



GEP-Gender Equality Plan

Approvato in Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2021.

Approved by the University Executive Board on December 17th, 2021.

SOMMARIO

<i>GEP-Gender Equality Plan</i>	1
1. GEP-Gender Equality Plan	4
1.1 <i>Natura e funzione del GEP</i>	4
1.2 <i>Il GEP dell'Università di Udine</i>	4
1.3 <i>L'articolazione del GEP dell'Università di Udine</i>	4
1.4 <i>Costituzione di una "cabina di regia"</i>	5
2. GEP-Gender Equality Plan	6
2.1 <i>Nature and function of the GEP</i>	6
2.2 <i>University of Udine GEP</i>	6
2.3 <i>University of Udine GEP structure</i>	6
2.4 <i>Creation of a "control room"</i>	7
A. EQUILIBRIO TRA LA VITA E LAVORO E LA CULTURA ORGANIZZATIVA / WORK-LIFE BALANCE AND ORGANISATIONAL CULTURE	8
A1. <i>Bilancio di Genere / Gender Budgeting</i>	8
A2. <i>Carriera Alias / Alias Career</i>	9
A3. <i>"Stanza delle necessità" / "Wellness Room"</i>	10
A4. <i>Sostegno alla maternità / Supporting motherhood</i>	11
A5. <i>Lavoro agile / Remote Working</i>	12
A6. <i>Scambio delle migliori prassi / Exchanging best practices</i>	13
B. L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI /GENDER BALANCE IN LEADERSHIP AND DECISION-MAKING	14
B1. <i>Riequilibrio di genere nelle deleghe / Gender re-balancing in the assignment of proxies</i>	14
C. L'EGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA / GENDER EQUALITY IN RECRUITMENT AND CAREER PROGRESSION	15
C1. <i>Riequilibrio nelle immatricolazioni / Gender re-balancing in university enrolment</i>	15
C2. <i>Certificazione UNI-ISO 30415:2021 / UNI-ISO 30415:2021 certification</i>	16
D. L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI / INTEGRATION OF THE GENDER DIMENSION INTO RESEARCH AND TEACHING CONTENT	17
D1. <i>Sostegno alla ricerca / Research support</i>	17

D2. Attività di comunicazione sulla ricerca / Research Communication Activities	18
D3. Corso Pari Opportunità e Inclusione / Equal Opportunities and Inclusion course	19
D4. Corso Diversity Equality and Inclusion / Diversity, Equality and Inclusion course	20
D5. Corso Medicina di Genere / Gender Medicine course	21
D6. Attività di comunicazione sulla didattica / Communication of Teaching Initiatives	22
<i>E. MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI / MEASURES AGAINST GENDER - BASED VIOLENCE, INCLUDING SEXUAL HARASSMENT.</i>	23
E1. Panchine rosse / Red benches	23
E2. Consigliere/a di fiducia / Trusted Advisor	24
E3. Pubblicazioni / Publications	25
E4. Premi di laurea / Degree awards	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. GEP-Gender Equality Plan

approved by the University Executive Board on December 17th, 2021.

2.1 Nature and function of the GEP

The adoption of the «*Gender Equality Plan*», the so-called GEP, has become an essential criterion for all universities in order to gain access to Horizon Europe funding within the EU Framework Programme for Research and Innovation, thus actualising the 2020-2025 Gender Equality Strategy of the EU Commission. At the same time, and alongside Horizon Europe, the Recovery and Resilience Plan (RRP) affects all public and private bodies when accessing the research and innovation tools required to adopt Gender Budgeting and the GEP (see MUR guidelines for Mission IV, Component 2, §1.6.2.).

2.2 GEP of the University of Udine

The GEP adoption procedure has involved the Rector, the General Manager, the Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, who is also President of the Equal Opportunities Committee, the Delegates of the Rector for Quality, Research and for Internationalization, the Equal Opportunities Committee, the Quality Assurance System, and the Research Commission of the University.

The 2022 GEP was drafted following a number of formal and informal consultations, and several actions will be completed in 2023.

It should be said that the University of Udine has already published the 2019 Gender Budget, which can be found at www.uniud.it/cug, while the 2020 Gender Budget is still being processed and will be released soon.

On December 15th, 2021, the University Senate delivered a favourable opinion on the GEP, which was subsequently approved by the University Executive Board on December 17th, 2021.

2.3 University of Udine GEP Structure

The GEP is divided into 5 areas, based on CRUI guidelines:


- A) Work–life balance and organisational culture
- B) Gender balance in leadership and decision–making
- C) Gender equality in recruitment and career progression
- D) Integration of the gender dimension into research and teaching content
- E) Measures against gender–based violence, including sexual harassment

The first area (A) has 6 goals.

The second area (B) has 1 goal.

The third area (C) has 2 goals.

The fourth area (D) has 6 goals.



The fifth area (E) has 4 goals.

Each goal has a specific indicator, a target to be achieved by 2022 or 2023, and a targeted outcome; moreover, the offices and bodies involved and the estimated costs, whenever possible, are also given.

GEP content is illustrated in the attached table.

2.4 Creation of a “control room”

A GEP “control room” will be set up in order to verify the progress of the actions every two months and to produce a biannual report in which the Rector will find a detailed description of GEP status.

**A. EQUILIBRIO TRA LA VITA E LAVORO E LA CULTURA
ORGANIZZATIVA / WORK-LIFE BALANCE AND ORGANISATIONAL
CULTURE**

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
A1. Bilancio di Genere / Gender Budgeting	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. Gender Budgeting	1) Annual drafting of the Gender Budget; 2) dissemination Gender Budget results.	1) To draw up the 2020 Gender Budget by December 31 st , 2022; 2) to organise at least one event in which the results of the Gender Budget will be communicated.	Will increase awareness of the impact of university policies on gender inequalities; assure a greater effectiveness of interventions through a clear definition of gender goals, including the implementation of methods against gender inequalities; promote greater transparency in public administration by starting up various mechanisms aimed at highlighting direct, indirect, or even simply potential, discriminatory practices.	R, GM, CUG, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, APIC	8.000 euro charged to the 2021-22 CUG fund.

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
A2. Carriera Alias / Alias Career 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) Soddisfamento 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. The so-called Alias Career for all students and the so- called Alias Identity for the teaching and professional service staff undergoing gender transition.	1) The ratio between the total number of applications for the activation of Alias Careers/Identities and the number of applications that have been processed; 2) intervention aimed at protecting the personal data, privacy, and dignity of transgender people.	To approve the total number of applications that have been submitted for the activation of the Alias Careers/Identities by December 31 st , 2022; 2) to create guidelines on how to manage Alias Careers/Identities by December 31 st , 2022.	Will grant all university students, employees and collaborators undergoing gender transition the opportunity to live and work in an environment that is inclusive, attentive to safeguarding the privacy and dignity of the individual, and favourable to fostering interpersonal relationships by means of an inclusive, non- discriminatory approach.	R, GM, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, Delegate of the Rector for Teaching, DARU, DIDS, DISO, ARIC, the Data Privacy Group, APIC	None

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
A3. "Stanza delle necessità" / "Wellness rooms" "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 psico-fisica, allattamento, ...)	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, DISO, APIC	da determinarsi
A3. "Wellness rooms" , located in several university buildings in order to meet temporary, unforeseen health needs, and ensure the well-being and privacy of external staff who do not possess their own office, as well as undergraduates, graduates, PhD students and research fellows.	Number of "Wellness rooms".	To set up at least 1 "Wellness room" by December 31 st , 2022 in order to meet temporary, unforeseen health needs, and ensure the well-being and privacy of external staff who do not possess their own office, as well as undergraduates, graduates, PhD students and research fellows.	Will create a private and secure environment to meet temporary, unforeseen and personal needs (etc. health problems, breast-feeding, ...)	R, GM, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, DISO, APIC	To be determined

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
A4. Sostegno alla maternità / Supporting motherhood 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	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)
A4. To support female research fellows during motherhood, as well as to prevent any kind of even potential discrimination during recruitment and research work.	To fund support actions for female research fellows during motherhood.	To finance a fund of at least 10.000 euro to support female research fellows during motherhood by December 31 st , 2022.	Will promote work-life balance, fight even potential discrimination against female research fellows and female PhD students.	R, GM, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, Delegate of the Rector for Research, ARIC, APIC	10.000 euro (University funds)

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
A5. Lavoro agile / Remote Working 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. Remote working for professional service staff, parents with school-age children or acting caregivers, in accordance with the current provisions of law regarding universities.	Number of remote working agreements stipulated with professional service staff, including those intended for parenting support and the work-life balance of the caregivers.	The stipulation, in accordance with the current provisions of law regarding universities, of at least 5 individual remote working agreements for professional service staff by December 31 st , 2022, including those intended for parenting support and the work-life balance of the caregivers.	Work-life balance and parenting support for professional service staff	R, GM, DARU, APIC	None

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
<p>A6. Scambio delle migliori prassi / Exchanging best practices 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</p>	<p>Numero di accordi di mobilità di staff inseriti nel programma ERASMUS</p>	<p>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</p>	<p>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.</p>	<p>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</p>	<p>da determinarsi</p>
<p>A6. Exchange of best practices between Udine University CUG and similar bodies in other European Universities for the application of the principles of the European Charter for Researchers, in particular those relating to gender equality, the fight against discrimination and organizational well-being.</p>	<p>Number of mobility agreements stipulated for the staff included in the ERASMUS program.</p>	<p>The stipulation of at least 1 bilateral mobility agreement for the staff included in the ERASMUS program regarding the exchange of best practices by December 31st, 2022 (Covid emergency permitting).</p>	<p>The exchange of best practices created by European universities in terms of reducing gender asymmetries, fighting discrimination, and organisational well-being.</p>	<p>R, GM, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, Delegate of the Rector for Research, Delegate of the Rector for Internationalization, ARIC, DARU, DIDS, APIC</p>	<p>To be determined</p>

**B. L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI
ORGANI DECISIONALI /GENDER BALANCE IN LEADERSHIP AND
DECISION-MAKING**

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
B1. Riequilibrio di genere nelle deleghe / Gender re-balancing in the assignment of proxies 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. Gender re-balancing in the assignment of proxies by the Rector and Department Directors to the academic and research staff	Ratio between the number of women and men among the academic and research staff assigned proxies by the Rector and Department Directors.	To improve the gender ratio in assigned proxies by at least 10% by December 31 st , 2022, in comparison to December 31 st , 2021.	The creation of a working environment directed towards promoting gender equality while respecting individual skills and professionalism.	R, GM, CUG, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, Department Directors, DARU, APIC	None

C. L'EGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA / GENDER EQUALITY IN RECRUITMENT AND CAREER PROGRESSION

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
C1. Riequilibrio nelle immatricolazioni / Gender re-balancing in university enrolment 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. Gender re-balancing in university enrolment, in particular in degree courses where a gender is underrepresented	Number of course guidance initiatives organised for potential students in order to promote gender re-balancing in degree courses.	To plan at least 1 course guidance initiative for potential students by December 31 st , 2022, in order to promote gender re-balancing in university enrolment, in particular in degree courses where a gender is underrepresented.	Will help create a critical awareness of gender in educational choices by revealing the gender stereotypes and prejudices that can influence such choices; will reduce the gender gap regarding university course enrolment; will support individual talents without discrimination or gender preclusion.	R, GM, CUG, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, Delegate of the Rector for Didactics, Delegate of the Rector for Orientation, Tutoring and Placement, DIDS, APIC	35.000 euro – ad hoc funding provided by the Friuli Venezia Giulia regional administration.

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
C2. Certificazione UNI-ISO 30415:2021 / UNI-ISO 30415:2021 certification 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. UNI-ISO 30415:2021 "Human Resource Management - Diversity and Inclusion" certification concerning the safeguard of Gender Equality (also in accordance with the RRP)	1) Number of employees and collaborators of the university enrolled on professional courses concerning UNI-ISO 30415:2021 "Human Resource Management - Diversity and Inclusion" certification; 2) to communicate the purpose and the opportunities provided by UNI-ISO 30415:2021 certification inside the university.	1) The participation of at least 5 internal university staff in a UNI-ISO 30415:2021 "Human Resource Management - Diversity and Inclusion" certification course by December 31 st , 2022; 2) the organization of at least 2 events aimed at circulating information concerning UNI-ISO 30415:2021 certification by December 31 st , 2022.	Will increase awareness of gender equality in the organization and monitor its safeguard, even in relation to the RRP; will implement actions aimed at preventing gender discrimination.	R, GM, CUG, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, Delegate of the Rector for Didactics, Delegate of the Rector for Research, ARIC, DIDS, APIC	Charged to the CUG fund (3000 euro)

**D. L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI /
INTEGRATION OF THE GENDER DIMENSION INTO RESEARCH AND TEACHING CONTENT**

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
D1. Sostegno alla ricerca / Research support 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 sviluppano 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. Motivate and support research on topics related to gender perspectives by defining specific resources and financing programmes	Number of calls for the funding of research projects concerning gender topics.	1) The adoption of at least 1 call for the funding of research projects concerning gender topics by December 31 st , 2023; 2) by December 31 st 2022, the adoption of 1 research grant dedicated to the analysis of gender prejudices and stereotypes concerning the aptitude of female students for science.	Will motivate and support research on topics related to equal opportunities, gender equality, persistent discrimination and strategies for the inclusion of diversity.	R, GM, CUG, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, Delegate of the Rector for Research, Research Commission of the University, ARIC, APIC	1) to be determined; 2) 25.000 euro – ad hoc funding provided by the Friuli Venezia Giulia regional administration.

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
<p>D2. Attività di comunicazione sulla ricerca / Research Communication Activities 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/seminari</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. To develop the communication and dissemination of results achieved by female researchers (lato sensu) in research projects, focusing on STEM areas where gender equality needs to be strengthened</p>	<p>Number of communicative/ disseminative actions implemented to circulate research results by means of websites and congresses/seminars.</p>	<p>1) By December 31st 2022, to highlight on the university homepage and on the CUG website the "top stories" regarding the university's female researchers with interviews and descriptions of activities and results achieved; 2) to organise at least 1 event on the occasion of the "International Day of Women and Girls in Science (ONU-UNESCO)" (February 11th, 2022) by December 31st, 2023.</p>	<p>Will give greater visibility to women in science, especially concerning STEM subjects where gender equality needs to be strengthened; will create role models for young women that are approaching university for the first time; will increase the community's awareness of the need for gender equality in science; will help fight discrimination against women both when accessing and during their careers; will help bring down gender stereotypes.</p>	<p>R, GM, CUG, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, Delegate of the Rector for Research, Research Commission of the University, ARIC, RELE, Representative of the European Charter for Researchers, APIC</p>	<p>Charged to the CUG fund - to be determined</p>

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
D3. Corso Pari Opportunità e Inclusione / Equal Opportunities and Inclusion course Attivazione un corso di «Pari opportunità e inclusione» per studenti e studentesse di tutti i Corsi di Laurea	Numero di partecipanti al corso	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	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	Delegata del Rettore per le Pari Opportunità, Delegato del Rettore per la Didattica, DIDS, APIC	Zero
D3. The activation of an "Equal Opportunities and Inclusion" course that is open to all students and to all degree courses	Number of participants attending the course	By December 31 st 2022, the enrolment of at least 100 students in the "Equal Opportunities and Inclusion" course which will be accessible to any student enrolled in any degree course.	Will spread and promote the culture of respect and inclusion by allowing students to acquire knowledge regarding the systemic mechanisms of exclusion and allowing them to comprehend the genesis of stereotypes and prejudices, thus developing the skills required to promote equal opportunities, the inclusion of diversity, the recognition and fostering of different talents, and so safeguard fundamental rights.	Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, Delegate of the Rector for Didactics, DIDS, APIC	None

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
D4. Corso Diversity Equality and Inclusion / Diversity, Equality and Inclusion course 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. The activation of a "Diversity, Equality and Inclusion" course dedicated to all PhD students	Number of participants attending the course	By December 31 st 2022, the enrolment of at least 15 PhD students in the "Diversity, Equality and Inclusion" course, which will be accessible to all students enrolled in any doctorate course.	Will spread and promote the culture of respect and inclusion, allowing PhD students to acquire specific and transversal knowledge regarding the systemic mechanisms of exclusion and allowing them to comprehend the genesis of stereotypes and prejudices, thus developing the skills required to promote equal opportunities, the inclusion of diversity, the recognition and fostering of different talents, and so safeguard fundamental rights.	Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, Delegate of the Rector for Research, ARIC, APIC	None

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
D5. Corso Medicina di Genere / Gender Medicine course 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. The activation of a "Personalized medicine in a gender perspective" course dedicated to all students enrolled in medical courses (DAME)	Number of participants attending the course	The enrolment of at least 100 medical students (DAME) in the "Personalized medicine in a gender perspective" course by December 31 st , 2022.	Will promote and disseminate awareness of gender differences in the health department among male and female students of medical courses, thus developing skills and related medical-scientific approaches from a gender perspective and according to a global vision of the concept of health.	CUG, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, Delegate of the Rector for Didactics, DAME, APIC	None

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
D6. Attività di comunicazione sulla didattica / Communication regarding teaching initiatives Pubblicizzare 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. Promoting academic initiatives that adopt a gender approach	Number of academic initiatives with a gender approach	By December 31 st 2022, to highlight on the university homepage and on the CUG website all existing academic initiatives that adopt a gender inflexion (eg. the anti-discrimination law course promoted by DISG; the MIND Master's course promoted by DISG, the course promoted by DILL concerning the importance of using appropriate language that is respectful of gender differences, other initiatives promoted by DIUM, etc....).	Will promote and disseminate a culture of respect and gender equality; will help fight all forms of gender discrimination; will provide information regarding educational initiatives promoted by the university concerning topics of gender inclusion.	CUG, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, Delegate of the Rector for Didactics, DISO, RELE, APIC	None

**E. MISURE DI CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE
LE MOLESTIE SESSUALI / MEASURES AGAINST GENDER - BASED
VIOLENCE, INCLUDING SEXUAL HARASSMENT**

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
E1. Panchine rosse / Red benches Completamento del posizionamento delle panchine rosse antiviolenza nelle varie sedi dell'Ateneo come simbolo di lotta contro ogni forma di violenza di genere	Numero di panchine rosse antiviolenza posizionate	Posizionamento, entro il 31/12/2022, di n. 23 panchine rosse antiviolenza 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. To complete the installation of red benches in various university locations as a symbol of the fight against all forms of gender-based violence	Number of red benches installed	The installation of 23 red benches in all the various locations of the university by December 31 st , 2022.	Campaign to arouse the academic community's sensitivity to gender-based violence.	R, GM, CUG, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, APIC	None

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
E2. Consigliere/a di fiducia / Trusted Advisor 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. To draw up a plan to establish the position of Trusted Advisor (a qualified, external, independent expert whose role is to create and promote a work environment that is focused on employees' well-being and to deal with all the complaints made by any employee who is a victim of discriminating behaviour, sexual harassment and psychological oppression).	Number of projects for the position of Trusted Advisor.	The presentation of 1 Trusted Advisor project to the heads of university by December 31 st , 2022.	Will prevent, manage, and help to resolve cases of mobbing, sexual harassment, discrimination, and work discomfort in the academic and working environment through the intervention of the Trusted Advisor; will promote the organisational and existential well-being of the people who work and study at the university.	R, GM, CUG, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, DARU, APIC	None

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
E3. Pubblicazioni / Publications 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. The publication of a series of works aimed at fighting gender-based violence	Number of published works	The publication of 1 work on the importance of using language that is respectful of gender differences (Prof. Fusco) by December 31 st , 2022.	Will spread and promote awareness of the need to use language that is both inclusive and respectful of gender differences in order to promote the culture of gender equality.	CUG, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, DICS, APIC	5.000 charged to the 2021 CUG fund.

OBIETTIVI GOALS	INDICATORI INDICATORS	TARGETS	OUTCOME	RESPONSABILI RESPONSIBLE BODIES	COSTI PREVENTIVATI ESTIMATED COSTS
E4. Premi di laurea / Degree awards 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. Raise the community's awareness of topics concerning gender-based violence and gender discrimination through prizes for degree dissertations on such topics	Number of awards for all types of degree courses (Bachelor's and Master's degrees).	The notification of 2-prizes for Bachelor and Master's degree dissertations on topics related to gender-based violence and gender discrimination, accessible to all students enrolled in any degree course (6th edition of the Silvia Gobbato degree award) by December 31 st , 2022.	Cultural campaign to awaken the entire academic community to gender-based violence.	CUG, Delegate of the Rector for Equal Opportunities Policies, DIDS, APIC	To be determined