



AZIONI POSITIVE

2026/2027

Sommario

Premessa	2
Aree di intervento.....	3
Area 1 - Contribuire alla diffusione della cultura delle pari opportunità e del sapere sulle differenze all'interno della comunità universitaria.....	3
Area 2 - Contrastare le azioni vessatorie, le molestie e le discriminazioni	5
Area 3 – Sostenere la cultura del benessere organizzativo	7
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.....	8

Premessa

Il presente documento, denominato “Azioni Positive”, è redatto dal Comitato Permanente di Garanzia per le pari opportunità e la promozione del benessere dei lavoratori sui luoghi di lavoro dell’Ateneo, ricostituito con deliberazione del Consiglio dell’Università n. 46, del 24 maggio 2022, tenuto conto della normativa di riferimento e delle linee guida contenute nelle direttive ministeriali emanate in materia. In particolare, la Direttiva n. 2/19 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*” specifica che “*La promozione della parità e delle pari opportunità nella pubblica amministrazione necessita di un’adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti ormai indispensabili per rendere l’azione amministrativa più efficiente e più efficace*”.

L’Ateneo riconosce il ruolo fondamentale della promozione delle pari opportunità, della parità e, in particolare, della parità di genere, al fine di creare un ambiente universitario il più possibile inclusivo e rispettoso di tutte le diversità e un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo.

L’articolo 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, definisce le “azioni positive” quali “*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*”.

La strategia delle azioni positive è rivolta, infatti, alla rimozione di quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità attraverso l’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l’accesso ai diritti.

In tal senso, si evidenzia la stretta correlazione, introdotta dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e sancita in via definitiva dal decreto-legge 09 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 06 agosto 2011, n. 113, tra la pianificazione della performance, la pianificazione nell’ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate nell’ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Le azioni positive devono essere, quindi, considerate come la declinazione concreta di quel processo di potenziamento della prospettiva di genere nelle diverse azioni programmate dall’Ateneo, al fine di favorire la creazione di un contesto lavorativo/universitario più trasparente e improntato all’equilibrio di genere. La stessa rapidità di tale processo e la continua evoluzione dei fattori socio-economici, sottesi alle politiche delle pari opportunità, richiedono una particolare e costante attenzione all’attività di verifica circa la realizzazione delle azioni positive e all’opportunità di procedere a continui aggiornamenti delle stesse.

Il presente documento, denominato “Azioni Positive” è rivolto a tutte le componenti della comunità universitaria (studenti e studentesse, personale docente e personale tecnico-amministrativo) e persegue i seguenti obiettivi generali:

- a) prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione che coinvolge chi studia e/o lavora all’Università;
- b) promuovere una cultura improntata alle pari opportunità e al rispetto dei diritti fondamentali delle persone, nella consapevolezza del ruolo cruciale che l’Università, quale istituzione pubblica deputata alla formazione e alla ricerca, può e deve svolgere in quest’ambito, anche nell’ottica del perseguimento della c.d. Terza missione;
- c) promuovere pratiche e politiche di valorizzazione della diversità sul luogo di lavoro, che rispondono ad esigenze etiche, ma anche di miglioramento del benessere organizzativo.

I già menzionati obiettivi trasversali vengono declinati in Quattro Aree di intervento, di seguito elencate:

- 1) Contribuire alla diffusione della cultura delle pari opportunità e del sapere in relazione alle differenze all’interno della comunità accademica.**
- 2) Contrastare le azioni vessatorie, le molestie e le discriminazioni.**
- 3) Sostenere la cultura del benessere organizzativo.**

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.

Ad ogni area di intervento corrispondono obiettivi di area e delle azioni positive che vengono dettagliate con particolare riferimento agli indicatori nonché ai tempi di realizzazione.

In relazione all'attuazione delle azioni, il CPG persegue un'ottica di rete e di collaborazione sia all'interno dell'Ateneo sia all'esterno, mediante la previsione di interventi sinergici con altri organismi di parità operanti a livello regionale, nazionale ed europeo. In particolare, il CPG aderisce ed è in costante connessione con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (COUNIPAR).

Aree 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 2026

AZIONI	INDICATORI
Presentazione del CUG e delle Azioni Positive (e della Relazione Annuale)	1 intervento nel dipartimento SHS (15 partecipanti) 1 intervento nel dipartimento SEP (15 partecipanti) 1 intervento incontro accoglienza matricole (30 partecipanti) 1 intervento/incontro con il PTA (30 partecipanti)
Partecipazione dei (nuovi) componenti del CUG ai seminari organizzati dalla COUNIPAR in particolare a quelli in tema di funzionamento, normativa e ruolo del CUG	Numero di partecipanti (almeno 5 componenti del CUG)
Verificare la possibilità di migliorare l'accesso alla pagina dedicata al CPG (CUG) sul sito istituzionale dell'Ateneo, creata nell'anno 2024, con particolare riferimento alla Consiglieria di fiducia.	Numero di visite

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 2026-2027:

AZIONI	INDICATORI
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 divulgarlo a tutti i componenti della Comunità universitaria.	Pubblicazione sul sito dell'ateneo delle linee guida

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 positiva e relativo/i indicatore/i da realizzare nel periodo 2026

AZIONI	INDICATORI
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 divulgarlo a tutti i componenti della Comunità universitaria

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 2026

AZIONI	INDICATORI
Realizzazione di un seminario sul concetto di genere. Titoli possibili: <i>Il genere fra natura e cultura</i> . Oppure <i>Il genere: analisi di un concetto</i> . Oppure: <i>Di che cosa parliamo quando parliamo di genere?</i>	Almeno 30 partecipanti (Evento aperto a tutto il territorio e da realizzare nell'autunno 2026) Target: comunità accademica e territorio
Realizzazione di un seminario sulla violenza di genere. Titoli possibili: <i>Le matrici sociali e culturali della violenza contro le donne</i> , oppure <i>“Perché gli uomini uccidono le donne?”</i>	Almeno 30 partecipanti Target: comunità accademica e territorio Da realizzare nel 2027

Organizzare lezioni dei docenti dell'ateneo sul tema del contrasto alla violenza di genere. Le lezioni saranno pubblicizzate per favorire la partecipazione della cittadinanza.	Almeno 50 partecipanti Target: comunità accademica e territorio
Dotare l'Ateneo di una sezione della biblioteca sulle tematiche di competenza del CUG e comunicarne la costituzione a tutta la comunità	Comunicazione dell'elenco dei libri acquisiti alla comunità universitaria
Dotare l'Ateneo di un distributore di assorbenti igienici gratuiti	Installazione di un dispositivo presso la sede ex caserma Testafochi
Richiesta al Comune di Aosta di creare uno stallone riservato a donne incinte nei due parcheggi adiacenti l'università	Lettera al Sindaco e all'Assessore all'urbanistica del Comune di Aosta firmata congiuntamente da Rettrice e Direttore Generale

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
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)
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.

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
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).
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.

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 2026-2027

AZIONI	INDICATORI
Realizzazione, per il personale docente di ruolo, di una formazione (2 ore - due edizioni) su condotte vessatorie, molestie e discriminazioni: loro riconoscimento, definizione, conseguenze e contrasto. Titolo del seminario: “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”	Numero di partecipanti (almeno 10 per ogni edizione) e questionari di valutazione
Realizzazione di brevi incontri rivolti alla componente studentesca, agli <i>advanced students</i> , 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.	Numero di partecipanti (almeno 20)
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.

Partecipazione del personale tecnico amministrativo alle lezioni proposte dai docenti dell'ateneo nell'ambito della settimana contro la violenza di genere (mese di novembre) e inserimento di queste ore (almeno 3-4) nel piano di formazione individuale	L'indicatore è rappresentato dal numero di partecipanti alle lezioni (almeno 30)
11 marzo 2026 - realizzazione di un evento in relazione alla Giornata internazionale della donna sui temi dei diritti delle donne e del contrasto alla violenza di genere con l'intervento della Consigliera di Fiducia e di un testimone del "Telefono Rosa" di Torino	Partecipazione di almeno 40 persone tra student*, docenti e PTA Evento rivolto anche al territorio

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, attraverso azioni mirate derivate dall'analisi delle rilevazioni realizzate negli anni precedenti.

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

AZIONI	INDICATORI
Proposta di incontri collettivi, rivolti al personale docente e tecnico amministrativo, per agevolare la trasmissione e la condivisione di informazioni rilevanti sulla vita della comunità accademica	Realizzazione di tre incontri: - un incontro rivolto a PTA (20 partecipanti) - un incontro rivolto a personale docente (20 partecipanti) - un incontro congiunto tra personale docente e PTA (35 partecipanti)
Progettazione e realizzazione di un percorso formativo rivolto ai ruoli apicali (sia PTA sia accademici) dell'Ateneo centrato sulle competenze di gestione delle risorse umane (comunicazione, motivazione, coordinamento di gruppi di lavoro, gestione dei conflitti, valorizzazione delle risorse umane)	Documento che illustra il percorso formativo Numero partecipanti all'iniziativa formativa (8/9)
Realizzazione di un incontro di formazione e informazione, rivolto al personale tecnico amministrativo, con particolare attenzione ai colleghi entrati in servizio negli ultimi anni, sul sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore.	Numero di partecipanti (almeno 30) Formazione obbligatoria

Ciclo di incontri di formazione rivolti a docenti e personale TA su molestie, mobbing, inciviltà lavorativa e rischi psicosociali connessi allo stress e burnout.	L'indicatore è rappresentato dalla realizzazione di almeno 3 incontri di formazione e dal numero di partecipanti (complessivamente almeno 30 persone)
Realizzazione di incontri e attività volti ad incentivare la condivisione di momenti conviviali tra le diverse componenti della comunità accademica (studenti, docenti, PTA, collaboratori), a titolo esemplificativo: - Partecipazione a manifestazioni sportive e sociali (Trofeo 7 torri, Pigiama Run, Wings for life...) - Coro di Ateneo - Passeggiate in montagna - Incontri ludici	Indicatore: realizzazione di almeno una/due iniziative che permettano di aggregare le diverse componenti della comunità accademica promuovendo il senso di appartenenza all'Univda

Obiettivo 2:

Proseguire nel monitoraggio dei livelli di stress lavoro correlato e di benessere organizzativo, attraverso la realizzazione di una nuova indagine, che utilizzi tecniche di indagine sia qualitative sia quantitative (interviste, questionari, focus group, ...) allo scopo di aggiornare i dati precedentemente raccolti, nonché di rilevare l'impatto delle azioni positive la cui realizzazione è prevista per il 2026.

Azioni positive e loro indicatori, da realizzare nel periodo 2027

AZIONI	INDICATORI
Indagine sul benessere organizzativo in UNIVDA (PTA, docenti di ruolo, docenti a contratto, titolari di borse e assegni di ricerca) al fine di raccogliere informazioni puntuali sui livelli di benessere organizzativo e di stress lavoro correlato.	Progettazione e realizzazione degli strumenti di rilevazione e somministrazione degli stessi al personale dell'Ateneo

Obiettivo 3:

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
Formazione periodica sulle modalità di utilizzo del lavoro agile	L'indicatore è rappresentato dalla realizzazione di un incontro con almeno 20 partecipanti.
Realizzazione di una breve indagine rivolta al personale tecnico amministrativo, per rilevare elementi di soddisfazione ed elementi di criticità relativi alle attuali modalità di utilizzo/regolamentazione del lavoro agile.	Report di monitoraggio dell'utilizzo effettivo del lavoro agile, con rilevazione anche delle possibili criticità emerse nell'applicazione dell'attuale regolamento.

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 2026-2027. Infine, nel luglio 2025 il CPG è entrato a far parte della rete nazionale.

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 2026-2027

AZIONI	INDICATORI
Partecipazione agli incontri organizzati dalla rete nazionale	Partecipazione ad almeno due incontri.
Partecipazione al Congresso annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.	Numero di persone dell'Ateneo partecipanti alla Conferenza COUNIPAR (almeno due)
Coordinamento della rete regionale e organizzazione di iniziative pubbliche di concerto con gli altri CUG regionali e la Consigliera di Parità Regionale.	Numero di iniziative pubbliche organizzate/sostenute (almeno una) e dal numero di partecipanti dell'Ateneo alle predette iniziative (almeno 5).
Sostegno alle iniziative realizzate sul territorio connesse con le giornate annuali dell'08 marzo (" <i>Giornata internazionale della donna</i> ") e del 25 novembre (" <i>Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne</i> ").	Informativa per comunicare alla comunità universitaria le iniziative presenti sul territorio regionale Stesura della relazione richiesta dall'adesione al "Manifesto contro le molestie e la violenza sul lavoro".
Presentazione della candidatura del Convegno annuale della COUNIPAR (Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane).	Inoltro della candidatura entro febbraio 2026