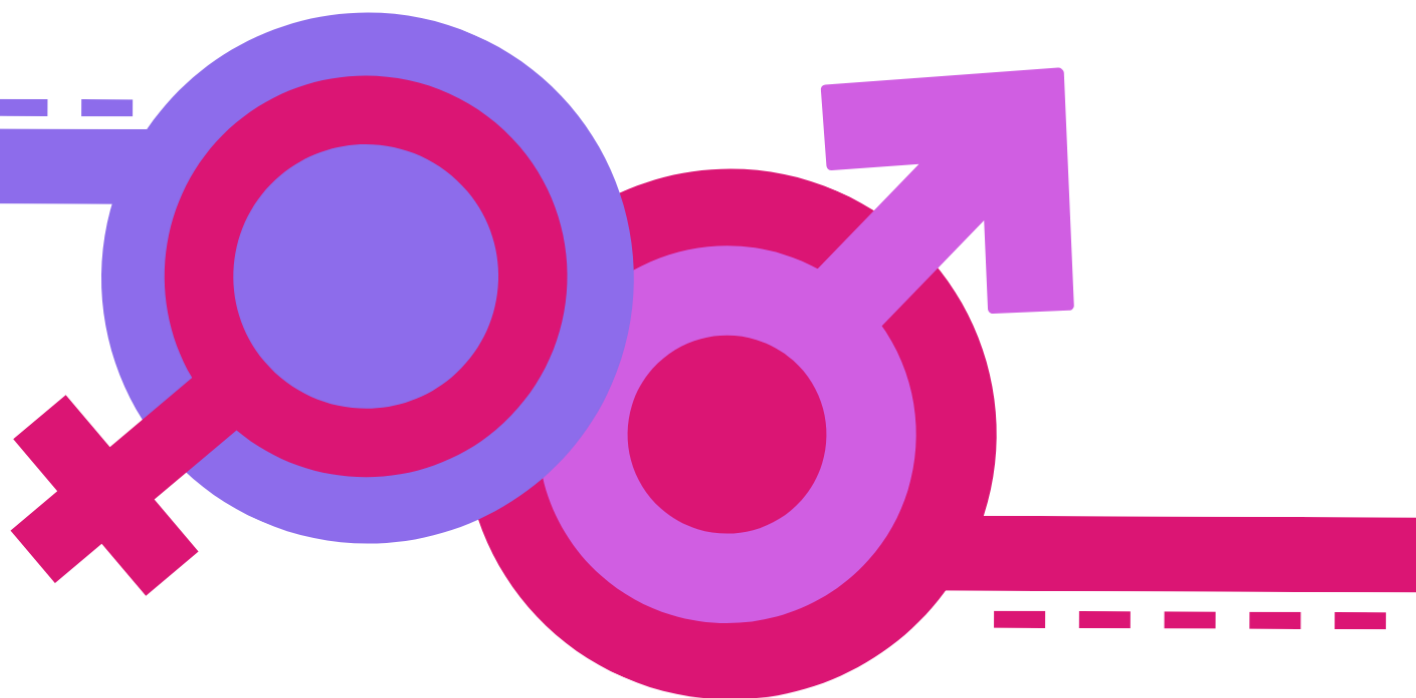


**C.U.G. - Comitato unico di garanzia
per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere
e contro le discriminazioni**

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

2026 - 2028



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 2026-2028**.

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 Cecchettin" per studenti e studentesse dei corsi di laurea i cui lavori di tesi abbiano a oggetto tematiche di genere.
- 4) Prosecuzione nell'assegnazione di premi di dottorato "Rosalind E. Franklin" per donne con titolo di Dottorato di ricerca in Chimica e Scienze della Vita.
- 5) 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.

- 6) I Gender Empowerment Lab previsti nel Piano precedente (incontri con role models che possano incentivare future studentesse, studentesse e dottorande a intraprendere carriere apparentemente maschili e, viceversa, futuri studenti, studenti e dottorandi a intraprendere carriere tradizionalmente considerate femminili) non sono stati realizzati. Per questo si è scelto di integrare percorsi formativi sul gender mainstreaming, sui bias di genere e sulle scelte di carriera nelle attività didattiche ordinarie dei corsi di studio. Saranno progettati moduli brevi, replicabili e adattabili ai diversi ambiti disciplinari (umanistici, scientifici, tecnologici, economici, sanitari), da erogare all'interno dei corsi già attivi. I moduli affronteranno temi come stereotipi e bias di genere nelle scelte formative e lavorative, equità e rappresentanza nelle carriere accademiche e professionali, linguaggio inclusivo e comunicazione consapevole, leadership, negoziazione e competenze trasversali in prospettiva di genere. L'obiettivo è creare una cultura diffusa dell'uguaglianza e della consapevolezza di genere che accompagni studentesse e studenti lungo tutto il percorso universitario, rafforzando la capacità critica e la libertà di scelta professionale. Si tratta di progettare format modulari di circa 2 ore ciascuno, con materiali didattici e linee guida replicabili nei diversi corsi di studio.
- 7) 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.
- 8) 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.

- 9) 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*.
- 10) Prevedere la partecipazione del CUG agli Open Day di Ateneo, attraverso la presenza di uno spazio dedicato e brevi interventi informativi rivolti agli studenti/studentesse delle scuole secondarie, per promuovere i valori dell'inclusione, del rispetto e della parità di opportunità nella vita universitaria.
- 11) Anche in collaborazione con la Fondazione Giulia Cecchettin, creare sinergie durature tra Università, Fondazione, scuole e comunità locali e favorire il protagonismo giovanile nella promozione della parità di genere. Istituzione di un bando annuale "Progetti per il rispetto", volto a finanziare progetti studenteschi (micro-grant fino a 1.000 Euro) dedicati alla parità di genere, alla prevenzione della violenza e alla promozione delle relazioni sane.
- 12) Realizzazione, nella Macroarea di Ingegneria, di una panchina multimediale, uno spazio fisico e narrativo di riflessione e dialogo aperto alla comunità universitaria e cittadina. La panchina sarà accompagnata da un'installazione digitale (QR code o totem multimediale) che rimandi a testimonianze, podcast, testi e materiali realizzati da studenti e studentesse, con particolare riferimento ai progetti studenteschi di cui al punto precedente.
- 13) Supporto al CUS universitario nel progetto "Canottaggio per superare ogni forma di discriminazione sociale", promosso dal CUS e dalla Federazione Italiana Canottaggio, che si propone di utilizzare lo sport come strumento di inclusione e contrasto alle discriminazioni. Il progetto prevede anche attività di sensibilizzazione sul tema delle discriminazioni, al fine di contribuire alla costruzione di una società più equa e solidale.

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 della sezione del sito istituzionale 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: manutenzione e monitoraggio dell'utilizzo dei posteggi riservati alle donne in gravidanza in prossimità delle uscite dei parcheggi delle Macroaree, contrassegnati con la cicogna, realizzati nel 2025.
- 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 e installazione di due ulteriori unità.
- 5) Monitoraggio e manutenzione dei distributori automatici di assorbenti igienici a prezzo calmierato e di altro materiale sanitario installati in ogni Macroarea e al Rettorato, con l'obiettivo di sollevare migliaia di studentesse da un costo persistente e di garantire la

qualità e la sostenibilità dei prodotti utilizzati e, di conseguenza, la salute di chi li usa e la salvaguardia dell'ambiente (Progetto Ofelia).

- 6) Prosecuzione nell'esecuzione - e modifica in base a quanto disposto dalla Regione Lazio in materia di *caregiving* - 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) Sviluppare un programma di formazione e sensibilizzazione alla *mentorship* accademica, rivolto a docenti e ricercatori/ricercatrici, finalizzato a promuovere processi di sostegno e accompagnamento nella carriera delle ricercatrici e delle professoresse. L'intervento mira a creare una cultura della *mentorship* come pratica strutturata di supporto professionale, basata su scambio di esperienze, condivisione di competenze e accompagnamento nelle diverse fasi della carriera accademica. Sarà organizzato un ciclo di incontri e *workshop*, con il coinvolgimento di esperte/i di *mentorship*, *leadership* inclusiva e parità di genere nel mondo universitario, per fornire strumenti pratici su come assumere il ruolo di *mentor* in modo consapevole e competente, come costruire relazioni di *mentoring* efficaci e rispettose delle differenze di genere e di *background*, come favorire la visibilità e la valorizzazione delle giovani ricercatrici e come integrare la *mentorship* nelle strategie di sviluppo del personale accademico.. Il risultato atteso nel triennio di riferimento è la creazione di una rete pilota di *mentor* e *mentee* all'interno dell'Ateneo, l'aumento della consapevolezza sulle barriere invisibili alla progressione di carriera femminile e la definizione di linee guida per la *mentorship* accademica inclusiva.
- 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) Proseguire l'erogazione del servizio dello Sportello First Point, che offre a studentesse e studenti, ma anche a docenti e personale universitario, uno spazio di ascolto riservato e professionale, dove trovare sostegno concreto in caso di difficoltà, discriminazioni o situazioni di disagio
- 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) 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) Monitoraggio ed eventuale ampliamento del Progetto Light Up realizzato nel 2025, mirato all'incremento dell'illuminazione nelle aree al di fuori degli edifici e nei posteggi. 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. Il potenziamento dell'illuminazione rappresenta un deterrente, dando maggiore sicurezza in particolare alle donne.
- 4) Prosecuzione e ampliamento del 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. Nell'a.a. 2026/2027 si propone l'ampliamento della misura ai figli e alle figlie delle donne vittime di femminicidio.
- 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+.

- 11) Revisione e successivo monitoraggio dell'attuazione del Codice di Condotta per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, emanato con DR n.1792 del 25/5/2009.

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).