



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita Degli Studi di Roma 'Foro Italico' - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università Degli Studi di Roma 'Foro Italico'

Regione:	Lazio
Provincia:	RM
Comune:	Roma
CAP:	00135
Indirizzo:	Piazza Lauro De Bosis, 15
Codice Amministrazione:	udsr_f_rm
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

---

Piano Triennale di Azioni Positive

2024

2024-2026

[piano\\_azioni\\_positive\\_udsr\\_f\\_rm-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_udsr_f_rm-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_udsr\\_f\\_rm-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_udsr_f_rm-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)) (321.07 KB)

---





## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dir. di II fascia (Direttore Generale)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	2	2	8	7	0	1	4	11	7
Personale non dirigente	AREA DEI COLLABORATORI	3	3	9	8	8	1	8	3	12	6
Personale non dirigente	Area degli Operatori	0	1	1	3	2	1	0	0	1	0
Personale non dirigente	PO - Professori Ordinari	0	0	0	6	9	0	0	1	3	2
Personale non dirigente	PA - Professori Associati	0	4	3	8	2	0	3	5	6	6
Personale non dirigente	RU - Ricercatori Universitari	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	0	1	1	0	0	0	1	1	2	0
Totale personale		3	11	17	34	28	2	13	15	39	23
Totale % sul personale complessivo		1,62	5,95	9,19	18,38	15,14	1,08	7,03	8,11	21,08	12,43

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	1	3	5	0	0	9	29,03	10,34	1	8	6	7	0	22	70,97	25,58
Tra 3 e 5 anni	2	3	1	6	3	15	53,57	17,24	0	4	2	3	4	13	46,43	15,12
Tra 5 e 10 anni	0	1	3	6	3	13	59,09	14,94	0	1	3	4	1	9	40,91	10,47
Superiore a 10 anni	0	1	8	21	20	50	54,35	57,47	0	0	4	22	16	42	45,65	48,84
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>33</b>	<b>26</b>	<b>87</b>			<b>1</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>86</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,73</b>	<b>4,62</b>	<b>9,83</b>	<b>19,08</b>	<b>15,03</b>	<b>50,29</b>			<b>0,58</b>	<b>7,51</b>	<b>8,67</b>	<b>20,81</b>	<b>12,14</b>	<b>49,71</b>		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Area degli Operatori	Diploma di scuola superiore	4	66,67	2	33,33	6	3,35
Area degli Operatori	Inferiore al Diploma superiore	3	100,00	0	0,00	3	1,68
AREA DEI COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	13	52,00	12	48,00	25	13,97
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea	4	66,67	2	33,33	6	3,35
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea magistrale	13	44,83	16	55,17	29	16,20
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	5	50,00	5	50,00	10	5,59
Area dei funzionari	Laurea magistrale	12	46,15	14	53,85	26	14,53
Area dei funzionari	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	1,12
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	1,12
Area delle elevate professionalità	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	1,68
PO - Professori Ordinari	Dottorato di ricerca	15	71,43	6	28,57	21	11,73
PA - Professori Associati	Dottorato di ricerca	17	45,95	20	54,05	37	20,67
RU - Ricercatori Universitari	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	1,68
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	Dottorato di ricerca	2	33,33	4	66,67	6	3,35
<b>Totale personale</b>		<b>91</b>		<b>88</b>		<b>179</b>	

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Totale % sul personale complessivo		49,46		47,83		97,28	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

A marzo 2026, l'Ateneo registra una popolazione in termini di personale docente e TAB pari a 93 uomini e 91 donne, per un totale di 184 unità, in crescita rispetto agli anni precedenti (2025: 180 unità, di cui 88 uomini e 92 donne; 2024: 178 unità, di cui 89 donne e 89 uomini).

1.1. - Anche quest'anno, i dati riguardanti i vertici del comparto amministrativo confermano uno sbilanciamento verso il genere femminile: si osserva la presenza di sole donne nelle posizioni apicali. In particolare, il personale dirigenziale appare come segue: la direzione generale (donna 51-60), le figure di dirigente di seconda fascia (entrambe donne 51-60 e >60) così come nella categoria EP (2 donne 51-60; 1 donna >60). Tale dato è in linea con gli scorsi anni e non ha un corrispettivo nel dato nazionale emerso dal Focus Anvur dedicato all'Analisi di genere (dati 2022) che mostra un maggiore equilibrio di genere, con il 43% di donne nel ruolo dirigente, mentre per la categoria EP a livello nazionale (Focus Anvur 2022) le donne ricoprono tale posizione nel 56% dei casi.

La composizione di genere delle posizioni lavorative in Ateneo diventa progressivamente più bilanciata nelle categorie inferiori del comparto TA (cat. FUNZIONARI: 23 F, 19 M; cat. COLLABORATORI: 30 F, 31 M; cat. OPERATORI: 2F, 7M), dato sostanzialmente coerente con il dato nazionale. Ciò nonostante, si rileva anche in questo caso uno sbilanciamento lievemente favorevole al genere femminile nelle posizioni più alte, che inverte nella categoria "operatori".

Per quel che riguarda la composizione del corpo docente, i recenti reclutamenti hanno modificato in parte l'assetto degli anni passati.

Le ricercatrici a tempo determinato ex lg 240/2010 2 sono 3 di cui 2 tra 51-60 anni, 1 tra 41-50 e 1 <30, mentre le RU ve n'è solo 1 in età tra i 41 e i 50 anni. I ricercatori sono 4 (2 Rtd e 2 RU), compresi tra i 31 e i 60.

Il dato di sostanziale parità di genere dei ricercatori del Foro Italico riflette quello osservato su scala nazionale sia per gli RTD che per gli RU (Focus Anvur 2022). Le condizioni della fascia di associato ed ordinario, invece, riflettono solo parzialmente la forbice su scala nazionale: mentre per gli uomini all'avanzare dell'età si riducono i PA (da 8 nella fascia 51-60 a 2 nella fascia over 60) e aumentano i PO (da 6 a 9 nelle fasce da 51-60 a over 60), Le donne PA sono più numerose dei colleghi uomini (dato in contrapposizione al dato nazionale e in linea con gli anni passati) e lievemente crescenti nelle fasce d'età superiori (da 5 nella fascia 41-50, a 6 tra 51 e 60 anni e 6 nelle over 60). Nel 2023, nell'Ateneo, erano presenti solo 2 PO donne, entrambe con età superiore ai 60 anni; nel 2024 le PO donne erano aumentate a 5, di cui 3 nella fascia 51-60. Nel 2025 si rilevano invece 6 donne PO, di cui una nella fascia 41-50. Resta sbilanciata la forbice di genere nel rapporto tra ruoli ed età, che per il genere maschile cresce e pesa nel ruolo PO (in crescita 51-60 e over 60) e si riduce per il genere femminile (da 3 a 2 PO nelle due fasce d'età corrispondenti).

1.4 I dati relativi all'Anzianità nei profili e nei livelli non dirigenziali, per età e genere, mostrano una progressione più favorevole per il genere femminile in termini di permanenza nel ruolo. In tutte le fasce di permanenza nel ruolo superiori ai 3 anni, il personale di genere maschile mostra valori sensibilmente superiori al genere femminile.

1.7 Il Personale non dirigenziale di genere femminile, suddiviso per inquadramento, è abbastanza bilanciato nei titoli rispetto al Personale non dirigenziale di genere maschile, con una lieve maggiore titolarità per il genere femminile [dottorato di ricerca: 1 donna, 1 uomo; laurea di secondo livello: 16 donne, 13 uomini; master II secondo livello: 2 donne, 0 uomini]. Il personale docente è unanimemente in possesso di un titolo di dottore di ricerca.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

### 2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	3,33
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	100,00	1,75	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tempo Pieno	3	6	12	18	17	56	49,12	98,25	2	9	7	25	15	58	50,88	96,67
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>57</b>			<b>2</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>60</b>		
<b>Totale %</b>	<b>2,56</b>	<b>5,13</b>	<b>10,26</b>	<b>16,24</b>	<b>14,53</b>	<b>48,72</b>			<b>1,71</b>	<b>7,69</b>	<b>5,98</b>	<b>23,08</b>	<b>12,82</b>	<b>51,28</b>		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part-time Orizzontale 50%	0	0	0	1	0	1	100,00	5,88	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part time orizzontale al 86,11 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	10,00
PART-TIME VERTICALE AL 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	10,00
L104 per disabilità propria	0	1	0	1	0	2	100,00	11,76	0	0	0	0	0	0	0,00	--
L104 per assistenza familiari	0	0	3	1	4	8	57,14	47,06	0	1	1	2	2	6	42,86	60,00
Congedo L 53/2000 e s.m.i.	0	0	0	0	1	1	50,00	5,88	0	0	0	1	0	1	50,00	10,00
Dipendenti 150 ore	2	2	0	1	0	5	83,33	29,41	0	0	0	1	0	1	16,67	10,00
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>17</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>10</b>		
<b>Totale %</b>	<b>7,41</b>	<b>11,11</b>	<b>11,11</b>	<b>14,81</b>	<b>18,52</b>	<b>62,96</b>			<b>0,00</b>	<b>3,70</b>	<b>3,70</b>	<b>22,22</b>	<b>7,41</b>	<b>37,04</b>		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

L'Ateneo dispone di opportunità per l'utilizzo di condizioni di lavoro part-time superiore e inferiore al 50%. Nel 2023 i dati rilevavano una sostanziale assenza di utilizzo di queste possibilità: il 96,2% di uomini e il 92,1% di donne optavano per un regime a tempo pieno. Nel 2024 il quadro appariva mutato: solo il 50,49% di uomini e il 49,51% di donne usufruivano del tempo pieno. Nuovamente, nel 2025, dai dati emerge che il part-time >50% è scelto solo da 2 unità di genere femminile (51-60 anni), mentre il part-time <50% è scelto da una sola unità di genere maschile. Tale altalenanza merita di essere approfondita mediante studi mirati, per comprendere le cause.

Circa le misure di conciliazione per genere ed età, nel 2023 vi era una maggiore fruizione da parte maschile (161, pari al 51,27%) specie nella fascia d'età 51-60 (21,97%), contro i 153 servizi usufruiti da parte femminile, pari al 48,73%, anche qui con una misura maggiore nella fascia d'età 51-60 (18,79%).

Nel 2024 è emerso che gli uomini hanno usufruito di 46 misure di conciliazione, pari al 41,82%, mentre le donne al 58,18%, per un totale di 64, nella fascia di età 51-60 anni.+ Le misure di conciliazione utilizzate erano per lo più i permessi (breve e per motivi familiari/personali) e lo smart working.

Nel 2025 emerge una contrazione significativa: solo 17 misure sono state attivate per il genere maschile e 10 per il genere femminile (con un picco nella fascia d'età 51-60 anni). Le misure maggiormente utilizzate sono le 104 per familiari o proprie e le 150 ore.

*Dai dati disponibili e introdotti nella relazione ricevuta non è più presente la categoria "lavoro agile"/smart working che negli anni precedenti concentrava la maggioranza delle richieste.*

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

### Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	9	64,29	5	35,71	14	63,64
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	1	100,00	1	4,55
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	16,67	5	83,33	6	27,27
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	1	100,00	1	4,55
Totale permessi	10	45,45	12	54,55	22	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I permessi e i congedi parentali sono stati usufruiti per il 2025 come segue: 14 permessi giornalieri di cui 5 da personale di genere femminile e 9 maschile; 1 sola unità di personale (F) ha usufruito di permessi orari L. 104/1992; 6 permessi giornalieri e per congedi parentali sono stati usufruiti da personale di genere femminile, mentre 1 da personale di genere maschile e 1 solo permesso orario per congedo parentale è stato usufruito da personale di genere femminile.

I permessi sono stati in totale 22, di cui 12 di genere maschile.

L'utilizzo di permessi e congedi è in crescita rispetto agli anni precedenti (2023: 9 permessi/congedi da personale maschile; 8 da personale femminile; 2024: 10 permessi/congedi da personale maschile; 9 da personale femminile).

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria
- Smart working

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?:  Sì

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

1. In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il CUG ha lavorato alla produzione del video "Pillole di genere" per rendere esplicita la sensibilità del Foro Italoico alla lotta per l'eliminazione della violenza sulle donne nei contesti sportivi
2. video di presentazione del CUG disponibile sul sito per diffondere le informazioni circa i servizi offerti dall'ateneo tramite il CUG
3. PODCAST "Voci di genere" - Il progetto nasce con l'obiettivo di sensibilizzare non solo la comunità accademica, ma anche il pubblico più ampio, sulle dinamiche di inclusione, equità, discriminazione e diritti all'interno del mondo sportivo. Ogni episodio dà voce a esperti e professionisti che affrontano temi cruciali: dall'inclusione delle persone transgender e intersex alle questioni di genere nel calcio, dal ruolo dello sport nei percorsi di malattia alle carriere alias, fino alla lotta contro le discriminazioni e al valore delle istituzioni - come i CUG - nel promuovere politiche di genere efficaci
4. Modifica e aggiornamento del regolamento per la gestione delle carriere alias. Aggiornamento linguaggio di genere nel documento, miglioramento e chiarimento flusso e ruoli.
5. Redazione documenti programmatici: PAP, GEP, Bilancio di Genere, Manifesto d'Ateneo
6. Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità  
  
Redazione e analisi delle statistiche sul personale ripartite per genere
7. attivazione AFS - attività formativa a scelta su differenze di genere nello sport
8. Evento 25 aprile su linguaggio di genere

Il PAP si colloca nell'ambito degli interventi introdotti dall'Ateneo e dalla sua Governance a favore della promozione di una cultura lavorativa che salvaguardi sia il benessere organizzativo e le pari opportunità, sia l'inclusione, la lotta alle disuguaglianze e il rispetto della parità dei diritti e delle diversità nelle aree di principale interesse istituzionale, accademico, di ricerca e amministrativo.

Il PAP è stato recentemente aggiornato ed integrato nel PIAO 2026-2028, APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CON DELIBERA N. 3B NELLA SEDUTA DEL 30.01.2026.

Il PAP 2026–2028 si fonda su alcuni principi guida: integrazione nel PIAO, così da rendere le azioni programmabili, misurabili e monitorabili; prevenzione e promozione, per ridurre i rischi e rafforzare la consapevolezza sui temi del genere, dell’inclusione e del benessere; accessibilità e trasparenza, attraverso informazioni chiare su servizi, procedure, ruoli e tempi; approccio di comunità, con il coinvolgimento di studentesse, studenti, personale e territorio; riservatezza e tutela, con particolare attenzione alla protezione dei dati personali e delle persone che chiedono supporto.

Gli obiettivi generali del triennio sono il rafforzamento del benessere organizzativo e del welfare, in raccordo con le strutture competenti; il consolidamento delle azioni di prevenzione e contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, migliorando accessibilità e fiducia nei canali di tutela; la messa a regime di attività di informazione e sensibilizzazione rivolte sia al personale sia alla comunità studentesca, con attenzione specifica alle matricole; lo sviluppo di una comunicazione multimediale continuativa, fatta di video, podcast e contenuti digitali, destinata all’Ateneo e al territorio; il miglioramento delle procedure e della gestione documentale delle questioni di genere, compresa la Carriera Alias; la promozione della ricerca e della formazione sul genere, anche attraverso un premio per tesi di laurea.

Gli ambiti di intervento comprendono il benessere organizzativo e il welfare, con workshop e seminari su salute mentale, stress lavoro-correlato, rischi psicosociali e conciliazione vita-lavoro, integrati da strumenti di comunicazione interna, raccolta feedback e monitoraggio della partecipazione. Sono previste inoltre iniziative culturali e formative per migliorare la qualità del tempo e la crescita personale, insieme alla promozione dei servizi di ascolto e supporto in sinergia con le strutture dell’Ateneo.

Sul fronte delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, il piano punta a consolidare e rendere più visibile la rete di supporto interna ed esterna, anche tramite una pagina unica del CUG con contatti e modalità di presa in carico. Si prevede il rafforzamento dei flussi operativi e della gestione documentale delle segnalazioni, con ruoli, tempi, tracciabilità e garanzie di riservatezza ben definiti. Per la Carriera Alias si intende aggiornare regolamento, modulistica e FAQ, rendendo più chiari ruoli, responsabilità e procedure e promuovendo una comunicazione rispettosa e coerente.

Un altro asse centrale riguarda informazione e sensibilizzazione, da rendere strutturali per tutta la comunità accademica. È prevista un’attività informativa annuale sui servizi del CUG e l’inserimento di un modulo dedicato alle matricole. Diventano inoltre appuntamenti ricorrenti tre momenti simbolici: il 25 novembre, con iniziative contro la violenza sulle donne; l’8 marzo, con contenuti dedicati alla salute, ai diritti e al ruolo sociale della donna; il 6 aprile, con attività su sport, pace, sviluppo, inclusione e genere.

La comunicazione multimediale e la terza missione si concretizzano nella produzione di video brevi, FAQ e materiali digitali su tutele, Carriera Alias, linguaggio inclusivo e prevenzione, da diffondere nei canali istituzionali e nei percorsi di orientamento e formazione. A ciò si aggiunge lo sviluppo di podcast e contenuti narrativi, come quelli dedicati al genere nello sport, per valorizzare testimonianze, competenze scientifiche e buone pratiche anche verso il territorio.

Il piano promuove anche collaborazioni con centri antiviolenza, associazioni specializzate, reti locali e organismi universitari nazionali, così da condividere strumenti, procedure e modelli replicabili. In ambito di ricerca e didattica è previsto un riconoscimento annuale per la miglior tesi di laurea sui temi di genere, con bando, commissione di valutazione, premiazione in occasione di eventi istituzionali e possibile diffusione degli elaborati in forma divulgativa o scientifica. Nel triennio il premio sarà avviato, consolidato e poi valutato nei suoi impatti.

L’attuazione del PAP avviene in raccordo con la Governance di Ateneo e con le strutture competenti, mentre il CUG coordina, promuove e monitora le azioni di propria competenza, assicurando coerenza con il PIAO 2026–2028. Tutte le misure previste sono destinate a beneficio dell’intero personale dell’Ateneo.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>	

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Syllabus	3	6	12	19	17	57	50,00	26,89	2	9	7	25	14	57	50,00	26,39
ISOIVA	0	0	0	2	2	4	40,00	1,89	0	1	1	3	1	6	60,00	2,78
Giornata della Trasparenza	3	6	12	19	17	57	50,00	26,89	2	9	7	25	14	57	50,00	26,39
Scrivere per farsi capire: corso di scrittura istituzionale e semplificazione del linguaggio	3	6	12	19	17	57	50,00	26,89	2	9	7	25	14	57	50,00	26,39
Privacy	1	3	3	0	0	7	43,75	3,30	1	4	3	1	0	9	56,25	4,17
lavorare con l'AI: il futuro è adesso	2	1	5	3	2	13	40,63	6,13	1	1	2	11	4	19	59,38	8,80
Cybersecurity	0	0	2	0	0	2	100,00	0,94	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Relazioni internazionali: Info day erasmus+	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	1	2	100,00	0,93
Unistud	0	0	1	1	0	2	28,57	0,94	1	2	0	2	0	5	71,43	2,31
sicurezza-aggiornamento lavoratori	1	0	1	4	4	10	100,00	4,72	0	0	0	0	0	0	0,00	--
cOSTRUIRE FIDUCIA, ETICA, TRASPARENZA E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLA GESTIONE PUBBLICA	1	1	1	0	0	3	42,86	1,42	0	0	1	3	0	4	57,14	1,85
Totale ore	14	23	49	67	59	212			9	36	28	95	48	216		
Totale ore %	3,27	5,37	11,45	15,65	13,79	49,53			2,10	8,41	6,54	22,20	11,21	50,47		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

Nel triennio 2023-2025, la fruizione della formazione da parte del personale dell'Ateneo mostra un andamento complessivamente equilibrato tra i generi, pur con alcune oscillazioni annuali. Nel 2023 si registrava una sostanziale parità tra componente maschile e femminile, con 166 ore complessive fruite dagli uomini e 171 dalle donne. Nel 2024 il dato evidenziava invece una maggiore partecipazione femminile, con 93 ore rispetto alle 69 della componente maschile. Nel 2025 si torna a una situazione di equilibrio pressoché perfetto: 212 ore complessive fruite dagli uomini e 216 dalle donne, pari rispettivamente al 49,53% e al 50,47% del totale.

Il dato del 2025 conferma quindi una partecipazione formativa molto bilanciata tra i generi, pur con differenze nella distribuzione per tipologia di corso e per fascia di età. La partecipazione risulta infatti concentrata soprattutto nelle classi

anagrafiche 51-60 anni e oltre i 60 anni per entrambe le componenti, con una presenza particolarmente marcata delle donne nella fascia 51-60 anni. Alcune attività formative presentano una fruizione perfettamente paritaria tra uomini e donne, come *Syllabus*, *Giornata della Trasparenza* e *Scrivere per farsi capire*. In altri percorsi emerge invece una prevalenza femminile, ad esempio nei corsi *Lavorare con l'AI: il futuro è adesso*, *Privacy*, *ISOIVA*, *Unistud* e *Info day Erasmus+*. Al contrario, la componente maschile risulta esclusivamente presente in corsi quali *Cybersicurezza* e *Sicurezza - aggiornamento lavoratori*.

Anche questo quadro, come negli anni precedenti, va letto alla luce delle caratteristiche organizzative dell'Ateneo, della composizione del personale e delle condizioni di aggravio che possono incidere in modo differenziato sulle componenti reclutate e sui carichi di lavoro effettivamente sostenuti.

*Si segnala inoltre che alcune attività formative svolte nel 2025 non risultano incluse nella tabella di riepilogo.*

Tra queste rientrano, per il personale docente e di ricerca, il seminario *European research project design*, tenutosi il 1° aprile 2025 nell'ambito delle azioni di formazione su ricerca e trasferimento tecnologico, nonché quattro corsi realizzati in collaborazione con il Politecnico di Torino per lo sviluppo delle competenze trasversali del personale di ricerca del DiSMUS, dedicati a strumenti e risorse per lo sviluppo delle competenze trasversali dei ricercatori, partecipazione ai bandi di finanziamento, *public engagement* nella ricerca e *open science*.

Per quanto riguarda la formazione didattica, il Dipartimento ha sostenuto l'aggiornamento del personale docente attraverso iniziative volte a rafforzare competenze nella didattica in presenza e a distanza, nella progettazione formativa, nell'interazione docenti-studenti, nella valutazione, nella prospettiva di genere e nella didattica per persone con esigenze specifiche. Nel 2025 sono stati realizzati, tra gli altri, i corsi *L'e-learning nell'università: tra sviluppo di competenze e nuove sfide*, *La progettazione dei contenuti di apprendimento nell'e-learning*, *Intelligenza Artificiale ed e-learning*, *Fare lezione all'Università: metodologie, strategie e strumenti*, *Dalla progettazione alla valutazione: questioni metodologiche* e *Valutare gli apprendimenti nelle Scienze Motorie: metodi e strumenti di assessment*.

Relativamente alle iniziative di sensibilizzazione sui temi di genere, si segnala il corso *Sono solo parole? Differenze di genere e comunicazione*, organizzato dalla Direzione Generale in collaborazione con il CUG, dedicato ai rapporti tra genere e lingua, agli stereotipi, ai riferimenti normativi sul linguaggio amministrativo e agli strumenti per migliorare la comunicazione in un'ottica attenta alle differenze.

Un ulteriore elemento rilevante è rappresentato dal Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Roma "Foro Italico", redatto per la prima volta nel 2024 e licenziato nel 2025 dal Gruppo di Coordinamento del BdG, sulla base di dati riferiti al 2024. Il documento nasce con l'obiettivo di promuovere la parità di genere attraverso l'analisi dei dati relativi a studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, nonché ai componenti degli organi di governo. Il BdG costituisce uno strumento fondamentale per informare la comunità universitaria, monitorare nel tempo l'andamento degli equilibri di genere e individuare nuove aree di intervento.

I dati contenuti nel Bilancio di Genere evidenziano, per il personale docente, una segregazione verticale ancora significativa nella progressione di carriera, superiore alla media nazionale, pur in presenza di segnali di miglioramento. Nelle posizioni apicali del personale tecnico-amministrativo e dirigenziale prevale invece la componente femminile. Permane inoltre una marcata segregazione orizzontale nei corsi di laurea, in linea con la tendenza nazionale. L'analisi complessiva dell'University Gender Inequality Index (UGII) per il 2024 mostra una disuguaglianza di genere pari al 18% della massima disparità possibile, con elementi di svantaggio sia femminili sia maschili in ambiti differenti.

Nel complesso, pur essendo stato prodotto per la prima volta nel 2025, il Bilancio di Genere si inserisce in un contesto in cui l'Ateneo mostra da tempo attenzione ai temi dell'inclusione e della parità. In tale quadro, i dati sulla formazione relativi al 2025 confermano una partecipazione sostanzialmente equilibrata tra uomini e donne e rafforzano l'esigenza di proseguire nel monitoraggio delle opportunità di accesso, della qualità dell'offerta formativa e della concreta fruibilità delle iniziative da parte di tutto il personale.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
comma 9	4	100,00	0	0,00	4	7,41	Uomo
c. 9 bis del D.L. 44/2023	4	100,00	0	0,00	4	7,41	Uomo
con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e pieno	1	25,00	3	75,00	4	7,41	Uomo
Legge n. 240/2010 per il Gruppo Scientifico Disciplinare 13/STAT-01 Statistica	2	50,00	2	50,00	4	7,41	Uomo
comma 5	2	50,00	2	50,00	4	7,41	Donna
comma 5	2	50,00	2	50,00	4	7,41	Uomo
comma 5	2	50,00	2	50,00	4	7,41	Uomo
comma 5	2	50,00	2	50,00	4	7,41	Donna
comma 5	1	25,00	3	75,00	4	7,41	Uomo
comma 5	2	50,00	2	50,00	4	7,41	Uomo
lettera a)	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Uomo
lettera a)	2	66,67	1	33,33	3	5,56	Uomo
per il Gruppo scientifico disciplinare 06/MEDF-01 Scienze dell'esercizio fisico e dello sport - Settore scientifico disciplinare MEDF-01/B - Metodi e didattiche delle attività sportive	2	50,00	2	50,00	4	7,41	Donna
per il Gruppo Scientifico Disciplinare 13/ECON-07 - Economia e gestione delle imprese	2	50,00	2	50,00	4	7,41	Uomo
Totale personale	30		24		54		
Totale % sul personale complessivo	16,30		13,04		29,35		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Quanto ai concorsi elencati nella Relazione dell'Amministrazione, nel 2025 l'incarico di Presidente/Presidentessa di Commissione risulta affidato in prevalenza alla componente maschile: su 14 commissioni, infatti, 11 sono state presiedute da uomini e 3 da donne.

Con riferimento alla composizione complessiva delle commissioni, si rilevano 54 componenti, di cui 30 uomini e 24 donne. In termini percentuali, la presenza all'interno delle commissioni risulta dunque pari al 55,56% maschile e al 44,44% femminile.

Il dato del 2025 mostra quindi un assetto diverso rispetto a quello rilevato in precedenza, quando emergeva una maggiore incidenza della componente femminile sia nella presidenza sia nella partecipazione alle commissioni. Nell'anno in esame, invece, si osserva una prevalenza maschile sia nei ruoli di presidenza sia nella composizione complessiva, pur in presenza di alcune commissioni caratterizzate da equilibrio di genere o da prevalenza femminile.

Anche questo aspetto merita di essere attentamente monitorato dall'Ateneo, sia per verificare nel tempo l'equilibrio nella distribuzione degli incarichi, sia per valutare l'eventuale impatto organizzativo del diverso livello di coinvolgimento di uomini e donne nelle attività concorsuali.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRETTORE GENERALE	--	€144000,00	€ 144000,00	100,00
dirigenti II fascia	€0,00	€88107,90	€ 88107,90	100,00
AREA OPERATORI	€24060,40	€21631,50	€ -2428,90	-11,23
AREA COLLABORATORI	€38369,90	€39126,60	€ 756,70	1,93
Area delle elevate professionalità	€0,00	€59143,30	€ 59143,30	100,00
Area dei funzionari	€45296,50	€47396,60	€ 2100,10	4,43
PO - Professori Ordinari	€144651,00	€123943,00	€ -20708,00	-16,71
PA - Professori Associati	€89121,50	€86901,00	€ -2220,50	-2,56
RU - Ricercatori Universitari	€74644,50	€70041,90	€ -4602,60	-6,57
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	€39767,20	€56519,50	€ 16752,30	29,64

Per quanto concerne il divario economico nelle retribuzioni nette medie onnicomprensive del personale a tempo pieno, anche nel 2025 il principale elemento interpretativo resta lo sbilanciamento di genere nelle posizioni apicali del comparto amministrativo, ricoperte esclusivamente da donne. Ciò si riscontra, come già nel 2024, negli inquadramenti di Direttore Generale, dirigenti di II fascia e Area delle elevate professionalità, per i quali il dato del 100% non esprime un vero divario retributivo comparabile tra uomini e donne, bensì l'assenza della componente maschile in tali ruoli. In questi casi, pertanto, non è possibile effettuare un confronto diretto tra le retribuzioni medie per genere.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo non dirigenziale, nel 2025 si registrano differenze tra le aree. Nell'Area operatori permane un divario a favore degli uomini, che passa da -7,74% nel 2024 a -11,23% nel 2025. Nell'Area collaboratori si conferma invece un lieve vantaggio femminile, che passa da +1,20% a +1,93%. L'elemento di maggiore rilievo riguarda l'Area dei funzionari, dove si osserva un'inversione rispetto al 2024: dal -2,07% a favore degli uomini si passa a un +4,43% a favore delle donne. Anche in questo caso, tuttavia, l'interpretazione del dato deve essere prudente, poiché, rispetto agli anni precedenti, i dati del PTA risultano ora più aggregati e non consentono più di distinguere le differenze interne legate, ad esempio, alla progressione economica orizzontale, che in passato contribuiva a spiegare parte degli scostamenti retributivi.

Con riferimento al personale docente e ricercatore, il quadro del 2025 appare meno favorevole alla componente femminile rispetto al 2024. Nella precedente rilevazione si registrava infatti un vantaggio femminile tra i Professori Ordinari (+3,61%) e tra i Ricercatori Universitari (+6,51%), mentre il divario risultava sostanzialmente nullo o molto contenuto nelle altre fasce. Nel 2025, invece, il differenziale si sposta a favore della componente maschile tra i Professori Ordinari (-16,71%), tra i Professori Associati (-2,56%) e tra i Ricercatori Universitari (-6,57%). Solo la categoria RD - Ricercatori Legge 240/10 a tempo determinato mostra nel 2025 un vantaggio femminile rilevante (+29,64%), anche se il confronto con il 2024 è solo parziale, poiché nella rilevazione precedente i ricercatori a tempo determinato erano distinti tra tipo A e tipo B.

Come già osservato nel commento ai dati 2024, una parte delle variazioni può dipendere non tanto da una diversa valorizzazione economica a parità di ruolo, quanto dalla composizione concreta del personale nei diversi inquadramenti, dall'anzianità di servizio, dagli avanzamenti di carriera, dai pensionamenti e dalle componenti accessorie della retribuzione. Già nel 2024 si evidenziava che la riduzione di alcuni divari era stata favorita dal completamento di procedure di avanzamento a Professore Ordinario e da alcuni pensionamenti; nel 2025, quindi, i nuovi scostamenti vanno letti con la stessa cautela, evitando interpretazioni automatiche e tenendo conto della dinamica complessiva degli organici.

Nel complesso, il dato 2025 conferma che il tema del divario economico richiede un monitoraggio costante, distinguendo con attenzione tra effetti dovuti alla segregazione verticale, alla distribuzione di genere nei ruoli, alle progressioni di carriera e agli elementi retributivi accessori. Proprio per la maggiore aggregazione dei dati del PTA e per la variabilità connessa ad avanzamenti e cessazioni, il confronto diacronico resta utile ma deve essere accompagnato da un'analisi prudente e contestualizzata.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **Sì**  
benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Nel 2021 è stato costituito il Gruppo di lavoro per il Benessere Organizzativo (Repertorio Decreti n. 89/2021 14-04-2021) con l'obiettivo di rafforzare le iniziative di benessere organizzativo rivolte a tutto il personale di Ateneo e di introdurre di nuove, per una migliore conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Le attività introdotte a partire dal 2021 sono il risultato di due indagini condotte dal Gruppo di lavoro che hanno coinvolto tutto il personale, sia tecnico-amministrativo che accademico, la prima nel 2022 e la seconda nel 2024.

La prima indagine si è basata su un questionario strutturato seguendo il modello dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), somministrato a 62 unità di personale docente [29 donne, e 33 uomini] e 103 unità di personale tecnico-amministrativo [51 donne, e 52 uomini].

L'attenzione del Gruppo di lavoro si è rivolta soprattutto ai dati riguardanti temi di rilievo per azioni e interventi futuri da parte della Governance. Sono state individuate aree di maggior forza, quali: la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro; l'assenza di possibili discriminazioni; il livello di benessere con i colleghi.

Al contrario, i pareri espressi dal personale che hanno suscitato maggiori perplessità, riguardano le seguenti tematiche: l'equità nell'amministrazione; le condizioni del contesto di lavoro; il funzionamento generale del sistema.

Inoltre, all'interno delle categorie, il personale accademico ha espresso un grado di benessere più alto rispetto al personale tecnico e amministrativo.

la rilevazione è reperibile al

link: <https://www.uniroma4.it/wp-content/uploads/2025/03/Presentazione-Rilevazione-Benessere-Organizzativo-2024-1.pdf>

In considerazione degli esiti della rilevazione, l'Ateneo ha avviato un "programma benessere" basato sull'erogazione di molteplici attività alle quali i dipendenti possono partecipare gratuitamente

A valle di ciascuna rilevazione è stato attivato un programma benessere rivolto all'intera comunità accademica che offre diversi tipi di iniziative, quali:

- attività di formazione e sensibilizzazione sul tema del benessere attraverso workshop e seminari tematici
- attività per il benessere fisico sul luogo di lavoro attraverso corsi di danza classica per adulti, health and fit workout, pilates e padel , yoga, etc.
- attività per la crescita della persona: laboratorio teatrale e corso di public speaking , gite culturali e mostre
- Open-day dedicati alla prevenzione delle malattie, realizzata attraverso visite specialistiche gratuite organizzate presso il Poliambulatorio universitario e di medicina dello sport

L'efficacia delle iniziative viene monitorata attraverso la somministrazione di questionari di gradimento al termine di ciascuna iniziativa, i cui risultati sono discussi all'interno del Gruppo di lavoro e considerati per la realizzazione di azioni future.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

L'Università degli Studi di Roma "Foro Italico" è un ateneo statale a forte specializzazione, riconosciuto per la propria vocazione nelle scienze del movimento, dello sport, della salute e del benessere. Tale identità scientifica e formativa costituisce il quadro entro cui si collocano anche le politiche di inclusione, di pari opportunità e di promozione della qualità della vita lavorativa e accademica.

In materia di politiche di genere, l'Ateneo dichiara un impegno strutturato e continuativo nel contrasto a ogni forma di discriminazione nella vita universitaria, con particolare riferimento alla promozione delle pari opportunità e dell'inclusione. In questo ambito, il Comitato Unico di Garanzia rappresenta il principale presidio istituzionale, rivolgendosi all'intera comunità universitaria: popolazione studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo, assegniste e assegnisti, dottorande e dottorandi, stagiste e stagisti, nonché personale con contratti atipici.

L'azione del CUG si sviluppa lungo direttrici coerenti con la normativa e con la missione istituzionale dell'Ateneo: promozione della cultura della parità, rimozione degli ostacoli che limitano l'effettiva uguaglianza nello studio e nel lavoro, contrasto alle discriminazioni e alle molestie, sostegno alle persone che segnalano situazioni di disagio o disparità, valorizzazione di un contesto inclusivo e rispettoso delle differenze. A supporto di tale azione, l'Università rende disponibili strumenti programmatici e di monitoraggio quali il Gender Equality Plan 2024-2026, il Piano di Azioni Positive 2026-2028 e il Bilancio di Genere 2025, che consentono di inquadrare obiettivi, misure e criticità in una prospettiva di miglioramento continuo.

Particolare rilievo assume anche la presenza di una procedura riservata per segnalazioni e ricorsi al CUG, finalizzata a garantire ascolto, tutela della privacy e presa in carico istituzionale delle situazioni riconducibili a discriminazioni, molestie, violenza o altre condizioni lesive della dignità della persona. Pertanto la funzione del CUG non è solo propositiva, ma anche punto di riferimento concreto per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni discriminatori.

Con riferimento al benessere organizzativo, l'Università del Foro Italico adotta una concezione ampia del tema, inteso come capacità dell'organizzazione di promuovere e conservare la salute psicofisica del personale attraverso un ambiente di lavoro adeguato, capace di riconoscere e valorizzare le potenzialità individuali. In tale prospettiva, il benessere organizzativo non è trattato come ambito separato, ma come componente essenziale della qualità dell'organizzazione e della sostenibilità del lavoro universitario.

Sul piano operativo, l'Ateneo ha istituito un Gruppo di lavoro in materia di Benessere Organizzativo, che opera in raccordo con il CUG e con gli obiettivi del PIAO. La documentazione istituzionale evidenzia infatti una collaborazione stabile tra CUG e Gruppo di lavoro per rafforzare attività di welfare, formazione, sensibilizzazione e comunicazione, con l'obiettivo di sostenere un ambiente di lavoro sereno, inclusivo e attento al valore delle persone.

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Qualora non già previste o formalmente programmate dall'Ateneo, il CUG propone il rafforzamento e la messa a regime di una programmazione più strutturata delle azioni in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere organizzativo.

In particolare, si ritiene necessario strutturare in modo più sistematico e continuativo le attività di informazione, comunicazione e sensibilizzazione relative ai servizi, alle funzioni e alle iniziative promosse dal CUG, al fine di accrescerne la conoscibilità e promuovere una diffusa cultura di genere e del rispetto delle differenze nell'intera comunità universitaria.

Si segnala altresì l'opportunità di prevedere nell'ateneo la figura della Consigliera di Parità, al fine di rafforzare il coordinamento con i soggetti istituzionalmente competenti in materia di tutela e promozione dell'uguaglianza sostanziale nei contesti di lavoro.

Si evidenzia inoltre la necessità di sviluppare un coordinamento più stabile e continuativo con il Gruppo Benessere Organizzativo, così da favorire una lettura integrata delle criticità, una programmazione condivisa degli interventi e una più efficace attuazione delle azioni di miglioramento del clima interno.

Il CUG conferma la propria disponibilità a collaborare con gli Organi di Ateneo e con le strutture competenti per la definizione, l'attuazione e il monitoraggio delle suddette azioni.

#### 4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

n/a

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

## Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il CUG ha lavorato alla realizzazione del video "NO", con l'obiettivo di rendere esplicita la sensibilità dell'Università Foro Italico rispetto al contrasto della violenza sulle donne, con particolare riferimento ai contesti sportivi. L'iniziativa ha rappresentato un momento di sensibilizzazione rivolto all'intera comunità universitaria e si è inserita tra le azioni di informazione e prevenzione sui temi della violenza di genere e delle discriminazioni.

Nella medesima prospettiva si colloca il progetto Podcast "Voci di genere", nato con l'obiettivo di sensibilizzare non solo la comunità accademica, ma anche un pubblico più ampio, sulle dinamiche di inclusione, equità, discriminazione e diritti nel mondo sportivo. Attraverso il coinvolgimento di esperti ed esperte, professionisti e professioniste, il podcast ha affrontato temi di particolare rilievo, quali l'inclusione delle persone transgender e intersex, le questioni di genere nel calcio, il ruolo dello sport nei percorsi di malattia, le carriere alias, il contrasto alle discriminazioni e il valore delle istituzioni, tra cui i CUG, nella promozione di politiche di genere efficaci. Nell'ambito del progetto, uno speciale è stato dedicato proprio al 25 novembre, rafforzando ulteriormente l'azione di sensibilizzazione sul tema della violenza di genere. L'iniziativa, rivolta all'intero Ateneo, è stata realizzata con il coinvolgimento dell'Università e del CUG, senza oneri aggiuntivi, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ateneo, incluso il Piano di Azioni Positive.

Tra le azioni di carattere regolamentare e culturale, si segnala inoltre la modifica del Codice Etico di Ateneo, con l'inserimento di specifici articoli dedicati al tema delle molestie, incluse quelle di genere. Tale intervento ha contribuito a rafforzare il quadro dei principi di riferimento dell'Ateneo in materia di tutela della dignità della persona, prevenzione delle condotte inappropriate e contrasto a ogni forma di discriminazione, in coerenza con il più ampio sistema costituito dal Codice di Comportamento e dal Codice Etico.

Sul piano formativo, è stata attivata una Attività Formativa a Scelta (AFS) dedicata al tema delle differenze di genere nello sport, rivolta in particolare alla componente studentesca. L'iniziativa ha offerto un'occasione di approfondimento e riflessione sui temi degli stereotipi di genere, delle disuguaglianze e delle dinamiche discriminatorie nei contesti sportivi, contribuendo a promuovere maggiore consapevolezza su temi strettamente connessi alla missione dell'Ateneo.

Nell'ambito delle attività di sensibilizzazione, si richiama anche l'evento del 12 dicembre sul *linguaggio di genere*, promosso dal CUG al fine di favorire una riflessione sull'uso di un linguaggio rispettoso e non discriminatorio, anche nei documenti istituzionali e di lavoro. L'iniziativa si colloca tra le azioni volte a diffondere attenzione e consapevolezza sull'impatto del linguaggio nella costruzione di contesti organizzativi inclusivi.

Un ulteriore ambito di intervento ha riguardato la gestione delle carriere alias e l'aggiornamento del relativo regolamento, con particolare attenzione al miglioramento del linguaggio di genere impiegato nel documento e al chiarimento del flusso procedurale e dei ruoli coinvolti. Tale attività si configura come rilevante ai fini della promozione di un ambiente universitario rispettoso dell'identità della persona e maggiormente attento ai principi di inclusione.

### Obiettivo:

#### Rafforzamento dei CUG

Nel corso dell'anno il CUG ha promosso diverse azioni finalizzate al rafforzamento della propria funzione istituzionale e a una maggiore diffusione della conoscenza del proprio ruolo, delle attività svolte e dei servizi messi a disposizione della comunità universitaria. In tale prospettiva, particolare attenzione è stata dedicata sia al consolidamento degli strumenti di intervento del Comitato, sia alla promozione della sua visibilità all'interno dell'Ateneo.

Tra le iniziative realizzate si segnala la *produzione di un video di presentazione del CUG*, pubblicato sul sito istituzionale, con finalità informative e divulgative. Il video è stato concepito come strumento di comunicazione volto a far conoscere alla comunità accademica la presenza del Comitato, le sue funzioni, le attività promosse e i servizi cui è possibile accedere tramite il CUG, contribuendo così a rafforzarne la riconoscibilità e l'accessibilità.

In un'ottica di consolidamento del quadro regolamentare e di rafforzamento dell'azione del Comitato, assume inoltre rilievo

*l'aggiornamento del Codice Etico e di Comportamento* di Ateneo, con l'inserimento di articoli dedicati al contrasto della violenza e delle molestie, incluse quelle di genere. Tale intervento ha contribuito a rendere più espliciti i principi di riferimento dell'Ateneo in materia di tutela della dignità della persona, prevenzione delle condotte inappropriate e contrasto alle discriminazioni.

Nella medesima prospettiva si colloca anche *l'aggiornamento del regolamento per la gestione delle carriere alias*, finalizzato a chiarire ruoli, flussi procedurali e modalità operative, nonché a migliorare il linguaggio utilizzato nel documento in un'ottica maggiormente inclusiva. L'intervento ha contribuito a rendere più chiaro e agevole il processo, anche attraverso il coinvolgimento del CUG quale soggetto di riferimento e accompagnamento.

Rientra inoltre tra le azioni di rafforzamento del Comitato la partecipazione alla *Rete dei CUG*, che ha consentito una maggiore connessione con altre esperienze istituzionali, favorendo lo scambio di buone pratiche, il confronto su strumenti e modelli di intervento e una più ampia integrazione del Comitato nel sistema nazionale dei soggetti impegnati nella promozione delle pari opportunità e nel contrasto alle discriminazioni.

A ciò si aggiunge la partecipazione dei componenti del CUG alle *iniziative formative promosse dalle reti nazionali (Pillole di genere; giovedì del CUG)*, rilevante ai fini dell'aggiornamento continuo delle competenze dei membri del Comitato e del rafforzamento della sua capacità propositiva, consultiva e di verifica. Tali occasioni formative hanno rappresentato un importante momento di crescita istituzionale, contribuendo a qualificare ulteriormente l'azione del CUG all'interno dell'Ateneo.

### Obiettivo:

#### Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

ATTIVITÀ EROGATE NELL'A.A. 2025-2026 (inizio programmazione a settembre/ottobre - termine a giugno/luglio)

#### Attività fisica:

##### PILATES

Il corso è stato organizzato in due appuntamenti settimanali. Il lunedì dalle ore 13.10 alle 14.00 e il mercoledì dalle ore 16.00 alle ore 16.50 con 20 iscritti non tutti però partecipanti.

##### HEALTH AND FIT WORKOUT

Il corso è stato organizzato in un solo appuntamento settimanale. Il lunedì dalle ore 14.00 alle 14.50 con 8 iscritti non tutti partecipanti.

##### CORSO DI PADEL

Il corso è stato organizzato in un solo appuntamento settimanale il martedì dalle ore 17.00 alle 18.00 con 16 iscritti non tutti partecipanti.

##### GINNASTICA / YOGA FACCIALE

È stato realizzato un workshop di yoga facciale il 27 maggio dalla durata di 1 ora con la partecipazione di 19 persone.

#### Attività per la crescita della persona:

## CORSO DI PUBLIC SPEAKING

Il corso è stato organizzato in un appuntamento mensile da gennaio a giugno per un totale di 6 incontri. Al corso si sono iscritte 11 persone non tutti partecipanti.

## VISITA CULTURALE /MOSTRE

Sono state organizzate due visite culturali e nello specifico:

- il 6 aprile 2025 - "Una città al femminile" con 20 iscritti
- il 24 giugno 2025 "Quartiere Garbatella" con 18 iscritti

## GINNASTICA POSTURALE

Il corso è stato organizzato in un 2 appuntamenti settimanali. Il lunedì dalle ore 13.30 alle 14.20 e il mercoledì dalle ore 16:30 alle 17:20.

## PADEL

Il corso è stato organizzato in un solo appuntamento settimanale ma suddiviso su 2 turni: il martedì dalle ore 16:30 alle 18:30.

## CANOTTAGGIO

Il corso è stato organizzato in 2 appuntamenti settimanali: il mercoledì e il venerdì dalle ore 13:30 alle 14:30.

## VISITA CULTURALE /MOSTRE

è proseguita l'organizzazione delle visite culturali con un nuovo appuntamento del ciclo "la scoperta di Roma passo dopo passo" e nello specifico:

- l'8 novembre 2025 - "Il rione Celio e la cattedrale di Roma" con 20 iscritti

## Obiettivo:

Inserire l'obiettivo dell'inclusione e delle pari opportunità all'interno dei documenti di programmazione,

Accanto a queste iniziative, assume rilievo anche il lavoro di redazione dei documenti programmatici dell'Ateneo, tra cui il Piano di Azioni Positive (PAP) aggiornato nel 2025, il Gender Equality Plan (GEP), il Bilancio di Genere e il Manifesto di Ateneo, nonché l'attività di analisi e monitoraggio dei dati del personale disaggregati per genere. Si tratta di un'attività di natura programmatica e conoscitiva che costituisce un supporto essenziale per orientare le politiche di pari opportunità e per rendere più strutturati gli interventi in materia di inclusione, prevenzione delle discriminazioni e benessere organizzativo.

è stato altresì modificato il codice etico e di comportamento per introdurre esplicitamente il contrasto alle molestie.

Le iniziative sopra richiamate hanno coinvolto, a seconda dei casi, il personale, la componente studentesca e più in generale l'intera comunità universitaria, con il concorso dell'Ateneo e del CUG, e sono state realizzate senza specifici oneri aggiuntivi. In più casi, esse risultano coerenti con gli strumenti di programmazione dell'Ateneo, incluso il Piano di Azioni Positive, e appaiono raccordabili anche agli obiettivi di performance.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Nomina
Tipologia di atto:	Decreto Rettorale
Data:	23/11/2023
Organo sottoscrittore:	Rettore
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Podcast – Voci di Genere  Gestione Istanze CUG  Video Presentazione CUG "Pillole di Genere"  Video 8 marzo "NO" contro la violenza di genere  Modifiche a Codice Etico e di comportamento dell'Ateneo  Aggiornamento regolamento ALIAS  Attivazione AFS su differenze di genere e sport  Evento 12 dicembre su linguaggio di genere

---

nella documentazione

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

Sede virtuale : <https://www.uniroma4.it/index.php/ateneo/organismi-ausiliari/comitato-unico-di-garanzia-cug/>

---

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:  
11

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

---

Tipologia personale consulenziale esterno:  
CAV Alda Merini

## Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

---

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

#### Promozione del Benessere organizzativo e individuale

Nell'a.a. 2025-2026 sono stati attivati corsi di Pilates, Health and Fit Workout, Padel, yoga facciale, Public Speaking e due visite culturali ("Una città al femminile" e "Quartiere Garbatella"). Le attività, articolate in incontri settimanali, mensili e workshop, hanno registrato una buona partecipazione.

#### Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

- **Video "Inclusione, parità e benessere: il cambiamento inizia dal dialogo."**

Un video istituzionale per far conoscere da vicino il ruolo e le attività del Comitato Unico di Garanzia (CUG) dell'Università di Roma Foro Italico, realizzato con il coinvolgimento diretto della comunità universitaria. Il video vuole offrire uno strumento chiaro e accessibile per comprendere le funzioni del CUG

#### Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG, mediante apposita sezione del sito istituzionale

Video di presentazione e pagina dedicata sul

sito [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.uniroma4.it/index.php/ateneo/organismi-ausiliari/comitato-unico-di-garanzia-cug/&ved=2ahUKEwjsz477jM-TAxUt5QIHYY-xCO0QFnOECawQAQ&usg=AOvVaw1NpU2OMD0FsXWh-D4k\\_13I](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.uniroma4.it/index.php/ateneo/organismi-ausiliari/comitato-unico-di-garanzia-cug/&ved=2ahUKEwjsz477jM-TAxUt5QIHYY-xCO0QFnOECawQAQ&usg=AOvVaw1NpU2OMD0FsXWh-D4k_13I)

#### Campagna contro la violenza di genere

1. In occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, il CUG ha lavorato alla produzione del video "Pillole di genere" per rendere esplicita la sensibilità del Foro Itlaico alla lotta per l'eliminazione della violenza sulle donne nei contesti sportivi

#### diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

PODCAST "Voci di genere" - Il progetto nasce con l'obiettivo di sensibilizzare non solo la comunità accademica, ma anche il pubblico più ampio, sulle dinamiche di inclusione, equità, discriminazione e diritti all'interno del mondo sportivo.

#### procedura identità alias

Modifica e aggiornamento del regolamento per la gestione delle carriere alias. Aggiornamento linguaggio di genere nel documento, miglioramento e chiarimento flusso e ruoli.

#### Aggiornamento Codice di Comportamento,

Aggiornamento con articoli dedicati specificamente al contrasto alla violenza e a ogni forma di molestia

## Bilancio genere

aggiornamento bilancio di genere

## Piano delle azioni positive

aggiornamento 2025-2027 e integrazione nel PIAO aggiornato

## diffusione informazione su parità di genere e contrasto discriminazione

attivazione attività formativa a scelta su genere e sport in collaborazione con il CUG

## Partecipazione attiva e promozione del corso sul linguaggio di genere per il personale

evento "sono solo parole?" formativo/informativo, in occasione del 25 novembre, dedicato al linguaggio di genere

## Considerazioni conclusive

Il CUG auspica che le future azioni dell'Ateneo possano ulteriormente rafforzare in modo strutturato le politiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di promozione del benessere lavorativo e organizzativo.

In particolare, si ritiene prioritario:

1. rafforzare e armonizzare il raccordo tra il CUG e il Gruppo di lavoro sul benessere organizzativo, al fine di sviluppare una lettura integrata dei bisogni della comunità universitaria e una programmazione più coordinata degli interventi;
2. ampliare le opportunità a sostegno della conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, anche in una prospettiva di genere, prevedendo, ove possibile, l'istituzione di uno specifico gruppo di lavoro dedicato al tema;
3. rendere più strutturale e continuativa la promozione della cultura di genere e del benessere nelle attività di didattica, di ricerca e nelle politiche di Ateneo, favorendo iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione rivolte all'intera comunità universitaria;
4. prevedere l'individuazione di figure esterne di supporto e consulenza, quali, ad esempio, la Consigliera di Fiducia, nonché di adeguate risorse organizzative, professionali ed economiche, al fine di agevolare l'efficace svolgimento dei compiti e delle attività del CUG;
5. destinare risorse specifiche alla messa a sistema di azioni di verifica e monitoraggio, necessarie per valutare con continuità gli esiti delle misure adottate dall'Ateneo, in particolare con riferimento:
  - al contrasto delle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, comprese le situazioni riconducibili a mobbing;
  - alla garanzia dell'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, con riguardo al genere e all'età, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle progressioni e negli avanzamenti di carriera, nonché nella tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Accanto a tali direttrici, il CUG sottolinea l'importanza di rendere più attiva e sistematica l'attenzione alle questioni di genere nei processi di governance dell'Ateneo, nonché nella definizione degli obiettivi di performance e negli strumenti di pianificazione strategica e programmazione. In questa prospettiva, la dimensione di genere non dovrebbe essere considerata come un ambito separato o residuale, ma come un criterio trasversale di orientamento delle politiche universitarie, capace di incidere sull'organizzazione, sulla qualità dei processi decisionali e sull'effettiva promozione dell'uguaglianza sostanziale.

Il CUG auspica, inoltre, che in futuro possano essere previsti finanziamenti dedicati a supporto delle attività. I Comitati operano oggi con forte impegno e partecipazione, contribuendo in modo significativo ai processi di cambiamento orientati al benessere organizzativo, all'inclusione e all'uguaglianza di genere. In tale contesto, la rete dei CUG rappresenta una risorsa di particolare valore per la condivisione di esperienze, strumenti e buone pratiche e per il rafforzamento dell'efficacia delle azioni intraprese. Permane tuttavia l'esigenza di disporre di risorse economiche, organizzative e temporali adeguate, indispensabili per consentire ai CUG di operare in modo pienamente efficace e continuativo.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-roma-foro-italico-2026>