

Ascensore

- quando possibile utilizzare le scale anziché l'ascensore: ogni volta che non lo si utilizza si risparmiano circa 0,05 kWh.

Illuminazione

- spegnere le luci quando si esce dall'aula, dall'ufficio, da un ambiente comune (ad esempio bagni e corridoi), oppure in presenza di luce naturale;
- regolare l'illuminazione in base alle reali necessità: non sempre serve accendere tutte le luci disponibili.

Climatizzazione

- la temperatura invernale va contenuta entro i 20 gradi centigradi, resta consigliata 19;
- non utilizzare le stufette elettriche per scaldare i locali dell'ateneo: oltre a incidere pesantemente sul consumo di energia, non rispettano le norme di sicurezza;
- spegnere sempre il climatizzatore o il riscaldamento quando si esce da un'aula o da un ufficio;
- tenere chiuse le porte e le finestre esterne di aule e corridoi quando il climatizzatore o il riscaldamento sono in funzione, inoltre tenere chiuse le porte delle aule, per evitare che il calore si propaghi in ambienti che non è necessario riscaldare;
- fare attenzione a non coprire i radiatori, ostacolerebbe la circolazione dell'aria;
- non tenere aperte a lungo le finestre per il ricambio d'aria, sono sufficienti pochi minuti;
- spegnere l'aria condizionata o il riscaldamento mezz'ora prima di uscire dall'aula o dall'ufficio.
- limitare l'utilizzo del condizionatore a poche ore al giorno, mantenendo la temperatura a 27 gradi;
- utilizzare il condizionatore anche nella sola modalità deumidificazione (riduce di circa il 50 per cento i consumi di elettricità).

2.3.4. Piano delle Azioni positive

2.3.4.1. Premesse normative

L'art. 48 del d.lgs. n. 198/2006, c.d. "Codice delle pari opportunità", dispone che le Amministrazioni pubbliche *«predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165⁹.»*;

l'art. 23 dello Statuto dell'Università degli Studi di Udine statuisce che *«il C.U.G. assume le attribuzioni già previste dalle leggi e dai contratti collettivi per il Comitato delle pari opportunità e il Comitato sul mobbing. In particolare, il C.U.G. promuove, anche in collaborazione con altri enti e soggetti, le misure e le azioni idonee a garantire pari opportunità effettive; ha compiti di verifica, consultivi e propositivi per favorire la realizzazione di un ambiente e di condizioni di lavoro improntati al benessere organizzativo, anche mediante*

⁹ Tale disposizione statuisce che «le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale».

azioni di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale, fisica o psicologica; promuove, anche al di fuori della comunità universitaria, la diffusione della cultura delle pari opportunità»;

l'art. 1 del DPR 24 giugno 2022, n. 81, pubblicato in G.U. 30 giugno 2022, n. 151, dispone che «1. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio); c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance); d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione); e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile); f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive).

2. Per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021. »;

il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento delle Pari Opportunità, il 7 ottobre 2022, hanno emanato le «[Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni](#)» in attuazione dell'art. 5 del decreto legge n. 36/2022 convertito con modificazioni in legge n. 79/2022 ([https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee guida sulla Parità di Genere.pdf](https://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Linee_guida_sulla_Parita_di_Genere.pdf));

dal 2022 le Università dei Paesi dell'UE devono dotarsi di un «[Gender Equality Plan](#)», c.d. GEP, 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 e che, 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 (<https://www.crui.it/archivio-notizie/vademecum-per-l-elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>).

L'Ateneo di Udine ha adottato il GEP a decorrere dal 2021 e ha provveduto alla redazione dei Bilanci di genere dell'Università degli Studi di Udine per gli anni 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 (tutti i documenti sono disponibili sul sito del CUG: www.uniud.it/cug). Al fine di promuovere le pari opportunità per tutte le componenti della comunità universitaria, nonché azioni dirette a favorire la realizzazione di un ambiente di lavoro e di studio improntato al benessere organizzativo e ad eliminare tutte le forme di discriminazione e di armonizzare gli adempimenti del GEP e del Piano triennale delle Azioni Positive, il Comitato Unico di Garanzia

dell'Ateneo ha proceduto ad aggiornare il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 esposto in questa sezione del PIAO.

2.3.4.2. Natura e funzione del Gender Equality Plan (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.).

2.3.4.3. 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 e il CUG. All'esito delle consultazioni formali e informali, è stato redatto il GEP 2025 – 2026, che prevede azioni puntuali per il 2025 con alcune azioni sviluppate anche per il 2026.

Il GEP deve intendersi parte integrante del Piano delle Azioni Positive 2024 – 2026.

2.3.4.4. L'articolazione del Piano delle Azioni Positive (PAP) e 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.

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

Di seguito il dettaglio delle azioni riconducibili alle 5 AREE PRIORITARIE citate:

A) l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa

Rientrano le azioni concernenti l'adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa, quali ad esempio:

- sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare
- regolamentazione degli orari di lavoro istituzionali
- promozione dei modelli femminili in ambito STEM
- costruzione di un ambiente di studio e di lavoro inclusivo
- riduzione dei pregiudizi e degli stereotipi di genere
- adozione di un linguaggio corretto dal punto di vista del genere sia nella comunicazione interna che in quella esterna all'Ateneo

B) l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Rientrano le azioni concernenti l'incremento:

- della presenza femminile nei processi decisionali
- della componente femminile nelle posizioni apicali

C) l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Rientrano le azioni concernenti:

- la riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento accademico
- la riduzione della perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera
- le pari opportunità nei programmi di finanziamento della ricerca
- la riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari
- la riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei corsi di studio

D) l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Rientrano le azioni concernenti:

- il bilanciamento di genere nei programmi degli eventi scientifici
- l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca
- l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica

E) misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Rientrano le azioni concernenti:

- la sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza sessuale
- la prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie sessuali all'interno dell'Ateneo

2.3.4.5. Costituzione di una "cabina di regia"

È previsto il mantenimento di una "cabina di regia" del GEP che verificherà l'avanzamento delle attività e predisporrà un report per il Rettore sullo stato di attuazione del GEP.

2.3.4.6. Obiettivi finalizzati a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Di seguito il dettaglio degli obiettivi del PAP e del GEP, degli specifici indicatori, del target da raggiungere nel 2025 e nel 2026, nonché di un *outcome* mirato. Sono anche indicati i soggetti e gli uffici responsabili. I costi sono compresi nel Bilancio di previsione dell'Ateneo 2025 – 2027.

Rif. OB. STRAT.	OBIETTIVO	INDICATORI	TARGETS 2025-2026	OUTCOME	RESPONSABILI	Rif. SDGs
OS4 OS5 OS8	A1. Bilancio di Genere	1) Redazione annuale del Bilancio di Genere; 2) Azioni di diffusione dei risultati del Bilancio di Genere.	1) Entro il 31/12/2025 redazione del Bilancio di Genere per il 2024. 2) Pubblicazione in formato digitale ad accesso aperto del volume del bilancio di genere sul sito del CUG. Una sintesi del bilancio verrà accolta nel Rendiconto sociale in occasione dell'inaugurazione dell'anno accademico 2025.	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.	Rettore, Direttore Generale, Comitato Unico di Garanzia (CUG), Delegata del Rettore per le Pari opportunità, DIPC	5 PARITÀ DI GENERE 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE 8 LAVORO DECENTO E CRESCITA ECONOMICA
OS4 OS5 OS8	A2. Carriera 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.	Rapporto tra numero delle richieste di Carriere/Identità Alias pervenute e numero di richieste gestite	Monitoraggio dell'azione e delle misure di accompagnamento	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, ASTU, AINF, DIRB, Gruppo di Protezione dei dati personali, DIPC	10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
OS4 OS5 OS8	A3. "Stanze della tranquillità/Quiet Room" in varie sedi dell'Ateneo per soddisfare le temporanee e imprevedibili esigenze di salute, benessere e riservatezza del personale strutturato e non strutturato e di studenti/esse.	Numero "stanze della tranquillità/Quiet Room" allestite.	Entro il 31/12/2025 completamento dell'allestimento delle stanze nelle diverse sedi e negli spazi individuati e: - scelta del nome e dei simboli, predisposizione della segnaletica; - predisposizione di un disciplinare di utilizzo; - azione di comunicazione su finalità e funzioni.	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, ARED, DIPC, Delegata del Rettore per l'Uso e la valorizzazione degli spazi di Ateneo	8 LAVORO DECENTO E CRESCITA ECONOMICA 5 PARITÀ DI GENERE 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
OS4 OS5 OS8	A4. Sostegno alla maternità 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 31/12/2025 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, DIRB, DIPC	8 LAVORO DECENTO E CRESCITA ECONOMICA 5 PARITÀ DI GENERE 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE
OS8	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.	Mantenimento del numero di accordi di lavoro agile stipulati con personale tecnico amministrativo anche per sostenere la genitorialità e la conciliazione famiglia-lavoro dei caregivers.	Entro il 31/12/2025 mantenimento, monitoraggio e accompagnamento, dell'istituto del lavoro agile rispetto alla normativa prevista dal CCNL Istruzione e ricerca 2019-2021.	Work-life balance e sostegno alla genitorialità per il personale tecnico amministrativo.	MR, DG, DARU, DIPC	8 LAVORO DECENTO E CRESCITA ECONOMICA 5 PARITÀ DI GENERE 10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

	A6. Azioni volte alla formazione dei componenti della comunità accademica	Programmazione di almeno 1 evento	Entro il 31/12/2025 programmazione di 3 incontri su parole chiave affrontate da diverse prospettive disciplinari. nell'ambito del Ciclo "Cambiamento, parità e inclusione: le parole per dirlo (es: Accessibilità - Transizione - Consenso).	Promozione delle pari opportunità, ed eliminazione di ogni forma di discriminazione, al fine di favorire il benessere lavorativo ed esistenziale e l'inclusione delle diversità.	MR, DG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, DARU, DIPC	5 PARI OPPORTUNITÀ 10 PROMUOVERE LE DISUGUAGLIANZE
	B1. Riequilibrio di genere nelle deleghe 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/elle Direttori/trici di Dipartimento.	Entro il 31/12/2025 miglioramento del 10% del rapporto tra i generi nelle deleghe rispetto alla situazione fotografata al 31/12/2024.	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, DIPC	5 PARI OPPORTUNITÀ 10 PROMUOVERE LE DISUGUAGLIANZE
OS5	C1. Riequilibrio nelle immatricolazioni Riequilibrio di genere nelle iscrizioni ai corsi di laurea in cui un genere è sottorappresentato.	Avviare almeno n. 1 percorso di orientamento in entrata progettato per realizzare il riequilibrio di genere dei corsi di studio.	Entro il 31/12/2025 avviare e monitorare le iniziative dei piani per le competenze trasversali e l'orientamento (PCTO) predisposti per favorire il riequilibrio di genere.	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, Direttori/trici di Dipartimento, ASTU, DIPC	5 PARI OPPORTUNITÀ 10 PROMUOVERE LE DISUGUAGLIANZE
	C2. Pubblicazioni Pubblicazione di un numero di volumi atti a contrastare forme di violenza di genere e delle discriminazioni multifattoriali.	1) Pubblicare almeno n. 1 volume; 2) Azioni di disseminazione nell'ambito della comunità accademica e nella società.	1) Entro il 31/12/2025 pubblicazione di n. 1 volumi della collana Diversa-mente (ed. Forum) in versione cartacea e open access e redazione di n. 1 volume da pubblicarsi entro il 31/12/2026.	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, DIPC	5 PARI OPPORTUNITÀ 10 PROMUOVERE LE DISUGUAGLIANZE
OS4 OS5 OS8	D1. Attività di comunicazione sulla ricerca 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.	Avviare almeno n. 1 azione di comunicazione/disseminazione dei risultati delle ricerche tramite sito web e iniziative convegnistiche/seminari.	1) Entro il 31/12/2025 programmazione di una giornata di presentazione dei risultati delle azioni e delle ricerche realizzate con il finanziamento regionale del 2023 per le materie STEM. 2) Entro il 31/12/2025 avviare un censimento/mappatura delle ricerche che incrociano tematiche di interesse del CUG (genere, inclusività, diversità, accessibilità, etc). 3) Il edizione della Giornata intitolata "Donne che fanno la scienza"	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.	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore per le pari opportunità, Delegato del Rettore per la ricerca, Commissione ricerca di Ateneo, DIRB, RELE, Responsabile della Carta Europea dei ricercatori, DIPC	5 PARI OPPORTUNITÀ 10 PROMUOVERE LE DISUGUAGLIANZE
OS4 OS5	D2. Corso Pari Opportunità e Inclusione Attivazione un corso di «Pari opportunità e inclusione» per studenti e studentesse di tutti i Corsi di Laurea.	Mantenimento del corso di «Pari opportunità e inclusione» per studenti e studentesse di tutti i Corsi di Laurea.	Entro il 31/12/2025 iscrizione di almeno n. 125 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, ADID, DIPC	5 PARI OPPORTUNITÀ 10 PROMUOVERE LE DISUGUAGLIANZE

OS4 OS5	D3. Corso Medicina di Genere Attivare un corso per tutti gli studenti e le studentesse dei Corsi di laurea del DMED in tema di «medicina personalizzata in una prospettiva di genere».	Mantenimento del corso.	1) Entro il 31/12/2025 iscrizione di almeno n. 125 tra studenti e studentesse dei Corsi di laurea del DMED al corso di «Medicina personalizzata in una prospettiva di genere». 2) Entro il 31/12/2025 organizzare n. 1 evento per la divulgazione dei concetti di medicina di genere per un pubblico non medico o dell'area medica esterna all'Università.	Promuovere e diffondere, fra studenti e studentesse dell'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, DMED, DIPC	
OS4 OS5	D4. Attivare un corso dedicato ai dottorandi e alle dottorande di ricerca e componenti della comunità accademica	Programmazione di almeno 1 evento	Entro il 31/12/2025 programmazione di 3 incontri su parole chiave affrontate da diverse prospettive disciplinari, nell'ambito del Ciclo "Cambiamento, parità e inclusione: le parole per dirlo (es: Accessibilità - Transizione - Consenso).	Promozione delle pari opportunità, ed eliminazione di ogni forma di discriminazione, al fine di favorire il benessere lavorativo ed esistenziale e l'inclusione delle diversità.	MR, DG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, DARU, DIRB	
OS4 OS5	D5. Attività di comunicazione sulla didattica Pubblicizzare le iniziative didattiche di Ateneo che hanno una declinazione di genere.	Aggiornamento delle iniziative didattiche che hanno una declinazione di genere.	Entro il 31/12/2025 aggiornamento sul sito web del CUG Unid delle iniziative didattiche erogate nell'a.a. 2024-25 che adottano una declinazione di genere.	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, AINF, RELE, DIPC	
OS4 OS5	D6. Sostegno alla ricerca e alla formazione sulla Storia delle donne Supporto ad iniziative di approfondimento sugli studi di genere in una prospettiva storica.	Finanziamento di n. 2 borse di studio	Entro il 31/12/2025 finanziamento di n. 2 borse di studio per la partecipazione alla Scuola Estiva della SIS-Società Italiana delle Storie.	Promuovere e diffondere la cultura del rispetto, dell'uguaglianza di genere; contrastare ogni forma di discriminazione di genere; promuovere la ricerca storica, didattica e documentaria nell'ambito della storia delle donne e della storia di genere.	CUG, Delegata del Rettore per le Pari opportunità, Delegato del Rettore per la Didattica, ASTU, DIPC	
OS4 OS5 OS8	E1. Realizzazione di un Cineforum - CineCUG Realizzazione di cicli di film diretti a conoscere stereotipi culturali e finalizzati a promuovere consapevolezza e a contrastare forme di violenza di genere e discriminazioni.	1) Avvio di Cineforum - CineCUG. 2) Azioni di diffusione nell'ambito della comunità accademica e extra-accademica.	Entro il 31/12/2025 secondo ciclo di proiezioni del CineCUG dedicato a "Gaslighting. Relazioni, potere e gender nel gothic movie"	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, AINF, DICS, RELE, DIPC	
	E2. Revisione ed aggiornamento del sito CUG	Revisione ed aggiornamento del sito CUG d'ateneo	Entro il 31/12/2025 progettazione di una nuova veste grafica del sito che favorisca un più efficace reperimento delle informazioni	Ottimizzare il sito CUG di ateneo rendendolo più accessibile e di facile consultazione.	CUG, Delegata del Rettore alle Pari opportunità, AINF	
OS4 OS5	E3. Premi di laurea Sensibilizzazione e della comunità sui temi della violenza e delle discriminazioni di genere tramite previsione di Premi di laurea per tesi sviluppate su queste tematiche.	Campagna di informazione sui premi di laurea, banditi sui temi del contrasto alla violenza di genere.	Entro il 31/12/2026 visibilità sul sito web del CUG Unid e campagna di comunicazione tramite social media di almeno un premio di laurea per tesi che trattano di temi relativi al contrasto alla violenza e alle discriminazioni di genere.	Campagna culturale di sensibilizzazione di tutta la comunità accademica contro la violenza di genere.	CUG, Delegata del Rettore alle Pari opportunità, ASTU, DIPC	

	E4. Illuminazione di rosso di Palazzo Florio Per sensibilizzare sui temi delle discriminazioni e della violenza di genere, illuminazione di Palazzo Florio in occasione del 25 novembre, giornata internazionale contro la violenza sulle donne.	Illuminazione di rosso di palazzo Florio.	Illuminazione di rosso di palazzo Florio nella giornata del 25/11/2025.	Azione dimostrativa rivolta a tutta la comunità cittadina per sensibilizzare sui temi delle discriminazioni e della violenza di genere.	MR, DG, CUG, Delegata del Rettore alle Pari opportunità, DARU, DIPC	
--	--	---	---	---	---	---

2.4. Anticorruzione e trasparenza

2.4.1. Premessa

La sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base delle linee di indirizzo approvate dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo e tenendo conto delle indicazioni derivanti dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e dagli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

La sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, contiene:

1. linee di indirizzo per prevenire i rischi corruttivi
2. analisi del contesto esterno;
3. analisi del contesto interno;
4. valutazione del rischio;
5. individuazione delle misure di trattamento del rischio e relativa progettazione e monitoraggio;
6. trasparenza;
7. monitoraggio complessivo e integrato.

2.4.2. Linee di indirizzo per prevenire i rischi corruttivi

L'Ateneo sta attuando il Piano Strategico 2022/2025 e le sue attività istituzionali stanno contribuendo alla creazione del valore pubblico.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo con delibera del 20 dicembre 2024 ha approvato le seguenti linee di indirizzo per la redazione della sottosezione del PIAO denominata "Rischi corruttivi e trasparenza", che saranno coordinate dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT):

- coordinamento delle azioni previste con gli obiettivi organizzativi individuati nelle sezioni del PIAO denominate "Valore pubblico e Performance";
- formazione e sensibilizzazione del personale, sia tecnico amministrativo che docente, sia su tematiche generali che su tematiche specifiche con particolare riferimento ai contenuti del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione e al valore della semplificazione delle procedure e della trasformazione digitale dei processi come strumenti di lotta alla corruzione;
- aggiornamento della mappatura dei rischi corruttivi;
- individuazione di una prima batteria di indicatori di anomalia che concorrano a prevenire eventi corruttivi.