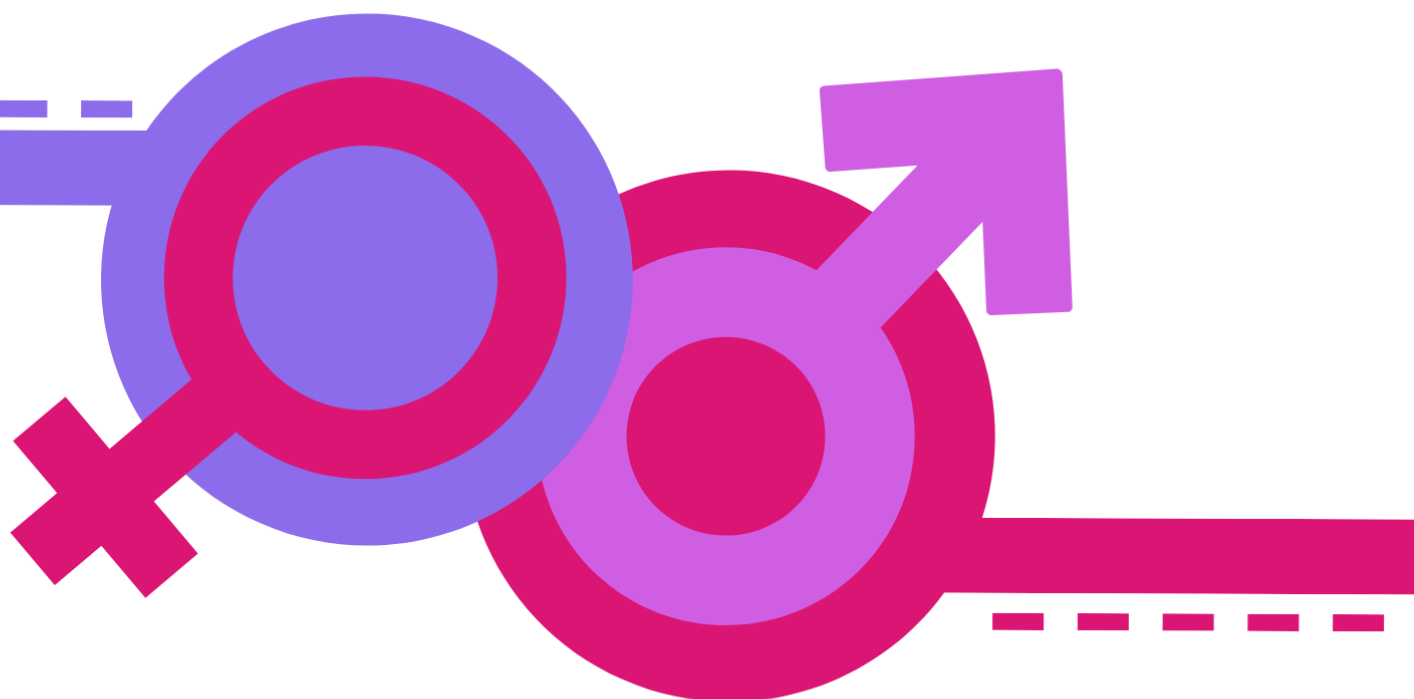


**C.U.G. - Comitato unico di garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere
e contro le discriminazioni**

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2025 - 2027





Premessa

Con il presente Piano delle Azioni Positive, il **Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Roma Tor Vergata (CUG)** intende:

- garantire la realizzazione dell'uguaglianza formale e sostanziale all'interno della comunità universitaria, intesa nel modo più ampio;
- contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta e/o indiretta, ivi comprese quelle di genere;
- incentivare la conciliazione vita privata/lavoro e studio/lavoro;
- promuovere la rimozione di tutti i fattori che possano incidere negativamente sulla parità, sul benessere e sulla sicurezza delle persone all'interno dei luoghi di lavoro.

Organo di vigilanza e di garanzia, promotore di parità, di non-discriminazione, di benessere, di salute e di sicurezza, il CUG individua un piano d'azione che, per il triennio 2025-2027, prevede tre distinte linee/aree di intervento, in tema di:

I) PARI OPPORTUNITÀ

II) VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

III) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Ciascuna linea/area di intervento contempla azioni destinate a perseguire:

- la sensibilizzazione dell'intera comunità universitaria;
- la realizzazione di interventi di divulgazione e di formazione (per il personale TAB, per il personale docente e ricercatore e per la comunità studentesca);
- il miglioramento delle condizioni di uguaglianza e parità, di salute e di benessere lavorativo, di rispetto e di tutela dei diritti;
- la rimozione, di concerto con gli altri organi centrali, con le commissioni, con gli uffici competenti e con le rappresentanze sindacali dell'Ateneo, delle limitazioni e degli eventuali ostacoli alle pari opportunità, il benessere della comunità universitaria e di tutte le sue componenti e l'eliminazione delle discriminazioni.

Questa, nel dettaglio, l'articolazione del **Piano delle Azioni Positive 2025-2027**.

I) PARI OPPORTUNITÀ

Obiettivo

Sensibilizzazione alla parità e all'uguaglianza; rimozione degli ostacoli nell'accesso allo studio, al lavoro e ai servizi; organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria. Le azioni del CUG saranno coordinate e sinergiche rispetto a quelle attuate attraverso iniziative della Delegata del Rettore alle Pari Opportunità e all'Inclusione.

Azioni

- 1) Diffusione di buone prassi volte alla realizzazione delle pari opportunità nell'accesso allo studio, alla ricerca, all'insegnamento, al lavoro e monitoraggio dell'andamento delle stesse.
- 2) Pianificazione di incontri periodici sull'avanzamento del Piano di Uguaglianza di genere e del Bilancio di genere con figure chiave della *governance* e delle strutture per facilitare la diffusione degli strumenti, rafforzarne le potenzialità e massimizzarne l'impatto.
- 3) Prosecuzione nell'assegnazione di premi di laurea "Giulia Cecchetti" per studenti e studentesse dei corsi di laurea, i cui lavori di tesi abbiano a oggetto tematiche di genere.
- 4) Istituzione di borse di studio per studenti e studentesse richiedenti protezione internazionale, inclusa la partecipazione ai *Foundation Courses*. La misura dovrebbe essere accompagnata dal cambio del regolamento didattico di Ateneo per favorire l'ammissione degli studenti e delle studentesse in possesso dello status di rifugiati/rifugiate o richiesta di protezione temporanea ai corsi di studio a numero programmato locale. La misura, a titolo non oneroso, consentirebbe ai coordinatori/coordinatrici dei corsi di studio di ammettere studenti e studentesse in possesso dello status di rifugiati/rifugiate o richiesta di protezione temporanea, senza metterli in competizione con gli studenti privi di questo status.
- 5) Gender Empower Lab: in sinergia con la Delegata del Rettore alle Pari Opportunità e all'Inclusione, organizzare incontri con *role models* che possano incentivare le studentesse e dottorande a intraprendere carriere apparentemente maschili, e viceversa. L'obiettivo è

quello di decostruire una narrativa consolidata nella quale le donne/gli uomini sembrano più adatte/i a ricoprire alcuni tipi di ruoli o a intraprendere alcuni tipi di percorsi professionali anziché altri. Gli incontri si svolgeranno presso il salotto della biblioteca Vilfredo Pareto di Economia. Saranno aperti a tutta la comunità dell'Ateneo con un particolare focus su studenti e studentesse, specializzandi/e e dottorandi/e nonché su componenti giovani del personale amministrativo. La lista dei/delle partecipanti sarà stilata in collaborazione con tutti gli interessati/interessate in un'ottica di coesione e inclusione.

- 6) L'orientamento è uno strumento particolarmente importante nel favorire l'accesso delle donne alle discipline STEM. A tal fine, accanto all'orientamento svolto dall'ufficio preposto e dal Delegato del Rettore, si vuole incrementare l'attività sensibilizzando i Dipartimenti STEM di Ateneo anche attraverso l'erogazione di fondi per la realizzazione di progetti e attività che siano dedicati allo scopo. L'attività si aggiunge alla normale attività di orientamento e sarà svolta in accordo e sinergia con gli uffici e il Delegato preposto.
- 7) Monitoraggio dell'adozione di un linguaggio non sessista e non discriminatorio in tutti i documenti (atti, decreti, regolamenti e determinazioni), nelle comunicazioni informali e in tutti i contesti (riunioni, seminari, lezioni); allo scopo sono state stilate e diffuse – anche tramite specifici corsi di formazione – delle linee guida, denominate «Una scrittura correttamente "Vergata"», per l'uso di un linguaggio chiaro e non discriminatorio.
- 8) Implementazione dei contatti e della collaborazione con gli altri CUG (in particolare con quelli universitari, regionali e nazionali) e con associazioni e istituzioni con cui si condividano finalità e *vision*.

Formazione

- Previsione, nell'ambito delle attività di formazione e di aggiornamento rivolte ai/alle dipendenti, di *workshop*, *open day* e seminari in tema di parità e uguaglianza.
- Nuova edizione del corso di formazione sulla percezione delle disparità di genere, sull'uguaglianza e sulle pari opportunità già erogato nel 2024, rivolto ai/alle dirigenti e ai/alle funzionari/e, al personale TAB, al personale docente e, in generale, a tutti/e coloro che abbiano interesse verso l'argomento.

II) VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE

Obiettivo

Sensibilizzazione verso il benessere lavorativo, la salute e la conciliazione vita privata/lavoro e studio/lavoro; realizzazione di interventi concreti volti all'incremento del livello di benessere percepito e all'attuazione della conciliazione; organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.

Azioni

- 1) Diffusione di materiali informativi tema di benessere lavorativo, salute e conciliazione vita privata/lavoro e studio/lavoro.
- 2) Aggiornamento e miglioramento della fruibilità dell'opuscolo che raccoglie normativa e disposizioni d'Ateneo in materia di genitorialità e identificazione negli uffici di un/una responsabile unico/a cui rivolgersi per ottenere informazioni e assistenza.
- 3) Stork Parking Places: realizzazione di posteggi riservati alle donne in gravidanza in prossimità delle uscite dei parcheggi delle Macroaree, contrassegnati con la cicogna. I parcheggi dedicati alle donne in gravidanza eviteranno alle donne incinte di percorrere lunghi tratti per raggiungere la macchina. L'ammontare delle risorse necessarie è quantificato nel Gender Equality Plan 2025-2027.
- 4) A seguito dell'installazione, avvenuta nel 2024, di postazioni adatte al cambio del pannolino di neonati, per favorire le studentesse madri e gli studenti padri nel caso in cui abbiano necessità di portare con sé i figli durante lo svolgimento di pratiche amministrative, esami, discussioni delle tesi di laurea in tutte le Macroarea, monitoraggio della manutenzione e della qualità del servizio.
- 5) Installazione, in ogni Macroarea e al Rettorato, di distributori automatici di assorbenti igienici a prezzo calmierato e di altro materiale sanitario con l'obiettivo di sollevare migliaia di studentesse da un costo persistente garantendo la qualità e la sostenibilità dei prodotti utilizzati e, di conseguenza, la salute di chi li usa e la salvaguardia dell'ambiente (Progetto Ofelia). Nel voler evitare che meccanismi fisiologici siano fonte di discriminazione economica, l'ennesima in una società che tanto ancora deve progredire in

termini di parità di genere, miriamo nel contempo a perseguire l'obiettivo 3 dell'Agenda ONU 2023, contribuendo a garantire salute e benessere per tutti e tutte, a tutte le età.

- 6) Prosecuzione nell'esecuzione di quanto previsto dal Regolamento per il sostegno allo studio e l'inclusione degli studenti e delle studentesse che svolgono il ruolo di *caregiver* familiare - Progetto SOIN, la cui gestione è affidata a una specifica Commissione interna al CUG. L'obiettivo è sostenere gli studenti e le studentesse *caregiver*, definendo per loro un percorso formativo che ne valorizzi l'impegno nei confronti della famiglia e che riconosca la valenza sociale del lavoro di cura prestato, garantendo la piena inclusione e assicurando la massima fruizione dell'esperienza universitaria.
- 7) Studio di fattibilità per la realizzazione di interventi volti a riequilibrare i carichi didattici delle ricercatrici e delle professoresse nei 12 mesi successivi al rientro dalla maternità.
- 8) Revisione del regolamento per richiesta e utilizzo di ferie e permessi solidali da parte del personale TAB, estendendolo a chi presta assistenza a parenti, coniugi, conviventi che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, in coerenza con la normativa vigente.
- 9) Progetto "Lo spazio come luogo di benessere - Respira, Studia, Riposa". Individuazione di uno spazio dedicato al CUG dove sia possibile avere dei colloqui/incontri riservati per parlare di tematiche attinenti allo sportello d'ascolto del CUG. Lo sportello d'ascolto sta acquisendo un ruolo sempre più importante poiché la domanda di servizi di ascolto da parte del personale e degli studenti/studentesse è in aumento a fronte di un'offerta di supporto psicologico limitata.
- 10) Previsione e attuazione, anche in collaborazione con la commissione di Ateneo CARIS, di strategie di individuazione e di abbattimento delle barriere architettoniche e non presenti all'interno del campus universitario.
- 11) Facilitazione e ampliamento della procedura di attivazione di un'identità "alias" a tutte le componenti dell'Ateneo che ne facciano richiesta, semplificando la procedura e alleggerendo gli oneri di prova.
- 12) Promozione di eventi e iniziative, incluse le iniziative di volontariato aziendale, che possano favorire il miglioramento delle relazioni interpersonali, lo spirito di collaborazione e il senso di appartenenza, oltre a generare un positivo impatto sul territorio.

Formazione

- Realizzazione di incontri in tema di conciliazione, flessibilità, accesso ai permessi e ai congedi.
- Realizzazione, anche in collaborazione con la Divisione sviluppo organizzativo e con il PTV, di campagne informative e di *open day* in tema di nutrizione, benessere, sport e prevenzione.
- Organizzazione di un corso di formazione in tema di benessere lavorativo e organizzativo, con particolare riguardo alla conciliazione tra vita personale e lavoro, per il personale TAB e per il personale docente e ricercatore.

III) CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Obiettivo

Sensibilizzazione nei confronti delle discriminazioni e della violenza; prevenzione e rimozione delle possibili situazioni critiche all'interno dell'Ateneo (discriminazioni relative al genere o all'orientamento sessuale, scarsa attenzione e scarsa integrazione delle minoranze); organizzazione di eventi formativi per tutta la comunità universitaria.

Azioni

- 1) Individuazione e analisi degli indicatori di discriminazione e/o violenza all'interno della comunità universitaria (*Gender Discrimination Index*).
- 2) Diffusione di buone prassi volte a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza.
- 3) Progetto Light Up: incremento dell'illuminazione nelle aree al di fuori degli edifici e nei posteggi. La sicurezza è importante, soprattutto per le donne che spesso si sentono vulnerabili. La localizzazione dell'Ateneo, anche per i grandi spazi che lo circondano, fa sì che soprattutto la sera ci si senta più esposte a rischi. Effettuata un'opportuna ricognizione, si provvederà al potenziamento dell'illuminazione, che rappresenterà un deterrente da un lato, dando maggiore sicurezza alle donne dall'altro.

- 4) Progetto Mariposas: esonero contributivo totale per le studentesse vittime di violenza seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali e inserite nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza.
- 5) Collaborazione continua con il centro antiviolenza per donne vittime di violenza, finanziato dalla Regione Lazio e gestito da un'associazione attiva nella prevenzione e nel contrasto alla violenza di genere presso la Macroarea di Lettere e Filosofia.
- 6) Realizzazione di una guida pratica in caso di violenza di genere da distribuire sul territorio in collaborazione con associazioni, municipi, commissariati e strutture ospedaliere a partire dal Centro Antiviolenza di Ateneo e dal Policlinico Tor Vergata, dove sono attivi uno sportello di ascolto diretto e il codice rosa, nonché di adesivi informativi con il numero 1522 anti violenza e *stalking*.
- 7) Incremento dei contatti e delle collaborazioni del CUG di Ateneo con le associazioni e con gli Enti territoriali impegnati nel contrasto alla violenza.
- 8) Avvio di iniziative di promozione della parità di genere riguardanti la terza missione dell'Università in relazione alle realtà territoriali e associative.
- 9) Prevenzione delle possibili situazioni di rischio e adozione di *best practices* volte a favorire l'integrazione e l'effettiva tutela dei diritti.
- 10) Valutazione dell'opportunità di aderire all'Associazione Parks, associazione senza scopo di lucro, i cui soci sono esclusivamente datori di lavoro, che supporta aziende, enti e istituzioni private e pubbliche nel creare ambienti di lavoro inclusivi e rispettosi di tutti i dipendenti, e in particolare di quelli LGBT+.

Formazione

- Prosecuzione della formazione, già erogata nel 2024, "Ateneo senza violenza: percorsi formativi interdisciplinari contro la violenza di genere" invitando esperti/e di settore (giudici, avvocati/e, assistenti sociali, psicologi e psicologhe, rappresentanti degli enti e delle associazioni attive sul territorio) e in cui si darà conto del quadro normativo e si illustreranno le misure di tutela (modalità di denuncia, accesso al gratuito patrocinio, inserimento in strutture protette).