

ALLEGATO 1
MONITORAGGIO AZIONI POSITIVE 2025-2027
16 dicembre 2025

Arene di intervento

Area 1 - Contribuire alla diffusione della cultura delle pari opportunità e del sapere sulle differenze all'interno della comunità universitaria

L'Università, attraverso l'attività del CPG (CUG), si fa promotrice dell'impegno a perseguire un cambiamento culturale a partire dal proprio interno, per diffondere la conoscenza e il ruolo che essa svolge, per favorire le pari opportunità di accesso e di crescita personale nonché per contrastare le discriminazioni basate sul genere, sull'età, sull'identità sessuale, sul credo religioso, sulla disabilità e sull'etnia.

Obiettivo 1:

Rendere consapevole la componente amministrativa, accademica e studentesca dell'esistenza del CPG (CUG) e delle finalità che riveste.

Azioni positive e relativi indicatori, da realizzare nell'anno 2025

AZIONI	INDICATORI	MONITORAGGIO/OSSERVAZIONI
Realizzazione di un evento informativo nei confronti della comunità universitaria e del territorio valdostano avente ad oggetto “Il codice di condotta dell'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste e il ruolo della Consigliera di fiducia”, in collaborazione con la Consigliera di Fiducia, nel corso dell'anno 2025.	Numero di partecipanti all'attività (almeno 20).	Evento realizzato il 24 gennaio 2025 Relatori: Federica De Luca, Elena Bigotti e Luca Scacchi Organizzazione intervento: Angelo Benozzo Partecipanti: intorno a 30
Realizzazione di un'attività di formazione (4 ore suddivise in due incontri) su tematiche concernenti le pari opportunità e la valorizzazione delle differenze, da proporre nell'ambito del Piano di formazione del personale	Numero di partecipanti all'attività (almeno 20) e valutazione della formazione.	Rientrano in questa azione le due iniziative: 1. Violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro e di studio: definizione, casistica. Profili di responsabilità e di tutela in relazione al codice di ateneo – 30 ottobre per il personale

tecnico-amministrativo per l'anno 2025. Il relativo indicatore è individuato nel numero di partecipanti all'attività (almeno 20) e nella relativa valutazione dell'attività.		PTA. L'iniziativa è stata realizzata anche il 1° dicembre ed è stata rivolta ai docenti, budget CPG 2. "Violenza di Genere e molestie" – 6 novembre, budget Direzione Amministrativa
Implementazione della pagina dedicata al CPG (CUG) sul sito istituzionale dell'Ateneo, creata nell'anno 2024, con particolare riferimento alla Consigliera di fiducia.		Aggiornamento della pagina relativamente alla Consigliera di fiducia completato nel 2024. Continuo aggiornamento della pagina del CPG dove sono anche pubblicati i verbali delle sedute.

Obiettivo 2:

Promuovere l'uso di un linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione dell'Università.

Azione positive e relativo/i indicatore/i da realizzare nel periodo 2025-2027:

AZIONI	INDICATORI	MONITORAGGIO/OSSERVAZIONI
Costituzione di un gruppo di lavoro inter-Ateneo per la predisposizione di linee guida per l'utilizzo di un linguaggio attento e rispettoso delle differenze di genere da utilizzare nelle attività amministrative, istituzionali e quotidiane. Il relativo indicatore è individuato nella redazione di un manuale contenente le predette linee guida, da sottoporre all'approvazione dei competenti Organi di Ateneo e da pubblicare successivamente sul sito internet dell'Ateneo, nella pagina del CPG (CUG), al fine di divulgare a tutti i componenti della Comunità universitaria.	Pubblicazione sul sito dell'ateneo delle linee guida	Azione da realizzare entro il 2027

Obiettivo 3:

Rilevare e valutare il diverso impatto delle politiche attuate dall'Università sull'intera comunità di personale amministrativo, personale docente e studenti/studentesse. In particolare, l'obiettivo mira a:

- 1) identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere eventuali bias di genere;
- 2) definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori.

Azione positive e relativo/i indicatore/i da realizzare nel periodo 2025

AZIONI	INDICATORI	MONITORAGGIO/OSSERVAZIONI
Costituzione di un gruppo di lavoro inter-Ateneo che cooperi nella predisposizione del Bilancio di Genere e del GEP (Gender Equality Plan)	Redazione di due documenti da sottoporre all'approvazione dei competenti Organi di Ateneo e da pubblicare successivamente sul sito internet dell'Ateneo, nella pagina del CPG (CUG), al fine di divulgare a tutti i componenti della Comunità universitaria	Il 17 novembre si è tenuta un'attività di formazione di 3 ore con la dr.ssa Giovanna Badalassi esperta nella redazione del Bilancio di Genere e del GEP (budget CPG). Il gruppo interateneo è costituito da: Dott.ssa Lucia Ravagli Ceroni, Dott. Nadir Ducret, Dott.ssa Federica De Luca, Prof. Angelo Benozzo e Prof. Christophe Feder. La stesura dei due documenti terminerà nel 2026.

Obiettivo 4

Costruire un ambiente e una cultura organizzativa rispettosa di tutte le espressioni dell'identità di genere.

Azione positiva e relativo indicatore da realizzare nel 2025

AZIONI	INDICATORI	MONITORAGGIO/OSSERVAZIONI
Realizzazione di incontri di informazione relativi al nuovo regolamento per l'attivazione dell'identità alias rivolti alla comunità universitaria, nel corso dell'anno 2025.	Numero di sessioni informative realizzate (almeno 2) e di partecipanti per ciascuna sessione (almeno 10).	Deliberati dal CPG dell'11 giugno la realizzazione di due incontri on line (un incontro per PTA e Docenti) e un incontro per studentesse e studenti. Relatori: Dott. Matteo Rigo e Prof.ssa Cherubini Gli incontri si sono svolti: <ol style="list-style-type: none"> 1. il 3 dicembre 2025 9.00 – 10.00 per PTA e docenti (46 partecipanti) 2. il 3 dicembre 2025 17.00 – 18.00 per student* (9 partecipanti)

		Budget CPG
--	--	------------

Area 2 - Contrastare le azioni vessatorie, le molestie e le discriminazioni

L'Università si fa promotrice dell'impegno a contrastare azioni vessatorie, molestie e discriminazioni nei contesti di sua pertinenza, oltre che della costruzione di un ambiente e di un clima che ostacola attivamente ogni possibile atteggiamento o ogni condotta che favorisca tali azioni. Nel corso del 2023, nell'ambito del CPG (CUG), è stato elaborato il Codice di condotta per la tutela della dignità e la prevenzione di discriminazione e molestie, approvato dai competenti Organi dell'Ateneo. Il Codice definisce una procedura codificata ed esplicita per la segnalazione di comportamenti e condotte vessatorie, molestie o discriminazioni e prevede l'introduzione all'interno dell'Università di un Consigliere di Fiducia, azione portata a termine nell'ottobre 2024. Sempre nell'ambito di quest'area, gli impegni dell'Ateneo sono declinati in attività di rilevazione, formazione, facilitazione delle eventuali segnalazioni di tali azioni, oltre che nella valutazione di fattibilità della costruzione di spazi di segnalazione anonima on line (a scopo rilevativo e dissuasivo).

Obiettivo 1

Far emergere l'estensione e l'impatto del fenomeno delle molestie (nelle sue diverse dimensioni e gradazioni) nella realtà contemporanea (strada, lavoro, vita sociale), al fine di render più consapevole del problema la comunità universitaria e il contesto sociale di riferimento.

Azione positive e relativo/i indicatore/i da realizzare nel periodo 2026-2027

AZIONI	INDICATORI	MONITORAGGIO/OSSERVAZIONI
Realizzazione di un'indagine sulle esperienze e le percezioni della componente studentesca e del personale.	L'indicatore è rappresentato dalla relativa realizzazione della predetta indagine (report di ricerca)	Azione non ancora avviata
Presentazione dei dati della ricerca di cui al precedente punto attraverso momenti di confronto (conferenze) e report sintetici (in formato elettronico e/o cartaceo).	L'indicatore è rappresentato dalla realizzazione di una restituzione dei dati (conferenza o report) e numero di partecipanti.	Azione non ancora avviata

Azioni positive e loro indicatori, da realizzare nel periodo 2026-2027:

Obiettivo 2

Dotarsi di strumenti di rilevazione e di procedure di segnalazione di azioni vessatorie, molestie e discriminazioni per incrementare la consapevolezza collettiva e istituzionale, garantire la tutela individuale, abbassare la soglia di accettazione sociale e quella di reazione individuale, sviluppare una cultura e un clima lavorativo attento alle persone.

Azione positive e relativo/i indicatore/i da realizzare nel periodo 2026-2027

AZIONI	INDICATORI	MONITORAGGIO/OSSERVAZIONI
Realizzazione, nell'ambito dei questionari annuali dell'Ateneo di rilevazione delle opinioni della componente studentesca su didattica e servizi, di uno spazio dedicato a molestie, discriminazioni, condotte vessatorie (4/5 domande), previo confronto anche con la Consigliera di Fiducia.	Gli indicatori sono rappresentati dalla realizzazione di strumenti di rilevazione annuali nonché dal numero di risposte alle domande (almeno 50).	Azione non ancora avviata
Valutare insieme alla Consigliera di fiducia se l'attuale pagina del sito del CPG è sufficiente o se va implementata per renderla di facile accesso in merito alla presenza di informazioni (su condotte e comportamento vessatori, molestie e discriminazioni) e procedure di segnalazioni.	L'indicatore è rappresentato dal cambiamento della pagina del sito.	Azione non ancora avviata

Obiettivo 3

Diffondere la conoscenza su concetti fondamentali di vessazione, discriminazione e molestia, le diverse forme attraverso cui si esplicano e si definiscono, al fine di aumentare la consapevolezza complessiva e sensibilizzare la comunità universitaria nel suo complesso.

Azioni positive e loro indicatori, da realizzare nel periodo 2025-2027

AZIONI	INDICATORI	MONITORAGGIO/OSSERVAZIONI
Realizzazione, per il personale docente di ruolo, in accordo ed eventualmente con la partecipazione della Consigliera di Fiducia, di una formazione breve (2/4 ore) su condotte vessatorie, molestie e discriminazioni: loro	L'indicatore è rappresentato dalla realizzazione della formazione (numero di partecipanti e questionari di valutazione)	<p>Sono stati realizzati due seminari:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. "Violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro e di studio: definizione, casistica. Profili di responsabilità e di tutela in relazione al codice di ateneo – 30 ottobre per il personale

riconoscimento, definizione, conseguenze e contrasto.		PTA. L'iniziativa è stata ripetuta il 1° dicembre per il personale docente. 2. "Violenza di Genere e molestie" – 6 novembre (solo per il PTA)
Realizzazione di brevi incontri rivolti alla componente studentesca, agli advanced students, ai borsisti, agli assegnisti e ai contrattisti, in accordo ed eventualmente con la partecipazione della Consigliera di Fiducia, su condotte vessatorie, molestie e discriminazioni, in relazione al loro riconoscimento, alla loro definizione, alle relative conseguenze e al loro contrasto.	L'indicatore è rappresentato dalla realizzazione degli incontri (numero di partecipanti)	Da realizzare nel 2026 incontro tra Student* e Consigliera di Fiducia su Violenza di genere e molestie sul luogo di lavoro e di studio: definizione, casistica. Profili di responsabilità e di tutela in relazione al codice di ateneo
Valutazione di fattibilità ed eventuale implementazione di strumenti informativi (pagina sito, dépliant, dispense, manifesti, ecc.) su condotte vessatorie, molestie e discriminazioni: loro riconoscimento e definizione, previo confronto con la Consigliera di Fiducia.	Predisposizione di un piano sulla realizzazione e sulla diffusione di strumenti informativi e di sensibilizzazione nell'Ateneo.	Azione non ancora intrapresa

Azione non prevista - L'ateneo ha invitato i docenti che insegnano nel I semestre, a dedicare una lezione (o una parte o anche soltanto qualche minuto) nel periodo dal 17 al 29 novembre al tema della violenza di genere. Si tratta di un'attività non prevista tra le Azioni Positive e che ha visto l'adesione di 10 docenti. Le lezioni sono state adeguatamente pubblicizzate all'esterno dell'ateneo.

Area 3 – Sostenere la cultura del benessere organizzativo

L'Università intende perseguire sviluppo, efficienza e qualità della vita organizzativa a partire dalla determinazione di un clima interno sereno e partecipativo. Il contesto dell'Università della Valle d'Aosta intende proporsi come una struttura organizzativa in cui le risorse umane siano opportunamente valorizzate e possano operare con serenità, motivazione, collaborazione, coinvolgimento, fiducia e soddisfazione, concorrendo al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

Obiettivo 1:

Incidere sul e migliorare il benessere organizzativo/stress lavoro correlato nonché il livello di soddisfazione delle risorse umane, mediante una ricerca che utilizzi tecniche di indagine sia qualitative sia quantitative (interviste, questionari, focus group, ...) e che costituisca la base su cui individuare opportune azioni di intervento.

Azioni positive e loro indicatori, da realizzare nel periodo 2025

AZIONI	INDICATORI	MONITORAGGIO/OSSERVAZIONI
Presentazione degli esiti dell'indagine “Star bene all’Università: il benessere organizzativo nell’Ateneo della Valle d’Aosta” al personale tecnico amministrativo e docente dell’Ateneo.	Realizzazione di un incontro con almeno 25 partecipanti.	Incontro realizzato il 19 febbraio 2025
A partire dai risultati dell'indagine di cui al punto prec. costruire un gruppo di lavoro inter-Ateneo volto ad individuare e a pianificare le possibili azioni di miglioramento per le tematiche/aree ritenute più critiche.	L'indicatore è rappresentato dalla redazione di un documento contenente almeno tre azioni di miglioramento.	Il gruppo di lavoro costituito da Angelo Benozzo, Laura Ferro, Chira Frezet, Consuelo Rubina Nava e Giampaolo Viglia ha portato a termine il lavoro e ha presentato i risultati a Direttore Generale e a Rettrice dell'Ateneo l'11 novembre e il 10 dicembre.

Obiettivo 2:

Consolidare il lavoro agile in quanto modalità ordinaria di lavoro, nel rispetto della normativa vigente in materia.

Azioni positive e loro indicatori, da realizzare nel periodo 2026-2027

AZIONI	INDICATORI	MONITORAGGIO/OSSERVAZIONI
Promuovere attività di informazione, formazione nonché di monitoraggio dell'utilizzo del lavoro agile.	L'indicatore è rappresentato dalla realizzazione di incontri di formazione e reportistica/relazioni di monitoraggio sul ricorso al lavoro agile. Realizzazione di un incontro con almeno 25 partecipanti.	Azione non ancora avviata

Area 4 - Contribuire alla costruzione di una rete di alleanze tra i Comitati Unici di Garanzia (CUG) regionali, nazionali e altri simili organismi operanti a livello nazionale ed europeo

Al fine di condividere azioni comuni e buone prassi, il CPG (CUG) agisce in sinergia con la rete regionale dei CUG composta da Regione Valle d'Aosta e Azienda USL della Valle d'Aosta, coordinata dalla Consigliera di Parità Regionale. Inoltre, il CPG (CUG) partecipa alla Conferenza Nazionale degli Organismi di parità delle Università Italiane (<http://www.cpouniversita.it>), anche grazie alla nomina del suo Presidente nel Comitato di Presidenza del COUNIPAR per il biennio 2024-2025.

Obiettivi

1. Partecipare alla costruzione di una rete di sostegno tra i CUG locali e nazionali per affrontare questioni e problematiche inerenti alle materie di pertinenza del CUG.
2. Favorire lo scambio di informazioni e il confronto (con particolare riferimento ai Piani di Azioni Positive, al Bilancio di Genere e alle esperienze di formazione) per sostenere la diffusione di conoscenze tra i soggetti che compongono la rete

Azioni positive e loro indicatori, da realizzare nel periodo 2025-2027

AZIONI	INDICATORI	MONITORAGGIO/OSSERVAZIONI
Partecipazione del Presidente del CPG (o di sua/o delegata/o) agli incontri della rete CUG regionale.	Partecipazione ad almeno due incontri.	Non ci sono stati incontri. Il Presidente ha contattato i tre CUG regionali per realizzare un primo incontro in settembre, ma non è stato realizzato.
Partecipazione al Congresso annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. L'indicatore è rappresentato dal	Numero di persone partecipanti alla Conferenza COUNIPAR (almeno due)	Hanno partecipato la prof.ssa Laura Ferro, il sig. Alessandro Contardo e il prof. Angelo Benozzo.
Organizzazione di iniziative pubbliche di concerto con gli altri CUG regionali e la Consigliera di Parità Regionale.	Numero di iniziative pubbliche organizzate/sostenute (almeno 1) e dal numero di partecipanti dell'Ateneo alle predette iniziative (almeno 10).	Nel giugno-luglio di concerto con il Comune di Aosta è stata realizzata in UNIVDA la mostra sui Pride di Aosta
Sostegno alle iniziative connesse con le giornate annuali dell'08 marzo ("Giornata internazionale della donna") e del 25 novembre ("Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne").	Stesura della relazione richiesta dall'adesione al "Manifesto contro le molestie e la violenza sul lavoro".	Non redatto

Nel luglio del 2025 l'Ateneo è entrato a far parte della Rete Nazionale dei CUG; si tratta di un'azione non prevista nel 2025.

AUTORE	TITOLO	DATI EDITORIALI
Chiappero, E. ; Illari, S. ; Zanetti, M. A. (a cura di)	Prevenire la violenza di genere e oltre. Una prospettiva multidisciplinare	Giappichelli, 2025
Demozzi, S. ; Ghigi, R.	Insegnare genere e sessualità. Dal pregiudizio sessista alla prevenzione della violenza	Mondadori Università, 2024
Deriu, M. ; Mancini, T. (a cura di)	Rompere il silenzio. Per un'università libera da molestie e violenze di genere	Castelvecchi, 2024
D'amico, M. ; Nardocci, C. ; Bissaro, S. (a cura di)	Le violenze contro la donna. Origini, forme, strumenti di prevenzione e repressione della violenza di genere	FrancoAngeli, 2023
Benevieri, I.	Cosa indossavi? Le parole nei processi penali per violenza di genere	Tab, 2022
Savastano, F. (a cura di)	Genere e diritti. Sfide, rappresentanza e discriminazioni nella società contemporanea	Carocci, 2025
Masi, M. ; Cipriani, F. ; Molendini, S.	Stereotipi di genere e dinamiche di potere asimmetrico tra uomini e donne nei rapporti di lavoro. Buone prassi per l'accesso alla giustizia delle vittime di discriminazioni sul lavoro	CEDAM, 2025
Grimaldi, I. (a cura di)	Pari opportunità e discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro. Strumenti di tutela	Pacini giuridica, 2022
Stradella, E. (a cura di)	Le discriminazioni fondate sull'orientamento sessuale e sull'identità di genere	Pisa University Press, 2020
Filice, F. ; Goisis, L.	Manuale di diritto penale antidiscriminatorio. Profili sostanziali e processuali	Pacini giuridica, 2025
Bochicchio, V. ; Scandurra, C.	Psicologia dell'identità di genere	Il Mulino, 2024
Butler, J.	Chi ha paura del gender?	Laterza, 2024
Butler, J.	Corpi che contano. I limiti discorsivi del «Sesso»	Castelvecchi, 2023
Butler, J.	Fare e disfare il genere	Mimesis, 2025 (in pubblicazione)
Innocenti, L.	Valorizzare la diversità. Creare benessere individuale e successo organizzativo attraverso l'inclusione	FrancoAngeli, 2024
Dato, D. ; De Serio, B. ; Perrone Capano, L. (a cura di)	Valore PA all'Università. Qualità e benessere nella pubblica amministrazione	Progedit, 2021
Ziani, C.	Lavoro e benessere nella pubblica amministrazione. Diritti, responsabilità e organizzazione	Editoriale Scientifica, 2025
Murgia, M. ; Tagliaferri, C.	Morgana. L'uomo ricco sono io	Mondadori, 2023

Facheris, I.	Parità in pillole. Impara a combattere le piccole e grandi discriminazioni quotidiane	Rizzoli, 2021
Priulla, G.	C'è differenza. Identità di genere e linguaggi: storie, corpi, immagini e parole	FrancoAngeli, 2015
Corbisiero, F. ; Maturi, P. ; Ruspini, E. (a cura di)	Genere e linguaggio. I segni dell'uguaglianza e della diversità	FrancoAngeli, 2015
	Siamo le parole che usiamo. Quale genere di linguaggio per un linguaggio di genere?	Padova University Press, 2016
Somma, A. L. ; Maestri, G. (a cura di)	Il sessismo nella lingua italiana. Trent'anni dopo Alma Sabatini	Blonk, 2020
Seager, J.	L'atlante delle donne	ADD, 2020