



FONDAZIONE  
**POLICLINICO UNIVERSITARIO**  
CAMPUS BIO-MEDICO



# **IL PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE**



# INDICE

<b>1</b>	<b>Il Piano di Uguaglianza di Genere della Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico</b>	<b>3</b>
1.1	Introduzione	3
1.2	Chi siamo	5
1.3	I nostri valori	6
<b>2</b>	<b>Parità di genere: una fotografia del personale della FPUCBM al 31.12.2024</b>	<b>7</b>
2.1	Distribuzione di genere: dati generali e trend 2022-2024	7
2.2	Distribuzione di genere per categoria professionale	9
2.3	Distribuzione di genere per età	10
2.4	Distribuzione di genere nella Governance - Top Management	10
2.5	Distribuzione di genere nella Governance - Middle Management	11
2.6	Dirigenti: distribuzione per genere e trend 2022-2024	12
2.7	Medici: distribuzione per genere e trend 2022-2024	13
2.8	Laureati sanitari, assistenti sociali e dietisti: distribuzione per genere e trend 2022-2024	14
2.9	Infermieri e fisioterapisti: distribuzione per genere e trend 2022-2024	15
2.10	Personale tecnico sanitario: distribuzione per genere e trend 2022-2024	16
2.11	Personale amministrativo: distribuzione per genere e trend 2022-2024	17
2.12	OSS, Ausiliari, ATI e ASO: distribuzione per genere e trend 2022-2024	18
<b>3</b>	<b>Parità di genere: focus sulle attività di ricerca clinica presso la FPUCBM</b>	<b>19</b>
3.1	Distribuzione di genere dei responsabili di studi clinici	19
3.2	Distribuzione di genere per partecipazione a progetti di ricerca finanziati in risposta a bandi competitivi	20
3.3	Distribuzione di genere per inventori di brevetti	20
3.4	Distribuzione di genere nella governance della ricerca clinica	21
<b>4</b>	<b>Equilibrio tra vita privata e lavorativa e cultura organizzativa nel 2024</b>	<b>22</b>
4.1	Congedi e permessi per motivi familiari	22
4.2	Maternità e nido aziendale	24
4.3	Distribuzione di genere nell'utilizzo di part time	24
<b>5</b>	<b>Le azioni del Gender Equality Plan</b>	<b>25</b>
5.1	Piano di azioni 2023-2025	26





# 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 mediante la programmazione di strategie innovative e l'implementazione di azioni concrete, nonché la definizione di obiettivi in relazione alle aree definite dalla Comunità Europea e il monitoraggio del loro raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Il GEP predisposto secondo quanto stabilito dalla Comunicazione n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea e dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri, si pone in linea con i principi guida 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 un 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.





## 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 31.12.2024

### 2.1 Distribuzione di genere: dati generali e trend 2022-2024

Al 31.12.2024, l'organico della Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico è pari a 1.775 unità, dato composto dal personale con contratto a tempo indeterminato (1.376 persone di cui 842 donne e 534 uomini), con contratto a tempo determinato (280 persone di cui 177 donne e 103 uomini) e dai collaboratori professionali che usufruiscono di varie tipologie contrattuali (119 persone di cui 56 donne e 63 uomini).

**Le donne sono 1.075 pari al 61% del totale, gli uomini sono 700 pari al 39%.**

31.12.2024	Donne	Uomini	Totale
<b>Personale tempo indeterminato</b>	842	534	<b>1.376</b>
<b>Personale tempo determinato</b>	177	103	<b>280</b>
<b>Liberi professionisti</b>	56	63	<b>119</b>
<b>Totale</b>	<b>1.075</b>	<b>700</b>	<b>1.775</b>
<b>%</b>	61%	39%	

Fig. 1 - Composizione del personale al 31.12.2024.

La Fondazione nasce il 01.01.2022. Tra il 2022 e il 2024 l'organico è aumentato di 191 unità, passando da 1.584 persone nel 2022 a 1.775 nel 2024.

Si evidenzia come il rapporto sulla distribuzione di genere tra donne e uomini vede un lieve incremento del personale femminile, e si attesta nel 2024 su una percentuale media di 61% di donne e del 39% di uomini.

Nel 2023 c'è stata la riorganizzazione della Direzione Comunicazione e Fundraising e si è rafforzata la Direzione Scientifica in previsione dell'accreditamento come IRCSS (Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico).

### Personale della FPUCBM dal 2022 al 2024



Personale	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
<b>2022</b>	951	633	<b>1.584</b>	60%	40%
<b>2023</b>	1.028	679	<b>1.707</b>	60%	40%
<b>2024</b>	1.075	700	<b>1.775</b>	61%	39%

Fig. 2 e 3 - Andamento del personale FPUCBM dal 2022 al 2024.

## 2.2 Distribuzione di genere per categoria professionale

Nelle Figure 4 e 5 è rappresentata la distribuzione di genere del personale per categoria professionale.

Si rileva una prevalenza del personale femminile rispetto al totale del personale in forza in alcune delle categorie professionali: “Infermieri e fisioterapisti” (79%), “Personale amministrativo” (59%), “Laureati sanitari, assistenti sociali e dietisti” (82%), “Tecnici sanitari” (51%).

Abbiamo invece una prevalenza di genere maschile nelle categorie “Medici” (54%), “Operatori Socio-Sanitari (OSS), Ausiliari addetti all’assistenza, Addetti ai Trasporti Interni (ATI) e Assistenti studio odontoiatrico (ASO)” (64%).

Distribuzione per categoria professionale	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
<b>Medici (*)</b>	192	225	<b>417</b>	46%	54%
<b>Laureati sanitari, assistenti sociali e dietisti</b>	45	10	<b>55</b>	82%	18%
<b>Infermieri e fisioterapisti</b>	462	125	<b>587</b>	79%	21%
<b>Tecnici sanitari</b>	63	60	<b>123</b>	51%	49%
<b>Personale amministrativo (**)</b>	259	182	<b>441</b>	59%	41%
<b>OSS, Ausiliari, ATI, ASO</b>	54	98	<b>152</b>	36%	64%
<b>Totale</b>	<b>1.075</b>	<b>700</b>	<b>1.775</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>

Fig. 4 - Distribuzione di genere per categoria professionale al 31.12.2024.

(\*) Nella categoria “Medici” rientrano anche i liberi professionisti.

(\*\*) Nella categoria “Personale amministrativo” sono conteggiati gli amministrativi, il personale tecnico non sanitario e i dirigenti amministrativi.

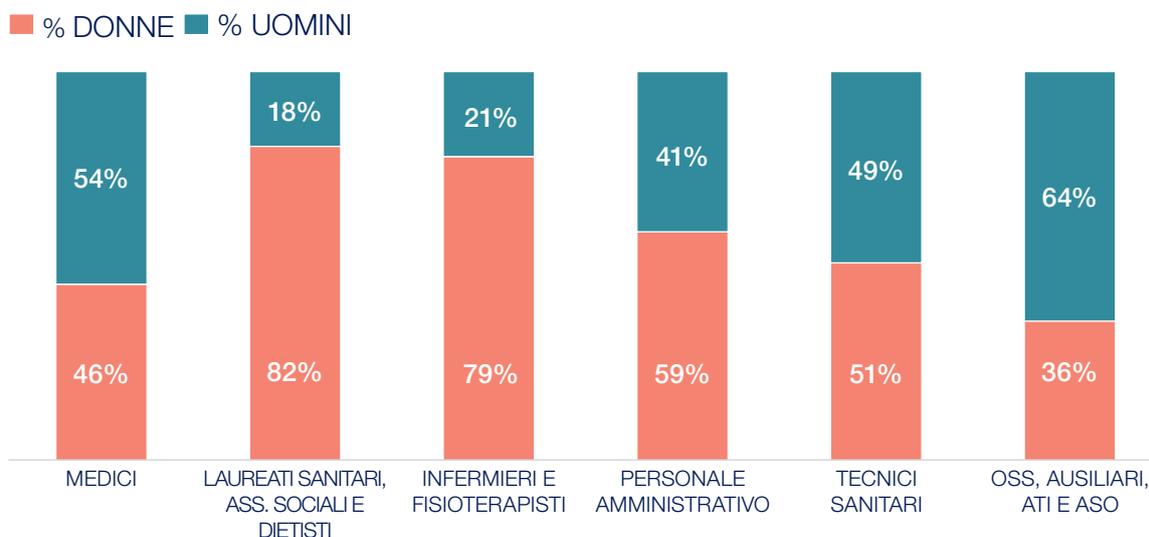


Fig. 5 - Confronto di genere per singola categoria professionale al 31.12.2024 in percentuale.

## 2.3 Distribuzione di genere per età

L'età media dei soli dipendenti è di 43 anni. Se consideriamo anche i liberi professionisti, l'età media scende a 41 anni.

L'età media delle donne è di 40 anni mentre per gli uomini è di 42 anni.

In dettaglio, l'età media del personale della FPUCBM al 31.12.2024 è al di sotto dei 50 anni in tutte le categorie prese in esame.

Età media al 31.12.2024	Età media donne	Età media uomini
<b>Medici</b>	43	47
<b>Laureati sanitari, assistenti sociali, dietisti</b>	41	40
<b>Infermieri, fisioterapisti</b>	36	32
<b>Personale amministrativo</b>	44	45
<b>Tecnici sanitari</b>	38	36
<b>OSS, Ausiliari, ATI, ASO</b>	45	41
<b>Media per genere</b>	40	42

Fig. 6 - Distribuzione età media per categoria professionali al 31.12.2024.

## 2.4 Distribuzione di genere nella Governance – Top Management

Il Top Management è composto dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio di Direzione.

Per quanto riguarda la distribuzione di genere al 31.12.2024, il Consiglio di Amministrazione risulta composto da una donna e 6 uomini e il Collegio di Direzione da 3 donne e 7 uomini.

Nel 2024 la composizione di genere del Collegio di Direzione è variata con la nomina della direttrice sanitaria, passando dal 20% al 30% di presenza femminile.

Collegio di Direzione	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
<b>2022</b>	2	8	10	20%	80%
<b>2023</b>	2	8	10	20%	80%
<b>2024</b>	3	7	10	30%	70%

Fig. 7 - Distribuzione di genere del Collegio di Direzione negli anni 2022-2024.

## 2.5 Distribuzione di genere nella Governance – Middle Management

Il Middle Management è formato dai direttori di Unità Operative Complesse (UOC), dai responsabili di Unità Operative Semplici (UOS), dai coordinatori infermieristici e tecnici sanitari, dai dirigenti amministrativi e dai quadri amministrativi.

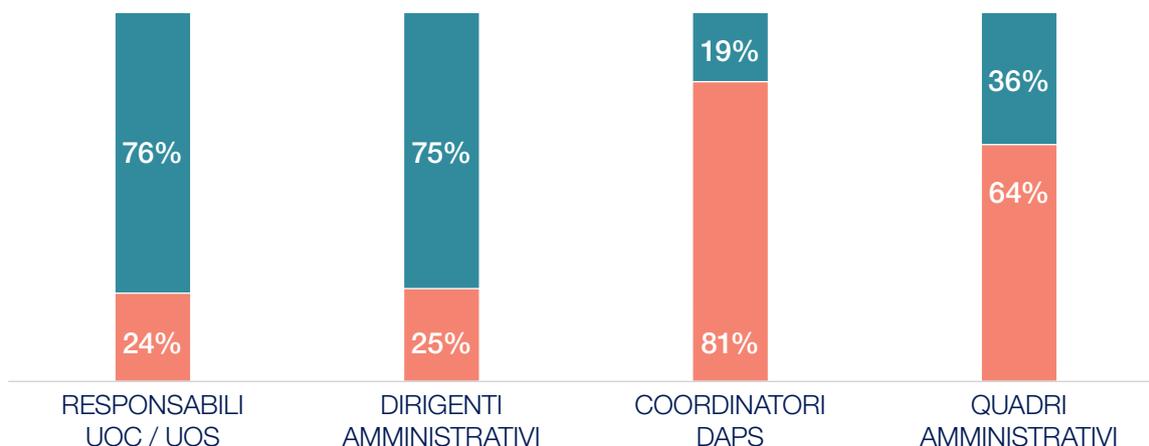
Al 31.12.2024, il Middle Management della Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico è composto da 156 persone.

La percentuale delle donne presenti nel Middle Management è pari al 47%, quella degli uomini è del 53%.

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.

### Middle Management

■ DONNE ■ UOMINI



Middle Management	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
<b>Responsabili UOC/UOS</b>	15	48	63	24%	76%
<b>Dirigenti amministrativi</b>	4	12	16	25%	75%
<b>Coordinatori DAPS</b>	26	6	32	81%	19%
<b>Quadri amministrativi</b>	29	16	45	64%	36%
<b>Totale</b>	<b>74</b>	<b>82</b>	<b>156</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>

Fig. 8 e 9 - Distribuzione di genere del Middle Management al 31.12.2024.

N.B. I direttori UOC/Responsabili UOS sono così composti:  
15 donne = 12 medici (11 dipendenti e 1 libero professionista) + 3 laureati sanitari.  
48 uomini = 47 medici (43 dipendenti e 4 liberi professionisti) + 1 laureato sanitario.

## 2.6 Dirigenti: distribuzione per genere e trend 2022-2024

La categoria dirigenti comprende i dirigenti medici, i laureati sanitari e i dirigenti amministrativi. I dirigenti sono 411 di cui 395 dirigenti sanitari e 16 dirigenti amministrativi.

La presenza femminile è particolarmente significativa tra i dirigenti: al 31.12.2024 le donne rappresentano il 49%.

### Dirigenti

31.12.2024	Donne	Uomini	Totale
<b>Dirigenti medici e laureati sanitari</b>	198	197	<b>395</b>
<b>Dirigenti amministrativi</b>	4	12	<b>16</b>
<b>Totale</b>	<b>202</b>	<b>209</b>	<b>411</b>
<b>%</b>	49%	51%	

Fig. 10 - Distribuzione di genere dirigenti al 31.12.2024.

I dirigenti sanitari sono composti da 355 medici e 40 laureati sanitari.

### Dirigenti: trend per genere 2022-2024

Dirigenti	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
<b>2022</b>	171	193	<b>364</b>	47%	53%
<b>2023</b>	186	202	<b>388</b>	48%	52%
<b>2024</b>	202	209	<b>411</b>	49%	51%

Fig. 11 - Distribuzione per genere e trend dei dirigenti al 31.12.2024.

## 2.7 Medici: distribuzione per genere e trend 2022-2024

I medici al 31.12.2024 sono 417 di cui 355 dipendenti e 62 liberi professionisti.

Si tratta di 192 donne e 225 uomini, con una percentuale di genere femminile del 46% e di quella maschile del 54%.

La presenza di personale femminile risulta essere percentualmente maggiore nei livelli professionali iniziali della carriera medica. Nella categoria Incarichi Professionali di base (IP), infatti, la percentuale è del 53%.

La prevalenza del genere maschile aumenta con l'avanzare della carriera, infatti, i direttori di UOC e responsabili di UOS rappresentano l'80% rispetto al 20% del genere femminile.

### Medici

31.12.2024	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
<b>IP</b>	122	111	<b>233</b>	53%	47%
<b>EA</b>	32	36	<b>68</b>	48%	52%
<b>UOC/UOS</b>	11	43	<b>54</b>	20%	80%
<b>LP (che sono direttori UOC)</b>	1	4	<b>62</b>	45%	55%
<b>LP</b>	26	31			
<b>Totale</b>	<b>192</b>	<b>225</b>	<b>417</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>

Fig. 12 - Distribuzione di genere dei medici per inquadramenti professionali al 31.12.2024.

IP = incarico professionale "ex assistente"

EA = incarico professionale "ex aiuto"

UOC/UOS = direttore di Unità Operativa Complessa, responsabile di Unità Operativa Semplice

LP= libero professionista

Tra il 2022 e il 2024 il personale medico è aumentato di 30 unità con un lieve aumento di genere femminile di un punto percentuale.

### Medici: trend per genere 2022-2024

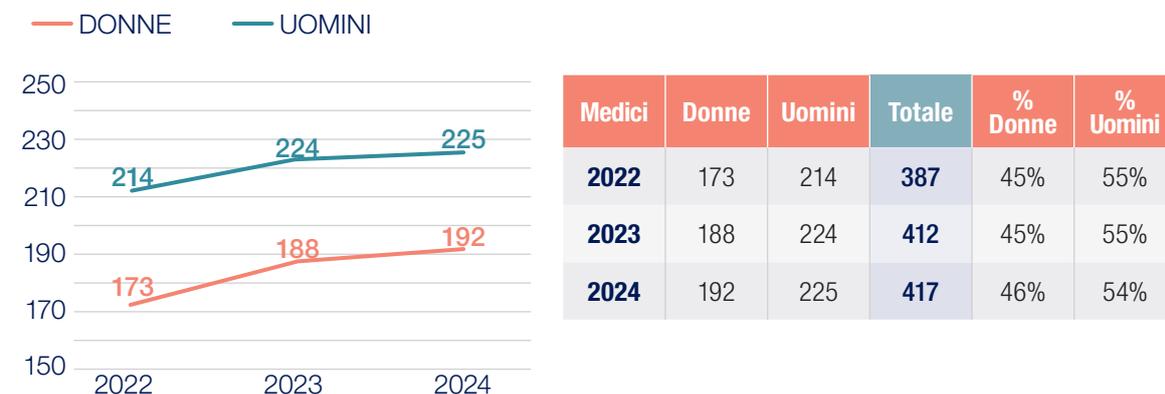


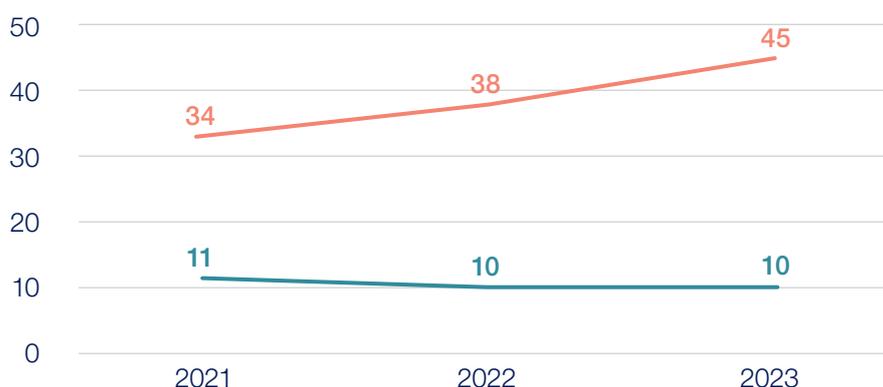
Fig. 13 e 14 - Andamento del personale medico dal 2022 al 2024.

## 2.8 Laureati sanitari, assistenti sociali e dietisti: distribuzione per genere e trend 2022-2024

I laureati sanitari, assistenti sociali e dietisti al 31.12.2024 sono 55, di cui 45 donne e 10 uomini. La percentuale di genere femminile è dell'82%, quella maschile del 18%.

Tra il 2022 e il 2024 le donne sono aumentate di 11 unità e gli uomini sono diminuiti di un'unità, portando a un miglioramento della percentuale del genere femminile dal 76% all'82%.

### Laureati sanitari, assistenti sociali e dietisti



Laureati sanitari, ass. sociali e dietisti	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
<b>2022</b>	34	11	<b>45</b>	76%	24%
<b>2023</b>	38	10	<b>48</b>	79%	21%
<b>2024</b>	45	10	<b>55</b>	82%	18%

Fig. 15 e 16 - Andamento del personale laureato sanitario, assistenti sociali e dietisti dal 2022 al 2024.

## 2.9 Infermieri e fisioterapisti: distribuzione per genere e trend 2022-2024

Nelle figure successive sono esposti i dati relativi al personale infermieristico e ai fisioterapisti che al 31.12.2024 è composto da 587 persone di cui 462 donne e 125 uomini, con una percentuale perciò di genere femminile del 79% rispetto a quella maschile del 21%.

Nell'analisi della distribuzione per genere e per livello professionale, si evidenzia che nel ruolo di coordinamento "Livello DS" si riscontra la quasi totalità di personale di genere femminile con 22 donne su 23 coordinatori.

### Infermieri e fisioterapisti

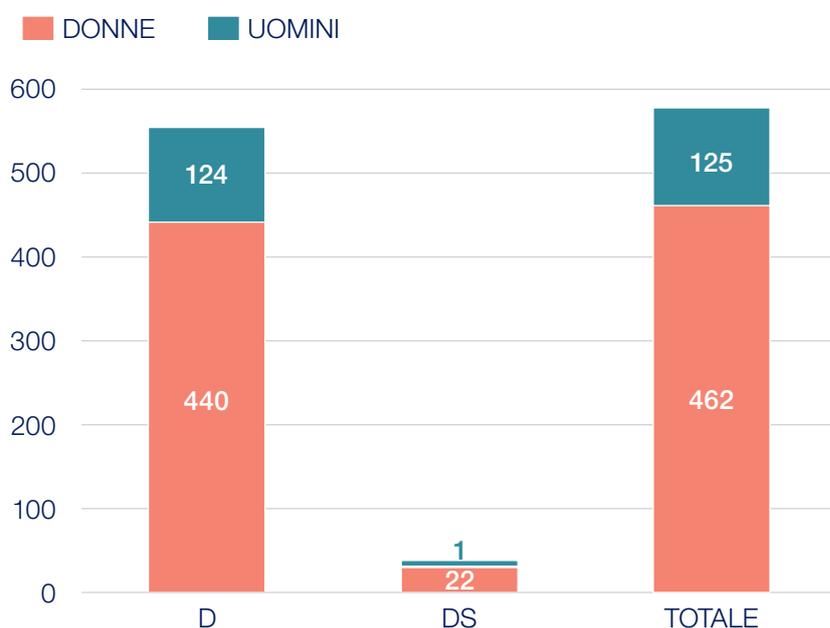
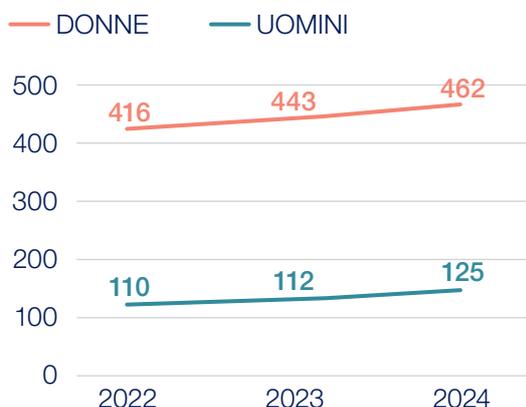


Fig. 17 - Distribuzione di genere di infermieri e fisioterapisti per livello professionale.

La tendenza 2022-2024 vede una crescita di 61 unità, in relazione all'incremento dell'attività produttiva del Policlinico, mantenendo le percentuali nella distribuzione di genere.

### Infermieri e fisioterapisti: trend per genere 2022-2024



Infermieri e fisioterapisti	% Donne	% Uomini	Totale
<b>2022</b>	79%	21%	<b>526</b>
<b>2023</b>	80%	20%	<b>555</b>
<b>2024</b>	79%	21%	<b>587</b>

Fig. 18 e 19 - Andamento del personale della categoria infermieri e fisioterapisti dal 2022 al 2024.

## 2.10 Personale tecnico sanitario: distribuzione per genere e 2022-2024

Il personale tecnico sanitario al 31.12.2024 è composto da 123 persone di cui 63 donne e 60 uomini con una percentuale, perciò, di genere femminile del 51% rispetto a quella maschile di 49%.

Nel 2024 i ruoli di coordinamento sono 8, di cui 7 uomini e una donna.

### Tecnici sanitari

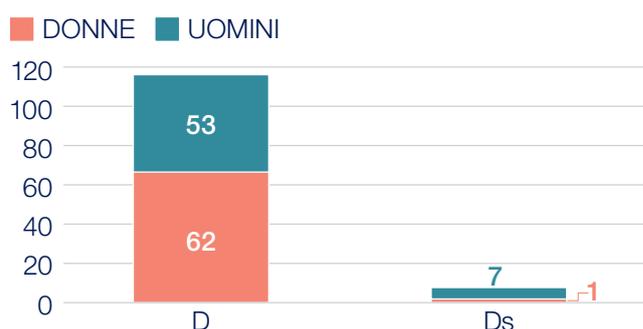
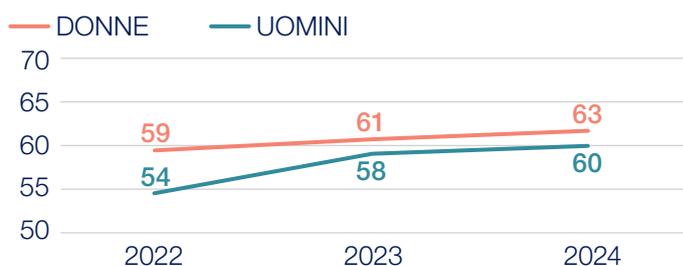


Fig. 20 – Distribuzione di genere del personale tecnico sanitario al 31.12.2024

Il trend 2022-2024 vede una crescita di 10 unità, passando dalle 113 unità del 2022 alle 123 del 2024.

Il rapporto tra donne e uomini è rimasto sostanzialmente invariato.

### Tecnici sanitari: trend per genere 2022-2024



Tecnici sanitari	% Donne	% Uomini	Totale
<b>2022</b>	52%	48%	<b>113</b>
<b>2023</b>	51%	49%	<b>119</b>
<b>2024</b>	51%	49%	<b>123</b>

Fig. 21 e 22 – Andamento del personale tecnico sanitario dal 2022 al 2024.

## 2.11 Personale amministrativo: distribuzione per genere e trend 2022-2024

Il personale amministrativo è composto dalle categorie: amministrativi, tecnici non sanitari, dirigenti amministrativi.

Al 31.12.2024 è composto da 441 persone di cui 260 donne e 181 uomini con una percentuale, perciò, di genere femminile del 59% rispetto a quella maschile del 41%.

Nell'analisi della distribuzione per genere e per livello professionale, si evidenzia che nella categoria E che corrisponde ai responsabili di Uffici e Servizi, "Quadri", le donne sono 29 su 45 costituendo il 64%. Nel livello dirigenziale, le donne sono 4 su 16 costituendo 25%.

### Personale amministrativo

Categoria	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
<b>B</b>	107	63	<b>170</b>	63%	37%
<b>C</b>	72	47	<b>119</b>	61%	39%
<b>D</b>	24	18	<b>42</b>	57%	43%
<b>E (Quadri)</b>	29	16	<b>45</b>	64%	36%
<b>Dirigenti amministrativi</b>	4	12	<b>16</b>	25%	75%
<b>Altro</b>	24	25	<b>49</b>	49%	51%
<b>Totale</b>	<b>260</b>	<b>181</b>	<b>441</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>

Fig. 23 - Il personale amministrativo è composto dagli amministrativi, dai tecnici non sanitari e dai dirigenti amministrativi. "Altro" sono i liberi professionisti e i Co.co.co. amministrativi.

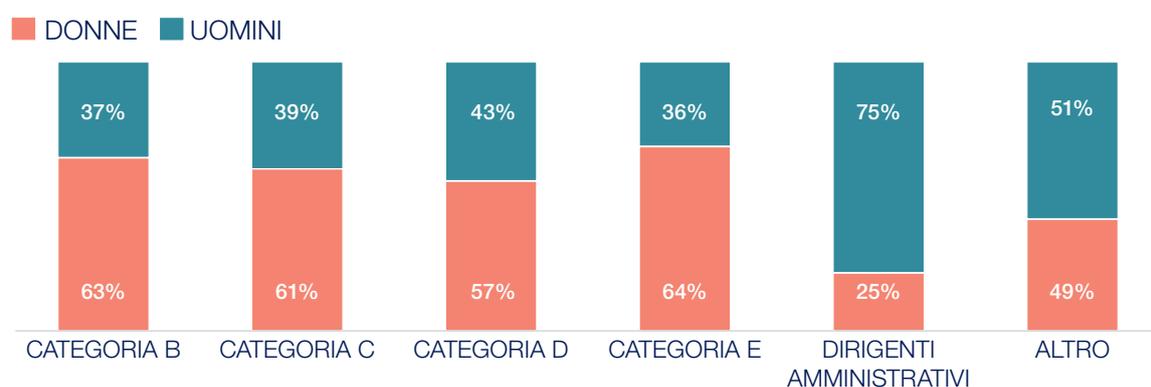
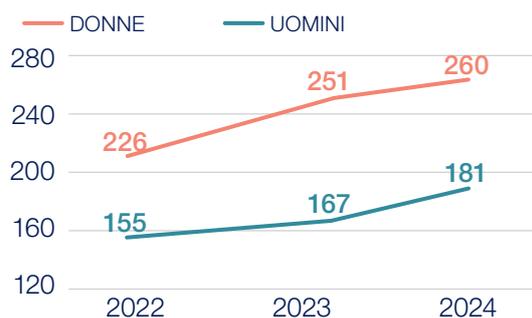


Fig. 24 - Distribuzione di genere in percentuale per categoria professionale (amministrativi, tecnici non sanitari, dirigenti amministrativi) al 31.12.2024.

In relazione all'incremento di attività, il personale amministrativo è aumentato tra il 2022 e il 2024 di 60 unità, mantenendo sostanzialmente le stesse percentuali di distribuzioni di genere, 59% donne e 41% uomini.

## Personale amministrativo: trend per genere 2022-2024



Personale amministrativo	% Donne	% Uomini	Totale
<b>2021</b>	59%	41%	<b>381</b>
<b>2022</b>	60%	40%	<b>418</b>
<b>2023</b>	59%	41%	<b>441</b>

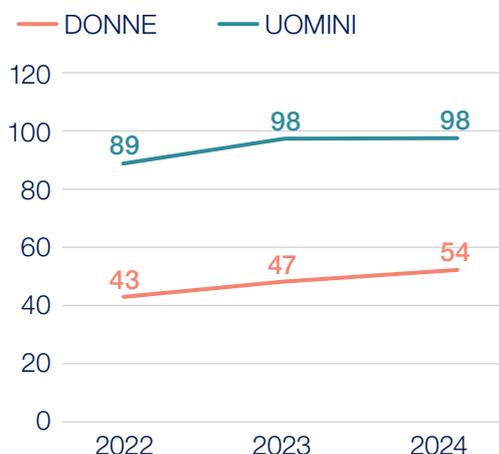
Fig. 25 e 26 - Andamento del personale amministrativo dal 2022 al 2024.

## 2.12 OSS, Ausiliari, ATI e ASO: distribuzione per genere e trend 2022- 2024

Al 31.12.2024 sono 152 i dipendenti delle categorie Operatore Socio-Sanitario, Ausiliari addetti all'assistenza, Addetti ai Trasporti Interni e Assistenti di Studio Odontoiatrico, di cui 54 donne e 98 uomini, quindi con una presenza del 36% di genere femminile e del 64% di genere maschile.

Dal 2022 al 2024 c'è stato un incremento di 20 unità, con un lieve incremento percentuale di personale femminile che passa dal 33% nel 2022 al 36% nel 2024.

### Oss, Ausiliari, ATI e ASO: trend per genere 2022-2024



OSS, Ausiliari, ATI e ASO	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
<b>2022</b>	43	89	132	33%	67%
<b>2023</b>	47	98	145	32%	68%
<b>2024</b>	54	98	152	36%	64%

Fig. 27 e 28 - Andamento del personale OSS, Ausiliari addetti all'assistenza, ATI = Addetti ai Trasporti Interni e gli Assistenti di studio Odontoiatrico dal 2022 al 2024.



## 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 uomo/donna e relativo numero di studi. I dati si riferiscono al periodo 2022-2024.

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 2024 c'è stato un totale di 67 PI, di cui 22 donne.

#### Distribuzione del PI per genere

Anno	% Donne	% Uomini	Totale
2022	17%	83%	88
2023	26%	74%	82
2024	32%	67%	67

Fig. 29 - Dati aggiornati al 31.12.2024.

#### Distribuzione degli studi clinici approvati per genere del PI

Anno	% Donne	% Uomini	Totale
2022	15%	85%	195
2023	18%	82%	194
2024	21%	79%	167

Fig. 30 - Dati aggiornati al 31.12.2024.

## 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 31.12.2024. 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

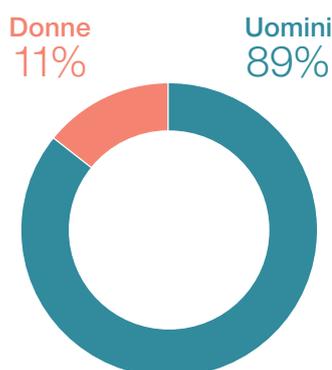


Fig. 31 - Dati aggiornati al 31.12.2024

- **57** progetti attivi o ammessi a finanziamento
- **6** progetti con donne come PI o responsabile unità locale
- **51** progetti con uomini come PI o responsabili di unità locale
- Progetti con donne PI: 4 nel 2022, 7 nel 2023, 6 nel 2024

## 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 31.12.2024, è pari al 33% (una donna inventrice su 3 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
2024	33%	67%	3

Dati aggiornati al 31.12.2024.

### 3.4 Distribuzione di genere nella governance della ricerca clinica

Nella FPUCBM la governance della ricerca clinica è costituita:

- a) dal Comitato Scientifico composto da 9 membri;
- b) dalla Direzione Scientifica;
- c) dai Responsabili delle Unità di Ricerca.

Al 31.12.2024 il Comitato Scientifico è costituito interamente da uomini, 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, si contano in totale 60 responsabili: il 25% è composto da personale femminile, il restante 75% da personale maschile.

#### Distribuzione di genere - Direttori di Unità di Ricerca

Direttori Unità di Ricerca	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
Totale	15	45	60	25%	75%

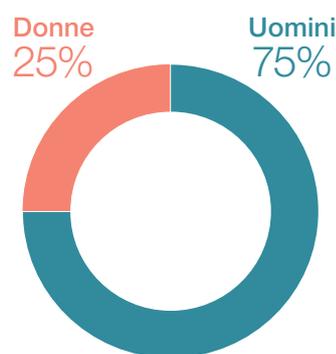


Fig. 33 - Distribuzione di genere dei direttori di Unità di ricerca.

Fig. 34 - Ripartizione di genere tra i responsabili di Unità di ricerca al 31.12.2024.



## 4. Equilibrio tra vita privata - lavorativa e cultura organizzativa nel 2024

### 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 annualmente dal personale della FPUCBM.

Le modalità utilizzate nel dettaglio sono le seguenti:

- le aspettative non retribuite che vengono abitualmente richieste per motivi familiari;
- i congedi biennali previsti dalla legge 104;
- i permessi giornalieri previsti dalla legge 104 (di questi si sono considerate solamente le giornate usufruite per assistenza ai familiari, escludendo quelle per l'assistenza personale);
- i congedi parentali;
- le assenze per "malattia figlio".

Tipo di assenza	GIORNI RICHIESTI 2024			GIORNI RICHIESTI 2023			2024/2023
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Delta Giorni
<b>Aspettativa non retribuita</b>	3.278	22	8	2.647	21	5	631
<b>Congedo biennale (legge 104)</b>	2.456	36	5	1.897	27	6	559
<b>Legge 104 permessi per familiari</b>	3.478	150	51	2.816	120	36	662
<b>Congedo parentale</b>	5.736	171	83	3.433	124	30	2.303
<b>Malattia figlio</b>	1.043	150	58	720	107	30	323
<b>Totale giorni</b>	15.991			11.513			4.478

Fig. 35 - Distribuzione di genere per tipo di assenza legata a motivi familiari.

Si è rilevato che le donne sono quelle che usufruiscono di più delle giornate di assenza per motivi familiari. Le attività di cura, infatti, sono ordinariamente affidate per lo più alle donne che, oltre alle attività lavorative, svolgono il ruolo di caregiver di genitori, figli o parenti.

Si è registrato un incremento di assenze rispetto al 2023 in tutte le tipologie considerate e, in particolare, con riferimento al Congedo Parentale il numero di giornate usufruite ha subito un importante incremento di 2.303 giornate (passando dalle 3.433 giornate del 2023 alle 5.736 del 2024). Tale incremento è da attribuire anche ai cambiamenti normativi che incentivano l'utilizzo di questo istituto. Infatti la normativa di riferimento ha incrementato la percentuale dell'indennità economica erogata:

- Anno 2023 - Congedo parentale al 80% per 1 mesi e al 30% per 5 mesi;
- Anno 2024 - Congedo parentale al 80% per 2 mesi e al 30% per 4 mesi.

L'utilizzo delle assenze "malattia figlio", che nel 2024 è stata usufruita per 1.043 giornate, si compone come segue:

Malattia figlio 2024	Giornate usufruite
<b>Malattia figlio da 3 a 8 anni non retribuita</b>	145
<b>Permesso figlio da 0 a 3 anni non retribuito</b>	9
<b>Malattia figlio da 0 a 3 anni</b>	889
<b>Totale</b>	1.043

Fig. 36 - Composizione delle giornate di assenza per malattia figlio da parte del personale FPUCBM nel 2024.

## 4.2 Maternità e nido aziendale

Nell'anno 2023 sono stati registrati 166 casi di maternità che sono passati a 221 nel 2024 con un incremento del 33%.

Maternità	2023	2024
	166	221

Il principale benefit messo a disposizione dei dipendenti di FPUCBM è l'asilo aziendale.

Al 31.12.2024 risultano aver usufruito dell'asilo aziendale 56 mamme e 32 papà, trend sostanzialmente invariato rispetto al 2023. In dettaglio, 20 mamme e 7 papà si avvalgono dei servizi della scuola dell'infanzia e 36 mamme e 25 papà di quelli del nido (la suddivisione fa riferimento al genitore che ha presentato la domanda d'iscrizione).

Iscrizione	2024			2023			2024/2023
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Delta
<b>Nido</b>	<b>61</b>	36	25	<b>46</b>	30	16	<b>15</b>
<b>Infanzia</b>	<b>27</b>	20	7	<b>41</b>	24	17	<b>-14</b>
<b>Totale</b>	<b>88</b>	56	32	<b>87</b>	54	33	<b>1</b>

Fig. 37 – Distribuzione dei genitori dell'asilo aziendale FPUCBM al 31.12.2024.

## 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, ecc.) 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 le donne con part-time erano 50 e gli uomini 5.

### Personale part-time 2024

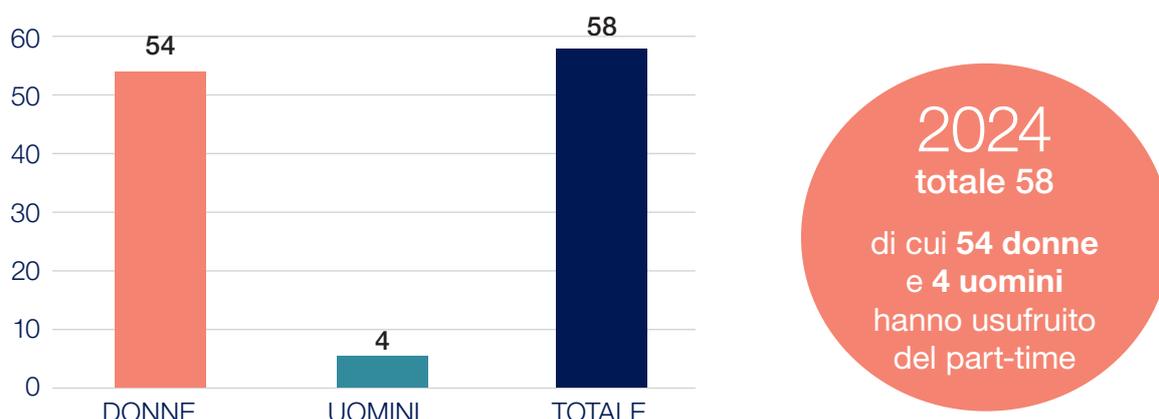


Fig. 38 - Dipendenti che hanno usufruito del part-time nel 2024.



## 5. Le azioni del Gender Equality Plan

La Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico, nel rispetto delle strategie proposte dalla Commissione Europea, propone 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.

### **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.

## 5.1 Piano di azioni 2023-2025

A seguire vengono dettagliate le azioni riferite agli obiettivi di ciascuna area. Viene indicato un cronoprogramma per dare evidenza in quale anno del triennio si desidera raggiungere l'obiettivo.

L'aggiornamento del cronoprogramma di durata triennale, compiuto al 31.12.2024 riporta quali obiettivi sono stati raggiunti nel 2023 e quali nel 2024, lasciando per il 2025 ulteriori azioni.

<b>Legenda</b>	• = quando si desidera raggiungere o mantenere l'obiettivo indicato
	✓ = quando l'obiettivo è stato raggiunto (la rilevazione è al 31.12.2024)

### 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 e risultati al 31.12.2024		
				2023	2024	2025
Predisporre una reportistica di genere della FPUCBM	Direzione Risorse Umane	Condivisione di documento analitico	Divulgazione annuale alla governance	✓	✓	•
Pubblicazione del GEP	Direzione Comunicazione	Definizione di un documento per la pubblicazione	Fruibilità sul web e cartaceo	✓	✓	•
Promuovere un convegno dedicato alla leadership femminile	Collegio Direzione	Definizione di un evento dedicato	Preparare il convegno da svolgere nel 2026			•

#### 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 e risultati al 31.12.2024		
				2023	2024	2025
Sportello per la gestione dello stress lavoro-correlato	Direzione Risorse Umane	Miglioramento del livello di benessere famiglia-lavoro	Numero di beneficiari dello sportello		✓	•
Percorso di coaching psicologico a seguito di un trauma	Direzione Risorse Umane	Miglioramento del livello di benessere famiglia-lavoro	Numero di beneficiari del percorso		✓	•
Benefit sanitario per dipendenti donne over 50	Direzione Customer Management e Privati	Creare agende e pacchetti dedicati	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 e risultati al 31.12.2024		
				2023	2024	2025
Comunicare le convenzioni esistenti per i dipendenti di FUCBM	Direzione 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		✓	•
Offrire convenzioni con campi estivi per i figli dei dipendenti	Direzione Risorse Umane	Proporre una serie di opportunità estive per i figli	Saturazione di posti disponibili		✓	•

**Obiettivo 4:**

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

Azioni da implementare	Responsabile	Output/risultato	Indicatore di valutazione e monitoraggio	Cronoprogramma e risultati al 31.12.2024		
				2023	2024	2025
Far conoscere e rendere fruibile l'utilizzo delle ferie solidali	Direzione Risorse Umane	Facilitare le famiglie con difficoltà	Numero di giorni donati		✓	•
Convenzione con il Centro diurno per Anziani fragili della Fondazione Alberto Sordi	Collegio di Direzione	Facilitare le famiglie con difficoltà	Numero di dipendenti che usufruiscono della convenzione			•

**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 e risultati al 31.12.2024		
				2023	2024	2025
Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di governo della FPUCBM	Enti promotori e Consiglio di Amministrazione	Recuperare lo sbilanciamento tra i generi nella governance (Consiglio di Amministrazione e Collegio Direzione)	Migliore equilibrio di genere nei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Direzione			•
Ottenere una maggiore inclusività di genere al momento di chiedere pareri e prendere decisioni	Consiglio di Amministrazione e Collegio di Direzione	Includere differenti sensibilità nella valutazione dei temi e delle decisioni	Composizione di genere delle commissioni e dei comitati di esperti che forniscono pareri	✓	✓	•

### 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 e risultati al 31.12.2024		
				2023	2024	2025
Mantenere le buone pratiche del bilanciamento di genere nelle assunzioni di personale	Collegio di Direzione	Ottenere un migliore bilanciamento tra i generi nelle singole equipe	Rispettare le procedure tenendo conto delle esigenze di genere		✓	•

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

Azioni da implementare	Responsabile	Output/risultato	Indicatore di valutazione e monitoraggio	Cronoprogramma e risultati al 31.12.2024		
				2023	2024	2025
Corso di formazione sulla Leadership al femminile	Direzione Risorse Umane	Offrire supporto e ispirazione alle dipendenti nello sviluppo di carriera	Avvio di un progetto pilota			•

### 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 e risultati al 31.12.2024		
				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	Aumentare la percentuale 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 FPUCBM è capofila o partner)		✓	•
Promuovere le pari opportunità negli eventi istituzionali e di ricerca	Collegio di Direzione e Direzione Comunicazione	Garantire un'adeguata presenza di donne competenti e meritevoli	Numero di relatori donne/uomini agli eventi istituzionali e congressi organizzati dalla Fondazione		✓	•

**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 e risultati al 31.12.2024		
				2023	2024	2025
Attività formativa per sensibilizzare, prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e violenza	Direzione Comunicazione	Crescita della consapevolezza nella comunità istituzionale delle tematiche in oggetto e promozione dell'informazione sul tema	Realizzazione di materiale informativo digitale e 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 e risultati al 31.12.2024		
				2023	2024	2025
Istituzione di un centro anti violenza	Collegio di Direzione, Direzione Sanitaria e Direzione Clinica	Avere personale e percorsi adatti per gestire correttamente situazioni di violenza di genere	Avvio della formazione propedeutica			•
Promozione delle misure atte a intercettare casi di violenze sessuali e, più in generale, di violenze di genere	Collegio di Direzione	Consapevolezza della comunità istituzionale	Diffusione della scheda per la segnalazione di eventi "salute e sicurezza sul lavoro"	✓	✓	•



Il **GEP Team** è composto da

*Prof.ssa Rossana Alloni*  
*Prof.ssa Silvia Angeletti*  
*Prof.ssa Sara Ramella*  
*Prof.ssa Marta Risari*  
*Prof.ssa Laura Rocci*  
*Prof.ssa Daniela Tartaglino*  
*Avv. Salvatore Vecchio*



FONDAZIONE  
**POLICLINICO UNIVERSITARIO**  
CAMPUS BIO-MEDICO

**Fondazione Policlinico Universitario**  
**Campus Bio-Medico**

Via Álvaro del Portillo, 200  
00128, Trigoria, Roma

[policlinicocampusbiomedico.it](http://policlinicocampusbiomedico.it)