



GEP-Gender Equality Plan

Approvato in Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2021.

Aprobado por el Consejo de Administración el 17 de diciembre, 2021.

SOMMARIO

<i>GEP-Gender Equality Plan</i>	1
1. GEP-Gender Equality Plan	4
1.1 Natura e funzione del GEP	4
1.2 Il GEP dell'Università di Udine	4
1.3 L'articolazione del GEP dell'Università di Udine	4
1.4 Costituzione di una "cabina di regia"	5
2. PEG-PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO	6
2.1 Esencia y función del PEG	6
2.2 El PEG de la Universidad de Udine	6
2.3 La estructura del PEG de la Universidad de Udine	6
2.4 Creación de una "sala de dirección"	7
A. EQUILIBRIO TRA LA VITA E LAVORO E LA CULTURA ORGANIZZATIVA / EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA FAMILIAR, LA VIDA PROFESIONAL Y LA CULTURA ORGANIZADORA	8
A1. Bilancio di Genere / Balance de Género	8
A2. Carriera Alias / Carrera Alias	9
A3. "Stanza delle necessità" / "Sala de los Menesteres"	10
A4. Sostegno alla maternità / Soporte a la maternidad	11
A5. Lavoro agile / Trabajo ágil	12
A6. Scambio delle migliori prassi / Cambio de buenas prácticas	13
B. L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI /EQUILIBRIO DE GÉNERO EN EL LIDERAZGO Y EN LOS ÓRGANOS DECISORIOS	14
B1. Riequilibrio di genere nelle deleghe / Reequilibrio de género en la asignación de poderos	14
C. L'EGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA / IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN Y LA PROGRESIÓN PROFESIONAL	15
C1. Riequilibrio nelle immatricolazioni / Reequilibrio de género en las matriculaciones	15
C2. Certificazione UNI-ISO 30415:2021 / Certificación UNI-ISO 30415:2021	16
D. L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI / INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE INVESTIGACIÓN Y ENSEÑANZA	17

D1. Sostegno alla ricerca / Soporte a la investigación	17
D2. Attività di comunicazione sulla ricerca / Actividades de comunicación sobre la investigación	18
D3. Corso Pari Opportunità e Inclusione / Curso sobre la Igualdad de Oportunidades y la Inclusión.....	19
D4. Corso Diversity Equality and Inclusion / Curso sobre Diversidad, Igualdad e Inclusión	20
D5. Corso Medicina di Genere / Curso de Medicina de Género.....	21
D6. Attività di comunicazione sulla didattica / Actividad de comunicación sobre la didáctica	22
<i>E. MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI / MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, INCLUIDO EL ACOSO SEXUAL.....</i>	<i>23</i>
E1. Panchine rosse / Bancos rojos	23
E2. Consigliere/a di fiducia / Asesor/a de confianza	24
E3. Pubblicazioni / Publicaciones.....	25
E4. Premi di laurea / Premios de licenciatura	26

1. GEP-Gender Equality Plan

approvato in Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2021.

1.1 Natura e funzione del GEP

L'adozione di un Piano di Uguaglianza di Genere o «*Gender Equality Plan*», c.d. GEP, è diventata, per gli Atenei, condizione essenziale per poter accedere ai finanziamenti del Programma Quadro della Ricerca dell'UE Horizon Europe, in attuazione della Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione UE.

Parallelamente e in analogia con Horizon Europe, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) condiziona l'accesso agli strumenti per la ricerca e l'innovazione per tutte le organizzazioni pubbliche e private alla adozione del Bilancio di Genere e del GEP (v. Linee Guida MUR per la Missione 4, Componente 2, §1.6.2.).

1.2 Il GEP dell'Università di Udine

Il processo di adozione del GEP ha coinvolto il Rettore, il Direttore Generale, la Delegata del Rettore per le Pari opportunità nonché Presidente del CUG, i Delegati del Rettore per la Qualità, per la Ricerca e per l'Internazionalizzazione, il CUG, il Presidio Qualità, la Commissione ricerca di Ateneo.

All'esito delle consultazioni formali e informali, è stato redatto il GEP per l'anno 2022, con alcune azioni che si concluderanno nel 2023.

Si ricorda che l'Ateneo ha già pubblicato (ed è open access sul sito www.uniud.it/cug) il Bilancio di Genere riferito all'anno 2019 ed è in corso di elaborazione il Bilancio di genere per l'anno 2020.

Il 15 dicembre 2021 il Senato Accademico ha espresso parere favorevole sul GEP successivamente approvato in Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2021.

1.3 L'articolazione del GEP dell'Università di Udine

Il GEP si divide in 5 AREE PRIORITARIE, sulla scorta del modello elaborato dalla CRUI:

- A) l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
- B) l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- C) l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- D) l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- E) misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

L'Area A) è declinata in 6 obiettivi.

L'Area B) ha 1 obiettivo.

L'Area C) ha 2 obiettivi.

L'Area D) è declinata in 6 obiettivi.



L'Area E) è declinata in 4 obiettivi.

Ciascun obiettivo è dotato di uno specifico indicatore, di un target da raggiungere nell'anno 2022 o 2023, nonché di un *outcome* mirato; sono anche indicati i soggetti e uffici responsabili e i costi preventivati (ove possibile).

Il contenuto analitico del GEP è riportato nella tabella allegata.

1.4 Costituzione di una “cabina di regia”

È prevista la creazione di una “cabina di regia” del GEP che a cadenza bimestrale verificherà l'avanzamento delle attività e predisporrà un report semestrale per il Rettore sullo stato di attuazione del GEP.

2. PEG-PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO

aprobado por el Consejo de Administración el 17 de diciembre, 2021.

2.1 Esencia y función del PEG

Adoptar el Plan de Equidad de Género, así llamado PEG, en inglés «*Gender Equality Plan*», se ha convertido en un criterio de elegibilidad, para las universidades, que deseen acceder a las financiaciones del Programa Marco de Investigación e Innovación *Horizonte Europa* de la Comisión Europea, realizando así la *Estrategia para la Igualdad de Género* de la Comisión Europea para 2020-2025.

En paralelo y en analogía con *Horizonte Europa*, también el Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PNRTR) condiciona el acceso a los medios para la investigación y la innovación para todas las organizaciones públicas y privadas adoptando también el Balance de Género y el PEG (véase las pautas MUR para la Misión 4, Componente 2, §1.6.2.).

2.2 El PEG de la Universidad de Udine

El proceso de adopción del PEG ha interesado el Rector, el Director General, la Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades y Presidente del CUG, los/las Delegados/as del Rector para la Calidad, la Investigación y para la Internacionalización, el CUG, el Control de Calidad, la Comisión de investigación de la Universidad.

A finales de consultas formales e informales, ha sido redactado el PEG para el 2022, con algunas acciones que se concluirán en el 2023.


Se acuerda que la Universidad ya ha publicado (*open access* en el sitio www.uniud.it/cug) el Balance de Género para el año 2019 y se está elaborando el nuevo para el año 2020.

El 15 de diciembre 2021 el Claustro ha aceptado el PEG sucesivamente aprobado por el Consejo de Administración el 17 de diciembre 2021.

2.3 La estructura del PEG de la Universidad de Udine

El PEG se subdivide en 5 ÁREAS TEMÁTICAS, siguiendo el modelo elaborado por la CRUI:

- A) equilibrio entre la vida familiar, la vida profesional y la cultura organizadora;
- B) equilibrio de género en el liderazgo y en los órganos decisorios;
- C) igualdad de género en la contratación y la progresión profesional;
- D) integración de la dimensión de género en los contenidos de investigación y enseñanza;



E) medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual.

La primera área (A) tiene 6 objetivos.

La segunda área (B) tiene 1 objetivo.

La tercera área (C) tiene 2 objetivos.

La cuarta área (D) tiene 6 objetivos.

La quinta área (E) tiene 4 objetivos.

Cada objetivo tiene un específico indicador, un target que se debe lograr dentro del 2022 o 2023, y además un *outcome* con miras; se han indicado también los órganos y las oficinas responsables y los costes estimados (donde ha sido posible).

El contenido analítico del PEG está presente en el cuadro adjunto.

2.4 Creación de una “sala de dirección”

Está contemplada la creación de una “sala de dirección” del PEG que, a bimestre, probará el progreso de las actividades y preparará un report semestral para el Rector sobre el estado de ejecución del PEG.

A. EQUILIBRIO TRA LA VITA E LAVORO E LA CULTURA ORGANIZZATIVA / EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA FAMILIAR, LA VIDA PROFESIONAL Y LA CULTURA ORGANIZADORA

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
A1. Bilancio di Genere / Balance de Género	1) Redazione annuale del Bilancio di Genere; 2) azioni di diffusione dei risultati del bilancio	1) redazione entro il 31/12/2022 del Bilancio di Genere per il 2020; 2) organizzazione di almeno un evento di diffusione dei risultati del bilancio	Accrescere la consapevolezza dell'impatto che le politiche di Ateneo possono avere sulle disuguaglianze di genere; assicurare una maggiore efficacia degli interventi tramite una chiara definizione di obiettivi di genere da tenere in considerazione anche nell'individuazione delle modalità di attuazione; promuovere una maggiore trasparenza della pubblica amministrazione attivando meccanismi tesi a evidenziare pratiche direttamente, indirettamente o anche solo potenzialmente discriminatorie.	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, APIC	8.000 euro a carico del Fondo-CUG 2021-22
A1. Balance de Género	1) Redacción annual del Balance de Género; 2) acciones de difusión de los resultados del balance.	1) Redacción del Balance de Género para el 2020 dentro del 31/12/2022. 2) organizar a lo menos un evento para difundir los resultados del balance	Incrementar la conciencia del impacto que las políticas de la Universidad pueden tener con respecto a las desigualdades de género; garantizar una mayor eficacia de intervenciones a través de una clara definición de los objetivos de géneros que se deben tener en cuenta también para identificar las modalidades de implementación; promover una mayor transparencia de la administración pública mediante la activación de mecanismos destinados a denunciar prácticas directamente, indirectamente o sólo potencialmente discriminatorias.	R, DG, CUG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, APIC	8.000 euro a cargo del Fondo-CUG 2021-22

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
A2. Carriera Alias / Carrera Alias C.d. Carriera Alias per studenti/esse e della c.d. Identità Alias per docenti e personale tecnico amministrativo con identità di genere in transizione	1) Rapporto tra numero delle richieste di Carriere/Identità Alias pervenute e numero di richieste gestite; 2) interventi in materia di protezione dei dati personali, della privacy e della dignità delle persone transgender	1) Soddisfacimento entro il 31/12/2022 di tutte le richieste di Carriera/Identità Alias pervenute; 2) predisposizione di linee guida, entro il 31/12/2022, sulla gestione della Carriera/Identità Alias	Garantire alle studentesse e agli studenti in transizione di genere e ai dipendenti e collaboratori dell'Ateneo la possibilità di vivere e lavorare in un ambiente inclusivo, attento alla tutela della privacy e della dignità dell'individuo, idoneo a favorire i rapporti interpersonali in una logica inclusiva e senza discriminazioni	MR, DG, Delegata del Rettore alle Pari opportunità, Delegato del Rettore per la Didattica, DARU, DIDS, DISO, ARIC, Gruppo di Protezione dei dati personali. APIC	ZERO
A2. La así llamada Carrera Alias para los/las estudiantes y la así llamada Identidad Alias para docentes y el personal técnico administrativo con una identidad de género en transición	1) Relación entre el número de las demandas de Carrera/Identidades Alias llegadas y el número de demandas administradas. 2) intervenciones en materia de protección de los datos personales, de la privacy y de la dignidad de las personas transgender	1) Satisfacción de todas las demandas de Carrera/Identidades Alias llegadas dentro del 31/12/2022. 2) Predisposición de pautas sobre la gestión de las Carreras/Identidades Alias dentro del 31/12/2022	Garantizar a los/las estudiantes en transición de género y a los/las empleados/as y a los/las colaboradores/as de la Universidad, la oportunidad de vivir y trabajar en un lugar inclusivo, atento a la protección de la privacy y de la dignidad de la persona, idóneo para promover las relaciones interpersonales en una lógica inclusiva y sin discriminaciones	R, DG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, Delegado del Rector para la Didáctica, DARU, DIDS, DISO, ARIC, Equipo para la Protección de los datos personales, APIC	Ningún coste

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
A3. "Stanza delle necessità" / "Sala de los Menesteres" "Stanza delle necessità" in varie sedi dell'Ateneo per soddisfare le temporanee e imprevedibili esigenze di salute, benessere e riservatezza del personale non strutturato che non dispone di una stanza propria e di studenti/esse, dottorandi/e, assegnisti/e	Numero "stanze delle necessità"	Predisposizione entro il 31/12/2022 di almeno n. 1 "stanza delle necessità" per soddisfare le temporanee e imprevedibili esigenze di salute, benessere e riservatezza del personale non strutturato che non dispone di una stanza propria e di studenti/esse, dottorandi/e, assegnisti/e	Creare un ambiente riservato e sicuro per soddisfare temporanee ed imprevedibili necessità della persona (es. motivi di salute psicofisica, allattamento, ...)	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, DISO, APIC	da determinarsi
A3. "Salas de los Menesteres" , ubicadas en varios lugares de la Universidad con el fin de atender las temporales e impredecibles necesidades de salud, el bienestar y la intimidad del personal no estructurado que no tiene su propia sala y de los/las estudiantes, doctorandos/as, investigadores/as universitarios/as	Número de "salas de los Menesteres"	Predisposición, dentro del 31/12/2022, de a lo menos n. 1 "sala de los Menesteres" con el fin de atender las temporales e impredecibles necesidades de salud, el bienestar y la intimidad del personal no estructurado que no tiene su propia sala y de los/las estudiantes, doctorandos/as, investigadores/as universitarios/as	Crear un lugar privado y seguro para satisfacer las temporales e impredecibles necesidades de la persona (por ejemplo. razones de salud psicofísica, lactancia, ...)	R, DG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, DISO, APIC	A definir

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
<p>A4. Sostegno alla maternità / Soporte a la maternidad Sostegno alla maternità delle assegniste di ricerca, onde prevenire qualunque tipo di discriminazione, anche solo potenziale, nel reclutamento e durante lo svolgimento dell'attività di ricerca</p>	Finanziamento di azioni di sostegno per la maternità delle assegniste di ricerca	Entro il 31/12/2022 finanziamento di almeno 10.000 euro di un Fondo di sostegno alla maternità per le assegniste di ricerca	Favorire il work-life balance, combattere le discriminazioni, anche solo potenziali, nei confronti delle assegniste di ricerca e delle dottorande di ricerca	MR, DG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, Delegato del Rettore per la ricerca, ARIC, APIC	10.000 euro (Fondo di Ateneo)
<p>A4. Soporte a la maternidad de las investigadoras universitarias, con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación, aunque sólo sea potencial, en el reclutamiento y durante el desarrollo de la actividad de investigación</p>	Financiación de acciones de soporte a la maternidad de las investigadoras universitarias	Financiación, dentro del 31/12/2022, de a lo menos 10.000 euro en un Fondo de soporte a la maternidad para las investigadoras universitarias	Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, la lucha contra las discriminaciones, aunque sólo sean potenciales, dirigidas a las investigadoras universitarias y las estudiantes de doctorado	R, DG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, Delegado del Rector para la Investigación, ARIC, APIC	10.000 euro (Fondo de la Universidad)

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
A5. Lavoro agile / Trabajo ágil Lavoro agile per personale tecnico amministrativo genitori di figli in età scolare o che svolgono funzioni di caregivers, nel rispetto della normativa vigente per il Comparto Università	Numero di accordi di lavoro agile stipulati con personale tecnico amministrativo anche per sostenere la genitorialità e la conciliazione famiglia-lavoro dei caregivers	Nel rispetto della normativa vigente per il Comparto Università, stipulazione entro il 31/12/2022, di almeno n. 5 accordi individuali di lavoro agile stipulati con personale tecnico amministrativo anche per sostenere la genitorialità e la conciliazione famiglia-lavoro dei caregivers	Work-life balance e sostegno alla genitorialità per il personale tecnico amministrativo	MR, DG, DARU, APIC	Zero
A5. Trabajo ágil para el personal técnico administrativo, padres de niños/as en edad escolar o que desempeñen funciones de cuidadores/as, en cumplimiento de la normativa en vigor para el Sector Universitario	Número de acuerdos de trabajo ágil estipulados con el personal técnico administrativo también para apoyar la crianza y la conciliación familiar-laboral de los/las cuidadores/as	En cumplimiento de la normativa en vigor para el Sector Universitario, estipulación, dentro del 31/12/2022, de a lo menos n. 5 acuerdos individuales de trabajo ágil con el personal técnico administrativo también para apoyar la crianza y la conciliación familiar-laboral de los/las cuidadores/as	Equilibrio entre la vida laboral y personal y soporte a la crianza para el personal técnico administrativo	R, DG, DARU, APIC	Ningún coste

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
A6. Scambio delle migliori prassi / Cambio de buenas prácticas Scambio delle migliori prassi tra il CUG di Uniud e strutture analoghe di altre Università di Paesi UE per l'attuazione dei principi della carta europea dei ricercatori, con particolare riferimento all'eguaglianza di genere, alla lotta alle discriminazioni e al benessere organizzativo	Numero di accordi di mobilità di staff inseriti nel programma ERASMUS	Predisposizione entro il 31/12/2022, compatibilmente con la situazione di emergenza pandemica, di n. 1 accordo bilaterale di mobilità di staff per lo scambio di buone prassi	Scambio delle migliori prassi poste in essere da Atenei di Paesi membri dell'UE in materia di riduzione delle asimmetrie di genere, lotta alle discriminazioni, benessere organizzativo.	MR, DG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, Delegato del Rettore per la ricerca, Delegato del Rettore per l'internazionalizzazione, ARIC, DARU, DIDS, APIC	da determinarsi
A6. Cambio de buenas prácticas entre el CUG de Uniud y órganos similares de otras universidades de países UE para la realización de los principios de la carta europea del investigador, con particular referencia a la igualdad de género, la lucha contra las discriminaciones y el bienestar organizador	Número de acuerdos de movilidad para el personal incluido en el programa ERASMUS	Predisposición, dentro del 31/12/2022, compatiblemente con la situación de emergencia pandémica, de n. 1 acuerdo bilateral de movilidad para el personal con el fin de intercambiar buenas prácticas	Cambio de buenas prácticas implementadas por universidades de los países de la UE en materia de reducción de asimetrías de género, lucha contra las discriminaciones, el bienestar organizador.	R, DG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, Delegado del Rector para la Investigación, Delegado del Rector para la Internacionalización, ARIC, DARU, DIDS, APIC	A definir

B. L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI /EQUILIBRIO DE GÉNERO EN EL LIDERAZGO Y EN LOS ÓRGANOS DECISORIOS

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
B1. Riequilibrio di genere nelle deleghe / Reequilibrio de género en la asignación de poderos Riequilibrio di genere nel conferimento al personale docente e ricercatore di deleghe del Rettore e dei/elle Direttori/trici di Dipartimento	Rapporto Donne/Uomini con riferimento al personale docente e ricercatore con deleghe del Rettore e dei/delle Direttori/Direttrici di Dipartimento	Miglioramento, entro il 31/12/2022, del 10% del rapporto tra i generi nelle deleghe rispetto alla situazione fotografata al 31/12/2021	Contribuire a creare un ambiente di lavoro volto a favorire l'uguaglianza di genere nel rispetto delle competenze e delle professionalità individuali	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, Direttori/trici di Dipartimento, DARU, APIC	Zero
B1. Reequilibrio de género en la asignación de poderos de parte del Rector y de los/las Directores/as de Departamento al personal docente e investigador	Relación entre Mujeres/Hombres con referencia al personal docente e investigador delegado del Rector y de los/las Directores/as de Departamento	Mejoramiento, dentro del 31/12/2022, del 10% de la relación de géneros en la asignación de poderos con respecto a la situación fotografiada al 31/12/2021	Contribuir a crear un lugar de trabajo que promueva la igualdad de género respetando las competencias y las profesionalidades individuales	R, DG, CUG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, Directores/as de Departamento, DARU, APIC	Ningún coste

C. L'EGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA / IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN Y LA PROGRESIÓN PROFESIONAL

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
C1. Riequilibrio nelle immatricolazioni / Riequilibrio de género en las matriculaciones Riequilibrio di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea in cui un genere è sottorappresentato	Numero di percorsi di orientamento in entrata progettati per realizzare il riequilibrio di genere dei corsi di studio	Progettazione, entro il 31/12/2022 di almeno n. 1 percorso di orientamento in entrata mirato al riequilibrio di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea in cui un genere è sottorappresentato	Contribuire a creare una consapevolezza critica della dimensione di genere nelle scelte formative facendo emergere gli stereotipi e i pregiudizi di genere che condizionano le scelte delle persone; riduzione del divario di genere nell'accesso ai corsi universitari; favorire i talenti individuali senza discriminazioni o preclusioni di genere	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, Delegato del Rettore per la Didattica, Delegata del Rettore per l'orientamento, DIDS, APIC	35.000 euro - Finanziamento ad hoc della Regione FVG
C1. Riequilibrio de género en las matriculaciones a los cursos universitarios donde un género está subrepresentado	Número de rutas de orientación entrante proyectadas para lograr el reequilibrio de género en los cursos de estudio	Proyectar, dentro del 31/12/2022, a lo menos n. 1 ruta de orientación entrante dirigida al reequilibrio de género en las matriculaciones a los cursos universitarios donde un género está subrepresentado	Contribuir a crear una conciencia crítica sobre la dimensión de género en las opciones formativas, sacando a la luz los estereotipos y prejuicios de género que condicionan las elecciones de las personas; reducción de la divergencia de género en el acceso a los cursos universitarios; favorecer los talentos individuales sin discriminaciones o impedimentos de género	R, GM, CUG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, Delegado del Rector para la Didáctica, Delegada del Rector para la Orientación, DIDS, APIC	35.000 euro – Financiación ad hoc de parte de la región FVG

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
C2. Certificazione UNI-ISO 30415:2021 / Certificación UNI-ISO 30415:2021 Certificazione UNI-ISO 30415:2021 "Human Resources Management – Diversity and Inclusion" sul rispetto dell'equilibrio di genere (anche in attuazione del PNRR)	1) numero di personale dipendente o collaboratore di Uniud iscritto a corsi di formazione sulla certificazione UNI ISO 30415 Human resource management - Diversity and inclusion; 2) disseminazione all'interno dell'Ateneo della funzione e delle opportunità della certificazione UNI ISO 30415	1) Entro il 31/12/2022 partecipazione di almeno 5 persone afferenti a Uniud ad un corso sulla certificazione UNI ISO 30415 Human resource management -- Diversity and inclusion; 2) entro il 31/12/2022 organizzazione di almeno n. 2 eventi di disseminazione sulla certificazione UNI ISO 30415	Sensibilizzazione e monitoraggio in merito al rispetto dell'equilibrio di genere nell'organizzazione, anche in attuazione di quanto previsto nel PNRR; azione di prevenzione contro le discriminazioni di genere	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, Delegato del Rettore per la didattica, Delegato del Rettore per la Ricerca, ARIC, DIDS, APIC	A carico del Fondo-CUG (3000 euro)
C2. Certificación UNI-ISO 30415: 2021 “Gestión de Recursos Humanos – Diversidad e Inclusión” sobre el respeto del equilibrio de género (también implementando el PNRR)	1) Número de empleados/as o colaboradores/as de Uniud inscritos/as en cursos de formación sobre la certificación UNI-ISO 30415 Gestión de recursos humanos – diversidad e inclusión; 2) difusión dentro de la Universidad de la función y de las oportunidades de la certificación UNI-ISO 30415	1) Participación, dentro del 31/12/2022, de a lo menos 5 personas aferentes a Uniud en un curso sobre la certificación UNI-ISO 30415 Gestión de recursos humanos – diversidad e inclusión; 2) organización, dentro del 31/12/2022, de a lo menos n. 2 eventos de difusión de la certificación UNI-ISO 30415	Sensibilización y monitorización con respecto al respeto del equilibrio de género en la organización, también realizando lo dispuesto en el PNRR; acción de prevención contra las discriminaciones de género	R, DG, CUG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, Delegado del Rector para la Didáctica, Delegado del Rector para la Investigación, ARIC, DIDS, APIC	A cargo del Fondo-CUG (3000 euro)

D. L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI / INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LOS CONTENIDOS DE INVESTIGACIÓN Y ENSEÑANZA

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
D1. Sostegno alla ricerca / Soporte a la investigación Stimolare e sostenere la ricerca su tematiche legate alla prospettiva di genere definendo risorse finalizzate e programmi di finanziamento specifici	Numero di bandi di finanziamento di progetti di ricerca che sviluppino tematiche legate al genere	1) Adozione, entro il 31/12/2023, di almeno n. 1 bando di finanziamento di progetti di ricerca che sviluppino tematiche legate al genere; 2) adozione entro il 31/12/2022 di n. 1 bando per assegno di ricerca dedicato all'analisi dei pregiudizi e degli stereotipi di genere verso le attitudini scientifiche delle ragazze	Stimolare e sostenere la ricerca sul tema delle pari opportunità, dell'eguaglianza di genere, delle persistenti discriminazioni, delle strategie di inclusione delle diversità	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le pari opportunità, Delegato del Rettore per la ricerca, Commissione ricerca di Ateneo, ARIC, APIC	1) da determinarsi; 2) 25 mila euro con Finanziamento ad hoc della Regione FVG
D1. Estimular y soportar la investigación con respecto a temáticas relacionadas con la perspectiva de género mediante la definición de recursos focalizados y programas de financiación específicos	Número de convocatorias para la financiación de proyectos de investigación que desarrollen temáticas relacionadas con el género	1) Adopción, dentro del 31/12/2023, de a lo menos n. 1 convocatoria para la financiación de proyectos de investigación que desarrollen temáticas relacionadas con el género; 2) adopción, dentro del 31/12/2022, de n. 1 convocatoria de becas de investigación dedicada al análisis de los prejuicios y estereotipos de género hacia las actitudes científicas de las mujeres	Estimular y soportar la investigación sobre la temática de la igualdad de oportunidades, la igualdad de género, las persistentes discriminaciones, las estrategias de inclusión de las diversidades	R, DG, CUG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, Delegado del Rector para la Investigación, Comisión de Investigación de la Universidad, ARIC, APIC	1) A definir; 2) 25.000 euro con una financiación ad hoc de parte de la región FVG

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
<p>D2. Attività di comunicazione sulla ricerca / Actividades de comunicación sobre la investigación Potenziare la comunicazione e disseminazione dei risultati conseguiti dalle ricercatrici (lato sensu) nei progetti di ricerca, con particolare attenzione alle aree STEM dove è necessario rafforzare l'equilibrio di genere</p>	<p>Numero azioni di comunicazione/disseminazione dei risultati delle ricerche tramite sito web e iniziative convegnistiche/seminariali</p>	<p>1) entro il 31/12/2022 visibilità sull'Home page di Ateneo e poi sul sito web del CUG Uniud delle "top stories" di ricercatrici di UniUd a con interviste e descrizioni sulle attività svolte e i risultati ottenuti; 2) entro il 31/12/2023 organizzazione di almeno 1 evento in occasione della "Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella Scienza (ONU-UNESCO)" (11 febbraio)</p>	<p>Dare maggiore visibilità alle donne nella Scienza, specie con riferimento alle materie STEM in cui è necessario rafforzare l'equilibrio di genere; creare modelli di riferimento per le donne più giovani che si affacciano al mondo universitario; creare nella collettività la consapevolezza della necessità di un equilibrio di genere anche nella scienza; contrastare le discriminazioni nell'accesso e nella carriera delle donne; abbattere gli stereotipi di genere.</p>	<p>MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le pari opportunità, Delegato del Rettore per la ricerca, Commissione ricerca di Ateneo, ARIC, RELE, Responsabile della Carta Europea dei ricercatori, APIC</p>	<p>a carico del Fondo-CUG - spesa da quantificare</p>
<p>D2. Potenciar la comunicación y la difusión de los resultados obtenidos por mujeres investigadoras (lato sensu) en proyectos de investigación, con una particular atención a las áreas STEM donde es necesario fortalecer el equilibrio de género</p>	<p>Número de acciones de comunicación/difusión de los resultados de las investigaciones vía web e iniciativas (congresos/seminarios)</p>	<p>1) Visibilidad, dentro del 31/12/2022, en la Home page de la Universidad y luego en el sitio web del CUG Uniud de las "top stories" de las investigadoras de UniUd con entrevistas y descripciones sobre las actividades realizadas y los resultados obtenidos; 2) organizar, dentro del 31/12/2023, de a lo menos n. 1 evento con ocasión del "Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia (ONU-UNESCO)" (11 de febrero)</p>	<p>Dar mayor visibilidad a las mujeres en la ciencia, especialmente con referencia a las materias STEM en las que es necesario fortalecer el equilibrio de género; crear modelos de referencia para las mujeres más jóvenes que ingresan en el mundo universitario; crear dentro de la comunidad una conciencia sobre la necesidad de un equilibrio de género también en la ciencia; luchar contra las discriminaciones en el acceso y en la carrera de las mujeres; demoler los estereotipos de género .</p>	<p>R, DG, CUG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, Delegado del Rector para la Investigación, Comisión de Investigación de la Universidad, ARIC, RELE, Responsable de la Carta Europea del Investigador, APIC</p>	<p>A cargo del Fondo-CUG – a definir</p>

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
<p>D3. Corso Pari Opportunità e Inclusione / Curso sobre la Igualdad de Oportunidades y la Inclusión</p> <p>Attivazione un corso di «Pari opportunità e inclusione» per studenti e studentesse di tutti i Corsi di Laurea</p>	<p>Numero di partecipanti al corso</p>	<p>Iscrizione, entro il 31/12/2022, di almeno 100 studenti e studentesse al corso «Pari opportunità e inclusione» aperto a tutti gli iscritti e iscritte a tutti i corsi di laurea dell'Ateneo</p>	<p>Diffondere e promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione, facendo acquisire a studenti e studentesse conoscenze sui meccanismi sistemici di esclusione e far comprendere la genesi degli stereotipi e dei pregiudizi al fine di far sviluppare competenze per favorire le pari opportunità, l'inclusione delle diversità, il riconoscimento e la valorizzazione dei diversi talenti in una logica di promozione dei diritti fondamentali</p>	<p>Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegato del Rettore per la Didattica, DIDS, APIC</p>	<p>Zero</p>
<p>D3. Activación del curso «Igualdad de Oportunidades e Inclusión» para los/las estudiantes de todos los cursos de licenciatura</p>	<p>Número de participantes en el curso</p>	<p>Matriculación, dentro del 31/12/2022, de a lo menos 100 estudiantes en el curso «Igualdad de Oportunidades e Inclusión» abierto a todos/as los/las estudiantes matriculados/as en todos los cursos de licenciatura de la Universidad</p>	<p>Difundir y promover la cultura del respeto y de la inclusión, haciendo que los/las estudiantes adquieran conocimientos sobre los mecanismos sistémicos de la exclusión y sobre la génesis de los estereotipos y prejuicios con el fin de desarrollar habilidades para promover la igualdad de oportunidades, la inclusión de la diversidad, el reconocimiento y la valoración de los diferentes talentos en una lógica de promoción de los derechos fundamentales</p>	<p>Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, Delegado del Rector para la Didáctica, DIDS, APIC</p>	<p>Ningún coste</p>

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
D4. Corso Diversity Equality and Inclusion / Curso sobre Diversidad, Igualdad e Inclusión Attivare un corso dedicato ai dottorandi e alle dottorande di ricerca su «Diversity, equality and inclusion»	Numero di partecipanti al corso	Iscrizione, entro il 31/12/2022, di almeno 15 dottorandi e dottorande al corso «Diversity, equality and inclusion» aperto a tutti gli iscritti e iscritte a tutti i corsi di Dottorato di Ricerca dell'Ateneo	Diffondere e promuovere la cultura del rispetto e dell'inclusione, facendo acquisire a dottorandi e dottorande conoscenze sia specifiche sia trasversali sui meccanismi sistemici di esclusione e far comprendere la genesi degli stereotipi e dei pregiudizi al fine di far sviluppare competenze per favorire le pari opportunità, l'inclusione delle diversità, il riconoscimento e la valorizzazione dei diversi talenti in una logica di promozione dei diritti fondamentali	Delegata del Rettore alle Pari Opportunità, Delegato del Rettore per la Ricerca, ARIC, APIC	Zero
D4. Activación de un curso dedicado a los/las estudiantes de doctorado sobre "Diversidad, Igualdad e Inclusión"	Número de participantes en el curso	Inscripción, dentro del 31/12/2022, de a lo menos 15 estudiantes de doctorado en el curso «Diversidad, Igualdad e Inclusión» abierto a todos/as los/las estudiantes matriculados/as en todos los cursos de doctorado de la Universidad	Difundir y promover la cultura del respeto y de la inclusión, haciendo que los/las estudiantes de doctorado adquieran conocimientos, tanto específicos como transversales, sobre los mecanismos sistémicos de la exclusión y sobre la génesis de los estereotipos y prejuicios con el fin de desarrollar habilidades para promover la igualdad de oportunidades, la inclusión de la diversidad, el reconocimiento y la valoración de los diferentes talentos en una lógica de promoción de los derechos fundamentales	Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, Delegado del Rector para la Investigación, ARIC, APIC	Ningún coste

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
D5. Corso Medicina di Genere / Curso de Medicina de Género Attivare un corso per tutti gli studenti e le studentesse dei Corsi di laurea del DAME in tema di «medicina personalizzata in una prospettiva di genere»	Numero di partecipanti al corso	Iscrizione, entro il 31/12/2022, di almeno n. 100 tra studenti e studentesse dei Corsi di laurea del DAME al corso di «medicina personalizzata in una prospettiva di genere»	Promuovere e diffondere, fra studenti e studentesse di area medica, la consapevolezza sulle differenze di genere in ambito sanitario, al fine di sviluppare competenze e relativi approcci medico-scientifici in un'ottica di genere e secondo una visione globale del concetto di salute	CUG, Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegato del Rettore per la Didattica, DAME, APIC	Zero
D5. Activación de un curso para todos/as los/las estudiantes de los cursos de licenciatura del DAME con temática de "Medicina personalizada desde una perspectiva de género"	Número de participantes en el curso	Inscripción, dentro del 31/12/2022, de a lo menos n. 100 estudiantes matriculados/as en cursos de licenciatura del DAME en el curso de «Medicina personalizada desde una perspectiva de género»	Promover y difundir, entre los/las estudiantes de área médica, una conciencia sobre las diferencias de género en el sector de la salud, con el fin de desarrollar habilidades y los atinentes enfoques médico-científicos desde una perspectiva de género y según una visión global del concepto de salud	CUG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, Delegado del Rector para la Didáctica, DAME, APIC	Ningún coste

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
D6. Attività di comunicazione sulla didattica / Actividad de comunicación sobre la didáctica Publicizzare le iniziative didattiche di Ateneo che hanno una declinazione di genere	Numero di iniziative didattiche che hanno una declinazione di genere	Entro il 31/12/2022 visibilità sull'Home page di Ateneo e poi sul sito web del CUG Uniud delle iniziative didattiche già esistenti che hanno una declinazione di genere (es. Corso di Diritto antidiscriminatorio del DISG; Master MIND del DISG, corso sul linguaggio rispettoso delle differenze di genere del DILL, altre iniziative del DIUM, ecc....)	Promuovere e diffondere la cultura del rispetto, dell'uguaglianza di genere; contrastare ogni forma di discriminazione di genere; informare delle iniziative didattiche di Ateneo sui temi dell'inclusione di genere	CUG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, Delegato del Rettore per la Didattica, DISO, RELE, APIC	Zero
D6. Dar publicidad a las iniciativas didácticas de la Universidad que tengan una declinación de género	Número de iniciativas didácticas que tengan una declinación de género	Dar visibilidad, dentro del 31/12/2022, en la Home page de la Universidad y luego en el sitio web del CUG Uniud de las iniciativas didácticas ya existentes que tengan una declinación de género (por ejemplo. el Curso de Derecho Antidiscriminatorio del DISG; Máster MIND del DISG, curso sobre el lenguaje respetuoso de las diferencias de género del DILL, otras iniciativas del DIUM, etc...)	Promover y difundir la cultura del respeto, de la igualdad de género; luchar contra todas las formas de discriminación de género; informar sobre las iniciativas didácticas de la Universidad sobre temáticas de la inclusión de género	CUG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, Delegado del Rector para la Didáctica, DISO, RELE, APIC	Ningún coste

E. MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI / MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO, INCLUIDO EL ACOSO SEXUAL

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
E1. Panchine rosse / Bancos rojos Completamento del posizionamento delle panchine rosse anti violenza nelle varie sedi dell'Ateneo come simbolo di lotta contro ogni forma di violenza di genere	Numero di panchine rosse anti violenza posizionate	Posizionamento, entro il 31/12/2022, di n. 23 panchine rosse anti violenza in tutte le sedi dell'Ateneo	Campagna culturale di sensibilizzazione di tutta la comunità accademica contro la violenza di genere	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, APIC	Zero
E1. Cumplimiento del posicionamiento de los bancos rojos anti violencia en varias sedes de la Universidad como símbolo de la lucha contra todas las formas de violencia de género	Número de bancos rojos anti violencia posicionados	Posicionamiento, dentro del 31/12/2022, de n. 23 bancos rojos anti violencia en todas las sedes de la Universidad	Campaña cultural para sensibilizar toda la comunidad académica contra la violencia de género	R, DG, CUG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, APIC	Ningún coste

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
E2. Consigliere/a di fiducia / Asesor/a de confianza Progettazione dell'istituzione del/la Consigliere/a di fiducia (figura specializzata, esterna ed imparziale, che partecipa alla promozione e costruzione di un ambiente di lavoro improntato al benessere del personale d'Ateneo offrendo uno spazio di ascolto per tutti i lavoratori e le lavoratrici che subiscono e vivono situazioni di particolare disagio sul lavoro, a causa di comportamenti discriminatori, molestie sessuali e vessazioni psicologiche)	Numero di progetti di istituzione del/la Consigliere/a di fiducia	Presentazione, entro il 31/12/2022, agli organi di vertice dell'Ateneo di n. 1 progetto di istituzione del/la Consigliere/a di fiducia	Prevenire, gestire e aiutare a risolvere casi di mobbing, molestie sessuali, discriminazione e disagio lavorativo che hanno luogo nell'ambiente di studio e lavoro attraverso l'intervento del/della Consigliere/a di fiducia; promuovere il benessere organizzativo ed esistenziale delle persone che lavorano e studiano nell'Ateneo	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore alle Pari opportunità, DARU, APIC	Zero
E2. Proyecto de institución del/la Asesor/a de confianza (figura especializada, externa e imparcial, que participa en la promoción y construcción de un lugar de trabajo marcado por el bienestar del personal universitario ofreciendo un espacio de escucha para todos/as los/las trabajadores/as que sufren y viven situaciones de particular molestia en el trabajo, por causa de conductas discriminatorias, acoso sexual y acoso psicológico)	Número de proyectos para instituir el/la Asesor/a de confianza	Presentación, dentro del 31/12/2022, a los órganos superiores de dirección de la Universidad de n. 1 proyecto para instituir el/la Asesor/a de confianza	Prevenir, gestionar y ayudar a resolver los casos de mobbing, acoso sexual, discriminación y molestia laboral que ocurren en el lugar de estudio y de trabajo mediante la intervención del/la Asesor/a de confianza; promover el bienestar organizador y existencial de las personas que trabajan y estudian en la Universidad	R, DG, CUG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, DARU, APIC	Ningún coste

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
E3. Pubblicazioni / Publicaciones Pubblicazione di un numero di volumi atti a contrastare forme di violenza di genere	Numero di volumi pubblicati	Pubblicazione, entro il 31/12/2022, di n. 1 volume sul linguaggio rispettoso delle differenze di genere (prof.ssa Fusco)	Diffondere e promuovere la consapevolezza della necessità dell'uso di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere e inclusivo per promuovere la cultura dell'eguaglianza di genere	CUG, Delegata del Rettore alle Pari opportunità, DICS, APIC	5.000 euro a carico del Fondo-CUG 2021
E3. Publicación de un número de volúmenes destinados a contrastar todas las formas de violencia de género	Número de volúmenes publicados	Publicación, dentro del 31/12/2022, de n. 1 volumen sobre el lenguaje respetuoso de las diferencias de género (Profa Fusco)	Difundir y promover la conciencia de la necesidad de utilizar un lenguaje respetuoso de las diferencias de género e inclusivo para promover la cultura de la igualdad de género	CUG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, DICS, APIC	5.000 euro a cargo del Fondo-CUG 2021

OBIETTIVI OBJETIVOS	INDICATORI INDICADORES	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI ÓRGANOS RESPONSABLES	COSTI PREVENTIVATI COSTES ESTIMADOS
E4. Premi di laurea / Premios de licenciatura Sensibilizzazione della comunità sui temi della violenza e delle discriminazioni di genere tramite previsione di Premi di laurea per tesi sviluppate su queste tematiche	Numero di premi di laurea, laurea magistrale e a ciclo unico banditi	Bando, entro il 31/12/2022, di n. 2 premi di laurea, laurea magistrale e a ciclo unico per tesi sviluppate sulle tematiche della violenza e discriminazioni di genere aperti a studenti e studentesse di tutti i corsi di laurea dell'Ateneo (Premio di laurea in memoria di Silvia Gobbato VI edizione)	Campagna culturale di sensibilizzazione di tutta la comunità accademica contro la violenza di genere	CUG, Delegata del Rettore alle Pari opportunità, DIDS, APIC	da determinarsi
E4. Sensibilización de la comunidad sobre las temáticas de violencia y de discriminaciones de género a través de la previsión de Premios de licenciatura para tesis desarrolladas sobre estas temáticas	Número de premios de grado, postgrado y de grado de ciclo único largo anunciados	Convocatoria, dentro del 31/12/2022, de n. 2 premios de grado, postgrado y de grado de ciclo único largo para tesis desarrolladas sobre temáticas de violencia y discriminaciones de género, abiertos a todos/as los/las estudiantes de todos los cursos de licenciatura de la Universidad (Premio de licenciatura en memoria de Silvia Gobbato 6° edición)	Campaña cultural para sensibilizar toda la comunidad académica contra la violencia de género	CUG, Delegada del Rector para la Igualdad de Oportunidades, DIDS, APIC	A definir