



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

DIVISIONE PERSONE E RISORSE

Settore Centrale Personale

Ufficio Sviluppo e Benessere

Organizzativo

Via Duomo, 6 – 13100 Vercelli VC

Relazione annuale per la verifica dell'andamento delle azioni contenute nel Gender Equality Plan 2025-2027 per l'anno 2025

La presente relazione illustra gli esiti del monitoraggio condotto sull'attuazione delle azioni previste dal Gender Equality Plan (GEP) 2025-2027 dell'Università del Piemonte Orientale per l'annualità 2025.

Il processo di verifica, coordinato dalla Direzione Generale attraverso l'Ufficio Sviluppo e Benessere Organizzativo, si è avvalso del **GEP Team**, la cui composizione risponde a una precisa scelta strategica di **trasversalità organizzativa**. Il gruppo di lavoro riunisce infatti competenze diversificate:

- la dott.ssa Cristiana Gastaldo- **Divisione Didattica e Internazionalizzazione – DDI**;
- la dott.ssa Marika Pretti- **Divisione Qualità Programmazione e Valutazione - DQPV**;
- la dott.ssa Maddalena Varia- **Staff del Rettore**;
- la dott.ssa Maddalena Policaro- **Divisione Persone e Risorse – DPR**;
- il dott. Mattia Loguercio- **Divisione Valorizzazione della Ricerca Settore centrale Ricerca**.

Questa sinergia assicura che la prospettiva di genere penetri in ogni ambito dell'Ateneo: dall'accesso agli studi alla carriera scientifica, fino al benessere del personale, garantendo al contempo il rigore metodologico nella misurazione dei risultati.

Programmazione integrata

In linea con quanto previsto dal PIAO 2025-2027, le azioni del GEP concorrono direttamente alla generazione di Valore Pubblico, in particolare nell'ambito dello sviluppo organizzativo e della valorizzazione del capitale umano. La parità di genere e il benessere lavorativo sono qui considerati come leve strategiche per migliorare l'efficacia istituzionale e l'attrattività dell'UPO, assicurando contestualmente il rispetto dei requisiti previsti dal programma **Horizon Europe** per l'accesso ai finanziamenti della ricerca.

Per promuovere una costante aderenza alle evoluzioni del PIAO, a partire dal 2027 si prevede di strutturare il GEP in forma **triennale con scorrimento annuale**. Tale prospettiva permetterà di sincronizzare perfettamente i due piani, assicurando che le strategie per la parità di genere siano sempre integrate nei cicli di programmazione e performance di Ateneo.

Monitoraggio delle attività

Per il monitoraggio qui presentato, il gruppo di lavoro ha adottato quindi una metodologia di **analisi dinamica**: i dati raccolti per l'annualità 2025 costituiscono la base informativa per il 'fine-tuning' delle azioni future, in un'ottica di miglioramento continuo. Tale approccio assicura che il GEP rimanga uno strumento vivo e capace di adattarsi alle evoluzioni future.

Per ciascuna delle sei aree tematiche del GEP, il lavoro del Team si è sviluppato a partire dalla descrizione della scheda esplicativa di ogni azione, analizzando:

- La coerenza tra obiettivi, responsabili operativi e cronoprogramma;
- La corrispondenza tra Output (attività svolte) e Outcome (impatto generato);
- La solidità degli indicatori di valutazione come base per le proiezioni future.

Il lavoro è stato consolidato in due sessioni strategiche:

- **30 settembre 2025**: incontro dedicato al monitoraggio intermedio per verificare lo stato di attuazione delle azioni nelle rispettive con riferimento ai dati rilevati nel primo semestre (1 gennaio – 30 giugno 2025);
- **19 dicembre 2025**: sessione focalizzata sullo stato di avanzamento delle attività in corso, sull'analisi delle azioni concluse entro il 31 dicembre 2025 e sulla programmazione di quelle in fase di ultimazione entro la metà di gennaio 2026.

Gli esiti analitici sono riportati in forma discorsiva in calce alla scheda di ciascuna azione.


Gender Equality Plan UPO 2025-2027 – Sommario

AREA TEMATICA 1 EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE.....	1
AZIONE 1 – Redazione e divulgazione del Bilancio di Genere triennio 2024-2026.....	1
AZIONE 2 – Monitoraggio dell'accesso ai congedi parentali in base al genere	3
AZIONE 3 – Revisione delle disposizioni per il lavoro a distanza	6
AZIONE 4 – Istituzione della <i>carriera alias</i> per il personale	8
AREA TEMATICA 2 EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI...	10
AZIONE 1 – Verifica e monitoraggio del rispetto del bilanciamento di genere negli Organi collegiali, nelle Commissioni e negli organismi delle Strutture comunque denominati	10
AZIONE 2 – Promozione dell'equilibrio di genere della componente studentesca all'interno degli organi accademici.....	12
AREA TEMATICA 3 UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE	14
AZIONE 1 – Monitoraggio delle assunzioni e delle progressioni di carriera del personale universitario Docente per ruolo e per genere	14
AZIONE 2 – Monitoraggio delle assunzioni e delle progressioni di carriera del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario per ruolo e per genere	16
AREA TEMATICA 4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI E NELLA FORMAZIONE	18
AZIONE 1 – Organizzazione di eventi scientifici e attività formative e informative sulle questioni di genere e su equità, inclusione e contrasto alle discriminazioni e alla violenza in un'ottica di genere e intersezionale.....	18
AZIONE 2 – Promozione dell'inserimento nella ricerca di tematiche legate all'uguaglianza di genere, all'inclusione delle diversità, alla valorizzazione delle differenze, al contrasto alla violenza connessa al genere attraverso l'istituzione anche premi di laurea e di ricerca	21
AZIONE 3 – Monitoraggio e promozione di attività di <i>public engagement</i> rivolte a temi di cultura dell'inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza di genere, alle violenze legate all'identità di genere e alle molestie morali e sessuali	23
AZIONE 4 - Potenziamento della presenza della dimensione di genere nell'offerta formativa integrando, ove possibile, i programmi degli insegnamenti con tematiche di genere, anche in ottica intersezionale. Promozione del confronto sugli aspetti metodologici relativi all'integrazione della prospettiva di genere e intersezionale nella didattica	25
AZIONE 5 – Monitoraggio dell'integrazione delle tematiche di genere attraverso la variabile relativa inserita nel repository istituzionale IRIS.....	27
AREA TEMATICA 5 MISURE DI CONTRASTO A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI	29
AZIONE 1 – Prevenzione della violenza di genere all'interno della comunità universitaria e riconoscimento della stessa.....	29

AZIONE 2 – Prevenzione della violenza di genere all’interno della comunità universitaria tramite la messa a disposizione di materiale informativo	32
AREA TEMATICA 6 MISURE DI INTEGRAZIONE DELLE TEMATICHE DI GENERE NELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE	34
AZIONE 1 – Azioni di informazione e sensibilizzazione finalizzata a promuovere l’utilizzo di un linguaggio inclusivo	34
AZIONE 2 – Organizzazione di momenti di informazione del PTAB sul corretto utilizzo del linguaggio di genere	36
AZIONE 3 – Organizzazione di momenti dedicati alla presentazione dell’app “Dalia per le donne”. Condivisione della campagna di comunicazione del progetto “Dalia per le donne” attraverso i canali di comunicazione dell’Ateneo	38

AREA TEMATICA 1 EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

AZIONE 1 – Redazione e divulgazione del Bilancio di Genere triennio 2024-2026

OBIETTIVI	Promuovere un migliore equilibrio di genere sul lavoro, per uno sviluppo equo e inclusivo
SOTTO-AZIONI	Redazione del Bilancio di Genere triennio 2024-2026, con evidenza dei dati relativi alla rappresentanza studentesca nei diversi organi decisionali di Ateneo
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
SDGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore - Direttrice Generale - Comitato Unico di Garanzia (CUG)
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisione del Personale e Risorse Finanziarie
RISORSE UMANE	Ufficio Sviluppo Organizzativo, Benessere e Welfare - Ufficio Data Mining and Managing
RISORSE FINANZIARIE	=
OUTPUT	Redazione e divulgazione del Bilancio di Genere triennio 2024-2026, con evidenza dei dati relativi alla rappresentanza studentesca nei diversi organi decisionali di Ateneo Pubblicazione sul sito Ateneo
OUTCOME	Diffusione della cultura dell'eguaglianza di genere tramite l'aggiornamento e la divulgazione del Bilancio di Genere triennio 2024-2026
TIMELINE	2027
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Approvazione Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione Pubblicazione sul sito dell'Università

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

Nel corso dell'annualità 2025, l'attività si è concentrata sul consolidamento del processo di estrazione e analisi dei dati, stabilizzando una metodologia che l'Ateneo ha reso strutturale a partire dal 2020.


Il GEP Team non si è limitato a una mera raccolta numerica, ma ha avviato una fase di analisi dei trend intermedi. In particolare, il lavoro di quest'anno ha permesso di affinare gli indicatori relativi alla composizione del personale (PTAB e Docenti) e della popolazione studentesca, garantendo la piena coerenza dei dati con quanto riportato nel Capitolo 2 della Relazione sulla Performance 2025.

Questa attività preparatoria è fondamentale per trasformare il Bilancio di Genere da documento statico a strumento di supporto decisionale per la Governance. La ricognizione effettuata conferma il rispetto della timeline prevista: la disponibilità dei dati definitivi del triennio al 31/12/2026 consentirà la redazione e la successiva pubblicazione del Bilancio integrale entro il 2027.

Valutazione dell'impatto

L'impatto rilevato nel 2025 risiede nella capacità dell'Ateneo di integrare il monitoraggio di genere all'interno dei processi di Assicurazione della Qualità. Il presidio costante sui dati permette di intercettare precocemente eventuali asimmetrie, fornendo una base informativa solida per la programmazione del Valore Pubblico. L'azione procede in linea con le previsioni, assicurando la trasparenza e la compliance ai requisiti europei.

AZIONE 2 – Monitoraggio dell’accesso ai congedi parentali in base al genere

OBIETTIVI	Promuovere un migliore equilibrio di genere nell’accesso ai congedi parentali per un’equa distribuzione dei compiti di cura all’interno della famiglia
SOTTO-AZIONI	Raccolta dei dati sul numero di richiedenti per ciascun genere e sulla totalità delle giornate fruite in base al genere Sensibilizzazione sul tema della distribuzione dei compiti di cura nella famiglia
TARGET DIRETTO	Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario - Personale Docente
SDGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore - Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisione del Personale e Risorse Finanziarie
RISORSE UMANE	Ufficio Personale Tecnico Amministrativo
RISORSE FINANZIARIE	=
OUTPUT	Monitoraggio delle richieste di congedo parentale, organizzato in base al genere dei richiedenti e promozione della fruizione dei congedi da parte del genere sotto-rappresentato
OUTCOME	Riduzione delle disuguaglianze di genere nella fruizione di congedi parentali e diffusione delle informazioni relative ai congedi disponibili
TIMELINE	2025-2026-2027
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero di richieste di congedi parentali per ciascun genere, con evidenza della proporzione rispetto al genere Dato relativo alla totalità di giornate fruite in base al genere

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

L’azione mira a promuovere un miglior equilibrio di genere nella fruizione dei congedi, incentivando una distribuzione equa dei compiti di cura familiare. Il monitoraggio condotto nel 2025 delinea un

quadro in chiaroscuro, ma con segnali di evoluzione positiva.

A fronte di una popolazione dipendente PTAB composta mediamente per il **67% da donne** e per il **33% da uomini**, l'utilizzo dei congedi parentali riflette le seguenti dinamiche:

- **Distribuzione delle richieste:** nel corso dell'intero anno, il ricorso maschile all'utilizzo dell'istituto si è mantenuto su volumi contenuti (3 richiedenti per semestre). Tuttavia, in termini percentuali rispetto ai richiedenti totali, si osserva una lieve flessione nel secondo semestre (dal 18% al 14%) per quanto riguarda le richieste femminili.
- **Volume delle giornate (Intensità della cura):** il dato più significativo emerge dall'analisi dei giorni totali di congedo. Se nel primo semestre il genere maschile copriva solo il **14%** delle giornate totali (23 su 164), nel secondo semestre questa quota è salita al **22%** (26 su 116).

Di seguito si riportano i dati di dettaglio relativi ai due semestri di monitoraggio, che evidenziano la distribuzione dei congedi in relazione alla platea dei dipendenti PTAB in servizio:

Tabella 1: Monitoraggio 1° Semestre (01/01/2025 – 30/06/2025)

	TOTALE	UOMINI	DONNE	% UOMINI	% DONNE
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO IN SERVIZIO NEL PERIODO 01/01/2025 - 30/06/2025	429	140	289	33%	67%
DIPENDENTI CHE HANNO RICHIESTO CONGEDI PARENTALI NEL PERIODO 01/01/2025 - 30/06/2025	17	3	14	18%	82%
GIORNI RICHIESTI	164	23	141	14%	86%

Tabella 2: Monitoraggio 2° Semestre (01/07/2025 – 31/12/2025)


	<i>TOTALE</i>	<i>UOMINI</i>	<i>DONNE</i>	<i>% UOMINI</i>	<i>% DONNE</i>
<i>PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO IN SERVIZIO NEL PERIODO 01/07/2025 - 31/12/2025</i>	429	142	287	33%	67%
<i>DIPENDENTI CHE HANNO RICHIESTO CONGEDI PARENTALI NEL PERIODO 01/07/2025 - 31/12/2025</i>	21	3	18	14%	86%
<i>GIORNI RICHIESTI</i>	116	26	90	22%	78%

Valutazione dell'impatto

Il confronto tra il monitoraggio intermedio e quello conclusivo evidenzia un trend di crescita nell'intensità della fruizione da parte del genere sottorappresentato (uomini). Nonostante il numero di padri che accedono al congedo non sia aumentato numericamente, è aumentata la durata media del periodo di assenza per singolo richiedente (passando da circa 7,6 giorni a 8,6 giorni pro capite).

Questo incremento dell'8% (dal 14% al 22% del monte ore totale) rappresenta un primo segnale di avanzamento verso gli obiettivi del GEP, suggerendo una partecipazione più profonda e prolungata del padre alla vita familiare, laddove il congedo viene attivato.

AZIONE 3 – Revisione delle disposizioni per il lavoro a distanza

OBIETTIVI	Agevolare il bilanciamento tra attività lavorativa e vita privata, garantendo parità di accesso al lavoro a distanza in base al genere
SOTTO-AZIONI	Revisione delle disposizioni per il lavoro a distanza e monitoraggio della sottoscrizione di accordi individuali in base al genere
TARGET DIRETTO	Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario
SDSGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore - Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisione del Personale e Risorse Finanziarie
RISORSE UMANE	Ufficio Personale Tecnico Amministrativo
RISORSE FINANZIARIE	Risorse per dispositivi informatici Risorse per la verifica dell'idoneità del domicilio ai fini della valutazione del rischio di infortuni in caso di telelavoro
OUTPUT	Disposizioni per il lavoro a distanza e monitoraggio degli accordi individuali
OUTCOME	Miglioramento del bilanciamento tra tempo di lavoro e tempi di vita privata, garantendo uguaglianza di genere
TIMELINE	2025 Revisione delle disposizioni per il lavoro a distanza 2025-2026-2027 Monitoraggio annuale degli accordi
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Percentuale delle giornate lavorate a distanza sul totale delle giornate lavorate in base al genere

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

In data **3 giugno 2025**, l'Ateneo ha compiuto un passo decisivo nel processo di evoluzione organizzativa con l'adozione delle nuove **Disposizioni operative per lo svolgimento del lavoro a distanza** (D.D.G. rep. n. 1151/2025).

Le nuove prescrizioni mirano a un miglioramento organizzativo in termini di efficacia dei servizi, coniugando da un lato il benessere lavorativo del personale e dall'altro un'implementazione della responsabilità sia individuale, che collettiva, per il raggiungimento degli obiettivi.

Il monitoraggio sull'utilizzo del lavoro agile nel 2025 rivela una distribuzione molto netta tra i generi, come sintetizzato nella tabella sottostante:

Categoria	Giornate lavorate totali	Giornate in Lavoro a Distanza	Incidenza % sul genere
Donne	52.103	7.656	14,69%
Uomini	28.906	2.086	7,22%
Totale	81.009	9.742	12,03%

Valutazione dell'impatto

Il raggiungimento dell'obiettivo di revisione normativa, sancito dal **D.D.G. rep. n. 1151/2025**, ha permesso di stabilizzare lo strumento del lavoro a distanza. Tuttavia, l'analisi del suddetto indicatore evidenzia una significativa asimmetria: la componente femminile utilizza il lavoro agile in misura doppia rispetto a quella maschile (14,69% contro 7,22%).


Sebbene il lavoro agile sia uno strumento volto a migliorare il benessere organizzativo complessivo, questa marcata differenza di genere suggerisce due riflessioni di merito:

1. **Flessibilità e carichi di cura:** l'elevata adesione femminile conferma come il lavoro a distanza sia percepito e utilizzato principalmente dalle donne come strumento di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.
2. **Squilibrio di genere nella fruizione:** il dato maschile (7,22%) appare sottodimensionato rispetto al potenziale dell'istituto. Questo scostamento indica che l'obiettivo del GEP di promuovere il lavoro a distanza come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa indipendente dal genere e slegata da esigenze di cura, richiede ulteriori azioni di sensibilizzazione.

In sintesi, su un totale di 9.742 giornate di lavoro agile effettuate, oltre i tre quarti (**78,6%**) sono state fruite da personale femminile, evidenziando come l'utilizzo di questo istituto continui a essere influenzato da dinamiche di genere nella gestione del tempo.

L'impatto dell'azione è quindi duplice. Da un lato, l'Ateneo ha raggiunto la **stabilità normativa**, offrendo una risposta strutturale alle esigenze di flessibilità del personale PTAB. Dall'altro, i dati pongono una sfida culturale: l'elevata concentrazione femminile suggerisce il rischio di una "femminizzazione" dello smart working.

AZIONE 4 – Istituzione della *carriera alias* per il personale

OBIETTIVI	Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato alla valorizzazione dell'identità di genere
SOTTO-AZIONI	Adozione della procedura per la <i>carriera alias</i> per il personale che ha intrapreso il percorso di transizione di genere
TARGET DIRETTO	Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario
SDSGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore - Direttrice Generale - CUG
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisione del Personale e Risorse Finanziarie - Settore Politiche per il Personale e Trattamenti Economici - Settore Gestione Giuridica del Personale
RISORSE UMANE	Ufficio Sviluppo Organizzativo, Benessere e Welfare - Ufficio Personale Tecnico Amministrativo - Ufficio Personale Docente e Ricercatore
RISORSE FINANZIARIE	=
OUTPUT	Attivazione <i>carriera alias</i> per il personale
OUTCOME	Rafforzamento di misure di benessere orientate all'inclusività
TIMELINE	2027
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Adozione della procedura

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

In coerenza con la programmazione dell'azione, l'annualità 2025 è stata dedicata a una fase di **studio e ricognizione documentale**, finalizzata a garantire un recepimento standardizzato e coerente con il sistema accademico italiano sull'istituto della *carriera alias*.

L'attività si è concentrata sull'analisi delle **Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias**, curate dalla *Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane*. Tale approfondimento ha permesso di evidenziare i temi centrali emersi dal dibattito accademico nazionale:

- **Il benessere lavorativo:** il riconoscimento del dispositivo come potenziale fattore di miglioramento della qualità della vita professionale.


- **Uniformità di applicazione:** recepimento delle raccomandazioni nazionali per garantire standard elevati e coerenti con il sistema accademico italiano.
- **Salvaguardia della riservatezza:** studio di misure specifiche per proteggere la privacy delle persone in transizione in ogni fase del processo amministrativo

Prospettive di valutazione

Sulla base del materiale raccolto e in linea con le azioni previste nel **PAP (Piano di Azioni Positive) 2026-2028**, il **C.U.G.** ha manifestato l'interesse ad avviare, per l'annualità 2026, un **confronto tecnico**. Questo momento di approfondimento permetterà di **esplorare la fattibilità operativa** dell'Azione nel contesto specifico dell'Ateneo, valutando la sostenibilità della procedura e le modalità di recepimento entro i termini previsti dalla timeline.

AREA TEMATICA 2 EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

AZIONE 1 – Verifica e monitoraggio del rispetto del bilanciamento di genere negli Organi collegiali, nelle Commissioni e negli organismi delle Strutture comunque denominati

OBIETTIVI	Favorire un giusto equilibrio di genere all'interno delle posizioni di vertice e negli organi decisionali, sulla base dei principi di eguaglianza, parità di trattamento, efficienza ed efficacia della pubblica amministrazione
SOTTO-AZIONI	Verifica e monitoraggio della composizione di organi, commissioni e organismi
TARGET DIRETTO	Organi di vertice e organi decisionali
SDGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore - Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
RISORSE UMANE	Ufficio Data Mining and Managing
RISORSE FINANZIARIE	=
OUTPUT	Verifica e monitoraggio della composizione degli organi e delle commissioni
OUTCOME	Tendenza verso un maggior equilibrio di genere delle posizioni di vertice e degli organi decisionali
TIMELINE	2025-2026-2027
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Verifica del bilanciamento di genere in occasione delle elezioni nei vari organi

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

Il monitoraggio condotto in occasione dei rinnovi avvenuti nel 2025 evidenzia un trend di riequilibrio significativo in alcuni degli organi principali:

- **Senato Accademico:** in occasione dei rinnovi del 2025, si è registrato un sensibile miglioramento del bilanciamento di genere. La componente maschile è passata dal **65,2%** del primo semestre al

56,5% del secondo semestre, segnando un calo di circa 9 punti percentuali a favore di una rappresentanza più paritaria.


- **Consiglio di Amministrazione:** la composizione è risultata stabile al **66,7%** di prevalenza maschile, non essendo state attivate procedure di rinnovo tali da modificare l'assetto precedente.
- **Commissione Paritetica Docenti Studenti:** le procedure elettorali hanno portato a una inversione della maggioranza, passando da una prevalenza maschile (56,3%) a una lieve prevalenza femminile (**56,5%**, pari a 9 componenti su 16).
- **Nucleo di Valutazione e Presidio di Qualità:** pur non essendo organi prettamente elettivi nel senso tradizionale, il monitoraggio rileva una marcata presenza femminile al **60%** e all'**80%**.

Valutazione dell'impatto

L'analisi dell'indicatore in occasione delle elezioni 2025 permette di confermare che la sensibilizzazione sull'elettorato passivo sta producendo i primi effetti nel **Senato Accademico** e nella **Commissione Paritetica**.

Tuttavia, si è avviata una riflessione sulle cause sistemiche del persistente squilibrio di genere nelle posizioni apicali. È stata identificata la necessità di analizzare non solo l'esito finale delle nomine, ma anche la composizione delle liste elettorali e delle candidature, per verificare se il divario origini da una carenza di partecipazione attiva o da dinamiche di preferenza del voto.

AZIONE 2 – Promozione dell’equilibrio di genere della componente studentesca all’interno degli organi accademici

OBIETTIVI	Promuovere l’equilibrio di genere della componente studentesca all’interno degli organi accademici
SOTTO-AZIONI	Verifica e monitoraggio della composizione della rappresentanza studentesca Azioni di sensibilizzazione
TARGET DIRETTO	Studentesse e studenti
SDGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore - Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
RISORSE UMANE	Ufficio Data Mining and Managing - Staff Sviluppo, ordinamenti Didattici, Affari Istituzionali
RISORSE FINANZIARIE	=
OUTPUT	Iniziative di sensibilizzazione
OUTCOME	Maggior bilanciamento di genere della rappresentanza studentesca nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
TIMELINE	2025-2026-2027
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Verifica del bilanciamento di genere in occasione di ogni rinnovo della rappresentanza studentesca nei vari organi di Ateneo e di Dipartimento

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

Nel corso della prima metà del 2025, la rappresentanza studentesca negli organi di governo era caratterizzata da una marcata polarizzazione. Il monitoraggio evidenziava:

- **Rappresentanza unicamente maschile** in Senato Accademico (3/3) e in Consiglio di Amministrazione (1/1).
- **Sostanziale equilibrio** nella Commissione Paritetica Docenti-Studenti (4 donne e 4 uomini).
- **Presenza unicamente femminile** per la quota studentesca nel Nucleo di Valutazione.

Esiti della tornata elettorale e rinnovo delle cariche (II Semestre 2025)

A seguito delle elezioni per il biennio 2025-2027 e della successiva nomina della Rappresentanza Studentesca (**D.R. Rep. n. 2018/2025**), si è registrata una significativa inversione di tendenza. La nuova composizione vede:

- **Senato Accademico:** il raggiungimento di una maggioranza femminile (2/3), superando lo squilibrio del semestre precedente.
- **Commissione Paritetica Docenti-Studenti:** un netto incremento della componente femminile, che raggiunge il **75%** della rappresentanza (6 delegate su 8).
- **Consiglio di Amministrazione e Nucleo di Valutazione:** permanenza di rappresentanze unicamente maschile, che confermano la necessità di interventi mirati per queste specifiche sedi.


Valutazione dell'impatto

Il 2025 ha fatto registrare una significativa evoluzione nella fisionomia della rappresentanza studentesca, segnando un netto superamento della polarizzazione rilevata nel primo semestre. Tale mutamento non appare come un evento isolato, ma può essere correlato alle attività di sensibilizzazione messe in campo. In particolare, durante gli eventi di "**Benvenuto Matricole**", l'Ateneo ha promosso attivamente i contenuti del *Gender Equality Plan*, sottolineando l'importanza della partecipazione paritaria alla vita democratica dell'Ateneo. Il passaggio da una rappresentanza studentesca in Senato totalmente maschile a una a maggioranza femminile suggerisce un'accresciuta consapevolezza e una maggiore propensione all'elettorato passivo da parte delle studentesse, stimolata proprio dalle campagne di informazione istituzionale.

L'impatto dell'azione nel 2025 è quindi di alto valore simbolico e sostanziale: l'Ateneo ha dimostrato che la **comunicazione diretta e valoriale** può essere in grado di incidere sulla partecipazione democratica.

AREA TEMATICA 3 UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA DEL PERSONALE

AZIONE 1 – Monitoraggio delle assunzioni e delle progressioni di carriera del personale universitario Docente per ruolo e per genere

OBIETTIVI	Rilevare un eventuale sbilanciamento di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera del personale universitario Docente
SOTTO-AZIONI	Monitoraggio del trend nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera del personale Docente rispetto al genere
TARGET DIRETTO	Personale universitario Docente
SDGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore - Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisione del Personale e Risorse Finanziarie - Settore Gestione Giuridica del Personale
RISORSE UMANE	Ufficio Concorsi - Ufficio Personale Docente e Ricercatore
RISORSE FINANZIARIE	=
OUTPUT	Rilevazione del trend nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera del personale Docente rispetto al genere
OUTCOME	Diffusione della consapevolezza rispetto alla tendenza di genere sul reclutamento e sulle progressioni di carriera del personale Docente per ruolo
TIMELINE	2025-2026-2027
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Monitoraggio annuale del numero di neoassunte/i per ruolo per ciascun genere Monitoraggio annuale del numero di progressioni di carriera per ruolo per ciascun genere Raffronto dei dati del triennio

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

In merito all'azione "Monitoraggio delle assunzioni e delle progressioni di carriera del personale universitario Docente per ruolo e per genere", si sintetizzano di seguito i dati relativi al reclutamento e alle progressioni di carriera del personale docente nell'arco dell'intero anno di riferimento:

Tipologia	Ruolo	Donne	Uomini	Totale
Assunzioni	Ricercatore (RTD)	14	11	25
	Professore Ordinario	0	1	1
Progressioni (Carriera)	Prof. Associato	14	8	22
TOTALE		28	20	48


L'analisi dei dati raccolti dal GEP Team nel 2025 evidenzia dinamiche differenziate a seconda della fascia di inquadramento:

- **Riequilibrio nelle fasi d'ingresso:** nel reclutamento dei ricercatori (RTD), si osserva una prevalenza della componente femminile (**56%** delle assunzioni), segno di un'attrattività dell'Ateneo verso le giovani studiose e di un efficace superamento dei gap di genere nelle fasi iniziali della carriera accademica.
- **Successo nelle progressioni interne:** il dato più significativo riguarda l'accesso al ruolo di **Professore Associato**, dove le donne rappresentano il **64%** dei passaggi di carriera (14 su 22). Questo dato indica una forte presenza di ricercatrici con profili idonei all'avanzamento e una politica di Ateneo che favorisce la crescita del personale interno in modo meritocratico e bilanciato.
- **Persistenza del divario nelle fasce apicali:** l'unica assunzione/progressione nel ruolo di **Professore Ordinario** ha riguardato il genere maschile. Questo conferma la necessità di mantenere alto il monitoraggio sulle posizioni di vertice, dove il "leaky pipeline" (la dispersione delle carriere femminili verso l'alto) rimane una sfida aperta per il prossimo biennio.

Prospettive di monitoraggio

Come previsto dagli indicatori di valutazione, il confronto con le annualità 2026 e 2027 risulterà determinante per verificare se la prevalenza femminile nelle progressioni a Professore Associato si trasformerà, nel tempo, in una maggiore presenza di donne anche nel ruolo di Professore Ordinario, garantendo una distribuzione paritaria in tutti i livelli della docenza.

AZIONE 2 – Monitoraggio delle assunzioni e delle progressioni di carriera del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario per ruolo e per genere

OBIETTIVI	Rilevare un eventuale sbilanciamento di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario
SOTTO-AZIONI	Monitoraggio del trend nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario rispetto al genere
TARGET DIRETTO	Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario
SDGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore - Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisione del Personale e Risorse Finanziarie - Settore Gestione Giuridica del Personale
RISORSE UMANE	Ufficio Concorsi - Ufficio Personale Tecnico Amministrativo
RISORSE FINANZIARIE	=
OUTPUT	Rilevazione del trend nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario rispetto al genere
OUTCOME	Diffusione della consapevolezza rispetto alla tendenza di genere sul reclutamento e sulle progressioni di carriera del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario per ruolo
TIMELINE	2025-2026-2027
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Monitoraggio annuale del numero di neoassunte/i per ruolo per ciascun genere Monitoraggio annuale del numero di progressioni di carriera per ruolo per ciascun genere Raffronto dei dati del triennio

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

Il monitoraggio delle dinamiche delle assunzioni e delle progressioni di carriera del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario per l'anno 2025 delinea una prevalenza femminile sia nelle fasi di ingresso che nei percorsi di crescita interna:

Tipologia di Movimento	Donne	Uomini	Totale	% Donne
Assunzioni	15	11	26	57,69%
Progressioni tra le Aree (ex PEV)	39	19	58	67,24%
Progressioni all'interno delle Aree (ex PEO)	42	23	65	64,62%

L'analisi dei dati evidenzia un trend estremamente positivo per quanto riguarda la valorizzazione del talento femminile all'interno dell'Ateneo:

- **Accesso al ruolo:** le nuove assunzioni confermano una prevalenza femminile (circa il 58%), consolidando la tendenza storica del comparto PTAB ma mantenendo un discreto equilibrio con la componente maschile.
- **Progressioni di carriera (PEV):** il dato sulle progressioni verticali è il più significativo. Una quota del **67,24%** di donne che ottengono un avanzamento di area indica che la componente femminile non solo è numericamente maggioritaria, ma è anche quella che dimostra maggiore mobilità verso l'alto e successo nelle procedure comparative. Si tratta di una chiara evidenza di leadership femminile nei processi di riqualificazione.
- **Progressioni Economiche Orizzontali (PEO):** la distribuzione delle PEO riflette fedelmente la composizione dell'ente (caratterizzata da una maggioranza di donne). Essendo legate principalmente all'anzianità e ai requisiti di permanenza nel ruolo, il dato del **64,62%** conferma una distribuzione equa e coerente con la platea dei potenziali beneficiari.

Valutazione dell'impatto

L'analisi 2025 per il personale PTAB mostra un Ateneo capace di attrarre e, soprattutto, di far crescere le professionalità femminili. L'elevato tasso di successo delle donne nelle progressioni verticali (PEV) suggerisce che le competenze maturate dal personale femminile siano pienamente riconosciute e valorizzate nelle procedure di avanzamento di carriera. Il monitoraggio costante assicura che le politiche di *turnover* e di valorizzazione interna non generino nuove asimmetrie, ma contribuiscano a una struttura organizzativa bilanciata e meritocratica.

AREA TEMATICA 4 INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI E NELLA FORMAZIONE

AZIONE 1 – Organizzazione di eventi scientifici e attività formative e informative sulle questioni di genere e su equità, inclusione e contrasto alle discriminazioni e alla violenza in un’ottica di genere e intersezionale

OBIETTIVI	<p>Promuovere le competenze e il confronto interno alla comunità accademica sull’integrazione di un’ottica di genere e intersezionale nella costruzione e divulgazione del sapere scientifico</p> <p>Promuovere la conoscenza della dimensione di genere del sapere scientifico tra gli attori del territorio coinvolti nella formazione e nel lavoro culturale e tra la popolazione</p>
SOTTO-AZIONI	<p>Organizzazione di eventi scientifici e informativi sulle questioni di genere o inserimento di un focus sulle questioni di genere nell’ambito di altri eventi</p> <p>Realizzazione di attività formative per la comunità accademica</p>
TARGET DIRETTO	Comunità accademica - Popolazione locale
SDGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegato all’Inclusione, disabilità e diritto allo studio - Comitato Unico di Garanzia (CUG) - Direttrici e Direttori di Dipartimento
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
RISORSE UMANE	Uffici di supporto all’organizzazione di eventi a seconda della tematica specifica degli stessi
RISORSE FINANZIARIE	Risorse interne e/o esterne - da definire di volta in volta
OUTPUT	<p>Eventi scientifici e di informazione</p> <p>Attività di formazione</p>
OUTCOME	Promozione della cultura del rispetto e dell’inclusione attraverso un percorso virtuoso che coinvolga attivamente Docenti, Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario, popolazione studentesca e promuova il cambiamento culturale nei territori di riferimento
TIMELINE	2025-2026-2027

INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero di eventi scientifici e di informazione e numero partecipanti Numero di attività formative realizzate e numero partecipanti
--------------------------------------	---

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

L'annualità 2025 è stata caratterizzata da una produzione scientifica e formativa di eccezionale rilievo, che ha visto l'Ateneo agire come un vero agente di cambiamento culturale sui temi dell'equità, dell'inclusione e del contrasto alla violenza di genere. L'attività si è articolata su **11 iniziative principali**, coinvolgendo trasversalmente le aree di Economia, Giurisprudenza, Medicina e Linguistica.

Tipologia di Attività	N. Eventi rilevati	Ambiti coinvolti	Target principali
Eventi Scientifici e Informativi	5	Economia, Giurisprudenza, Medicina, Linguistica	Comunità accademica, Studenti, Cittadinanza
Attività Formative Professionalizzanti	6 (edizioni)	Medicina Legale e Sanità	Operatori Sanitari (ca. 200 partecipanti)

La programmazione del 2025 si è distinta per un approccio fortemente **multidisciplinare e intersezionale**, come evidenziato dai seguenti pilastri tematici:

- **Dimensione Internazionale ed Economica:** nei giorni del 10 e 12 marzo 2025, in occasione dell'evento internazionale di Novareckon (realizzato grazie ai fondi europei "Fundusze Europejskie dla Podkarpacia 2021-2027"), la dott.ssa Faraudello, ricercatrice di Economia aziendale presso UPO, ha portato la sua esperienza sul tema della parità di genere e ha presentato i dati del territorio e le azioni intraprese dall'Ateneo per ridurre il divario di genere. Si è posta l'attenzione, inoltre, alle attività svolte dal CUG quale Organo impegnato nelle tematiche di tutela e inclusività, al documento del Gender Equality Plan al Gender Report.
- **Approfondimento Giuridico e Diritti Umani:** l'8 e il 9 aprile 2025 ha avuto luogo ad Alessandria il congresso internazionale intitolato: "Donne, religione e discriminazione. Politiche pubbliche e diritti a confronto", proposto dal Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze politiche economiche e sociali (DIGSPES). Il convegno ha affrontato il tema delle discriminazioni intersezionali, ponendo l'attenzione all'intreccio esistente tra le tematiche legate al genere, alla religione e ai diritti umani, in una prospettiva multiculturale multidisciplinare. Inoltre, lo stesso Dipartimento ha promosso un incontro finanziato dall'Unione Europea dal titolo: "Violenza di genere e diritti umani tra percorsi di giustizia e strategie di tutela". L'evento ha visto la partecipazione della

dott.ssa Sarah Sclauzero (presidente del Centro Antiviolenza me.dea di Alessandria e Ufficiale al Merito della Repubblica Italiana), con l'introduzione di Barbara Piattoli (prof.ssa di Diritto processuale penale presso l'Università del Piemonte Orientale), per fornire uno sguardo approfondito sulle sfide ancora aperte in tema di violenza di genere e sugli strumenti necessari per garantire protezione, dignità e autodeterminazione alle donne.

- **Medicina di Genere e Prevenzione:** L'iniziativa sulla "Medicina di genere: l'importanza della differenza" realizzata dal Nodo provinciale di Vercelli - Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte, ha avuto luogo il 4 dicembre 2025 a Vercelli. L'incontro ha visto la partecipazione di esperte ed esperti che, attraverso un percorso interdisciplinare, hanno spiegato i concetti base della medicina di genere e la rilevanza delle differenze nella pratica clinica, con particolare attenzione agli effetti del pregiudizio sulla diagnosi e sul benessere dei pazienti. Il contributo dei relatori ha posto in evidenza come il genere incida su prevenzione, trattamento e outcome; il programma ha previsto inoltre un momento di confronto sugli aspetti etici, medico-legali e sulle normative nazionali e regionali, finalizzato alla promozione di una sanità più consapevole, inclusiva e basata sulle evidenze.
- **Analisi Linguistica e Comunicativa:** All'interno del corso di Sociolinguistica della prof.ssa Maria Napoli, la prof.ssa Associata di Linguistica e Glottologia presso l'Università di Pavia, Chiara Zanchi, ha realizzato nella giornata del 17 novembre a Vercelli, un seminario dal titolo: "Dal genere alla violenza di genere: asimmetrie conversazionali e (cattive) rappresentazioni nei media italiani", che ha integrato la riflessione sul genere nelle attività didattiche ordinarie, sensibilizzando gli studenti sugli stereotipi veicolati dal linguaggio.
- **Formazione Specialistica e Reti di Supporto:** Particolare rilievo assume la collaborazione con enti esterni e la formazione itinerante in ambito sanitario ("Violenza di genere: un approccio multidisciplinare", iniziativa promossa dall'Azienda Sanitaria Regionale del Molise). Il coinvolgimento di docenti UPO nella formazione di circa 200 operatori in Molise dimostra il ruolo di centro di eccellenza nazionale nella gestione clinico-forense delle vittime di violenza.

Valutazione dell'impatto

L'elevato numero di partecipanti e la varietà degli ambiti scientifici toccati confermano il raggiungimento degli obiettivi previsti dall'Azione. L'Ateneo non si è limitato alla celebrazione di ricorrenze, ma ha strutturato un percorso formativo e informativo continuo, capace di incidere sia sulla comunità accademica che sulla cittadinanza.

L'attività documentata alimenta direttamente la dimensione di "Impatto Sociale", posizionando l'Ateneo come attore strategico per la crescita civile del territorio.

AZIONE 2 – Promozione dell’inserimento nella ricerca di tematiche legate all’uguaglianza di genere, all’inclusione delle diversità, alla valorizzazione delle differenze, al contrasto alla violenza connessa al genere attraverso l’istituzione anche premi di laurea e di ricerca

OBIETTIVI	Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell’attività progettuale
SOTTO-AZIONI	Monitoraggio e promozione di progetti e ricerche che includano la dimensione di genere
TARGET DIRETTO	Comunità accademica
SGDs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegato all’Inclusione, disabilità e diritto allo studio - Delegata alla Didattica - Delegata alla Ricerca scientifica e infrastrutture di ricerca - Delegato alla Valorizzazione delle ricercatrici e dei ricercatori in avvio di carriera
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisioni interessate
RISORSE UMANE	Divisione Didattica - Divisione Ricerca e Sviluppo
RISORSE FINANZIARIE	Risorse interne
OUTPUT	Assegnazione premi di laurea, laurea magistrale e laurea magistrale a ciclo unico e premi di ricerca a dottorande e dottorandi
OUTCOME	Sostegno alla ricerca sul tema delle pari opportunità, dell’eguaglianza di genere, delle strategie di inclusione delle diversità
TIMELINE	2026-2027
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero di premi di laurea e di ricerca assegnati

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

Nell’ambito delle politiche di Ateneo volte a incentivare la produzione scientifica sui temi dell’uguaglianza e dell’inclusione, il 2025 ha rappresentato un’annualità fondamentale per l’implementazione del bando emanato nel novembre precedente (**D.R. Rep. 2045/2024**). L’iniziativa prevede l’assegnazione di nove riconoscimenti complessivi, equamente ripartiti tra lauree triennali, magistrali e dottorati di ricerca.

Al fine di garantire la più ampia partecipazione e favorire la presentazione di candidature di alto profilo, nel mese di giugno 2025 è stata avviata una capillare attività di informazione diretta via email

a tutta la comunità studentesca e a dottorande/i. Tale sforzo comunicativo è stato ulteriormente rafforzato nei mesi di giugno e luglio 2025 attraverso una campagna dedicata sui canali social istituzionali. Sebbene la fase di assegnazione formale si concluderà nel 2026, l'attività del 2025 ha garantito la massima visibilità alla dimensione di genere come oggetto di studio legittimo e premiante all'interno dell'offerta formativa dell'UPO.


Valutazione dell'impatto

L'attenzione posta su questa azione nel corso del monitoraggio 2025 mette in luce la volontà dell'Ateneo di non limitarsi a un sostegno puramente formale, ma di agire su due fronti strategici:

- **Sviluppo di nuove prospettive scientifiche:** l'istituzione di premi dedicati incoraggia studentesse e studenti a integrare stabilmente la prospettiva di genere nei propri studi, contribuendo alla creazione di una base documentale e teorica aggiornata su inclusione e contrasto alla violenza.
- **Consolidamento della cultura dell'equità:** promuovendo questi temi già nelle fasi iniziali della carriera accademica (dalla laurea al dottorato), l'Ateneo investe nella formazione di professioniste/i e ricercatrici/ricercatori capaci di applicare una lente critica e inclusiva in ogni ambito disciplinare.

L'azione dimostra che l'investimento sulla "Gender Dimension" è parte integrante della crescita qualitativa dell'Ateneo.

AZIONE 3 – Monitoraggio e promozione di attività di *public engagement* rivolte a temi di cultura dell'inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza di genere, alle violenze legate all'identità di genere e alle molestie morali e sessuali

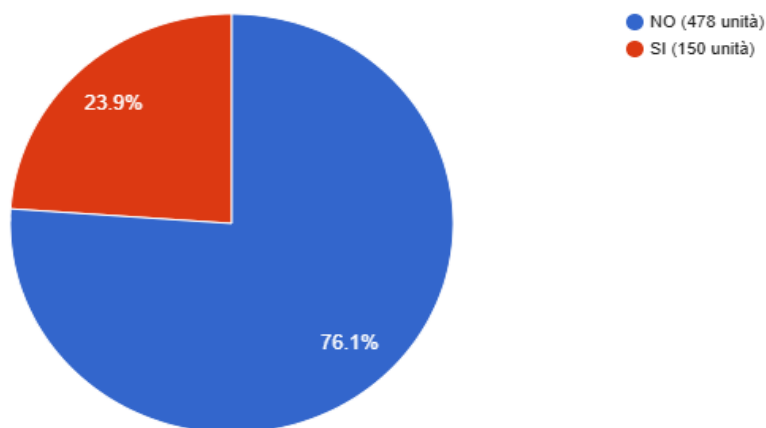
OBIETTIVI	Individuare, attraverso il monitoraggio, gli ambiti di attività di <i>public engagement</i> che integrano la dimensione di genere e temi di cultura dell'inclusione per promuoverne la diffusione anche negli ambiti in cui sono meno presenti
SOTTO-AZIONI	Monitoraggio dei dati rilevati attraverso il Portale Terza Missione di Ateneo
TARGET DIRETTO	Comunità accademica
SDGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegata alla Valorizzazione delle conoscenze, trasferimento tecnologico e scienza dei cittadini
RESPONSABILI OPERATIVI	Organizzatrici/organizzatori delle attività di <i>public engagement</i>
RISORSE UMANE	Staff del Rettore e Comunicazione
RISORSE FINANZIARIE	=
OUTPUT	Report di monitoraggio sulle attività di <i>public engagement</i> rivolte a temi di cultura dell'inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza di genere, alle violenze legate all'identità di genere e alle molestie morali e sessuali
OUTCOME	Conoscenza dei punti di forza e debolezza delle attività di <i>public engagement</i> in relazione all'integrazione della dimensione di genere e della cultura dell'inclusione
TIMELINE	2025-2026-2027
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero delle attività di <i>public engagement</i> rilevate dalla variabile inserita nel Portale Terza Missione

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

Il monitoraggio dell'impatto sociale dell'Ateneo sui temi della cultura dell'inclusione e del contrasto alle discriminazioni è stato condotto attraverso una sistematica estrazione dei dati dal **Portale di Terza Missione**. La variabile di riferimento utilizzata per la mappatura di tutte le iniziative per l'annualità 2025 che rispondono direttamente alle finalità del Gender Equality Plan (diritti della

persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza) risponde al seguente quesito di sistema:

Si tratta di un'attività rivolta a temi di cultura dell'inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza di genere, alle violenze legate all'identità di genere e alle molestie morali e sessuali?



Dall'analisi dell'intera produzione di Ateneo per l'annualità 2025, emerge un quadro di forte impegno civile:

- **Attività totali mappate:** 628
- **Iniziative con focus specifico su Inclusione e Genere:** 150 (pari al **23,9%** delle attività totali).

Il dato rilevato è di significativo interesse per la valutazione del *Public Engagement* di Ateneo per diverse ragioni:

- **Rilevanza del dato assoluto:** le **150 attività** che hanno risposto positivamente alla variabile rappresentano quasi il **24% (23,9%)** dell'intera produzione di Terza Missione di Ateneo. Questo dato testimonia come le tematiche del GEP non siano confinate a eventi isolati, ma risultino pervasive in circa un quarto delle iniziative rivolte all'esterno.
- **Ruolo di agente culturale:** le attività censite costituiscono momenti di dialogo diretto con il territorio, le scuole e le istituzioni locali. Il numero consistente di interventi focalizzati sul contrasto alla violenza e sugli stereotipi di genere conferma il ruolo dell'Ateneo come attore strategico nel cambiamento culturale della comunità.
- **Tracciabilità e trasparenza:** l'integrazione di questa specifica variabile nel Portale di Terza Missione garantisce una rendicontazione scientifica e oggettiva dell'impatto sociale, superando la logica delle segnalazioni episodiche.

Prospettive di confronto

In linea con gli indicatori di valutazione previsti, il dato rilevato nel 2025 costituirà il valore di riferimento (*baseline*) per monitorare l'andamento delle attività di Public Engagement nel corso del 2026 e 2027.

AZIONE 4 - Potenziamento della presenza della dimensione di genere nell'offerta formativa integrando, ove possibile, i programmi degli insegnamenti con tematiche di genere, anche in ottica intersezionale. Promozione del confronto sugli aspetti metodologici relativi all'integrazione della prospettiva di genere e intersezionale nella didattica

OBIETTIVI	Integrare la dimensione di genere e intersezionale nella didattica curriculare
SOTTO-AZIONI	Monitoraggio della presenza di tematiche di genere nei corsi erogati Confronto sull'integrazione della dimensione di genere e dell'ottica intersezionale nella didattica, con Docenti dell'Ateneo che ne hanno fatto esperienza, nell'ambito delle attività del <i>LivingLab</i> per la Didattica
TARGET DIRETTO	Studentesse e Studenti
SDGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Delegata alla Didattica - Delegato all'Inclusione, disabilità e diritto allo studio
RESPONSABILI OPERATIVI	Personale di riferimento
RISORSE UMANE	Staff Sviluppo, Ordinamenti Didattici e Affari Istituzionali
RISORSE FINANZIARIE	=
OUTPUT	Inserimento negli insegnamenti dell'offerta didattica di tematiche di genere, anche in ottica intersezionale Attività del <i>LivingLab</i> per la Didattica sugli aspetti metodologici relativi all'integrazione della prospettiva di genere e intersezionale nella didattica
OUTCOME	Integrazione della prospettiva di genere nell'offerta didattica dei diversi corsi universitari, favorendo un sapere intersezionale, interdisciplinare e trasversale Promozione di metodologie didattiche per l'integrazione della prospettiva di genere nella didattica e costruzione di occasioni di confronto sulla didattica tra Docenti dell'Ateneo
TIMELINE	2025-2026-2027 Monitoraggio annuale dei corsi 2025-2026-2027 Incontri sull'integrazione della dimensione di genere nella didattica
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Insegnamenti con integrazione con tematiche di genere nella didattica Numero di Docenti coinvolte/i

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

Nel corso del 2025, l'Ateneo ha avviato un'azione sistematica volta a promuovere l'inserimento della prospettiva di genere all'interno dell'offerta formativa. A tal fine, in data 8 luglio 2025, è stata inviata una comunicazione formale (**Prot. 96842/2025**) a tutte le Presidenti e i Presidenti di Corso di Studio. L'obiettivo della nota è duplice:

1. **Sensibilizzare i docenti** sull'importanza di integrare la dimensione di genere nei programmi d'esame.
2. **Garantire la trasparenza**, richiedendo di dare esplicita evidenza di tali contenuti all'interno dei Syllabi degli insegnamenti.

Il monitoraggio annuale condotto sui programmi formativi per l'anno accademico 2025/2026 ha restituito un dato di grande rilievo: sono stati individuati **175 insegnamenti** che integrano lezioni o moduli dedicati alle tematiche di genere.


Questo numero testimonia una risposta corale e multidisciplinare da parte del corpo docente, indicando che la "Gender Dimension" sta diventando un elemento trasversale a diverse aree del sapere, dalla giurisprudenza alla medicina, dalle scienze economiche a quelle umanistiche.

Un passo significativo verso il consolidamento scientifico di questa azione è rappresentato dal recente aggiornamento della composizione del **LivingLab per la Didattica**. L'inclusione del *Delegato del Rettore per l'Inclusione, disabilità e diritto allo studio* all'interno del gruppo di lavoro è finalizzata a promuovere una didattica sempre più inclusiva, capace di guardare all'integrazione della prospettiva di genere e intersezionale nella didattica.

Prospettive di confronto

In linea con la timeline prevista, i dati raccolti nel 2025 costituiranno la base per i successivi incontri di approfondimento sull'integrazione della dimensione di genere nella didattica. L'obiettivo per il prossimo biennio sarà non solo il monitoraggio quantitativo, ma l'impegno costante a dare continuità al processo di integrazione della dimensione di genere nei vari percorsi di studio.

AZIONE 5 – Monitoraggio dell'integrazione delle tematiche di genere attraverso la variabile relativa inserita nel repository istituzionale IRIS

OBIETTIVI	Monitorare la ricerca relativa alla dimensione di genere
SOTTO-AZIONI	Verifica annuale delle pubblicazioni scientifiche in cui sono presenti tematiche di genere
TARGET DIRETTO	Personale Docente e Ricercatore - Specializzandi/e - Assegnisti/e - Dottorandi/e
SDGs	
RESPONSABILITÀ ISTITUZIONALI	Delegata alla Ricerca scientifica e infrastrutture di ricerca - Direttrici e Direttori di Dipartimento
RESPONSABILITÀ OPERATIVI	Divisione Ricerca e Sviluppo
RISORSE UMANE	Ufficio Sviluppo e monitoraggio della ricerca
RISORSE FINANZIARIE	=
OUTPUT	Report annuale del numero di pubblicazioni scientifiche per Dipartimento e ambito disciplinare delle autrici/degli autori
OUTCOME	Monitoraggio della variabile sulle tematiche di genere nella banca dati IRIS
TIMELINE	2025-2026-2027 Report annuale
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero di pubblicazioni in cui sono presenti tematiche di genere

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

Il monitoraggio della produzione scientifica di Ateneo sui temi dell'uguaglianza di genere e dell'inclusione, effettuato tramite l'estrazione dei dati dal repository istituzionale **IRIS** per il periodo 2024-2025, ha restituito un quadro di grande vitalità scientifica. La rilevazione si basa sull'utilizzo, da parte del personale strutturato, di un'apposita variabile (**flag**) che permette di segnalare se la pubblicazione affronti argomenti legati alla dimensione di genere.

L'analisi evidenzia una distribuzione capillare e multidisciplinare tra i Dipartimenti dell'Ateneo:

Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze Politiche, Economiche e Sociali	52
Dipartimento di Medicina Traslazionale	152
Dipartimento di Scienze del Farmaco	4
Dipartimento di Scienze della Salute	65
Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica	11
Dipartimento di Studi per l'Economia e l'Impresa	38
Dipartimento di Studi Umanistici	67
Dipartimento per lo Sviluppo Sostenibile e la Transizione Ecologica	43
Totale complessivo	432

L'analisi dei dati estratti permette di evidenziare alcuni aspetti qualificanti della ricerca prodotta in Ateneo:


- **Consistenza della produzione scientifica:** il volume complessivo di **432 pubblicazioni** evidenzia come la dimensione di genere sia un oggetto di studio consolidato e vitale all'interno della comunità scientifica di UPO.
- **Multidisciplinarietà della ricerca:** i dati mostrano che l'interesse per queste tematiche attraversa aree del sapere molto diverse tra loro. È di particolare rilievo il dato dei dipartimenti dell'area medica (Medicina Traslazionale e Scienze della Salute), che insieme coprono circa il **50%** delle segnalazioni totali, a testimonianza di una forte attenzione alla medicina di genere e ai determinanti di salute legati al genere.
- **Presenza nelle aree umanistiche e sociali:** si conferma un solido presidio delle tematiche di genere nei settori umanistici, giuridici ed economici, ambiti in cui l'analisi delle discriminazioni e dell'equità rappresenta un pilastro della ricerca tradizionale.
- **Diffusione nelle scienze "hard":** anche nei dipartimenti di area scientifica e tecnologica si registrano contributi significativi, segnale di un'attenzione crescente verso l'integrazione della prospettiva di genere anche in ambiti tecnici e sperimentali.

Prospettive di confronto

Il monitoraggio condotto nel 2025 fissa un punto di riferimento fondamentale per le annualità successive. Per il prossimo biennio, l'attività resterà focalizzata sulla **promozione dell'uso del flag in IRIS**, al fine di garantire una mappatura sempre più fedele e completa della produzione scientifica di Ateneo su questi temi, favorendo la visibilità della ricerca UPO nel panorama nazionale e internazionale.

AREA TEMATICA 5 MISURE DI CONTRASTO A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE LEGATA AL GENERE E A OGNI FORMA DI VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

AZIONE 1 – Prevenzione della violenza di genere all'interno della comunità universitaria e riconoscimento della stessa

OBIETTIVI	Contrastare la violenza di genere nelle sue diverse forme (fisiche o psicologiche)
SOTTO-AZIONI	Organizzazione di eventi per la prevenzione della violenza di genere e loro mappatura
TARGETT DIRETTO	Intera comunità universitaria
SDGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore - Direttrice Generale - Comitato Unico di Garanzia (CUG)
RESPONSABILI OPERATIVI	Staff del Rettore e Comunicazione - Divisione del Personale e Risorse Finanziarie
RISORSE UMANE	Uffici di riferimento
RISORSE FINANZIARIE	Risorse interne e/o esterne - da definire di volta in volta
OUTPUT	Realizzazione di eventi, in particolare in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre Divulgazione degli eventi
OUTCOME	Promozione di una cultura non violenta fra i generi
TIMELINE	2025-2026-2027
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero di iniziative

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

L'annualità 2025 è stata caratterizzata da un'intensa attività di sensibilizzazione che ha visto la partecipazione attiva di tutte le componenti dell'Ateneo. Le iniziative non si sono limitate alla

celebrazione delle ricorrenze internazionali, ma hanno strutturato un percorso di prevenzione continua, che si articola su tre direttrici:

1. Sinergie Istituzionali e Formazione del Personale

L'Ateneo ha consolidato il proprio ruolo all'interno delle reti interuniversitarie e territoriali:

- **Collaborazione CUG Piemontesi:** in occasione dell'8 marzo e del 25 novembre, i CUG di UPO, UniTo e Polito hanno realizzato eventi di alto profilo quali *“Come stanno le donne? Il benessere psicofisico in prospettiva femminile”* (14 marzo) e l'analisi sulla *“Convenzione di Istanbul e il contrasto alla violenza maschile contro le donne in Italia: a che punto siamo?”* (28 novembre). Questi incontri, validati come obiettivi formativi per il PTAB, dimostrano l'impegno nel trasformare la cultura del rispetto in competenza professionale.
- **Confronto con il Territorio:** il convegno del 24 novembre a Vercelli, *“Pratiche antiviolenza nel Piemonte Orientale: esperienze a confronto”*, ha messo a sistema la ricerca scientifica (con il contributo della dott.ssa Angela Maria Toffanin ricercatrice presso CNR-IRPPS) e l'esperienza pratica dei Centri Antiviolenza locali, promuovendo contestualmente lo sportello **“Help Line”** e le risorse bibliotecarie di Ateneo dedicate al tema. Durante l'evento, il CUG ha presentato una slide informativa contenente le immagini di diversi libri presenti nelle biblioteche dell'Ateneo che trattano la tematica della violenza di genere; un messaggio visivo importante per comunicare l'offerta di approfondimento messa a disposizione dal sistema bibliotecario dell'Ateneo.

2. Coinvolgimento della Popolazione Studentesca e Innovazione

La prevenzione è stata declinata attraverso linguaggi e strumenti vicini alle nuove generazioni:

- **Focus generazionale:** l'evento *“ESSERE DONNA AL TEMPO DI CENTENNIALS E SCREENAGERS”* (7 marzo a Novara), curato dalla Cattedra di Psichiatria, ha affrontato il tema della parità con un taglio psicologico-sociale, un'iniziativa aperta a studentesse e studenti UPO, PTAB, docenti e popolazione.
- **Supporto Peer-to-Peer:** il progetto studentesco **“Women: stay with me”**, presentato in Senato Accademico, rappresenta un'iniziativa di merito straordinaria: una rete di mutuo aiuto pratica per la sicurezza urbana che traduce i principi del GEP in azioni concrete di solidarietà e protezione tra pari.

3. La violenza di genere come tema didattico e clinico

L'impegno del corpo docente ha permesso di portare la prevenzione direttamente nelle aule:

- **Lezioni dedicate:** la risposta alla sollecitazione del CUG è stata significativa, con **19 docenti** che hanno integrato nei propri corsi moduli specifici sul contrasto alla violenza.
- **Approcci interattivi e professionalizzanti:** iniziative come quelle del **Crimedim** (con l'uso di QR code per riflessioni anonime su "Cos'è per te la violenza contro le donne?" e lettura in lingua inglese di una poesia dell'attivista peruviana Cristina Torre Cáceres) e del Corso di Studi in **Infermieristica** (con sessioni in teledidattica dedicate al tema della violenza di genere) dimostrano come la sensibilizzazione sia entrata nei percorsi di eccellenza medica e formativa dell'Ateneo.

Valutazione dell'impatto

L'elevato numero di iniziative e la varietà dei soggetti coinvolti (CUG, Dipartimenti, Rappresentanze studentesche, Centri Antiviolenza) confermano che la lotta alla violenza di genere non è un'attività episodica, ma un impegno strutturale di UPO. L'intensità della partecipazione registrata nel 2025 pone in luce la capacità dell'Ateneo di fare rete e generare un impatto reale sulla sicurezza e sulla consapevolezza della propria comunità. L'elevata partecipazione del personale PTAB, per il quale tali incontri sono stati validati come obiettivi formativi, conferma il successo dell'integrazione tra benessere organizzativo e formazione continua.

AZIONE 2 – Prevenzione della violenza di genere all’interno della comunità universitaria tramite la messa a disposizione di materiale informativo

OBIETTIVI	Prevenire la violenza di genere e delle molestie sessuali
SOTTO-AZIONI	Attività di informazione sugli strumenti messi a disposizione dall’Ateneo per contrastare la violenza di genere (Codice etico e di comportamento, codice di condotta contro le molestie sessuali, figura della Consigliera di Fiducia, ecc.)
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
SDGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttrice Generale - Comitato Unico di Garanzia (CUG) - Consigliera di Fiducia
RESPONSABILI OPERATIVI	Staff del Rettore e Comunicazione - Divisione del Personale e Risorse Finanziarie
RISORSE UMANE	Uffici di riferimento
RISORSE FINANZIARIE	=
OUTPUT	Diffusione del “codice etico e di comportamento” e del “codice di condotta contro le molestie sessuali” Presentazione delle attività della Consigliera di Fiducia in occasione degli incontri annuali con le matricole
OUTCOME	Promozione di una cultura non violenta fra i generi
TIMELINE	2025-2026-2027
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Monitoraggio delle attività di divulgazione

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

L’Ateneo ha individuato nel momento dell'**Onboarding** la fase privilegiata per l'attivazione di una consapevolezza diffusa sui diritti e sui doveri del PTAB. Durante le sessioni introduttive per i neoassunti, l’informazione non è meramente burocratica, ma orientata alla conoscenza di figure e servizi chiave:

- **Consigliera di Fiducia:** presentata come punto di riferimento neutro e riservato per la prevenzione di discriminazioni e molestie.
- **Comitato Unico di Garanzia (CUG):** illustrato nel suo triplice ruolo (propositivo, consultivo e di

verifica) per la promozione del benessere lavorativo.

A integrazione della prassi consolidata di trasmissione telematica dei Codici di comportamento, per l'annualità 2024-2025 è stato realizzato un **percorso formativo specifico** dal titolo: *"Le molestie sul luogo di lavoro e di studio. Dal riconoscimento al contrasto e/o alla risposta operativa"*. Il modulo, articolato in **5 edizioni** telematiche (con l'ultima sessione tenutasi il 12/11/2025), ha permesso di formare capillarmente il PTAB grazie al contributo congiunto della componente clinica (Prof.ssa Zeppegno) e legale (Avv. Elena Bigotti, Consigliera di Fiducia).

Per raggiungere efficacemente la componente studentesca, l'Ateneo ha adottato un approccio multicanale che coniuga momenti formali e linguaggi contemporanei:

- **Eventi di Benvenuto Matricole:** spazio dedicato alla presentazione della Consigliera di Fiducia e del Counseling, integrando i servizi di tutela sin dall'ingresso in Università.
- **Digital Outreach e Campagna Social:** lo sviluppo di una campagna dedicata alla diffusione del "Codice Etico" e del "Codice di Condotta" ha segnato un salto di qualità nella visibilità dei documenti ufficiali. L'uso di formati interattivi (quiz, call to action) e di **videoclip bilingue** (italiano con sottotitoli in inglese) ha garantito l'accessibilità anche alla popolazione studentesca internazionale.
- **Video Istituzionale (15 novembre 2025):** la diffusione sui canali ufficiali e YouTube di un messaggio focalizzato sulla dignità e il rispetto come valori non negoziabili ha rafforzato il posizionamento di UPO come comunità "zero tolerance" verso ogni forma di molestia. Il video è visionabile al seguente link <https://www.youtube.com/watch?v=jEBPIVCMEqU>

Valutazione dell'impatto

L'attività di monitoraggio per l'anno 2025 evidenzia il passaggio da una trasmissione puramente formale dei codici a una **divulgazione integrata nei processi organizzativi**. Questa evoluzione è testimoniata, in primo luogo, dalla solidità istituzionale che ha permesso di differenziare strategicamente i linguaggi e i canali comunicativi in base ai destinatari: se per il PTAB si è puntato sulla formazione d'aula e sull'interazione diretta, per la componente studentesca si è scelto di investire in campagne digitali e contenuti bilingue, rendendo i servizi di supporto e i codici di condotta strumenti concretamente riconoscibili e accessibili a tutta la comunità, inclusa quella internazionale. L'attività documentata nel 2025 costituisce la base per il potenziamento dei percorsi di Onboarding, che conferma la volontà dell'Ateneo di trasformare formazione iniziale in un percorso di sensibilizzazione continuo e strutturato.

AREA TEMATICA 6 MISURE DI INTEGRAZIONE DELLE TEMATICHE DI GENERE NELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

AZIONE 1 – Azioni di informazione e sensibilizzazione finalizzata a promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo

OBIETTIVI	Promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo da parte delle e dei componenti della comunità dell'Ateneo
SOTTO-AZIONI	Realizzazione di iniziative di comunicazione nelle diverse sedi di Ateneo e on line
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
SDGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore - Direttrice Generale - Comitato Unico di Garanzia (CUG)
RESPONSABILI OPERATIVI	Staff del Rettore e Comunicazione
RISORSE UMANE	Staff del Rettore e Comunicazione
RISORSE FINANZIARIE	Risorse interne e/o esterne - da definire di volta in volta
OUTPUT	Iniziative di sensibilizzazione all'utilizzo del linguaggio di genere
OUTCOME	Diffusione della cultura di genere e utilizzo di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna e esterna
TIMELINE	2025-2026-2027
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero di iniziative

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

In coerenza con questa Azione, l'Ateneo ha sviluppato un percorso di sensibilizzazione volto a promuovere l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere. L'attività del 2025 ha inteso tradurre i principi teorici contenuti nelle **Linee Guida di Ateneo** (già pubblicate sul portale istituzionale) in strumenti di comunicazione visiva, capaci di raggiungere in modo immediato l'intera comunità accademica.

Il fulcro di questa iniziativa è stata la produzione e la successiva diffusione (in data 19 dicembre 2025) di un **video dedicato alla promozione del linguaggio di genere**. Il filmato è stato progettato per massimizzare l'accessibilità:

- **Internazionalizzazione:** la scelta della lingua italiana con sottotitoli in inglese garantisce la fruizione del messaggio anche alla crescente componente di studentesse e studenti e ricercatrici e ricercatori internazionali.
- **Multicanalità:** la diffusione attraverso i social media ufficiali e il canale YouTube istituzionale ha permesso di superare i confini fisici delle singole sedi, raggiungendo gli utenti nei loro spazi di interazione quotidiana.

Link al video: <https://youtu.be/xxfKbBJTPNg>

Valutazione dell'impatto

L'iniziativa rappresenta un tassello fondamentale per l'effettiva attuazione del GEP, che trasforma le linee guida scritte in un formato video curato e bilingue a testimonianza della volontà dell'Ateneo di posizionarsi come un'istituzione moderna e inclusiva, capace di comunicare i propri valori fondamentali (integrità, responsabilità, rispetto) con linguaggi contemporanei.

Il video rimane disponibile come risorsa permanente nel repository di Ateneo, costituendo un punto di riferimento informativo costante per le future coorti di studentesse e studenti e per il personale neoassunto.

AZIONE 2 – Organizzazione di momenti di informazione del PTAB sul corretto utilizzo del linguaggio di genere

OBIETTIVI	Sensibilizzare e indirizzare le comunicazioni istituzionali secondo principi di parità per il personale neoassunto
SOTTO-AZIONI	Organizzazione di momenti di informazione specialmente per il personale neoassunto
TARGET DIRETTO	Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario
SDGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttrice Generale
RESPONSABILI OPERATIVI	Divisione del Personale e Risorse Finanziarie - Settore Politiche per il Personale e Trattamenti Economici
RISORSE UMANE	Ufficio Formazione - Ufficio Sviluppo Organizzativo, Benessere e Welfare
RISORSE FINANZIARIE	=
OUTPUT	Informazione sul corretto utilizzo del linguaggio di genere nella stesura di documentazione amministrativa
OUTCOME	Diffusione della cultura di genere e utilizzo di un adeguato linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna
TIMELINE	2025-2026-2027
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Diffusione dell'informativa

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

L'informazione sul corretto utilizzo del linguaggio di genere non viene intesa solo come un principio etico, ma come una **competenza tecnica** necessaria per la stesura della documentazione amministrativa e istituzionale.

In linea con questa visione, la procedura di accoglienza delle/dei nuove/i dipendenti prevede la consegna sistematica e mirata delle:


- **“Linee Guida di Ateneo per l’uso di un linguaggio non discriminatorio nella comunicazione interna ed esterna”;**
- Documentazione integrativa relativa al **Codice Etico e di Comportamento** e al **Codice di Condotta contro le molestie sessuali**.

Valutazione dell'impatto

L'inserimento delle Linee Guida nel "kit di benvenuto" del personale neoassunto risponde a precise finalità di merito:

- **Uniformità istituzionale:** garantire che sin dalla presa di servizio le/i nuove/i dipendenti adottino lo stile comunicativo proprio dell'Ateneo, caratterizzato dal rispetto dell'identità di genere e dall'assenza di stereotipi linguistici.
- **Qualità degli atti amministrativi:** sensibilizzare sulla redazione di documenti (decreti, verbali, avvisi) che siano specchio di un'amministrazione moderna, trasparente e attenta all'evoluzione sociale.
- **Responsabilizzazione delle/dei nuove/i assunte/i:** la consegna contestuale dei codici di condotta e delle linee guida linguistiche sottolinea l'interdipendenza tra il comportamento etico e il linguaggio utilizzato, intesi entrambi come pilastri della cultura organizzativa di UPO.

**AZIONE 3 – Organizzazione di momenti dedicati alla presentazione dell’app “Dalia per le donne”.
Condivisione della campagna di comunicazione del progetto “Dalia per le donne” attraverso i canali di comunicazione dell’Ateneo**

OBIETTIVI	Promuovere l’utilizzo della app <i>Dalia per le donne</i> , realizzata dalla Regione Piemonte, il cui utilizzo è finalizzato a prevenire episodi di molestie e di violenza e all’individualizzazione degli sportelli Centri antiviolenza
SOTTO-AZIONI	Individuazione di momenti dedicati alla promozione dell’uso dell’app, durante eventi pubblici interni ed esterni Costante aggiornamento delle pagine del sito internet di Ateneo
TARGET DIRETTO	Comunità universitaria
SDGs	
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Rettore - Direttrice Generale - Comitato Unico di Garanzia (CUG)
RESPONSABILI OPERATIVI	Staff del Rettore e Comunicazione
RISORSE UMANE	Staff del Rettore e Comunicazione
RISORSE FINANZIARIE	=
OUTPUT	Utilizzo consapevole della app “Dalia per le donne”
OUTCOME	Diffusione della campagna di sensibilizzazione del progetto della Regione Piemonte “Dalia per le donne”
INDICATORI DI VALUTAZIONE	Numero di iniziative dedicate alla comunicazione (es: benvenuto matricole, etc.) Presenza nelle pagine internet di UPO delle informazioni per l’utilizzo dell’applicazione
TIMELINE	2025-2026-2027

ATTIVITÀ REALIZZATE - ANNO 2025

L’Ateneo ha investito con decisione nella promozione dell’**App Dalia per le donne**, uno strumento digitale orientato al benessere e alla sicurezza delle studentesse e di tutta la comunità universitaria. La strategia di diffusione del 2025 si è articolata su due livelli complementari:

- **Campagna Social Organica:** a partire dal 16 dicembre 2025, è stata lanciata una campagna strutturata che ha utilizzato formati narrativi diversificati (post informativi, stories interattive e brevi video tutorial). La scelta di una programmazione con più post lanciati ha permesso di mantenere alta l'attenzione sul servizio, mentre l'inserimento di **QR Code** dedicati ha facilitato il download immediato dell'applicazione, riducendo le barriere all'accesso.
- **Presidio del Portale Istituzionale:** parallelamente alla spinta sui social, l'Ateneo ha garantito il costante aggiornamento delle pagine web ufficiali. In particolare, è stata data massima visibilità alla sezione [“Antiviolenza e stalking – numeri utili”](#), rendendo il sito UPO un punto di snodo fondamentale verso le risorse esterne e specialistiche (come il portale daliaperledonne.it).

Valutazione dell'impatto

L'efficacia del monitoraggio condotto nel 2025 risiede nell'aver trasformato un'applicazione esterna in un servizio "di Ateneo" pienamente integrato:

- **Cultura della sicurezza digitale:** l'uso dei social per spiegare le funzionalità dell'app (attraverso i tutorial) dimostra che l'Ateneo non si limita a fornire un link, ma accompagna l'utente in un percorso di **uso attivo e consapevole**, fondamentale per strumenti che toccano il tema della sicurezza personale.
- **Accessibilità e Tempestività:** l'aggiornamento della pagina web dedicata ai numeri utili garantisce che le studentesse possano trovare informazioni cruciali in pochi click, associando i servizi di Ateneo a strumenti di pronto intervento e supporto tecnologico.
- **Sinergia tra canali:** la circolarità dell'informazione — dal social al sito web, dal QR Code all'app — assicura una copertura capillare, raggiungendo le studentesse sia nei momenti di consultazione istituzionale che durante la navigazione quotidiana sui social network.

L'attività di comunicazione svolta nel 2025 funge da test d'impatto per le future iniziative. In linea con gli indicatori previsti, per il prossimo biennio si prevede di integrare la promozione dell'App Dalia anche durante gli **eventi pubblici fisici** (come il Benvenuto Matricole), consolidando il legame tra innovazione digitale e accoglienza nelle sedi di Ateneo.