



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI BARI  
ALDO MORO

Allegato n. 4 al Documento di Programmazione integrata 2022-2024



PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE (PAP)

2022-2024

## Sommario

1. Breve descrizione del contesto normativo ed organizzativo di riferimento .....	3
2. Considerazioni di metodo e finalità del PAP .....	3
3. Salute di genere e organizzativa.....	5
Equilibrio di genere .....	7
4. Linee di azione 2022-2024 .....	13
Azioni 2022-2024 collegate con la sezione Performance del PIAO .....	13
Accessibilità .....	13
Formazione e sviluppo delle competenze .....	14
Conciliazione vita-lavoro .....	15
Misure di welfare .....	16
Monitoraggio dell'equilibrio di genere .....	18
Sostegno alle condizioni di vulnerabilità' .....	21
Ulteriori Azioni .....	21

## 1. Breve descrizione del contesto normativo ed organizzativo di riferimento

Il Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) è il documento programmatico che le Amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006, noto come Codice delle pari opportunità (d'ora in avanti, Codice PO). Tale norma, nel richiamare gli artt. 1, co. 1, lett. c., 7, co. 1 e 57, co. 1 del D.lgs. 165 del 2001, prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano "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". Inoltre, al fine di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate", detti piani "favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi" (art. 48 cit.).

Con la Direttiva Ministeriale n. 2 (emanata il 26/06/2019 ed entrata in vigore il 7/8/2019) del Ministro per la Pubblica Amministrazione sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le Amministrazioni pubbliche in materia di promozione delle pari opportunità (ai sensi del citato D.lgs. 198/2006) recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", valorizzazione del benessere di chi lavora a contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Tale direttiva sostituisce la quella del 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni degli indirizzi forniti con la direttiva 4 marzo 2011.

La medesima Direttiva sancisce lo stretto collegamento tra i piani triennali di azioni positive e il piano della performance, a seguito del D.L. 80/2021, attualmente, integrato nel Piano di attività e organizzazione (PIAO).

Rispetto a tale documento si evidenzia la funzione propositiva e, in ordine allo stato di attuazione, di verifica del CUG.

## 2. Considerazioni di metodo e finalità del PAP

In linea con la Direttiva citata e con il D.L. 80/2021, il PAP integra sia la filiera di obiettivi-indicatori-target presenti nelle sezioni che compongono il DPI e gli altri allegati, sia l'approccio metodologico di correlazione agli altri documenti di programmazione.

Il PAP tiene conto dei risultati delle indagini sul [benessere organizzativo](#) e dei dati contenuti nel [Bilancio di Genere](#) (d'ora in avanti BdG) redatti in coerenza con le "Linee Guida sul Bilancio di Genere" emanate dalla CRUI a settembre del 2019.

Al fine di evitare ridondanze, proprio in virtù di tale integrazione, la lettura del PAP deve avvenire in modo trasversale con le sezioni del DPI 2022-2024.

Tra i criteri che si è ritenuto di valorizzare maggiormente, vale la pena menzionare quelli relativi alle caratteristiche di continuità rispetto ad iniziative già poste in essere, nonché il grado o livello di coinvolgimento di diversi soggetti e/o strutture amministrative, ovvero, la partecipazione attiva e integrata dell'insieme delle componenti presenti all'interno della Università, dei loro rappresentanti nonché delle strutture di riferimento in vario modo interessate, sul presupposto che le azioni positive devono essere considerate come la declinazione concreta di un processo di costante riduzione delle disparità di genere nell'ambito strettamente lavorativo, ma anche in quello più ampio e complesso che riguarda l'azione istituzionale dell'Università.

Particolare rilievo, per contenuti e prima applicazione, assume l'integrazione del presente documento con con il *Gender Equality Plan* (GEP) dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro adottato lo scorso anno (D.R. n.4781 del 23.12.2021) e inserito nel ciclo di gestione della programmazione di Ateneo.

Per l'elaborazione di quest'ultimo documento programmatico si è tenuto conto del "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani", scritto a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere, e dei requisiti ritenuti rilevanti e obbligatori da parte della Commissione Europea.

Preme, inoltre, evidenziare la rilevanza riservata ad alcuni ambiti strettamente pertinenti quali il welfare aziendale, la formazione su specifici temi di competenza del presente documento, il lavoro agile.

Naturalmente, l'approccio sistemico e il requisito dell'integrazione impongono il rinvio alle sezioni di competenza per gli approfondimenti e la sintesi dei contenuti.

### 3. Salute di genere e organizzativa

La programmazione di Ateneo per quel che attiene il tema delle pari opportunità ha tenuto conto dei seguenti elementi informativi:

- risultati delle indagini sul benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo e CEL (anno 2020);
- dati sull'equilibrio di genere (governance, personale e ruoli organizzativi);
- formazione erogata.

#### Risultati delle indagini

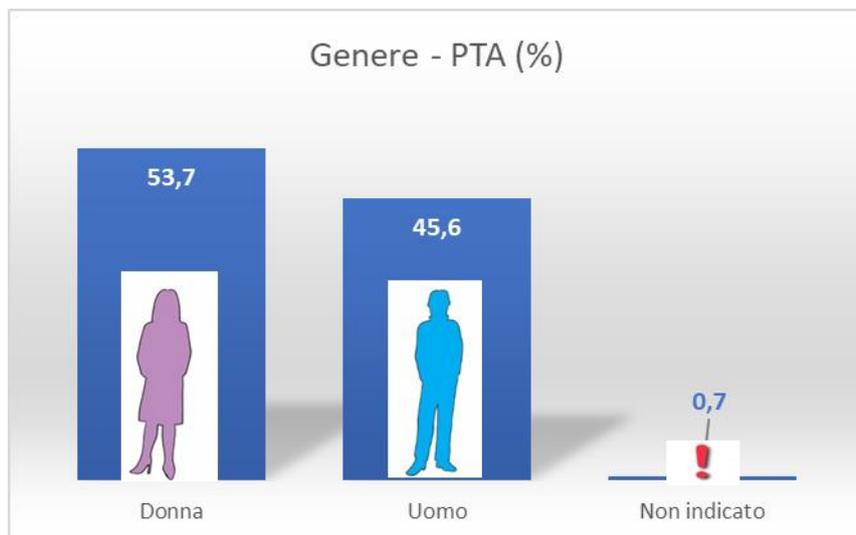
Con riferimento al primo aspetto, si è proceduto con la rilevazione sul benessere organizzativo "QUALITY OF LIFE@WORK" adattando il questionario di rilevazione, proposto a livello nazionale, al contesto dell'Università di Bari. In particolare, per l'adattamento del questionario, si è partiti dal modello proposto dal Network Nazionale tenendo in considerazione:

- Ruolo organizzativo (Docenti, CEL e PTA);
- Caratteristiche dell'attività svolta;
- Contesto di lavoro nel periodo di riferimento (annualità 2020);
- Tipologia di relazioni gestite dai lavoratori;
- Specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro;
- (Solo per il PTA) la conferma degli items, previsti dal modello CIVIT del 29 maggio 2013 che è stato già utilizzato dall'Ateneo nelle rilevazioni a partire dal 2013 fino al 2019, al fine di consentire la confrontabilità nel tempo di alcuni esiti particolarmente significativi.

Il tasso di risposta è stato pari al 31,4, superiore rispetto alla precedente rilevazione (27,1% -anno 2019). Di seguito si riepilogano alcuni dati riferiti al personale tecnico amministrativo.

Alla data di adozione del PIAO la rilevazione sul 2021 è in corso di elaborazione

Figura 1 - Distribuzione percentuale del PTA per genere

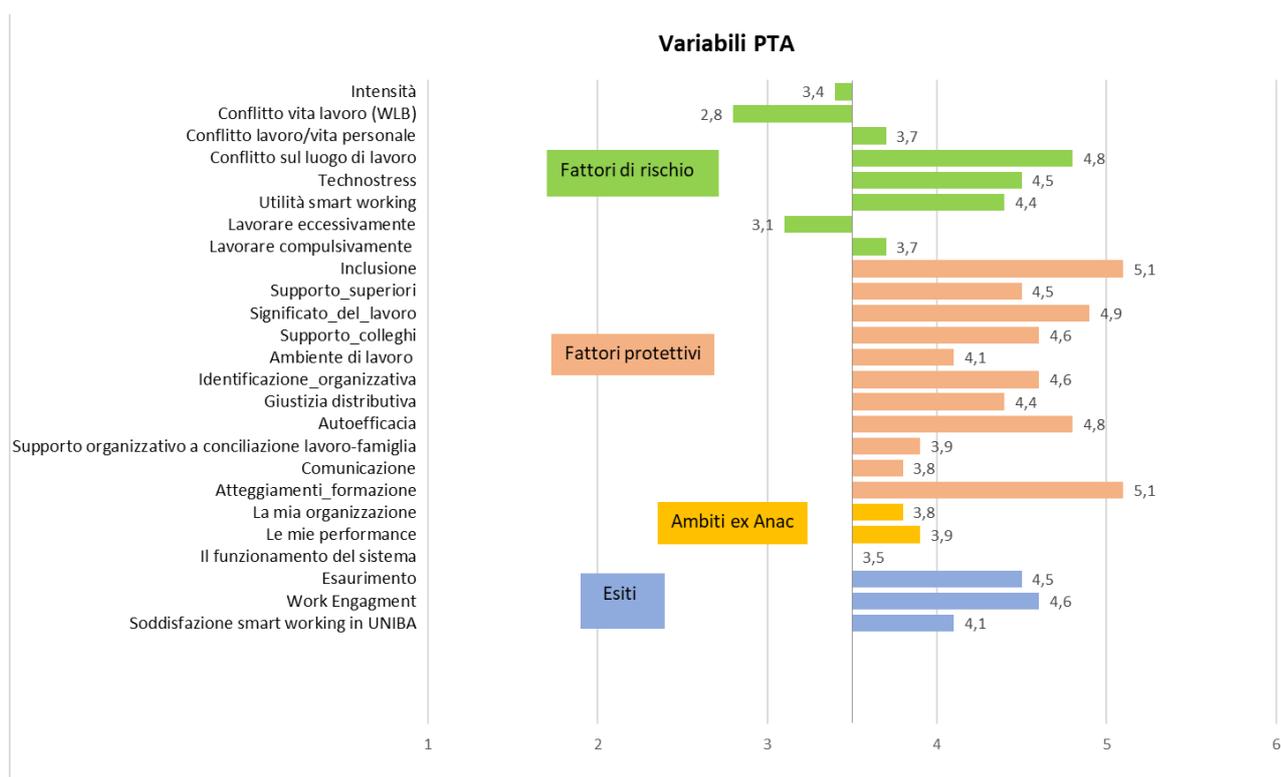


I partecipanti si dividono quasi esattamente a metà tra uomini e donne, con una prevalenza delle donne (53,7%).

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Per ogni quesito è stato calcolato un punteggio medio tra quelli espressi dai rispondenti e successivamente è stato calcolato un valore medio di sintesi delle diverse variabili come rappresentato nella figura n. 2. E' stata tracciata una linea verticale in corrispondenza del valore 3,5, considerato valore centrale di sufficienza per la valutazione, pertanto, i valori > 3,5 possono essere considerati positivi, quelli < 3,5 negativi.

Figura 2 - Valori medi delle variabili distinte per fattori di rischio, fattori protettivi, esiti (PTA)



Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Tabella 1 - Dettaglio della rilevazione sul Benessere Organizzativo "Grado di condivisione del Sistema di Valutazione"

AMBITO L – LA MIA ORGANIZZAZIONE		Valori percentuali per anno di riferimento		
		2018	2019	2020
L.01	Conosco le strategie della mia amministrazione	59,5	64,5	60,4
L.02	Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	66,1	69,6	60,2
L.03	Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	64,1	65,2	57,0
L.04	È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	67,6	72,2	68,3
AMBITO M – LE MIE PERFORMANCE		Valori percentuali per anno di riferimento		
		2018	2019	2020
M.01	Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro	61,4	73,0	60,7
M.02	Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro	65,6	75,7	63,5
M.03	Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro	58,3	72,6	63,9
M.04	Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati	53,6	64,9	55,8
AMBITO N – IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA		Valori percentuali per anno di riferimento		
		2018	2019	2020
N.01	Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	62,1	69,8	59,1
N.02	Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	64,5	74,5	64,5
N.03	I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	57,5	67,0	54,1
N.04	La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	38,8	46,6	33,8
N.05	Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	54,2	64,7	45,8

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

## Formazione erogata

Tabella 2 - Fruizione della formazione suddiviso per tipo di formazione, genere e range di età del personale tecnico-amministrativo al 31.12.2021

TIPO FORMAZIONE	UOMINI					U. Totale	% U per formazione	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per formazione	% D su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60				<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60				
Obbligatoria (sicurezza)	2	17	93	162	66	340	42,77	10,44	4	30	138	210	73	455	57,23	13,97	795
Obbligatoria (anticorruzione)	4	28	114	183	69	398	42,70	12,22	5	38	166	244	81	534	57,30	16,39	932
Aggiornamento professionale	12	28	183	204	49	476	35,68	14,61	6	95	344	338	75	858	64,32	26,34	1334
Competenze manageriali/Relazionali	4	4	14	21	5	48	37,80	1,47	1	7	31	36	4	79	62,20	2,42	127
Tematiche CUG		2	5	3	3	13	21,67	0,40	1	8	12	22	4	47	78,33	1,44	60
Violenza di genere						0	#DIV/0!	0,00							#DIV/0!	0,00	0
Altro (anticorruzione non obbligatoria)			1	1		2	20,00	0,06		1	6	1		8	80,00	0,25	10
<b>Totale personale</b>	<b>22</b>	<b>79</b>	<b>410</b>	<b>574</b>	<b>192</b>	<b>1.277</b>	<b>39,20</b>	<b>39,20</b>	<b>17</b>	<b>179</b>	<b>697</b>	<b>851</b>	<b>237</b>	<b>1.981</b>	<b>60,80</b>	<b>60,80</b>	<b>3.258</b>
<b>Totale ore complessivo</b>	<b>217</b>	<b>843</b>	<b>4.209</b>	<b>5.964</b>	<b>2.121</b>	<b>13.354</b>			<b>154</b>	<b>1.950</b>	<b>7.107</b>	<b>8.459</b>	<b>2.562</b>	<b>20.232</b>			<b>33.586</b>
<b>% ore per genere</b>	<b>1,62</b>	<b>6,31</b>	<b>31,52</b>	<b>44,66</b>	<b>15,88</b>	<b>100,00</b>			<b>0,76</b>	<b>9,64</b>	<b>35,13</b>	<b>41,81</b>	<b>12,66</b>	<b>100,00</b>			
<b>% ore sul totale ore complessivo</b>	<b>0,65</b>	<b>2,51</b>	<b>12,53</b>	<b>17,76</b>	<b>6,32</b>	<b>39,76</b>			<b>0,46</b>	<b>5,81</b>	<b>21,16</b>	<b>25,19</b>	<b>7,63</b>	<b>60,24</b>			

Fonte: Sezione Personale contrattualizzato

## Equilibrio di genere

Di seguito si riepilogano i dati sull'equilibrio di genere dell'Ateneo con riferimento alla governance e ai ruoli organizzativi del personale docente e tecnico amministrativo. Lo schema della tabella e i relativi contenuti sono quelli previsti per l'allegato n.1 della Direttiva n.2/2019 - Presidenza Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità.

Tabella 3 - Organi di vertice e politici al 31.12.2021

ORGANI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	Incidenza % delle donne sul totale
<b>Organi di governo</b>						
Rettore	1	100,00		0,00	1	0,00
Prorettore		0,00	1	100,00	1	0,83
Senato Accademico	18	62,07	11	37,93	29	9,17
Consiglio di Amministrazione	7	87,50	1	12,50	8	0,83
<b>Organi di gestione, di controllo, consultivi e di garanzia</b>						
Direttore generale	1	100,00		0,00	1	0,00
Comitato Unico di Garanzia (CUG)*	9	47,37	10	52,63	19	8,33
Nucleo di Valutazione	7	77,78	2	22,22	9	1,67
Collegio dei revisori dei conti	4	80,00	1	20,00	5	0,83
Collegio dei Direttori di Dipartimento e Presidi di Scuole	22	91,67	2	8,33	24	1,67
Presidio della qualità di Ateneo	5	55,56	4	44,44	9	3,33
Garante degli studenti	1	100,00		0,00	1	0,00
Collegio dei garanti dei comportamenti	1	33,33	2	66,67	3	1,67
Collegio di disciplina	5	41,67	7	58,333	12	5,83
<b>Totale</b>	<b>84</b>	<b>70,00</b>	<b>36</b>	<b>30,00</b>	<b>120</b>	<b>30,00</b>

Fonte: elaborazioni Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

\*La composizione si riferisce all'Organo in carica per il triennio accademico 2018/2021 (DR n.2698/2019)

Tabella 4 - Incarichi ricoperti dal personale docente ripartito per genere al 31.12.2021

INCARICHI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	Incidenza % delle D sul totale
Rettore	1	100,00		0,00	1	0,00
Prorettore		0,00	1	100,00	1	0,44
Delegati	5	71,43	2	28,57	7	0,87
Senato Accademico	13	65,00	7	35,00	20	3,06
Consiglio di Amministrazione	2	66,67	1	33,33	3	0,44
Comitato Unico di Garanzia (CUG)*	3	75,00	1	25,00	4	0,44
Nucleo di Valutazione	3	100,00	0	0,00	3	0,00
Direttore di Dipartimento	20	90,91	2	9,09	22	0,87
Preside di Scuola	2	100,00	0	0,00	2	0,00
Coordinatori dei Consigli di CdS	30	53,57	26	46,43	56	11,35
Coordinatori di Scuole di Dottorato	15	65,22	8	34,78	23	3,49
Direttori Scuole di Specializzazione	39	72,22	15	27,78	54	6,55
Direttori/Presidenti Centri di Ricerca	23	69,70	10	30,30	33	4,37
<b>Totale complessivo</b>	<b>156</b>	<b>68,12</b>	<b>73</b>	<b>31,88</b>	<b>229</b>	<b>31,88</b>

Fonte: elaborazioni Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

\* La composizione si riferisce al all'organo in carica per il triennio accademico 2018/2021 (DR n.2698/2019)

Tabella 5 - Posizioni di responsabilità del personale tecnico-amministrativo remunerate non dirigenziali, ripartite per genere al 31.12.2021

RESPONSABILITA'	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% colonna
Capo di Gabinetto del Rettore		0,00	1	100,00	1	0,35
Coordinatore dell'Avvocatura		0,00	1	100,00	1	0,35
Coordinatore di Dipartimento	11	52,38	10	47,62	21	7,29
Direttore di Polo Bibliotecario		0,00	5	100,00	5	1,74
Direttore Tecnico	1	50,00	1	50,00	2	0,69
Responsabile di Sezione	10	50,00	10	50,00	20	6,94
Responsabile di Staff della Direzione Generale	1	20,00	4	80,00	5	1,74
Responsabile di Struttura di Supporto alla Scuola	1	50,00	1	50,00	2	0,69
Responsabile di Ufficio del Rettorato	1	33,33	2	66,67	3	1,04
Responsabile di Unità Operativa	70	38,46	112	61,54	182	63,19
Responsabile di Unità Operativa di Biblioteca	1	12,50	7	87,50	8	2,78
Responsabile di Unità Operativa di Laboratorio	23	60,53	15	39,47	38	13,19
<b>Totale complessivo</b>	<b>119</b>	<b>41,32</b>	<b>169</b>	<b>58,68</b>	<b>288</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Sezione Personale contrattualizzato; elaborazioni Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

Le tabelle che seguono rappresentano il personale docente, tecnico amministrativo e CEL suddiviso per ruolo/categoria genere e fascia d'età.

Tabella 6 - Ripartizione del personale docente per ruolo, genere e range di età compiuta al 31.12.2021

RUOLO	UOMINI					U Totale	% U per Ruolo	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per Ruolo	% D su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				
Professori Ordinari			24	88	90	202	69,90	13,34			13	43	31	87	30,10	5,75	289
Professori Associati		17	126	125	66	334	56,42	22,06		10	103	106	39	258	43,58	17,04	592
Professori Straordinari					1	1	100,00	0,07						0	0,00	0,00	1
Ricercatori T.I.			45	57	43	145	43,54	9,58			70	96	22	188	56,46	12,42	333
Ricercatori a T.D. tipo A	6	59	19	2		86	44,33	5,68	1	77	26	4		108	55,67	7,13	194
Ricercatori a T.D. tipo B		31	30	4		65	61,90	4,29		15	21	4		40	38,10	2,64	105
<b>Totale complessivo</b>	<b>6</b>	<b>107</b>	<b>244</b>	<b>276</b>	<b>200</b>	<b>833</b>	<b>55,02</b>	<b>55,02</b>	<b>1</b>	<b>102</b>	<b>233</b>	<b>253</b>	<b>92</b>	<b>681</b>	<b>44,98</b>	<b>44,98</b>	<b>1514</b>
<b>% per genere</b>	<b>0,72</b>	<b>12,85</b>	<b>29,29</b>	<b>33,13</b>	<b>24,01</b>	<b>100,00</b>			<b>0,15</b>	<b>14,98</b>	<b>34,21</b>	<b>37,15</b>	<b>13,51</b>	<b>100,00</b>			
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,40</b>	<b>7,07</b>	<b>16,12</b>	<b>18,23</b>	<b>13,21</b>	<b>55,02</b>			<b>0,07</b>	<b>6,74</b>	<b>15,39</b>	<b>16,71</b>	<b>6,08</b>	<b>44,98</b>			

Fonte: Sezione Professori, Ricercatori e Assegnisti

Tabella 7 - Ripartizione del personale tecnico-amministrativo per categoria genere e range di età al 31.12.2021

CATEGORIA	UOMINI					U Totale	% U per Categoria	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per Categoria	% D su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				
B	2	12	52	29	6	101	58,72	8,07		11	26	28	6	71	41,28	5,68	172
C	3	18	73	101	36	231	45,03	18,47	3	27	121	97	34	282	54,97	22,54	513
D		4	28	100	67	199	40,45	15,91	1	16	57	159	60	293	59,55	23,42	492
Dirigente T. D.				1		1	50,00	0,08				1		1	50,00	0,08	2
Dirigente				1	3	4	66,67	0,32					2	2	33,33	0,16	6
EP			2	10	16	28	42,42	2,24			1	13	24	38	57,58	3,04	66
<b>Totale complessivo</b>	<b>5</b>	<b>34</b>	<b>155</b>	<b>242</b>	<b>128</b>	<b>564</b>	<b>45,08</b>	<b>45,08</b>	<b>4</b>	<b>54</b>	<b>205</b>	<b>298</b>	<b>126</b>	<b>687</b>	<b>54,92</b>	<b>54,92</b>	<b>1.251</b>
<b>% per genere</b>	<b>0,89</b>	<b>6,03</b>	<b>27,48</b>	<b>42,91</b>	<b>22,70</b>	<b>100,00</b>			<b>0,58</b>	<b>7,86</b>	<b>29,84</b>	<b>43,38</b>	<b>18,34</b>	<b>100,00</b>			
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,40</b>	<b>2,72</b>	<b>12,39</b>	<b>19,34</b>	<b>10,23</b>	<b>45,08</b>			<b>0,32</b>	<b>4,32</b>	<b>16,39</b>	<b>23,82</b>	<b>10,07</b>	<b>54,92</b>			

Fonte: Sezione Personale contrattualizzato; elaborazioni Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

Tabella 8 - Ripartizione dei collaboratori esperti linguistici per tipologia contrattuale, genere e range di età al 31.12.2021

TIPOLOGIA CONTRATTUALE	UOMINI				U Totale	% U per Presenza	% U su Tot. Compl.	Femmina			D Totale	% D per Presenza	% D su Tot. Compl.	Totale
	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				da 31 a 40	da 51 a 60	>60				
T.D.					0	0,00	0,00	1			1	100,00	2,50	1
T.I.	1	1	4	6	12	30,77	30,00	1	12	14	27	69,23	67,50	39
<b>Totale complessivo</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>30,00</b>	<b>30,00</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>70,00</b>	<b>70,00</b>	<b>40</b>
<b>% per genere</b>	<b>8,33</b>	<b>8,33</b>	<b>33,33</b>	<b>50,00</b>	<b>100,00</b>			<b>7,14</b>	<b>42,86</b>	<b>50,00</b>	<b>100,00</b>			
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>2,50</b>	<b>2,50</b>	<b>10,00</b>	<b>15,00</b>	<b>30,00</b>			<b>5,00</b>	<b>30,00</b>	<b>35,00</b>	<b>70,00</b>			

Fonte: Sezione Personale contrattualizzato; elaborazioni Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

Si riporta, di seguito, la rappresentazione della composizione delle commissioni di concorso del personale docente e tecnico amministrativo per l'anno 2021.

Tabella 9 - Composizione delle commissioni di concorso per il personale docente, per tipo e genere nell'anno 2021

TIPO DI COMMISSIONE	UOMINI			DONNE			TOTALE		Presidente U	Presidente D	TOTALE Presidente	Incidenza % D sul totale Presidente
	Valori assoluti	% U tipo comm.	% U sul totale compl.	Valori assoluti	% D tipo comm.	% D sul totale compl.	Valori assoluti	% sul totale				
Selezioni per la chiamata di professori di I fascia	100	64,10	5,64	56	35,90	3,16	156	8,79	37	15	52	2,89
Selezioni per la chiamata di professori di II fascia	271	59,04	15,28	188	40,96	10,60	459	25,87	104	49	153	9,44
Procedure di valutazione ex art. 24 c.5	59	57,84	3,33	43	42,16	2,42	102	5,75	21	13	34	2,50
Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo A	126	56,00	7,10	99	44,00	5,58	225	12,68	49	26	75	5,01
Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo B	165	57,29	9,30	123	42,71	6,93	288	16,23	71	25	96	4,82
Assegni di ricerca	315	57,90	17,76	229	42,10	12,91	544	30,67	82	27	109	5,20
<b>Totale personale</b>	<b>1.036</b>	<b>58,40</b>	<b>58,40</b>	<b>738</b>	<b>41,60</b>	<b>41,60</b>	<b>1.774</b>	<b>100,00</b>	<b>364</b>	<b>155</b>	<b>519</b>	<b>29,87</b>

Fonte: Sezione Procedure concorsuali

Tabella 10 - Composizione delle commissioni di concorso per il personale tecnico-amministrativo per tipo e genere nell'anno 2021

TIPO DI COMMISSIONE	UOMINI			DONNE			TOTALE		Presidente U	Presidente D	TOTALE Presidente	Incidenza % D sul totale Presidente
	Valori assoluti	% U tipo comm.	% U sul totale compl.	Valori assoluti	% D tipo comm.	% D sul totale compl.	Valori assoluti	% sul totale				
PTA tempo indeterminato	17	42,50	16,35	23	57,50	22,12	40	38,46	7	3	10	11,54
PTA tempo determinato	8	40,00	7,69	12	60,00	11,54	20	19,23	5		5	0,00
Dirigenti tempo determinato			0,00			0,00		0,00				0,00
Co. Lav. Autonomo	12	27,27	11,54	32	72,73	30,77	44	42,31	4	7	11	26,92
<b>Totale personale</b>	<b>37</b>	<b>35,58</b>	<b>35,58</b>	<b>67</b>	<b>64,42</b>	<b>64,42</b>	<b>104</b>	<b>100,00</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>38,46</b>

Fonte: Sezione Servizi al personale

Nel corso dell'anno 2021 il numero del personale tecnico amministrativo fragile che ha usufruito dello Smart Working è pari a n.108 unità di cui n. 63 donne.

Di seguito è rappresentata la consistenza della fruizione delle misure di conciliazione per genere e range di età del personale tecnico amministrativo nel corso dell'anno 2021.

Tabella 11 - Fruizione delle misure di conciliazione per genere e range di età del personale tecnico-amministrativo nell'anno 2021

PRESENZA	UOMINI					U Totale	% U per Presenza	% U su Tot. Compl.	DONNE					D Totale	% D per Presenza	% D su Tot. Compl.	Totale
	<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				<=30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60				
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	0	1	0	3	4	11,43	0,32	0	1	11	12	7	31	88,57	2,50	35
di cui part time a richiesta (VERTICALE)	0	0	0	0	2	2	12,50	0,16	0	1	5	5	3	14	87,50	1,13	16
di cui part time a richiesta (ORIZZONTALE)	0	0	1	0	1	2	12,50	0,16	0	0	5	6	3	14	87,50	1,13	16
di cui part time a richiesta (MISTO)	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	0	1	1	100,00	0,08	1
di cui part time a richiesta (Verticale su base me)	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	1	0	0	1	100,00	0,08	1
di cui part time a richiesta (Verticale su base an)	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0	0	0	1	0	1	100,00	0,08	1
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0		0,00	0	0	0	0	0	0		0,00	0
Personale che fruisce del lavoro agile	5	26	138	225	147	541	44,86	43,59	4	51	171	277	162	665	55,14	53,59	1.206
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0		0,00	0	0	0	0	0	0		0,00	0
<b>Totale complessivo</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>139</b>	<b>225</b>	<b>150</b>	<b>545</b>	<b>43,92</b>	<b>43,92</b>	<b>4</b>	<b>52</b>	<b>182</b>	<b>289</b>	<b>169</b>	<b>696</b>	<b>56,08</b>	<b>56,08</b>	<b>1.241</b>
<b>% per genere</b>	<b>0,92</b>	<b>4,77</b>	<b>25,50</b>	<b>41,28</b>	<b>27,52</b>	<b>100,00</b>			<b>0,57</b>	<b>7,47</b>	<b>26,15</b>	<b>41,52</b>	<b>24,28</b>	<b>100,00</b>			
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0,40</b>	<b>2,10</b>	<b>11,20</b>	<b>18,13</b>	<b>12,09</b>	<b>43,92</b>			<b>0,32</b>	<b>4,19</b>	<b>14,67</b>	<b>23,29</b>	<b>13,62</b>	<b>56,08</b>			

Fonte: Sezione Personale contrattualizzato

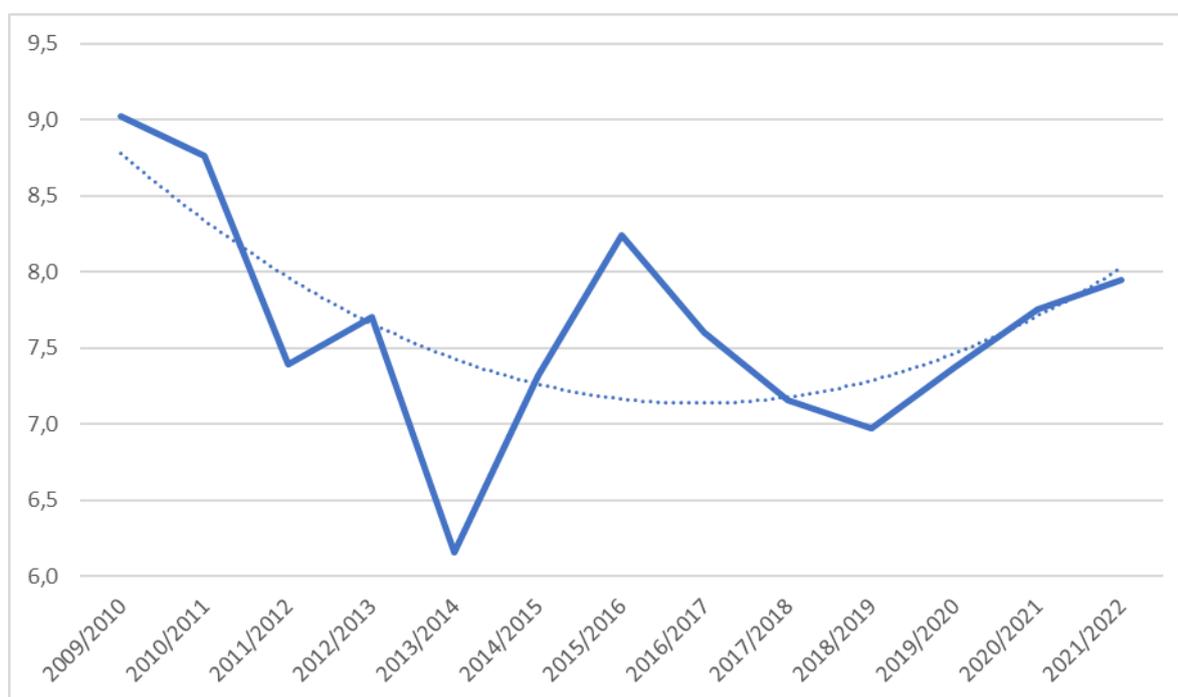
Tabella 12 - Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere del personale tecnico-amministrativo nell'anno 2021

PERMESSI	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% U sul Perm.	Valori assoluti	% D sul Perm.	Valori assoluti	% sul totale
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1.441	32,93	2.935	67,07	4.376	69,23
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	326	25,37	959	74,63	1.285	20,33
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	211	34,65	398	65,35	609	9,63
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	51	100,00	51	0,81
<b>Totale</b>	<b>1.978</b>	<b>31,29</b>	<b>4.343</b>	<b>68,71</b>	<b>6.321</b>	<b>100,00</b>

Fonte: Sezione Personale contrattualizzato

Per la componente studentesca particolare attenzione è rivolta alle lauree STEM in cui generalmente si registra un disequilibrio di genere . La tabella che segue riepiloga l'incidenza percentuale della popolazione femminile immatricolata ai corsi di studio in discipline STEM dall'a.a. 2009/10 all'a.a. 2021/22

Tabella 13 – Incidenza percentuale della popolazione femminile immatricolata ai corsi di studio in discipline STEM dall'a.a. 2009/10 all'a.a. 2021/22



Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

Tabella 14 - Numero di iscritti ai corsi di studio in discipline STEM nel triennio 2019/20 – 2021/22

Genere	Anno Accademico		
	2019/2020	2020/2021	2021/2022
<b>Donne</b>	2.652	2.734	2.685
<b>Uomini</b>	4.279	4.367	4.251
<b>Totale</b>	6.931	7.101	6.936
Incidenza % della componente femminile	<b>38,26</b>	<b>38,50</b>	<b>38,71</b>

Fonte: Elaborazioni U.O. Statistiche di Ateneo

I dati confermano una incidenza stabile sul 38% nell'ultimo triennio se si considera il numero di iscritti. Risulta, invece, in risalita il dato sulle nuove immatricolazioni.

#### 4. Linee di azione 2022-2024

Di seguito si riporta l'elenco delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per il prossimo triennio.

##### Azioni 2022-2024 collegate con la sezione Performance del PIAO

Le azioni seguenti, coerenti con la programmazione strategica 2022-2024 (di cui il GEP costituisce allegato e parte integrante) e con la Sezione Performance del Piano Integrato di attività e di organizzazioni, sono suddivise per ambito di intervento.

##### Accessibilità

<b>Obiettivo</b>	<b>2022_PAP_01 - Implementare i servizi agli studenti, i sostegni per i soggetti più vulnerabili, i supporti finanziari e le borse di studio anche con l'integrazione territoriale dei servizi</b>		
<b>Azioni/ Iniziative (integrate con la Sezione Performance del PIAO)</b>	2022_PROG_OFF_02.07 - Redigere un progetto che abiliti la sintesi vocale TTS dei contenuti della piattaforma e-learning di Ateneo per renderli disponibili in maniera accessibile alla più ampia schiera possibile di utenti  2022_PROG_OFF_02.11 - Migliorare la conoscenza sul servizio disabilità UNIBA da parte dei docenti referenti Bes delle scuole secondarie superiori  2022_PROG_OFF_02.12 - Progettare il servizio di trasporto specialistico da e per le sedi universitarie per gli studenti diversamente abili  2022_PROG_RU_02.10 - Migliorare l'accessibilità agli spazi universitari da parte dei diversamente abili		
<b>Collegamento obiettivo strategico</b>	A2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa  D1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA		
<b>Stakeholders</b>	Comunità accademica		
<b>Capitolo di spesa dell'obiettivo</b>	TOTALE Euro 550.000,00 MISURA PRO3 21/23 Euro 400.000,00; MISURA PRO3 21/23 Euro 140.000,00; MISURA PRO3 21/23 Euro 10.000,00.		
<b>Indicatori di Valutazione, Baseline e Target delle Azioni/Iniziative</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Valore di partenza 2021</b>	<b>Target 2022</b>
	Grado di realizzazione delle azioni/iniziative misurate sulla base degli indicatori definiti nella Sezione Performance	0	75%
<b>Fonte del dato</b>	Interna – Sistema integrato di Performance Management		
<b>Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa (sì/no)</b>	Sì		
<b>Valido ai fini della valutazione Performance individuale (sì/no)</b>	Sì		
<b>Inserito nella Sezione</b>	Sì		

Performance - PIAO			
<b>Formazione e sviluppo delle competenze</b>			
Obiettivo	2022_PAP_02 - Promuovere le competenze e la professionalità anche attraverso percorsi di Life-long learning		
Azioni/ Iniziative (integrate con la Sezione Performance del PIAO)	<p>2022_PROG_RU_01.08 - Sviluppare corsi e-learning rivolti al personale in attuazione del PIAO</p> <p>2022_PROG_RU_02.04 - Individuare le modalità di implementazione dei processi di valutazione della formazione erogata da Uniba al PTA e ai CEL</p> <p>2022_PROG_RU_02.08 - Realizzare una meta analisi sulla base di dati e informazioni disponibili (es. indagini di Ateneo) finalizzata alla proposta di formazione per il PTA (report sulle attività svolte)</p> <p>2022_PROG_RU_02.03 - Definire un sistema di monitoraggio dell'impatto delle attività formative rivolte al personale neo assunto (output: report dei risultati)</p> <p>2022_PROG_RU_01.12 - Progettare le attività di formazione strumentali all'avvio del lavoro agile ordinario</p> <p>2022_PROG_OFF_02.08 - Progettazione e realizzazione seminari formativi sui temi della valorizzazione del capitale umano, diffusione delle opportunità di tirocinio e inserimento lavorativo, comunicazione dei servizi di accompagnamento dell'agenzia per il placement</p>		
Collegamento obiettivo strategico	D1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA		
Stakeholders	Comunità accademica		
Capitolo di spesa dell'obiettivo	Euro 5.000,00 ART.102120104 Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo		
Indicatori di Valutazione, Baseline e Target delle Azioni/Iniziative	Indicatore	Valore di partenza 2021	Target 2022
	Grado di realizzazione delle azioni/iniziative misurate sulla base degli indicatori definiti nella Sezione Performance	0	67%
Fonte del dato	Interna – Sistema integrato di Performance Management		
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa (sì/no)	Sì		
Valido ai fini della valutazione Performance individuale (sì/no)	Sì		
Inserito nella Sezione Performance - PIAO	Sì		

## Conciliazione vita-lavoro

<b>Obiettivo</b>	<b>2022_PAP_03 - Avviare lo smart working a regime (post-covid) (Azione GEP 1.4)</b>		
<b>Azioni/ Iniziative</b> (integrate con la Sezione Performance del PIAO)	<p>2022_PROG_RU_01.01 - Supportare la Direttrice nelle attività di regolazione finalizzate all'avvio del lavoro agile (output: report delle attività svolte)</p> <p>2022_PROG_RU_01.02 - Implementare modelli di valutazione dei servizi erogati in modalità agile</p> <p>2022_PROG_RU_01.03 - Aggiornare la mappatura delle attività realizzabili da remoto</p> <p>2022_PROG_RU_01.04 - Predisporre un documento tecnico sulla strumentazione idonea per la postazione video terminale (telelavoro)</p> <p>2022_PROG_RU_01.05 -Predisporre un documento sugli aspetti della sicurezza collegati alla modalità di lavoro agile in attuazione del Regolamento sullo smartworking</p> <p>2022_PROG_RU_01.06 - Realizzare l'indagine sugli spostamenti casa lavoro del personale uniba</p> <p>2022_PROG_RU_01.07- Redigere il Piano Mobilità del personale</p> <p>2022_PROG_RU_01.11 - Implementare sul nuovo gestionale il sistema di rilevazione delle presenze in lavoro agile</p>		
<b>Collegamento obiettivo strategico</b>	D1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA		
<b>Stakeholders</b>	Comunità accademica		
<b>Capitolo di spesa dell'obiettivo</b>	Euro 8.000,00 ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP		
<b>Indicatori di Valutazione, Baseline e Target delle Azioni/Iniziative</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Valore di partenza 2021</b>	<b>Target 2022</b>
	Grado di realizzazione delle azioni/iniziative misurate sulla base degli indicatori definiti nella Sezione Performance	0	75%
<b>Fonte del dato</b>	Interna – Sistema integrato di Performance Management		
<b>Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa (sì/no)</b>	Sì		
<b>Valido ai fini della valutazione Performance individuale (sì/no)</b>	Sì		
<b>Inserito nella Sezione Performance - PIAO</b>	Sì		

## Misure di welfare

Obiettivo	2022_PAP_04 - Introdurre misure per la conciliazione vita-lavoro del personale Uniba		
Azioni/ Iniziative	2022_PROG_RU_02.01 - Supportare l'attuazione del progetto di welfare 2022_PROG_RU_02.02 - Progettazione e attivazione di un sistema di monitoraggio delle iniziative di welfare intraprese (output: piano di monitoraggio)		
Collegamento obiettivo strategico	D1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA		
Stakeholders	Comunità accademica		
Capitolo di spesa dell'obiettivo	Euro 20.000,00 ART.101070304 Interventi assistenziali a favore del personale		
Indicatori di Valutazione, Baseline e Target delle Azioni/Iniziative	Indicatore	Valore di partenza 2021	Target 2022
	Grado di realizzazione delle azioni/iniziative misurate sulla base degli indicatori definiti nella Sezione Performance	0	50%
Fonte del dato	Interna – Sistema integrato di Performance Management		
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa (sì/no)	Sì		
Valido ai fini della valutazione Performance individuale (sì/no)	Sì		
Inserito nella Sezione Performance - PIAO	Sì		

Obiettivo	2022_PAP_05 - Promuovere salute e benessere psicologico del personale UNIBA		
Azioni/ Iniziative	2022_PROG_RU_02.06 - Progettare il servizio di assicurazione sanitaria a favore dei dipendenti (output:report delle attività svolte) 2022_PROG_RU_02.07 - Predisporre il progetto "Break and Relax"		
Collegamento obiettivo strategico	D1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA		
Stakeholders	Comunità accademica		
Capitolo di spesa dell'obiettivo	MISURA PRO3 21/23. EURO 5.000,00		
Indicatori di Valutazione, Baseline e Target delle Azioni/Iniziative	Indicatore	Valore di partenza 2021	Target 2022
	Grado di realizzazione delle azioni/iniziative misurate sulla base degli indicatori definiti nella Sezione Performance	0	50%
Fonte del dato	Interna – Sistema integrato di Performance Management		
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa (sì/no)	Sì		
Valido ai fini della valutazione Performance individuale (sì/no)	Sì		
Inserito nella Sezione Performance - PIAO	Sì		

## Monitoraggio dell'equilibrio di genere

<b>Obiettivo</b>	2022_PAP_06 - Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'ateneo (Azione GEP 1.1)		
<b>Azioni/ Iniziative</b>	<p>2022_PROG_RU_02.15 - Realizzare la mappatura della modulistica utilizzata dalla Direzione Affari Istituzionali e dei Regolamenti di competenza (output: report per l'attuazione delle misure di GEP in tema di linguaggio di genere)</p> <p>2022_PROG_RU_02.16 - Predisporre una bozza di nuovo Regolamento di funzionamento del CUG a seguito delle modifiche normative intervenute e rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere</p> <p>2022_PROG_RU_02.17 - Adeguare i Regolamenti di funzionamento del Nucleo di Valutazione e del Presidio della Qualità di Ateneo rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere</p>		
<b>Collegamento obiettivo strategico</b>	D1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA		
<b>Stakeholders</b>	Comunità accademica		
<b>Capitolo di spesa dell'obiettivo</b>	Euro 8.000,00 - ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP		
<b>Indicatori di Valutazione, Baseline e Target delle Azioni/Iniziative</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Valore di partenza 2021</b>	<b>Target 2022</b>
	Grado di realizzazione delle azioni/iniziative misurate sulla base degli indicatori definiti nella Sezione Performance	0	67%
<b>Fonte del dato</b>	Interna – Sistema integrato di Performance Management		
<b>Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa (sì/no)</b>	Sì		
<b>Valido ai fini della valutazione Performance individuale (sì/no)</b>	Sì		
<b>Inserito nella Sezione Performance - PIAO</b>	Sì		

Obiettivo	2022_PAP_07- Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di ateneo e nelle commissioni (Azione GEP 2.1)		
Azioni/ Iniziative	2022_PROG_RU_02.05 - Realizzare il monitoraggio relativo alla composizione delle commissioni di concorsi in attuazione del GEP (output: report di monitoraggio)		
Collegamento obiettivo strategico	D1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA		
Stakeholders	Comunità accademica		
Capitolo di spesa dell'obiettivo	Euro 8.000,00 - ART. 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP		
Indicatori di Valutazione, Baseline e Target delle Azioni/Iniziative	Indicatore	Valore di partenza 2021	Target 2022
	On/Off (output: report di monitoraggio)	Off	On
Fonte del dato	Interna – Sistema integrato di Performance Management		
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa (sì/no)	Sì		
Valido ai fini della valutazione Performance individuale (sì/no)	Sì		
Inserito nella Sezione Performance - PIAO	Sì		

Obiettivo	2022_PAP_08 - Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale (Azione GEP 3.1)		
Azioni/ Iniziative	2022_PROG_RU_02.12 - Predisporre una proposta di questionario da destinare alle studentesse iscritte alle lauree STEM per rilevare le aspettative e le motivazioni (output: proposta per il CUG)		
Collegamento obiettivo strategico	A.1 - Rafforzare l'attrattivita' dell'offerta formativa C3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali D1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano uniba		
Stakeholders	Comunità Accademica		
Capitolo di spesa dell'obiettivo	Euro 8.000,00 ART . 102200201 Stanziamento costi di budget da assegnare Azioni GEP		
Indicatori di Valutazione, Baseline e Target delle Azioni/Iniziative	Indicatore	Valore di partenza 2021	Target 2022
	On/Off (output: proposta per il CUG)	Off	On
Fonte del dato	Interna – Sistema integrato di Performance Management		
Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa (sì/no)	Sì		
Valido ai fini della valutazione Performance individuale (sì/no)	Sì		
Inserito nella Sezione Performance - PIAO	Sì		

### Sostegno alle condizioni di vulnerabilità'

<b>Obiettivo</b>	2022_PAP_09 - Ampliare e strutturare l'offerta del Servizio di Counseling Psicologico		
<b>Azioni/ Iniziative</b>	2022_PROG_OFF_02.09 - Predisporre la Carta del servizio counseling  2022_PROG_OFF_02.14 - Predisporre un protocollo per la gestione omogenea del Servizio Counseling presso gli sportelli ubicati nelle varie sedi  2022_PROG_RU_02.11 - Organizzare l'apertura dello sportello per consulenza psicologica per problematiche inerenti l'orientamento sessuale e l'identità di genere		
<b>Collegamento obiettivo strategico</b>	A2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa  D1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA		
<b>Stakeholders</b>	Studenti		
<b>Capitolo di spesa dell'obiettivo</b>	Euro 15.000,00 MISURA PRO3 21/23		
<b>Indicatori di Valutazione, Baseline e Target delle Azioni/Iniziative</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Valore di partenza 2021</b>	<b>Target 2022</b>
	Grado di realizzazione delle azioni/iniziative misurate sulla base degli indicatori definiti nella Sezione Performance	0	67%
<b>Fonte del dato</b>	Interna – Sistema integrato di Performance Management		
<b>Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa (sì/no)</b>	Sì		
<b>Valido ai fini della valutazione Performance individuale (sì/no)</b>	Sì		
<b>Inserito nella Sezione Performance - PIAO</b>	Sì		

### Ulteriori Azioni

Ad integrazione delle suddette azioni, si riportano anche le azioni previste per il prossimo triennio ma non direttamente collegate con la Sezione Performance PIAO

<b>Obiettivo</b>	2022_PAP_10 - Consolidare e ampliare l'offerta di insegnamenti e laboratori per l'acquisizione delle Competenze trasversali mirati a sensibilizzare alle questioni di genere
<b>Collegamento obiettivo strategico</b>	A1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa
<b>Indicatori di Valutazione</b>	Numero di partecipanti ai corsi di formazione per l'acquisizione delle Competenze trasversali mirati a sensibilizzare alle questioni di genere
<b>Stakeholders</b>	Tutti gli stakeholders UNIBA

Obiettivo	2022_PAP_11 – Redigere il Bilancio di Genere 2022
Collegamento obiettivo strategico	D1 – Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA
Indicatore	On/Off
Stakeholders	Tutti gli stakeholders UNIBA
Obiettivo	2022_PAP_12 – Realizzare iniziative divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare la comunità accademica sulle questioni di genere
Collegamento obiettivo strategico	C3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali
Indicatore	Numero di iniziative divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere
Stakeholders	Comunità accademica
Obiettivo	2022_PAP_13 – Adozione del regolamento per l'attivazione e la gestione della Carriera Alias per soggetti in transizione di genere
Collegamento obiettivo strategico	C3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali
Indicatore	On/Off
Stakeholders	Comunità accademica
Obiettivo	2022_PAP_14 – Realizzare le azioni formative in attuazione del GEP
Collegamento obiettivo strategico	D1 – Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA
Indicatore	Numero di partecipanti alle azioni formative Azioni formative previste dal Catalogo della Formazione 2022-2024: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare</li> <li>• Essere genitori nell'arco di vita: tra sfide, motivazioni, aspettative</li> <li>• Utilizzo corretto del linguaggio di genere</li> <li>• Valorizzazione delle differenze di genere per il superamento degli stereotipi</li> <li>• Laboratori di <i>empowerment</i> di genere</li> </ul>
Stakeholders	Comunità accademica

