



UNIVERSITÀ DELLA VALLE D'AOSTA
UNIVERSITÉ DE LA VALLÉE D'AOSTE

AZIONI POSITIVE

2024/2026

Sommario	
Premessa	3
Aree di intervento.....	5
Area 1 - Contribuire alla diffusione della cultura delle pari opportunità e del sapere sulle differenze all'interno della comunità universitaria.....	5
Area 2 - Contrastare le azioni vessatorie, le molestie e le discriminazioni	6
Area 3 – Sostenere la cultura del benessere organizzativo	9
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	10

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, nell'anno 2024:

1. Realizzazione degli incontri finali di informazione relativi alle attività del CPG (CUG) rivolti a studentesse e studenti di tutti i corsi di laurea, nel corso dell'anno 2024. Il relativo indicatore è individuato nel numero di sessioni informative realizzate (almeno 3) e di partecipanti per ciascuna sessione (almeno 10).
2. Realizzazione di un'attività di formazione (6 ore suddivise in due incontri) su "*Questioni di Genere al Lavoro*", da proporre nell'ambito del Piano di formazione del personale tecnico-amministrativo per l'anno 2024, e collegata agli esiti della ricerca sul benessere organizzativo. Il relativo indicatore è individuato nel numero di partecipanti all'attività (almeno 20) e nella relativa valutazione dell'attività.
3. Creazione di una pagina dedicata al CPG (CUG) sul sito istituzionale dell'Ateneo nell'arco del 2024.

Obiettivo 2:

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

Azione positiva e relativo indicatore, nel periodo 2024-2026:

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.

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.

Azioni positive e relativi indicatori, nel 2024:

1. Predisposizione del Bilancio di Genere dell'Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste. Il relativo indicatore è individuato nella redazione del predetto documento, 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.
2. Predisposizione del Gender Equality Plan. Il relativo indicatore è individuato nella redazione del predetto documento, 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, nel 2024:

1. Revisione del regolamento per l'accesso alla carriera alias. Il relativo indicatore è individuato nel nuovo regolamento.

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. 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.

Azioni positive e loro indicatori, nel periodo 2024-2026:

1. 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.
2. Presentazione dei dati della ricerca di cui al precedente punto 1 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).

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.

Azioni positive e loro indicatori, nel periodo 2024-2026:

1. 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 il Consigliere di Fiducia. Gli indicatori sono rappresentati dalla realizzazione di strumenti di rilevazione annuali nonché dal numero di risposte alle domande (almeno 50).
2. Implementazione di una pagina del sito, di facile accesso, dedicata a comportamenti vessatori, molestie e discriminazioni in Ateneo: informazioni su queste condotte, procedure di

segnalazione e azioni dell'Ateneo. Gli indicatori sono rappresentati dalla realizzazione della pagina del sito e dal numero degli accessi.

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.

Dopo aver realizzato nel 2023, nell'ambito del piano formativo per il personale tecnico-amministrativo di ruolo, un percorso formativo breve (3 ore) su stereotipi e pregiudizi, il ruolo di categorizzazione, denominazione ed etichettamento di tratti e comportamenti, si propone di estendere quest'attività alle altre componenti dell'Ateneo.

Azioni positive e loro indicatori, nel periodo 2024-2026:

1. Realizzazione, per il personale docente di ruolo, in accordo ed eventualmente con la partecipazione del Consigliere di Fiducia, di una formazione breve (2/4 ore) su condotte vessatorie, molestie e discriminazioni: loro riconoscimento, definizione, conseguenze e contrasto. Lo scopo della suddetta attività formativa è mirato a spiegare in maniera semplice e immediata cosa sono e come vanno identificate, contrastate e prevenute le sopra citate condotte, presentando anche casi esemplificativi. L'indicatore è rappresentato dalla realizzazione della predetta formazione.
2. 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 del Consigliere di Fiducia, su condotte vessatorie, molestie e discriminazioni, in relazione al loro riconoscimento, alla loro definizione, alle relative conseguenze e al loro contrasto (uno per Dipartimento). Lo scopo dei suddetti incontri è volto a spiegare, in maniera semplice e immediata, cosa sono e come vanno identificate, contrastate e prevenute le sopra citate condotte, presentando anche casi esemplificativi. L'indicatore è rappresentato dalla realizzazione dei predetti incontri.
3. 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 il Consigliere di Fiducia. L'indicatore è rappresentato dalla predisposizione di un piano sulla realizzazione e sulla diffusione di strumenti informativi e di sensibilizzazione nell'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 corso del 2024 e in sinergia con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino:

1. Analizzare i risultati e i limiti dei questionari somministrati nell'indagine del 2021 e 2022, che derivano dal template standardizzato proposto dalla Funzione pubblica/ANAC. Realizzazione di un incontro di presentazione dei risultati dei questionari e numero di partecipanti (almeno 20).
2. Concludere l'indagine "*Star bene all'Università: il benessere organizzativo nell'Ateneo della Valle d'Aosta*", rivolta al personale docente e tecnico-amministrativo, sul benessere organizzativo, inteso quest'ultimo come la capacità dell'organizzazione di promuovere la salute psico-fisica dei propri dipendenti, attraverso un ambiente di lavoro adeguato e che riconosca e valorizzi le potenzialità individuali.

In particolare, le azioni da completare sono:

- a) *fase della ricerca approfondita*, ossia di somministrazione di questionari e analisi dei dati;
- b) *fase della restituzione dei risultati* e dell'individuazione degli interventi.

L'indicatore è rappresentato dalla realizzazione di un report di ricerca, nonché da due sessioni informative di restituzione dei risultati dell'indagine "*Star bene all'Università: il benessere organizzativo nell'Ateneo della Valle d'Aosta*", una rivolta al personale tecnico amministrativo e una rivolta al personale docente. Nelle sessioni informative saranno anche presi in esame gli esiti nell'indagine del 2021 e 2022, che derivano dal template standardizzato proposto dalla Funzione pubblica/ANAC.

3. A partire dai risultati dell'indagine *“Star bene all’Università: il benessere organizzativo nell’Ateneo della Valle d’Aosta”*, individuare e pianificare le possibili azioni di miglioramento (nel triennio 2024-2026) per le tematiche/aree ritenute più critiche. L'indicatore è rappresentato dalla redazione di un documento contenente almeno otto azioni di miglioramento.

Obiettivo 2:

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

Azioni positive e loro indicatori, nel periodo 2024-2026:

Sulla base dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo:

1. Fornire eventuali suggerimenti per il miglioramento dell'utilizzo del lavoro agile. L'indicatore è rappresentato dalla redazione di un documento contenente le indicazioni relative ad azioni di miglioramento.
2. 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.

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.

Obiettivo 1:

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, nel periodo 2024-2026:

1. Partecipazione del Presidente del CPG (o di sua/o delegata/o) agli incontri della rete CUG regionale. L'indicatore è rappresentato dalla partecipazione ad almeno due incontri.
2. Partecipazione al Congresso annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. L'indicatore è rappresentato dal numero di persone dell'Ateneo che parteciperanno alla Conferenza COUNIPAR (almeno due).
3. Organizzazione di iniziative pubbliche di concerto con gli altri CUG regionali e la Consigliera di Parità Regionale. Gli indicatori sono rappresentati dal numero di iniziative pubbliche organizzate/sostenute (almeno 1) e dal numero di partecipanti dell'Ateneo alle predette iniziative (almeno 10).
4. Sostegno alle iniziative connesse con la giornata annuale del 25 novembre “*Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne*” nonché adesione al “Manifesto contro le molestie e la violenza sul lavoro”. L'indicatore è rappresentato dalla stesura della relazione richiesta dall'adesione al “Manifesto contro le molestie e la violenza sul lavoro”.