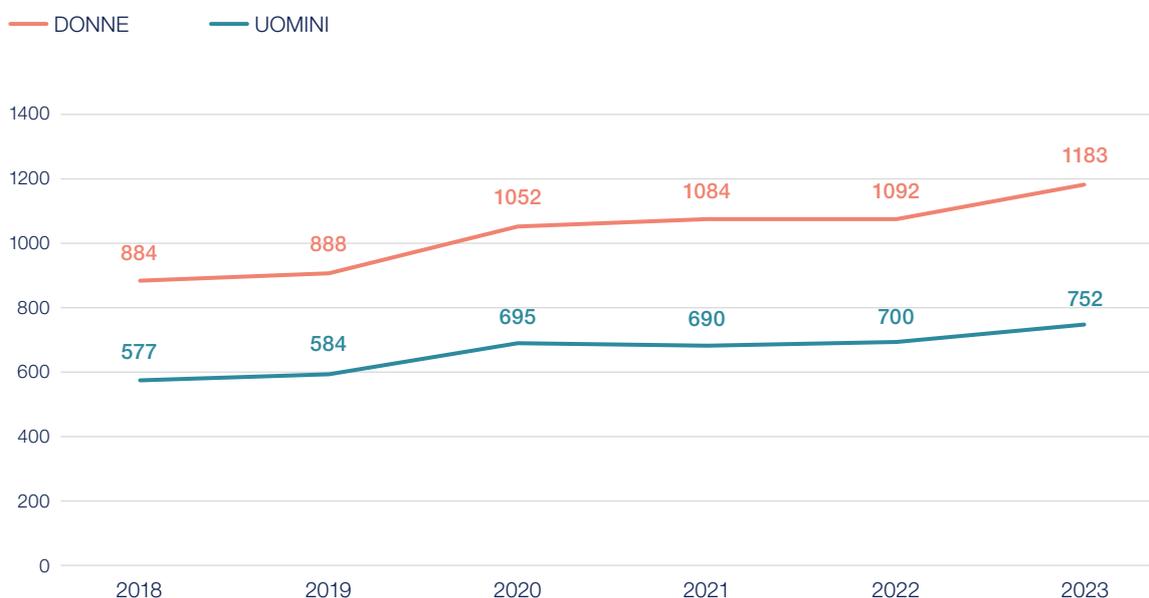
2.4 Distribuzione di genere nei nuovi ingressi

L'organico della Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico è aumentato negli ultimi 6 anni di 474 unità, passando da 1.461 persone nel 2018 a 1.935 nel 2023.

Si evidenzia come il rapporto sulla distribuzione di genere tra donne e uomini sia rimasto costante negli anni, con una percentuale media di 61% di donne e del 39% di uomini.

Nel 2020 c'è stato un forte incremento del personale, soprattutto tra medici e infermieri, in particolare legato all'avvio del DEA (Dipartimento Emergenza Accettazione) con i nuovi reparti di Pronto Soccorso e Medicina d'Urgenza. Nel 2023 c'è stata la riorganizzazione della Direzione Comunicazione e Fund Raising e si è rafforzata la Direzione Scientifica, che, in previsione dell'accREDITAMENTO come IRCSS (Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico), grazie ai fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, ha potuto incrementare il personale dedicato alla ricerca.

Personale FPUCBM, dal 2018 al 2023



Anno di riferimento	Donne	Uomini	Totale dipendenti	% Donne	% Uomini
2018	884	577	1461	61%	39%
2019	888	584	1472	60%	40%
2020	1052	695	1747	60%	40%
2021	1084	690	1774	61%	39%
2022	1092	700	1792	61%	39%
2023	1183	752	1935	61%	39%

Fig. 7 e 8 – Andamento del personale FPUCBM, dal 2018 al 2023

Nelle figure 9 e 10 il focus riguarda il personale assunto nell'anno 2023. Come si può osservare, le assunzioni sono state numerose in ogni settore grazie all'aumento della produttività dell'ospedale. La categoria con più assunzioni è quella dei medici, a proposito di cui per molti specializzandi è stato possibile utilizzare nuove formule contrattuali per potenziare l'attività medica, seguita da quella composta da infermieri, fisioterapisti, assistenti sociali e dietisti e poi dal personale amministrativo. Da notare, come nella categoria dei medici le assunzioni di uomini e di donne siano in numero uguale.

Personale assunto al 31.12.2023

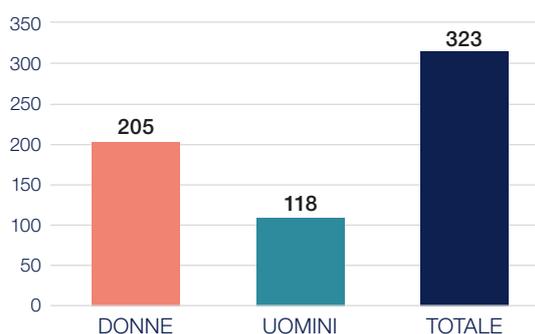


Fig. 9 - Distribuzione di genere nuovi assunti della FPUCBM nel 2023, dati al 31.12.2023.

Nuovi Ingressi 2023	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
Medici	58	57	115	50%	50%
Infermieri + Fisioterapisti + Ass. sociali/Dietisti	73	20	93	78%	22%
Tecnici sanitari	5	4	9	56%	44%
Oss + Ausiliari addetti all'assistenza + Ati	10	12	22	45%	55%
Personale Amministrativo	38	22	60	63%	37%
Laureati Sanitari	21	3	24	88%	12%
Totale	205	118	323	63%	37%

Fig. 10 - Distribuzione di genere nuovi assunti della FPUCBM per categoria professionale, dati al 31.12.2023.

Personale assunto al 31.12.2023

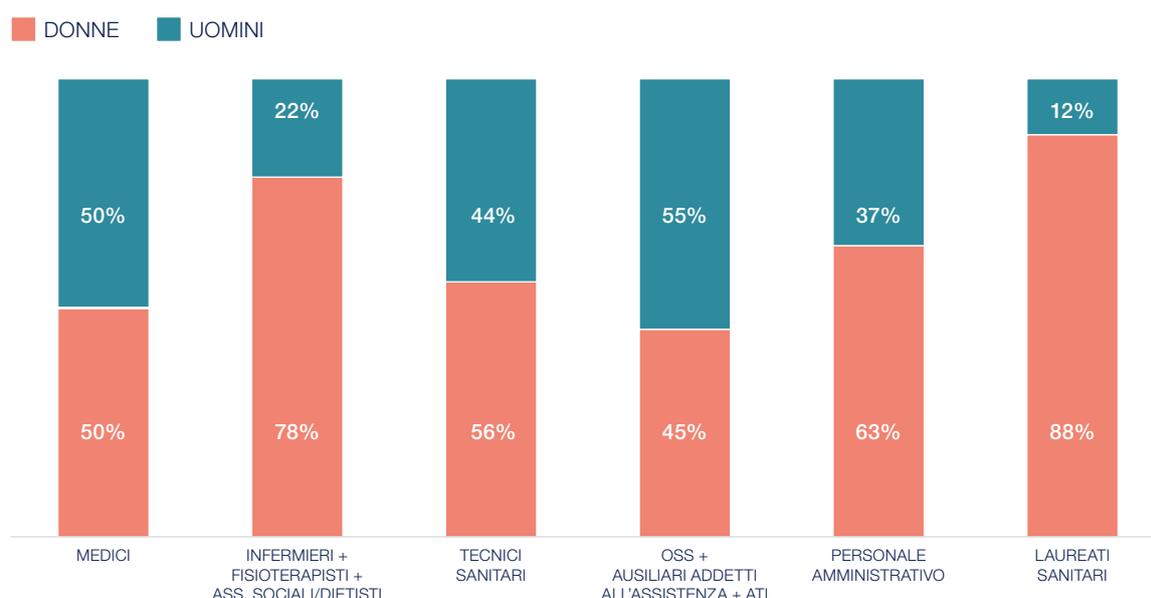


Fig. 11 - Rappresentazione di genere per categoria professionale, nuovi assunti della FPUCBM anno 2023, dati al 31.12.2023

2.5 Distribuzione di genere nella Governance – top management

Abbiamo suddiviso la governance di FPUCBM considerando il top management composto da Consiglio di Amministrazione e Collegio di Direzione e il middle management formato dai Direttori di Unità Operative Complesse (UOC), Responsabili di Unità Operative Semplici (UOS), Coordinatori Infermieristici e Tecnici sanitari, Dirigenti amministrativi e Quadri amministrativi.

Per quanto riguarda la distribuzione di genere al 31.12.2023, il Consiglio di Amministrazione risulta composto da una donna e sei uomini e il Collegio di Direzione da due donne e otto uomini, di seguito rappresentate.

**Distribuzione di genere
Consiglio di Amministrazione
della FPUCBM**

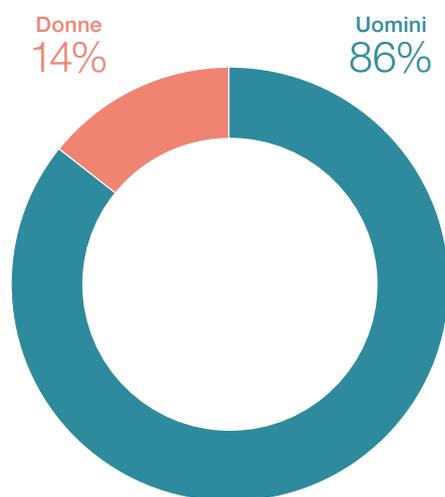


Fig. 12 – Dati al 31.12.2023.
Il Consiglio di Amministrazione è composto da una donna e sei uomini.

**Distribuzione di genere
Collegio di Direzione
della FPUCBM**

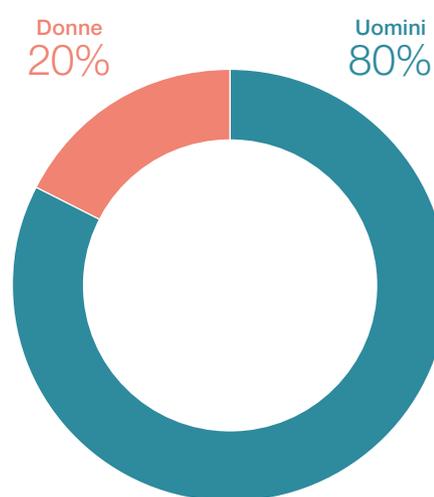


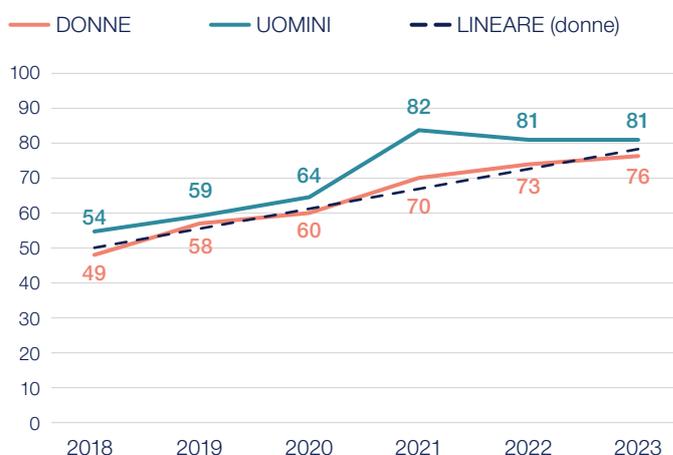
Fig. 13 – Dati al 31.12.2023.
Il Collegio di Direzione è composto da due donne e otto uomini.

2.6 Distribuzione di genere nella Governance – middle management

Al 31.12.2023 il middle management della Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico è composto da 157 persone. La percentuale totale di donne è pari al 48%, quella di uomini al 52%.

La percentuale di personale femminile è più elevata per le figure di Coordinamento DAPS (Direzione assistenziale delle professioni sanitarie) e per i quadri amministrativi. Invece, per le figure di Direttore UOC e Responsabile UOS e per i dirigenti amministrativi prevale il genere maschile. Il trend degli ultimi 6 anni evidenzia come il middle management della FPUCBM sia in costante aumento, come tutta la struttura della FPUCBM. Nelle figure successive il dettaglio.

Middle Management

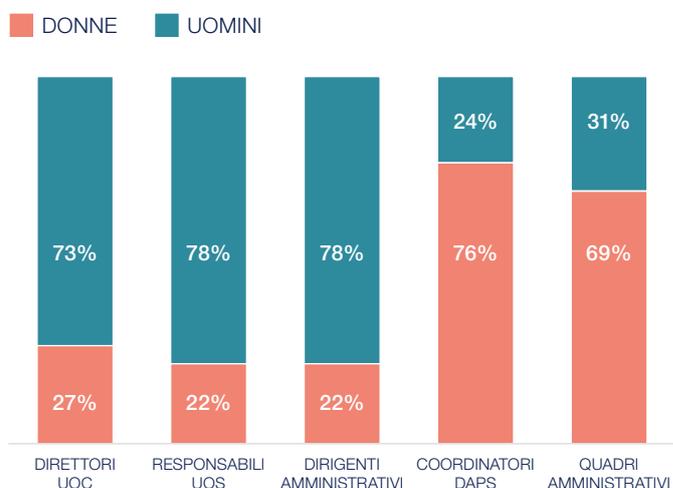


Middle Management	% Donne	% Uomini
2018	48%	52%
2019	49%	51%
2020	48%	52%
2021	46%	54%
2022	47%	53%
2023	48%	52%

Fig. 14 e 15 - Andamento del Middle Management dal 2018 al 2023

Il Middle Management al 31.12.2023 era composto nel modo indicato nelle figure sottostanti.

Middle Management



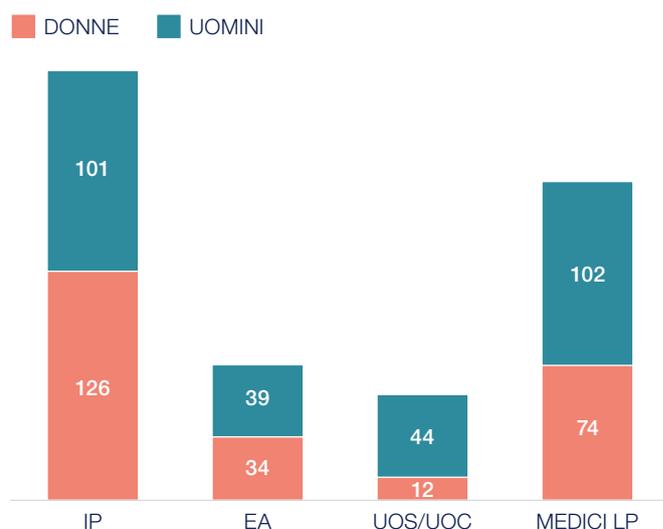
Middle Management	Donne	Uomini
Direttori UOC	10	27
Responsabili UOS	5	18
Dirigenti Amministrativi	4	14
Coordinatori DAPS	26	8
Quadri Amministrativi	31	14
Totale	76	81

Fig. 16 e 17 - Composizione del middle management della FPUCBM per categoria professionale, dati al 31.12.2023

2.7 Medici: distribuzione per genere per livello professionale e trend degli ultimi 6 anni

Al 31.12.2023 i medici sono aumentati di 48 unità rispetto all'anno precedente, divisi in 246 donne e 286 uomini, per un totale di 532 persone. Nei primi livelli professionali ad inizio carriera il genere più rappresentato è quello femminile con il 56% nella categoria IP. La prevalenza del genere maschile aumenta con l'avanzare della carriera, infatti, i responsabili di UOS/UOC arrivano al 79% contro il 21% del genere femminile.

Distribuzione di genere - Medici



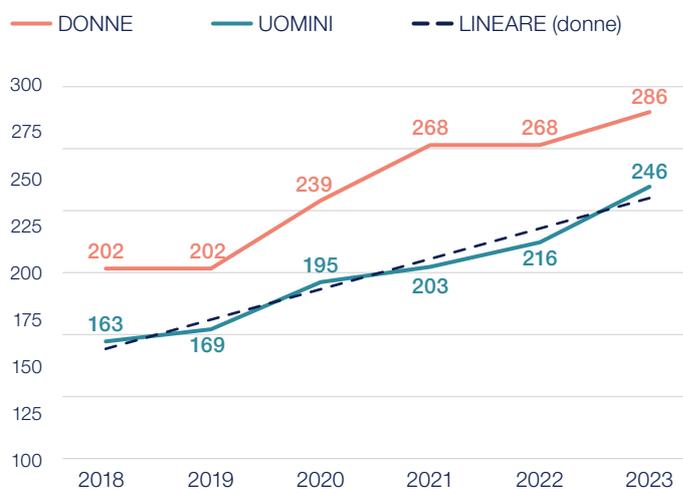
Inquadramento	% Donne	% Uomini
IP	56%	44%
EA	47%	53%
UOS/UOC	21%	79%
Medici LP	42%	79%

Fig. 18 - Medici LP = Rientrano, Libero professionista / Libero Professionista Medico a Compartecipazione / Consulente a prestazione Medico, Personale con incarico assistenziale "Dottorando/Assegnista/Ricercatore"

Fig. 19 - Distribuzione di genere dei medici per inquadramenti professionali in percentuale al 31.12.2023

L'andamento del personale Medico nel periodo 2018-2023 è in costante crescita, mantenendo sostanzialmente invariato il rapporto tra il genere femminile al 46% e quello maschile al 54% all'interno della FPUCBM.

Personale Medico



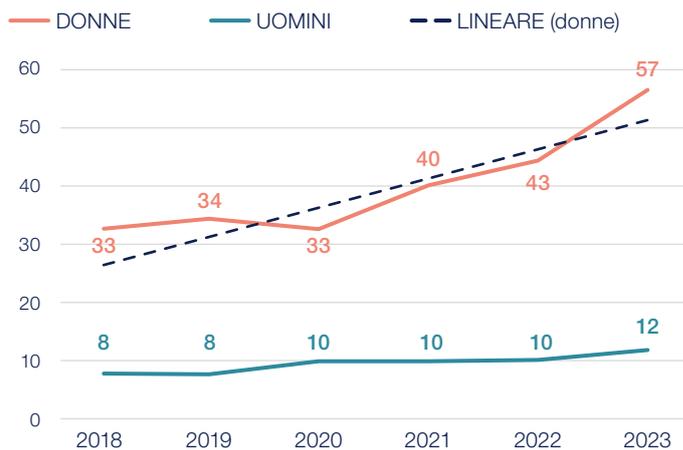
Medici	Donne	Uomini	Totale
2018	163	202	365
2019	169	202	371
2020	195	239	434
2021	203	268	471
2022	216	268	484
2023	246	286	532

Fig. 20 e 21 - Andamento del personale Medico dal 2018 al 2023

2.8 Laureati Sanitari: distribuzione per genere e trend ultimi 6 anni

Per quanto riguarda i Laureati Sanitari, il genere più rappresentato è quello femminile in crescita rispetto a quello maschile analizzando i dati dal 2018 ad oggi. Nel 2023 sono state assunte ben 23 donne con varie forme contrattuali.

Personale Laureato Sanitario



Laureati Sanitari	% Donne	% Uomini
2018	80%	20%
2019	81%	19%
2020	77%	23%
2021	80%	20%
2022	81%	19%
2023	83%	17%

Fig. 22 e 23 - Andamento del personale Laureati Sanitari dal 2018 al 2023

2.9 Infermieri, fisioterapisti, assistenti sociali e dietisti: distribuzione per genere e trend degli ultimi 6 anni

Nelle figure successive, si analizzano i dati relativi al personale infermieristico, ai fisioterapisti, agli assistenti sociali e ai dietisti, che dal 2018 al 2023 è aumentato di ben 173 unità, in relazione all'incremento dell'attività produttiva dell'ospedale in questi anni. Da notare come la crescita del personale in questa categoria sia legata all'aumentare del personale femminile, con ben 81% di donne nel 2023. Inoltre, anche nel ruolo di coordinamento "Livello DS", prevale quasi in maniera totale il genere femminile.

Distribuzione di genere - Infermieri / Fisioterapisti / Ass. Sociali Dietisti

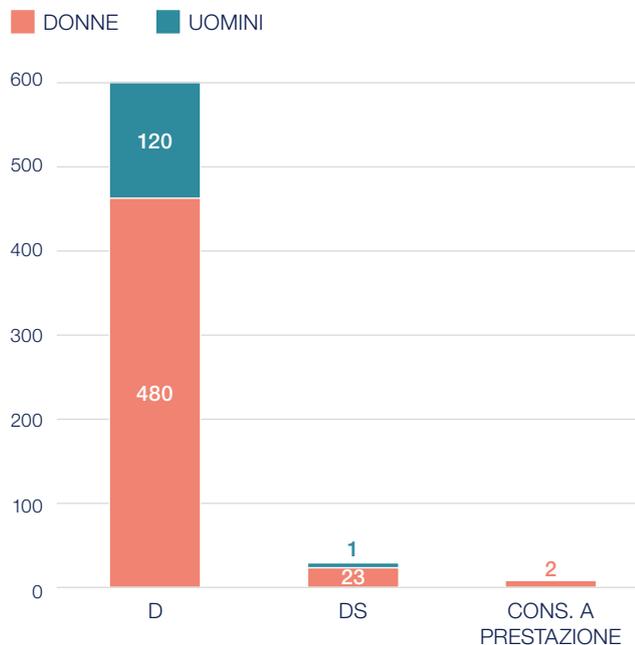
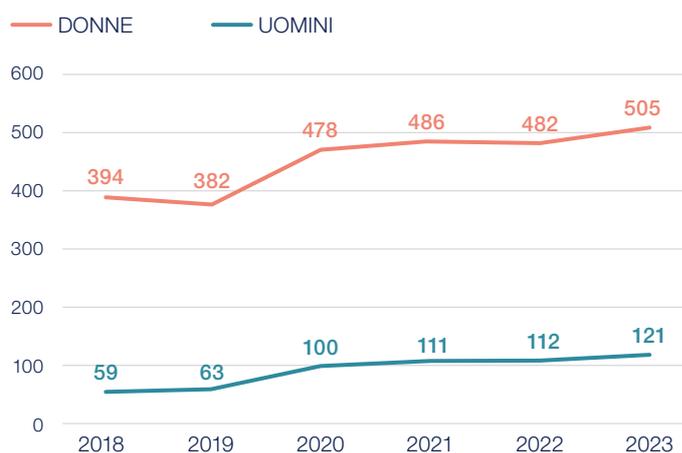


Fig. 24 e 25 – Distribuzione di genere per categoria, tra Infermieri/Fisioterapisti/Assistenti Sociali. I Consulenti a prestazioni sono due fisioterapisti.

Personale Infermieri / Fisioterapisti / Ass. Sociali Dietisti



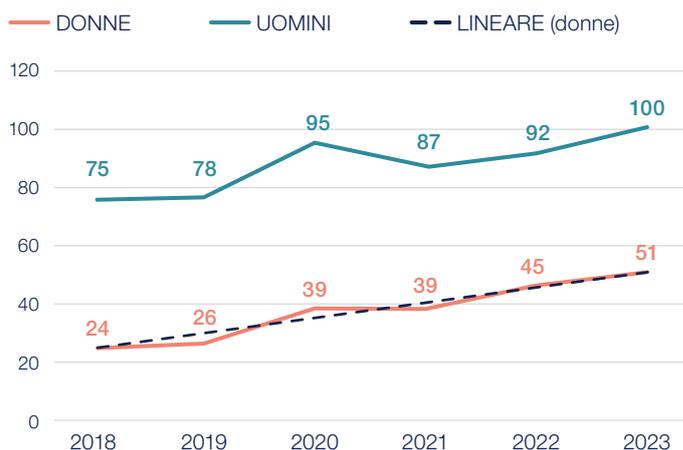
Laureati Sanitari	% Donne	% Uomini
2018	87%	13%
2019	86%	14%
2020	83%	17%
2021	81%	19%
2022	81%	19%
2023	81%	19%

Fig. 26 e 27 – Andamento del personale della Categoria Infermieri / Fisioterapisti / Ass. Sociali Dietisti dal 2018 al 2023

2.10 Operatori Socio Sanitari / Ausiliari addetti all'assistenza / ATI: distribuzione per genere e trend ultimi 6 anni

Anche per il personale, Operatore Socio Sanitario, Ausiliari addetti all'assistenza e ATI, dal 2018 al 2023 c'è stato un incremento di unità, dove il rapporto tra donne e uomini è a favore di quest'ultimi con il 66% contro il 34% nel 2023.

Personale - Operatore Socio Sanitario, Aus. addetti all'assistenza, ATI



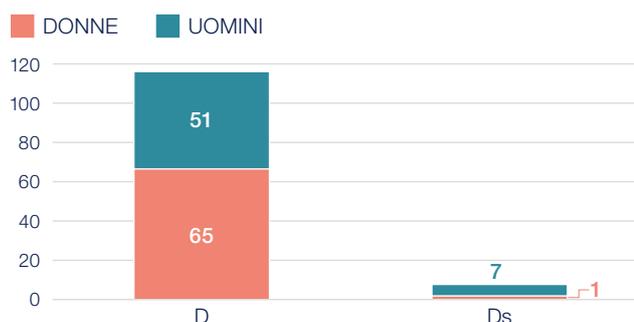
OSS / Aus. addetti all'assistenza / ATI	% Donne	% Uomini
2018	24%	76%
2019	25%	75%
2020	29%	71%
2021	31%	69%
2022	33%	67%
2023	34%	66%

Fig. 28 e 29 - Andamento del personale Oss /Ausiliari addetti all'assistenza/Ati = Addetti ai Trasporti Interni dal 2018 al 2023

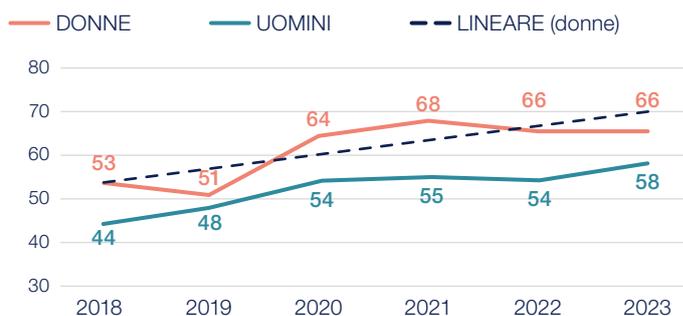
2.11 Personale Tecnico Sanitario: distribuzione per genere per livello professionale e trend ultimi 6 anni

Il personale Tecnico Sanitario è in aumento, essendo passato dalle 97 unità del 2018 alle 124 del 2023. Il rapporto tra donne e uomini è costante negli anni e oscilla nei valori riportati nelle figure successive. Nel 2023 i ruoli di coordinamento sono otto, di cui sette uomini e una donna.

Distribuzione di genere - Tecnico Sanitario



Personale - Tecnico Sanitario



Tecnici Sanitari	% Donne	% Uomini	Totale
2018	55%	45%	97
2019	52%	48%	99
2020	54%	46%	118
2021	55%	45%	123
2022	55%	45%	120
2023	53%	47%	124

Fig. 30 – Distribuzione di genere del personale Tecnico Sanitario al 31.12.2023
Fig. 31 e 32 – Andamento del personale Tecnico Sanitario dal 2018 al 2023

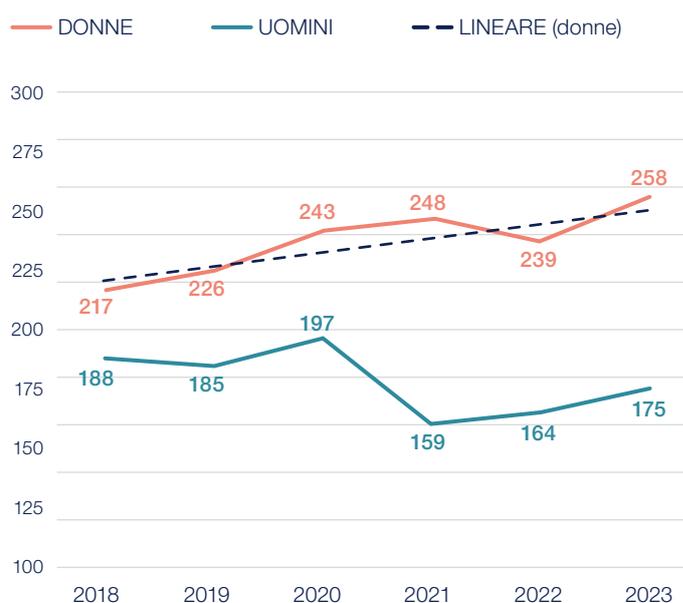
2.12 Personale Amministrativo distribuzione per genere per livello professionale e trend ultimi 6 anni

Il personale amministrativo è composto dalle Categorie “Amministrativi, Tecnici non Sanitari, Dirigenti Amministrativi”. Il trend del personale è in costante aumento dal 2018 ad oggi e la componente femminile è quella maggiormente rappresentativa rispetto a quella maschile (dati del 2023, così definiti 60% donne – 40% uomini). In questa categoria le Donne hanno un ruolo importante, in tutti i livelli lavorativi: infatti, il genere femminile prevale quasi sempre, da notare la forte presenza di donne nel ruolo di “Quadri” ben 31 su 45 persone. Tale tendenza non viene rispettata, nel livello dirigenziale vista la presenza di 4 donne rispetto a 14 uomini presenti.

Categoria	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
B	112	61	173	65%	35%
C	73	47	120	61%	39%
D	23	18	41	56%	44%
E	31	14	45	69%	31%
Altro	15	21	36	42%	58%
Dirigenti Amministrativi	4	14	18	22%	78%
Totale	258	175	433	60%	40%

Fig. 33 - Il personale amministrativo è composto dagli amministrativi, dai tecnici non sanitari e dai dirigenti amministrativi. Ci sono poi i liberi professionisti e i Co.co.co. amministrativi.

Personale Amministrativo



Personale Amministrativo	% Donne	% Uomini
2018	54%	46%
2019	55%	45%
2020	55%	45%
2021	61%	39%
2022	59%	41%
2023	60%	40%

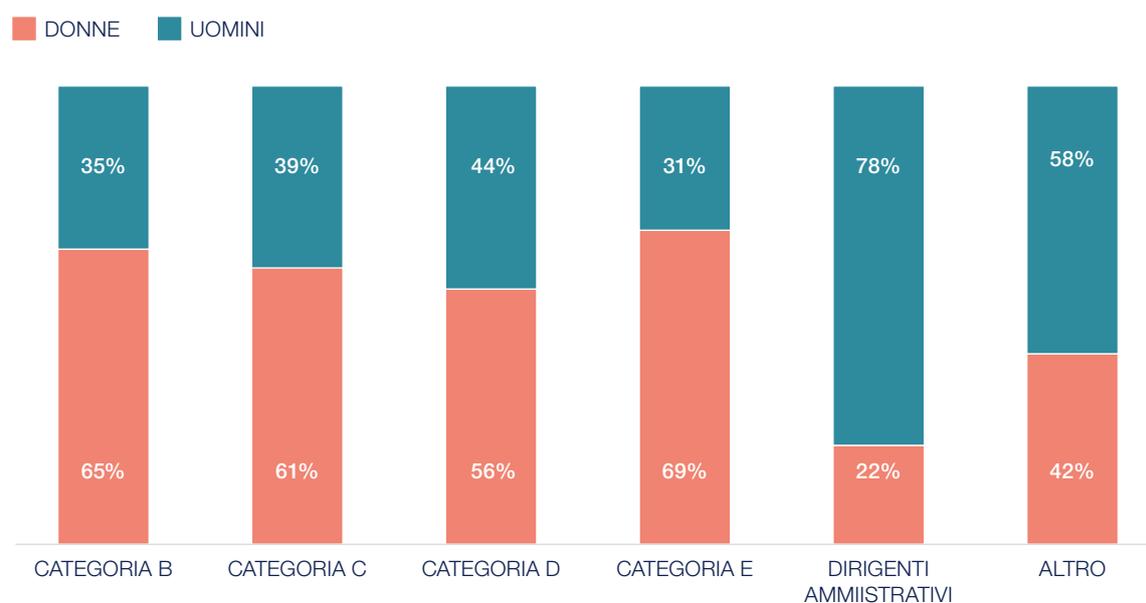
Fig. 34 - Distribuzione di Genere per livello professionale, (Amministrativi, Tecnici non Sanitari, Dirigenti Amministrativi), dati al 31.12.2023

Fig. 35 - Andamento del personale amministrativo dal 2018 al 2023.

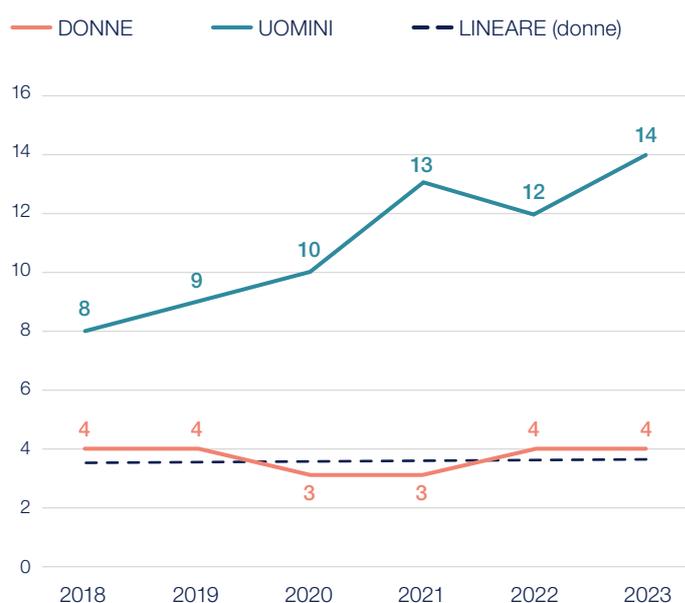
2.13 Dirigenti Amministrativi

Il trend degli ultimi sei anni per quanto riguarda i dirigenti amministrativi è cambiato. Come si può vedere, il genere femminile è rimasto costante con 4 dirigenti donne dal 2018 al 2023, viceversa il genere maschile è aumentato di ben 6 unità, passando da 8 nel 2018 a 14 nel 2023.

Distribuzione di genere del Personale Amministrativo



Dirigenti Amministrativi



Dirigenti Amministrativi	% Donne	% Uomini
2018	33%	67%
2019	31%	69%
2020	23%	77%
2021	19%	81%
2022	25%	75%
2023	22%	78%

Fig. 36 e 37 - Andamento dei Dirigenti Amministrativi dal 2018 al 2023

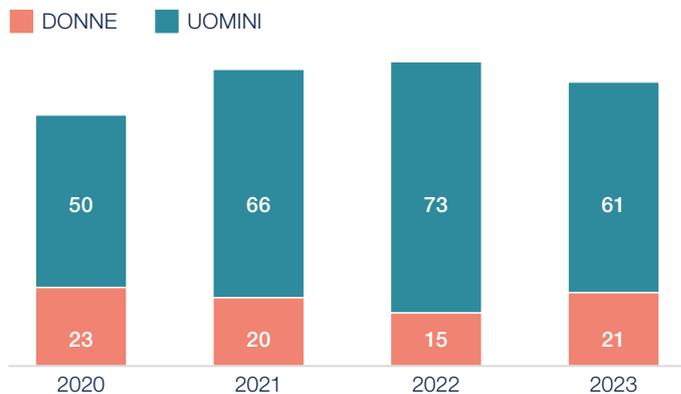


3. Parità di genere: focus sulle attività di ricerca clinica presso la Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico

3.1 Distribuzione di genere dei Responsabili di studi clinici

Per analizzare la distribuzione di genere nei progetti di ricerca clinica utilizziamo come indicatore il numero di Ricercatori Responsabili (Principal Investigator o PI) dello studio clinico. Si è fatto riferimento al numero di PI (Principal Investigator) uomo/donna e relativo numero di studi. I dati si riferiscono al periodo 2020-2023. Viene riportato il numero di PI stratificato per uomo/donna e il numero di studi attribuibile ai PI uomo/donna. Si segnala che ciascun PI (uomo/donna) può avere la responsabilità scientifica di più studi clinici. Nel 2023 c'è stato un totale di 82 Principal Investigator (PI), di cui 21 donne.

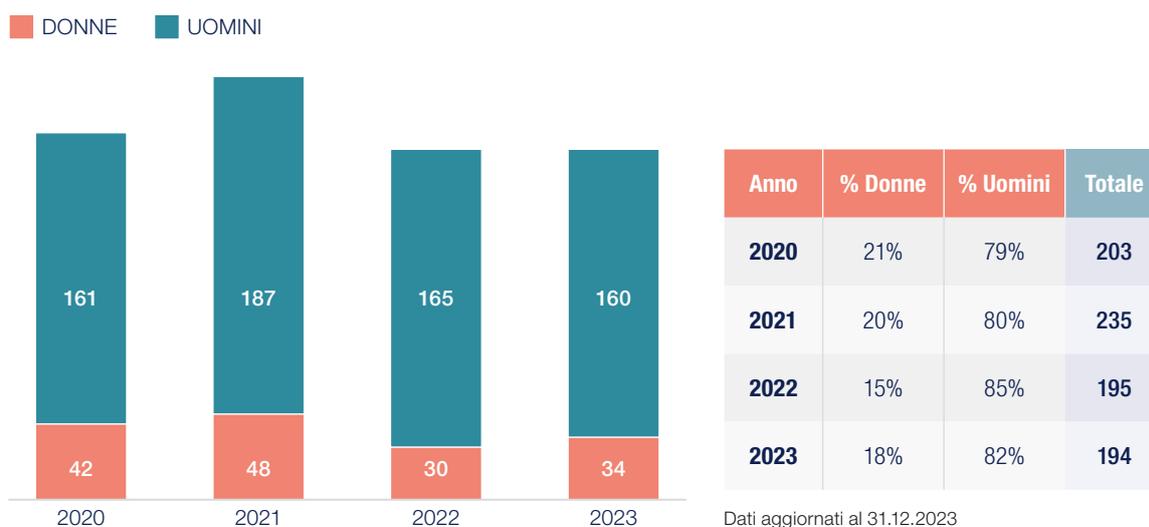
Distribuzione del PI per genere



Anno	% Donne	% Uomini	Totale
2020	32%	68%	73
2021	23%	77%	86
2022	17%	83%	88
2023	26%	74%	82

Dati aggiornati al 31.12.2023

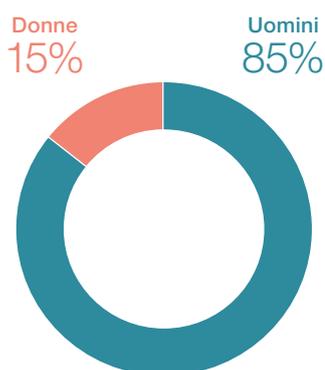
Distribuzione degli studi clinici approvati per genere del PI



3.2 Distribuzione di genere per partecipazione a progetti di ricerca finanziati in risposta a bandi competitivi

L'indicatore di riferimento dei progetti di ricerca attivi sono i PI o responsabili di unità, al 31 dicembre 2023. Si tratta di PI di progetti finanziati in risposta a bandi competitivi in cui FPUCBM è capofila o partner.

FPUCBM - PI o responsabile di unità locale



- 48 progetti attivi o ammessi a finanziamento
- 7 progetti con donne come PI o responsabile unità locale
- 41 progetti con uomini come PI o responsabili di unità locale

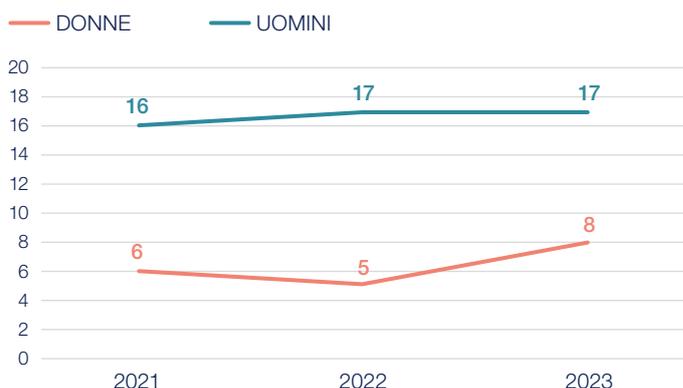
Dati aggiornati al 31.12.2023

3.3 Distribuzione di genere per inventori di brevetti

L'indicatore considerato è il numero di brevetti e si analizza la distribuzione di genere dell'inventore. Al momento non ci sono brevetti a titolarità/co-titolarità della Fondazione, si tratta perciò di inventrici/ inventori con incarico in Fondazione e di brevetti a titolarità/co-titolarità UCBM .

La percentuale di donne inventrici tra il personale FPUCBM in relazione al portafoglio brevettuale UCBM, al 31/12/2023 è pari al 32% (8 donne inventrici su 25 inventori totali, alcuni dei quali inventori di più di un brevetto).

Distribuzione di genere per inventori di brevetti



Anno	% Donne	% Uomini	Totale
2021	27%	73%	22
2022	23%	77%	22
2023	32%	68%	25

Dati aggiornati al 31.12.2023

3.4 Distribuzione di genere nella governance della ricerca clinica

Nella FPUCBM la governance della ricerca clinica è costituita:

- dal Comitato Scientifico composto da 5 a 9 membri
- dalla Direzione Scientifica
- dai Responsabili delle Unità di Ricerca

Al 31.12.2023 il Comitato Scientifico è costituito da 9 uomini e zero donne, la Direzione Scientifica è costituita da tre uomini e due donne.

Per quanto riguarda la responsabilità delle Unità di Ricerca, che compongono l'organigramma della ricerca clinica, con un totale di 60 responsabili di Unità di Ricerca, il 25% è composto da personale femminile, il restante, il 75%, da personale maschile.

Distribuzione di genere - Direttori UOC+UOS

Direttori UOC+UOS	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
UOC	10	27	37	27%	73%
UOS	5	18	23	22%	78%
Totale	15	45	60	25%	75%

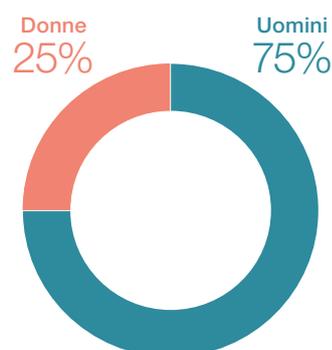


Fig. 38 - Distribuzione di genere dei direttori di UOC e UOS

Fig. 39 - Ripartizione di genere tra i responsabili di Unità di ricerca al 31.12.2023



4. Equilibrio tra vita privata - lavorativa e cultura organizzativa nel 2023

4.1 Congedi e permessi per motivi familiari

Per analizzare la dimensione di genere in relazione al tema dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa e cultura organizzativa, si è preso in esame il numero di giorni di assenza legati a necessità familiari effettuate nell'arco del 2023 dal personale della FPUCBM.

Tipo di assenza	GIORNI RICHIESTI 2023			GIORNI RICHIESTI 2022			2023/2022
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Delta Giorni
Aspettativa non retribuita	2647	21	5	2791	21	6	-144
Congedo biennale	1897	27	6	1709	21	2	188
Congedo parentale	3433	124	30	4068	140	18	-635
Legge 104	3349	131	47	2787	105	39	562

Fig. 40 - Distribuzione di genere per tipo di assenza. Per legge 104 si intende sia quella personale che quella relativa all'assistenza dei familiari

Rileviamo che le donne sono quelle che usufruiscono di più delle giornate di assenza per motivi familiari, in particolare per la gestione della vita familiare e privata.

Per assistenza familiare, si intendono tutte quelle voci legate alle esigenze familiari, nella figura seguente viene riportato il dettaglio su un totale di 3456 giorni di assenza.

Giornate di Assistenza Familiare nel 2023

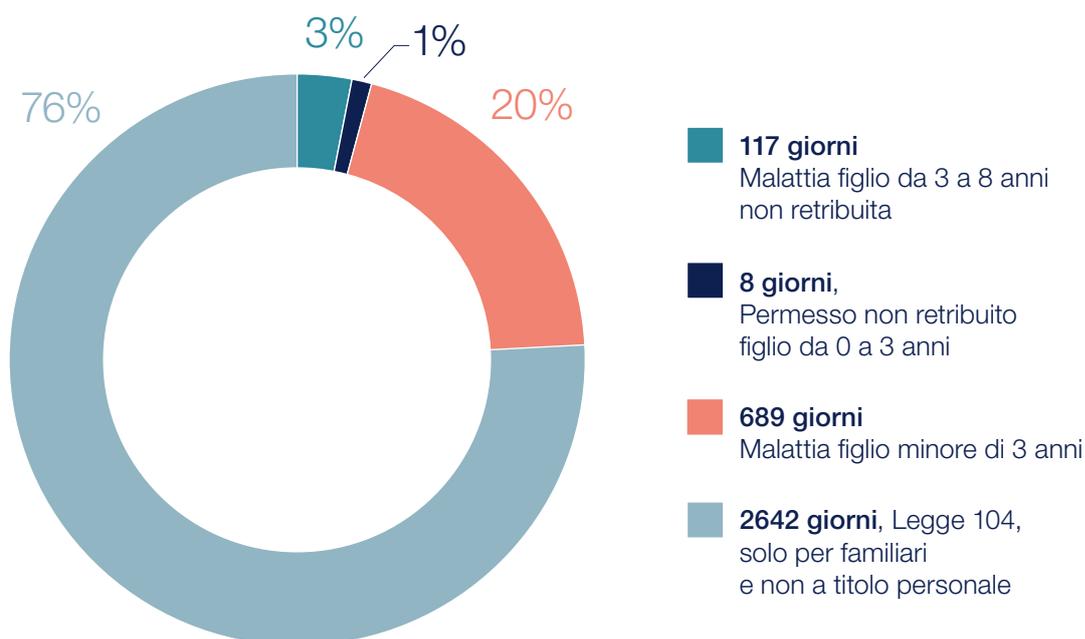


Fig. 41 - Distribuzione grafica delle giornate di assenza per assistenza familiare da parte del personale FPUCBM nel 2023

Giornate di Assistenza Familiare	2023	2022
Malattia figlio da 3 a 8 anni non retribuita	3%	4%
Permesso non retribuito figlio da 0 a 3 anni	1%	1%
Malattia figlio minore di 3 anni	20%	20%
Legge 104, solo per familiari e non a titolo personale	76%	75%

Fig.42 – Confronto biennio 2022/2023 di assenza per assistenza familiare

Dalla situazione illustrata emerge chiaramente quanto le attività di cura siano affidate per lo più alle donne che, oltre alle attività lavorative, svolgono il ruolo di caregiver di genitori, figli o parenti. Se si tiene conto delle necessità sopraggiunte durante l'emergenza del Covid-19 e considerato che per molti è venuto a mancare il supporto di nonni o di terzi, si può supporre che il genere femminile sia più esposto al sovraccarico della gestione familiare di quello maschile, con possibili conseguenze in ambito lavorativo, quali assenze per malattie (più frequenti) o assenze legate alla necessità di accudire un familiare a discapito dell'attività lavorativa.

4.2 Maternità e nido aziendale

Per dare una dimensione del numero di maternità annue riportiamo i dati del 2023. A fronte di 166 dipendenti in maternità nell'anno 2023, sono così ripartite. Dalla tabella, oltre a poter confrontare i dati con quelli del 2022, si può vedere inoltre la distribuzione per categoria professionale, dove la figura professionale sanitaria ha un numero di maternità molto più alto, dovuto anche a un numero maggiore di dipendenti in questo settore. Nel 2023 le maternità facoltative non retribuite sono state solo 1 in area sanitaria, in quanto la normativa ha previsto la proroga per usufruire della maternità facoltativa in varie tipologie di congedo parentale.

Tipologia di Maternità	2023			2022			2023/2022
	Totale	Personale Ammin.	Personale Sanitario	Totale	Personale Ammin.	Personale Sanitario	Delta
Maternità anticipata e obbligatoria	99	17	82	145	22	123	-46
Maternità facoltativa retribuita	66	13	53	89	9	80	-23
Maternità facoltativa non retribuita	1	0	1	15	2	13	-14

Fig. 43 - Tipi di maternità utilizzati nel biennio 2022/2023 dal personale femminile della FPUCBM

Uno dei principali benefit messo a disposizione dei dipendenti di FUCBM è l'asilo aziendale. Al 31.12.2023 risultano usufruire dell'asilo aziendale 54 mamme e 33 papà, con 11 iscrizioni in più rispetto al 2022. In dettaglio, 24 mamme e 17 papà si avvalgono dei servizi della scuola dell'infanzia e 30 mamme e 16 papà di quelli del nido. La suddivisione fa riferimento al genitore che ha presentato la domanda d'iscrizione.

Iscrizione	2023			2022			2023/2022
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Delta
Nido	46	30	16	42	31	11	4
Infanzia	41	24	17	34	20	14	7
Totale	87	54	33	76	51	25	11

Fig. 44 – Distribuzione genitori FPUCBM al 31.12.2023

4.3 Distribuzione di genere nell'utilizzo di part-time

Una modalità utilizzata dalle aziende per andare incontro alle esigenze delle famiglie nei periodi più complessi della loro vita (ad esempio per la gestione di figli piccoli, per l'assistenza a parenti malati o anziani etc.) è la concessione di forme di part-time. Naturalmente in una struttura ospedaliera la modalità del part-time è percorribile solo in poche situazioni e per alcune figure professionali.

Nel 2023 hanno usufruito di part-time 54 dipendenti della FPUCBM, in aumento di 6 unità rispetto al 2022. La percentuale di donne che hanno usufruito del part-time sia verticale che orizzontale è del 91%, come riportato in seguito.

Personale part-time 2023

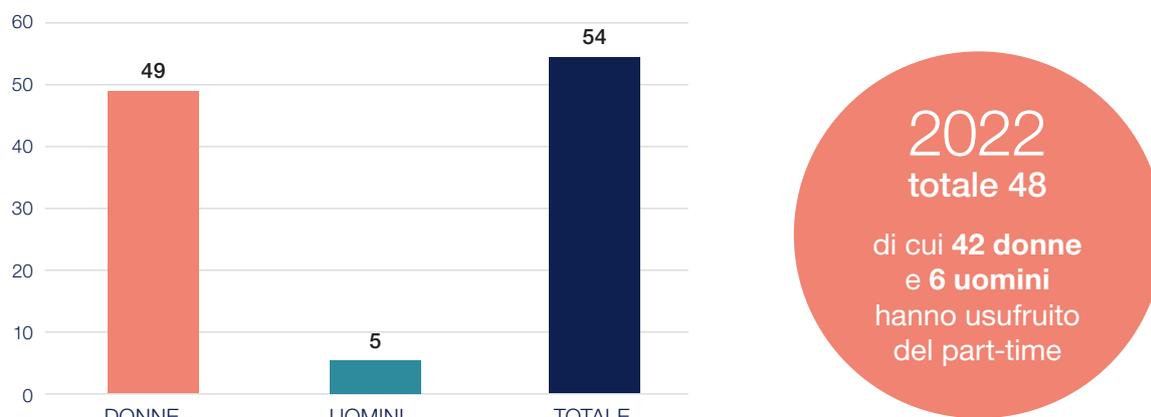


Fig. 45 - Dipendenti che hanno usufruito del part-time nel 2023



5. Le azioni del gender equality plan

La Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico propone, nel rispetto delle strategie proposte dalla Commissione europea, lo sviluppo del seguente piano di azioni:

AREA DI AZIONE 1: equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa

Obiettivo 1: sviluppare una cultura organizzativa che assicuri pari opportunità

Obiettivo 2: contribuire al benessere individuale mediante la promozione di strumenti utili alla conciliazione tra impegno professionale e vita personale

Obiettivo 3: supportare i dipendenti sul luogo di lavoro fornendo convenzioni con enti esterni che facilitino la gestione della famiglia

Obiettivo 4: supportare il personale con misure che permettano di conciliare periodi complessi nella gestione familiare con le esigenze professionali

AREA DI AZIONE 2: equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali

Obiettivo 1: avviare un processo di rinnovamento culturale

AREA DI AZIONE 3: eguaglianza di genere nel processo di assunzione e di sviluppo di carriera

Obiettivo 1: raggiungere un maggior equilibrio di genere nel processo di assunzione

Obiettivo 2: migliorare l'equilibrio di genere nelle progressioni di carriera

AREA DI AZIONE 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella cultura aziendale

Obiettivo 1: promuovere l'uguaglianza di genere nella carriera di ricercatore

Obiettivo 2: promuovere la medicina di genere nella ricerca e nella pratica clinica

AREA DI AZIONE 5: contrasto del pregiudizio di genere, comprese le molestie

Obiettivo 1: sensibilizzare sulla tematica delle diverse forme di violenza di genere

Obiettivo 2: gestire, progettare e implementare misure atte a intercettare e gestire casi di molestie

**AREA DI AZIONE 1:
EQUILIBRIO VITA-LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA**

Obiettivo 1:
sviluppare una cultura organizzativa che assicuri pari opportunità

Azioni da implementare	Responsabile	Output/risultato	Indicatore di valutazione e monitoraggio	Cronoprogramma		
				2023	2024	2025
Predisporre una reportistica di genere della FPUCBM	Direzione Risorse Umane	Condivisione di documento analitico	Divulgazione alla governance	•	•	•
Istituire un GEP team	Collegio Direzione	Definire componenti e mandato del GEP team	Riunioni trimestrali del GEP team	•	•	•

Obiettivo 2:
contribuire al benessere individuale mediante la promozione di strumenti utili alla conciliazione tra impegno professionale e vita personale

Azioni da implementare	Responsabile	Output/risultato	Indicatore di valutazione e monitoraggio	Cronoprogramma		
				2023	2024	2025
Azioni formative di sensibilizzazione su work-life balance	Direzione Risorse Umane	Miglioramento del livello di benessere nella conciliazione famiglia-lavoro	Numero di beneficiari della formazione e customer satisfaction	•	•	•
Azioni formative sulla cultura del benessere e sulla gestione dello stress	Direzione Risorse Umane	Miglioramento del livello di benessere nella conciliazione famiglia-lavoro	Numero di beneficiari della formazione e customer satisfaction	•	•	•
Scontistica dedicata per check up salute per la prevenzione delle malattie	Direzione CMP	Creare agende e tariffe dedicate per attività di screening	Numero di dipendenti che ne usufruiscono	–	•	•
Corsi di educazione posturale	Direzione Risorse Umane	Crescita del livello di salute personale	Numero di dipendenti che ne usufruiscono	–	•	•

Obiettivo 3:
supportare i dipendenti sul luogo di lavoro fornendo convenzioni con enti esterni che facilitino la gestione della famiglia

Azioni da implementare	Responsabile	Output/risultato	Indicatore di valutazione e monitoraggio	Cronoprogramma		
				2023	2024	2025
Comunicare le convenzioni esistenti per i dipendenti di FUCBM	Area Comunicazione	Definire un luogo fisico e uno virtuale dove sono fruibili le convenzioni	Numero di visualizzazioni sulla intranet	•	•	•
Attivare piattaforma di welfare	Direzione Risorse Umane	Rendere facilmente accessibili le opportunità	Numero di dipendenti che utilizzano lo strumento	–	–	•
Estensione delle convenzioni a campi estivi per i figli	Direzione Risorse Umane	Proporre una serie di opportunità estive per i figli	Riduzione di x % dei congedi parentali durante il periodo estivo (1.6 - 30.9)	–	•	•
Convenzioni con servizi "salva tempo" (punto consegna Amazon e per la spesa, lavanderia, consulente previdenziale e CAF, etc.)	Direzione Risorse Umane	Proporre servizi che facilitino la gestione della vita familiare	Numero di dipendenti che ne usufruiscono	•	•	•

Obiettivo 4:
supportare il personale mediante misure che permettano di conciliare periodi complessi nella gestione dei figli o di familiari malati con le esigenze professionali

Azioni da implementare	Responsabile	Output/risultato	Indicatore di valutazione e monitoraggio	Cronoprogramma		
				2023	2024	2025
Diffusione dei servizi di flessibilità e sostegno psicologico	Direzione Risorse Umane	Facilitare le famiglie con bimbi piccoli o familiari malati	Divulgazione alla governance	•	•	•
Far conoscere e rendere fruibile l'utilizzo delle ferie solidali	Direzione Risorse Umane	Facilitare le famiglie con difficoltà	Numero di giorni donati	–	•	•

**AREA DI AZIONE 2:
PROMUOVERE EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEI PROCESSI DECISIONALI**

Obiettivo 1:
sviluppare una cultura organizzativa che assicuri pari opportunità

Azioni da implementare	Responsabile	Output/risultato	Indicatore di valutazione e monitoraggio	Cronoprogramma		
				2023	2024	2025
Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di governo della FPUCBM	Enti promotori e CdA	Recuperare lo sbilanciamento tra i generi nella governance (CdA e Collegio Direzione)	Migliore equilibrio di genere nei membri CdA e Collegio Direzione	-	-	•
Ottenere una maggiore inclusività di genere al momento di chiedere pareri e prendere decisioni	CdA e Collegio Direzione	Includere differenti sensibilità nella valutazione dei temi e delle decisioni	Composizione di genere delle Commissioni e dei comitati di esperti che forniscono pareri	•	•	•
Promuovere le pari opportunità negli eventi istituzionali e di ricerca	CD, Area Comunicazione	Garantire una adeguata presenza di donne competenti e meritevoli	Numero di relatori donne/uomini relatori agli eventi istituzionali e congressi organizzati dalla Fondazione	•	•	•

**AREA DI AZIONE 3:
EGUAGLIANZA DI GENERE NEL PROCESSO DI ASSUNZIONE E DI SVILUPPO DI CARRIERA**

Obiettivo 1:
raggiungere un maggior equilibrio di genere nel processo di assunzione

Azioni da implementare	Responsabile	Output/risultato	Indicatore di valutazione e monitoraggio	Cronoprogramma		
				2023	2024	2025
Mantenere le buone pratiche del bilanciamento di genere nelle assunzioni di personale; sensibilizzare i coordinatori DAPS e i Responsabili amministrativi	Collegio di Direzione	Ottenere un migliore bilanciamento tra i generi nelle singole equipe	Avere personale adeguato in base alle attività che tenga conto delle esigenze di genere	-	•	•

Obiettivo 2:
contribuire al benessere individuale mediante la promozione di strumenti utili alla conciliazione tra impegno professionale e vita personale

Azioni da implementare	Responsabile	Output/risultato	Indicatore di valutazione e monitoraggio	Cronoprogramma		
				2023	2024	2025
Offrire attività di mentoring e coaching per sostenere lo sviluppo personale e professionale	Direzione Risorse Umane	Mettere in condizioni le persone meritevoli di raggiungere posizioni apicali	Numero di persone che hanno usufruito di attività di mentoring e coaching	-	•	•
Favorire la formazione executive del personale	Direzione Risorse Umane	Mettere in condizioni le persone meritevoli di raggiungere posizioni apicali	Numero di persone che hanno avuto accesso a corsi per prepararsi a ruoli apicali	Corso IESE	•	•
Promuovere la crescita professionale sul piano scientifico attraverso la partecipazione a congressi, convegni, stage	Direzione Scientifica	Mettere in condizioni le persone meritevoli di raggiungere posizioni apicali	Numero di persone che partecipano a queste attività a livello nazionale ed internazionale	-	-	•
Favorire le pari opportunità di carriera per il personale medico e laureti sanitari	Collegio di Direzione	Ottenere un buon bilanciamento tra i generi tra le figure apicali del Policlinico	Aumentare la percentuale di genere dei responsabili di UOS/UOC	-	-	•

**AREA DI AZIONE 4:
INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA CULTURA AZIENDALE**

Obiettivo 1:
promuovere l'uguaglianza di genere nella carriera di ricercatore

Azioni da implementare	Responsabile	Output/risultato	Indicatore di valutazione e monitoraggio	Cronoprogramma		
				2023	2024	2025
Incentivare la partecipazione delle ricercatrici nell'attività scientifica come PI e come responsabili di unità locale nei progetti di ricerca scientifica della FPUCBM	Direzione Scientifica	Sensibilizzare e promuovere la partecipazione delle ricercatrici come primo, ultimo o corresponding author e come PI di progetti di ricerca scientifica	Titolarità delle pubblicazioni e dei progetti di ricerca per genere (PI donne di progetti finanziati in cui FUCBM è capofila o partner)	•	•	•
Organizzazione di una giornata dedicata alle Donne nella ricerca	Direzione Risorse Umane, Direzione Scientifica	Valorizzare il contributo femminile nella ricerca svolta dalla Fondazione	Tasso di partecipazione e tasso di gradimento	–	•	•

Obiettivo 2:
promuovere la medicina di genere nella ricerca e nella pratica clinica

Azioni da implementare	Responsabile	Output/risultato	Indicatore di valutazione e monitoraggio	Cronoprogramma		
				2023	2024	2025
Sensibilizzare all'importanza della medicina di genere (inclusione nei protocolli di ricerca e nei protocolli clinici della dimensione di genere)	Direzione Scientifica	Organizzare un evento/anno sul tema della medicina di genere	Organizzazione dell'evento e sua promozione	–	•	•
Realizzare un questionario indirizzato ai medici ed ai ricercatori della Fondazione sull'inclusione del tema di genere nei protocolli clinici e di ricerca svolti presso la Fondazione	Direzione Scientifica	- Realizzazione e distribuzione del questionario - Comprensione del contesto attuale e identificazione di aree di miglioramento	- Numero di persone che hanno avuto accesso a corsi per prepararsi a ruoli apicali - Numero di studi che indagano le differenze di genere	–	•	•

**AREA DI AZIONE 5:
CONTRASTO DEL PREGIUDIZIO DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE**

Obiettivo 1:
sensibilizzare sulla tematica delle diverse forme di violenza di genere

Azioni da implementare	Responsabile	Output/risultato	Indicatore di valutazione e monitoraggio	Cronoprogramma		
				2023	2024	2025
Attività formativa per sensibilizzare, prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e violenza	Direzione Risorse Umane, Area Comunicazione	Crescita della consapevolezza nella comunità istituzionale delle tematiche in oggetto	Realizzazione di un documento che raccolga gli eventi svolti o programmati	-	•	•
Comunicazione: Realizzazione di materiale con contenuti informativi e recapiti utili in caso di molestia osservata/subita	Area Comunicazione	Diffusione dell'informazione	Realizzazione di materiale informativo digitale/cartaceo	•	•	•

Obiettivo 2:
gestire, progettare e implementare misure atte a intercettare e gestire casi di molestie

Azioni da implementare	Responsabile	Output/risultato	Indicatore di valutazione e monitoraggio	Cronoprogramma		
				2023	2024	2025
Progettazione di una piattaforma per la segnalazione degli eventi attinenti al GEP (casi di discriminazione, stalking e di molestie)	Collegio Direzione, Direzione Risorse Umane, DPO	Consapevolezza della comunità istituzionale	Realizzazione della piattaforma	-	•	•





FONDAZIONE
POLICLINICO UNIVERSITARIO
CAMPUS BIO-MEDICO

Fondazione Policlinico Universitario
Campus Bio-Medico

Via Álvaro del Portillo, 200
00128, Trigoria, Roma

policlinicocampusbiomedico.it