



UniBa

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BARI
ALDO MORO

Allegato 1 – Gender AUDIT

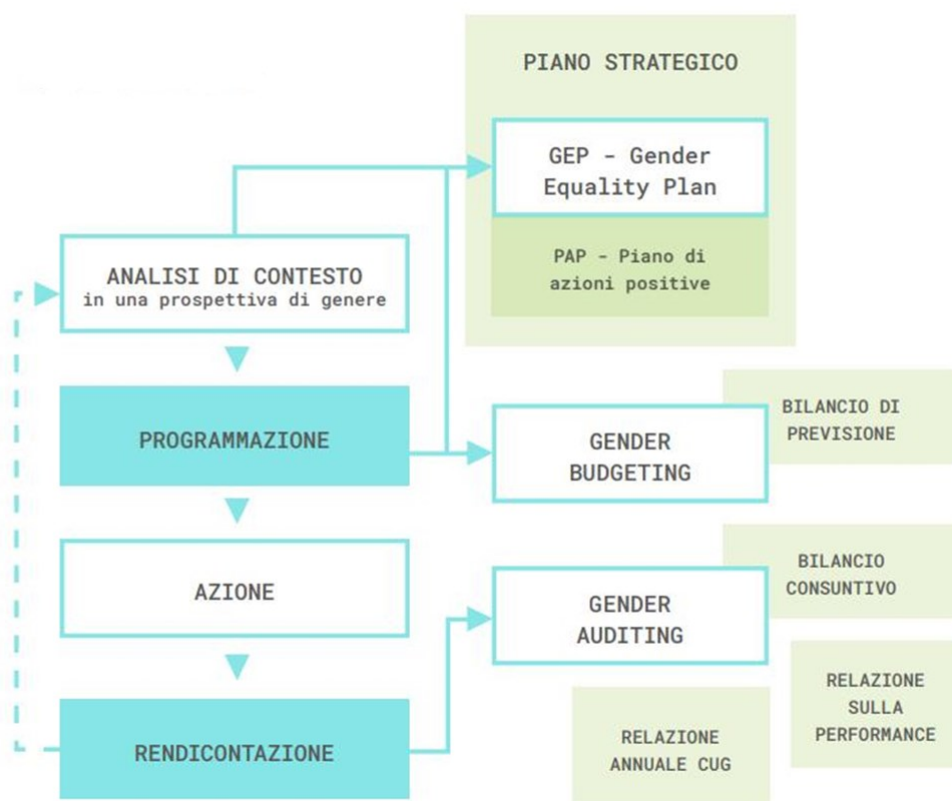
SOMMARIO

1. Processo di redazione del Bilancio di Genere (o Gender Audit).....	2
2. Analisi di contesto.....	4
2.1. Componente studentesca.....	4
2.2. Personale Docente e Ricercatore.....	21
A. Personale Docente.....	21
B. Ricerca.....	36
Analisi Progetti di Ricerca	36
Analisi Prodotti della Ricerca.....	41
2.3. Personale Tecnico- Amministrativo	47
2.4. Incarichi istituzionali e di governo	54
3. Azioni per la parità di genere	56
3.1 Azioni GEP	56
GEP1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione.....	58
GEP2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	64
GEP3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	67
GEP4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.....	70
GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	75
3.2 AZIONI POSITIVE	77
3.3 ULTERIORI RISULTATI SUL TEMA DELLE POLITICHE DI GENERE.....	89

1. PROCESSO DI REDAZIONE DEL BILANCIO DI GENERE (O GENDER AUDIT)

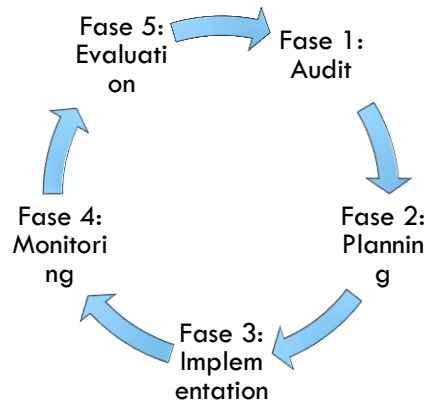
Con il presente documento l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, per la prima volta rendiconta in unico strumento (Bilancio di Genere o Gender Audit) le azioni realizzate, nel corso del 2022, per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti istituzionali.

Riconosciuto il rapporto strumentale che intercorre tra la redazione del Bilancio di Genere e l'azione programmatoria, il presente documento, partendo dall'analisi dei dati sui percorsi universitari e sulle carriere accademiche, disaggregati per genere (conformemente ai criteri metodologici previsti dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani – CRUI, settembre 2019) rendiconta le azioni e gli obiettivi previsti nel Gender Equality Plan - GEP 2022-2024 e nel Piano triennale di Azioni Positive – PAP 2022-2024.



Il processo di gestione del GEP segue le fasi consigliate dalla Commissione Europea (*GEP Cycle*):

Figura 1- Fasi di gestione del GEP



Con questo documento si vogliono rendicontare le fasi nn. 4 Monitoring e 5 Evaluation, dando evidenza dei primi risultati conseguiti. Si precisa che, in parte, tali fasi sono state propedeutiche alla redazione del GEP 2023-2025.

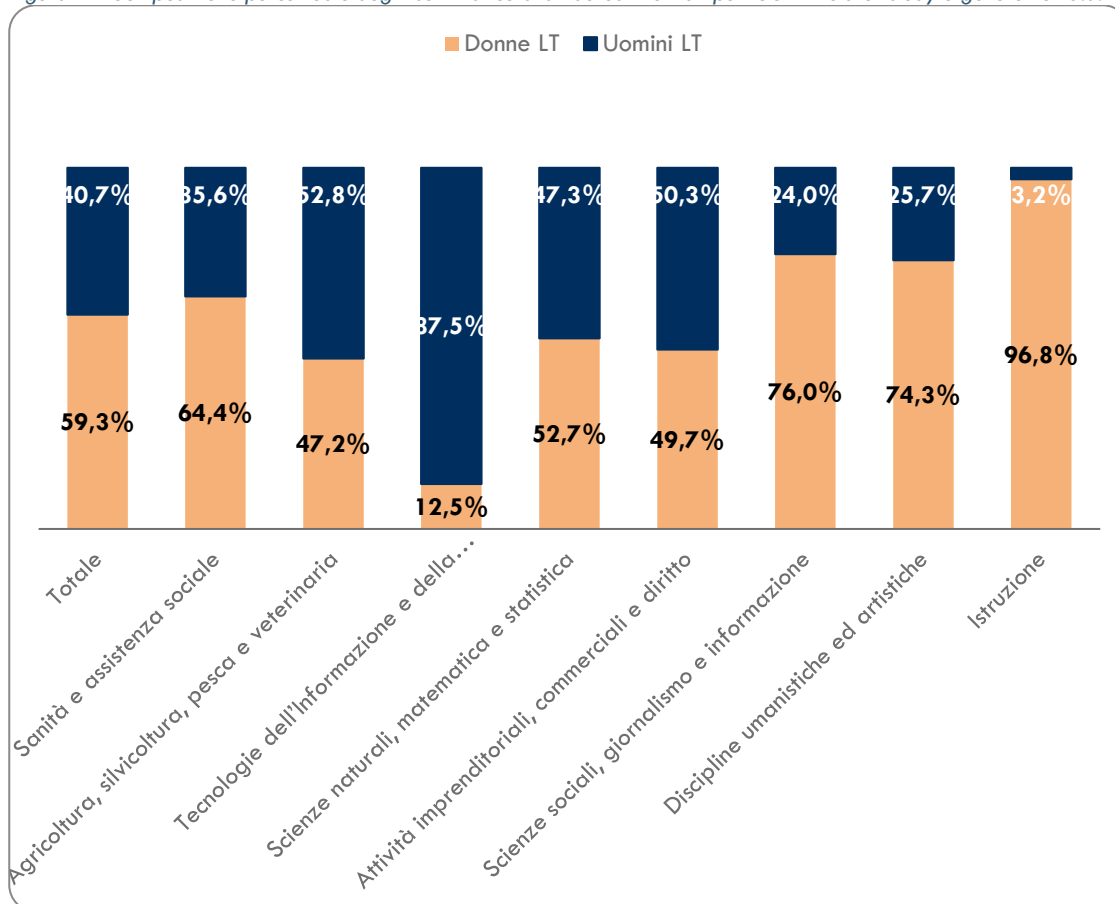
Fase	Attività	Timesheet
Monitoraggio intermedio e finale <i>Monitoring</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Misurazione intermedia degli indicatori e analisi dello stato di avanzamento (<i>feed-forward</i>) - Misurazione annuale degli indicatori (<i>feed-back</i>) - Comunicazione dei risultati 	Luglio 2022 - I semestre 2022 Gennaio 2023 - II semestre 2022
Valutazione dei risultati <i>Evaluation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Analisi dei risultati dell'anno 2022 - Verifica delle eventuali necessarie azioni correttive per le annualità successive 	Gennaio 2023

2. ANALISI DI CONTESTO

2.1. COMPONENTE STUDENTESCA

Nell'anno accademico 2021-22, l'Università di Bari ha attivato 127 Corsi di Laurea, 60 dei quali di I Livello (triennali), 54 di II Livello (magistrali, di durata biennale) 13 a Ciclo Unico (di durata pari a 5 o 6 anni) e 5 corsi interateneo. Tuttavia, al fine di eseguire un'analisi per genere della intera popolazione studentesca, a tali numeri va aggiunto quello dei Corsi non più attivi, ma ai quali è ancora iscritto almeno uno studente, raggiungendo così un totale pari a 204, tra i quali 119 sono triennali, 76 magistrali o specialistici e 9 a ciclo unico. La disaggregazione di tali corsi in base al loro field of study, che può fornire informazioni con un adeguato livello di dettaglio, è effettuata direttamente dall'applicativo OSD CINECA. Con riferimento ai Corsi triennali si nota innanzitutto una netta prevalenza del genere femminile (59,3% vs 40,7%); in particolare, in alcuni field tale prevalenza è più evidente (Istruzione, Discipline umanistiche e artistiche, Scienze sociali), in altri si evidenzia un equilibrio tra i due generi, mentre nel caso di Tecnologie dell'informazione la presenza femminile è limitata al 12,5%.

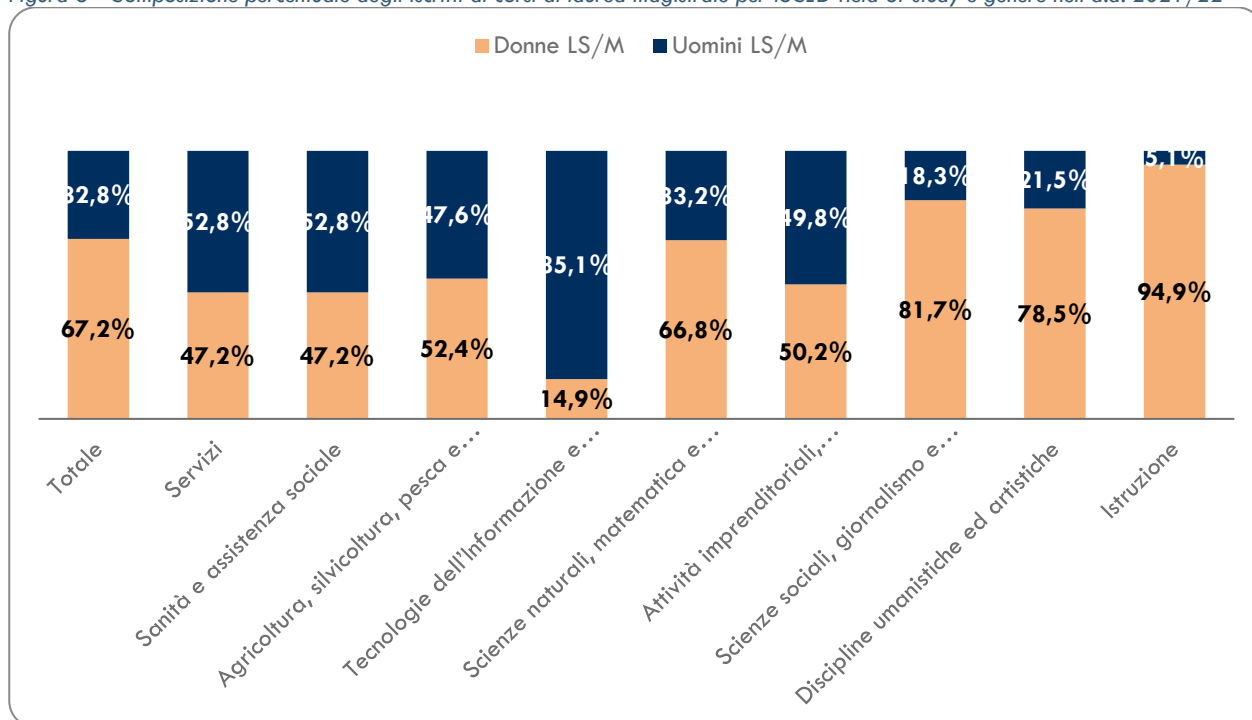
Figura 2 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di laurea triennali per ISCED field of study e genere nell'a.a. 2021/22



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Per i 76 corsi magistrali (Figura 3) la composizione per genere nel complesso vede le studentesse al 67,2% e gli studenti al 32,8%, con un'incidenza della compagine femminile leggermente maggiore rispetto alle lauree triennali. I field caratterizzati da un'incidenza femminile superiore al 70% sono Istruzione, Discipline umanistiche e artistiche e Scienze sociali, mentre quelli con minore partecipazione femminile sono Servizi e Tecnologie dell'informazione.

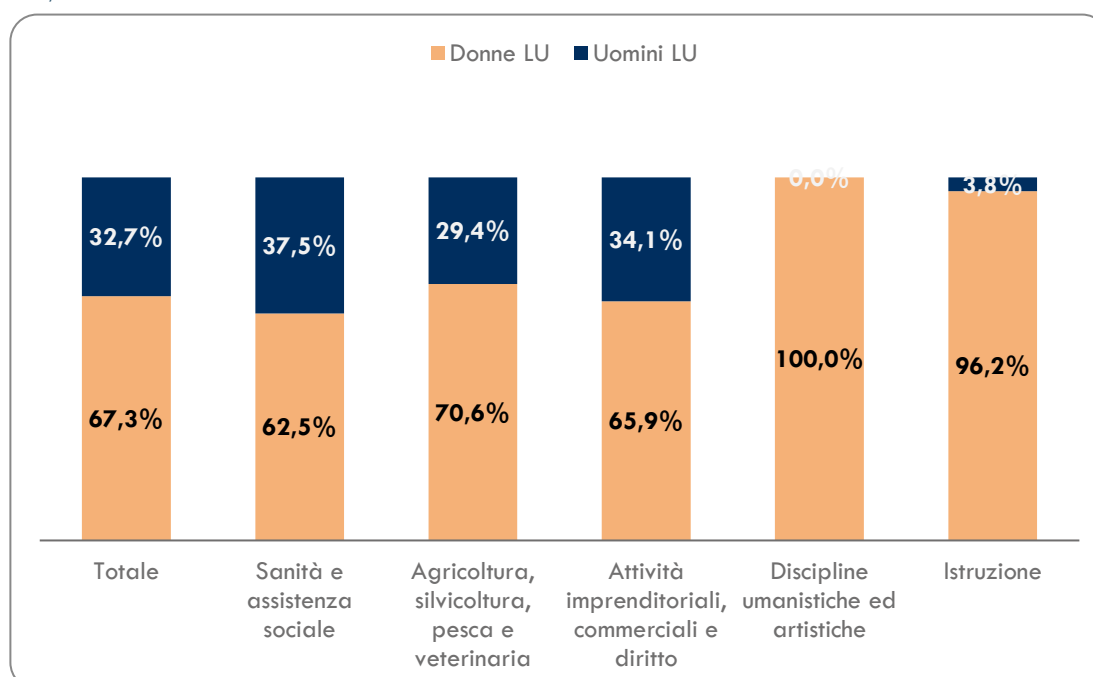
Figura 3 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di laurea magistrale per ISCED field of study e genere nell'a.a. 2021/22



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Osservando i 9 corsi a ciclo unico (Figura 4), la situazione tra i due generi appare simile alle altre due tipologie di corsi (studenti pari al 32,7% e studentesse al 67,3%). Istruzione e Discipline umanistiche e artistiche mostrano una prevalenza femminile che supera il 95% del totale degli iscritti, mentre nel settore della sanità e dell'assistenza sociale si nota la più elevata prevalenza maschile (37,5%).

Figura 4 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di laurea magistrale a ciclo unico per ISCED field of study e genere nell'a.a. 2021/22



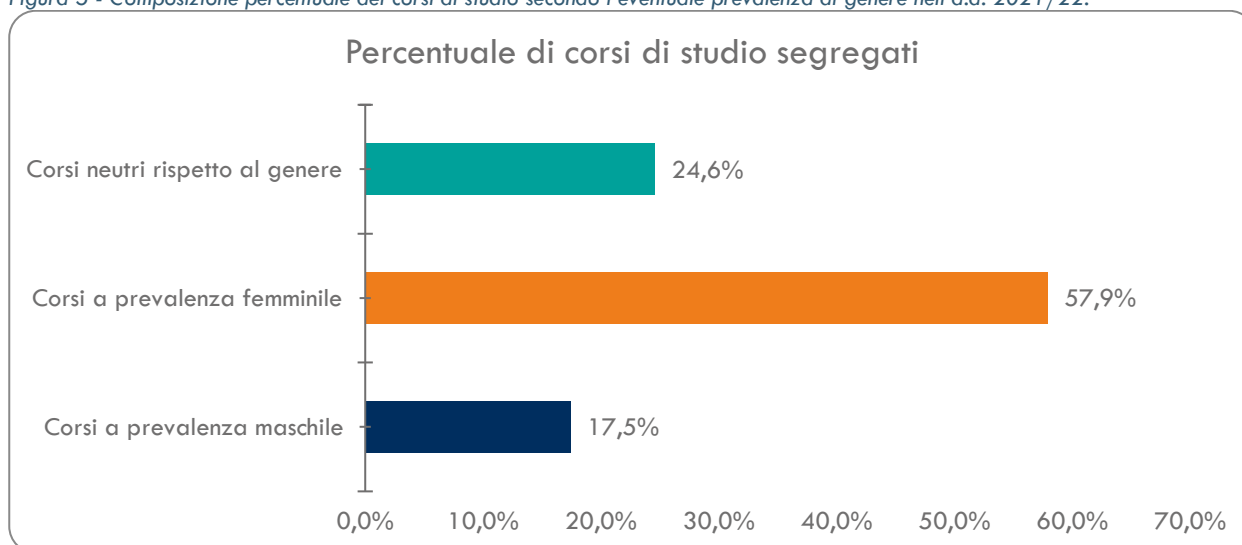
Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA



Si può affermare che nella **componente studentesca dell'Università di Bari si osserva una prevalenza del genere femminile nelle tre tipologie di corso di studio (L, LM, LMCU)**; i maggiori tassi di femminilità si **registrano per i field dell'area umanistico-sociale (in alcuni casi con percentuali superiori al 90%)**, mentre quelli **più bassi in alcuni field riconducibili all'ambito informatico-ingegneristico**.

Passando a considerare le 126 classi di laurea presenti nell'offerta formativa dell'Università di Bari (Figura 5), si evince che nel 57,9% emerge una prevalenza del genere femminile, mentre nel 17,5% quella maschile e per un altro 24,6% si riscontra un sostanziale equilibrio (corsi con incidenza femminile compresa tra il 40% e 60%). Le classi a prevalenza maschile sono quelle riconducibili all'ambito scientifico in generale, in particolare Fisica, Informatica, Agraria e Scienze della terra.

Figura 5 - Composizione percentuale dei corsi di studio secondo l'eventuale prevalenza di genere nell'a.a. 2021/22.

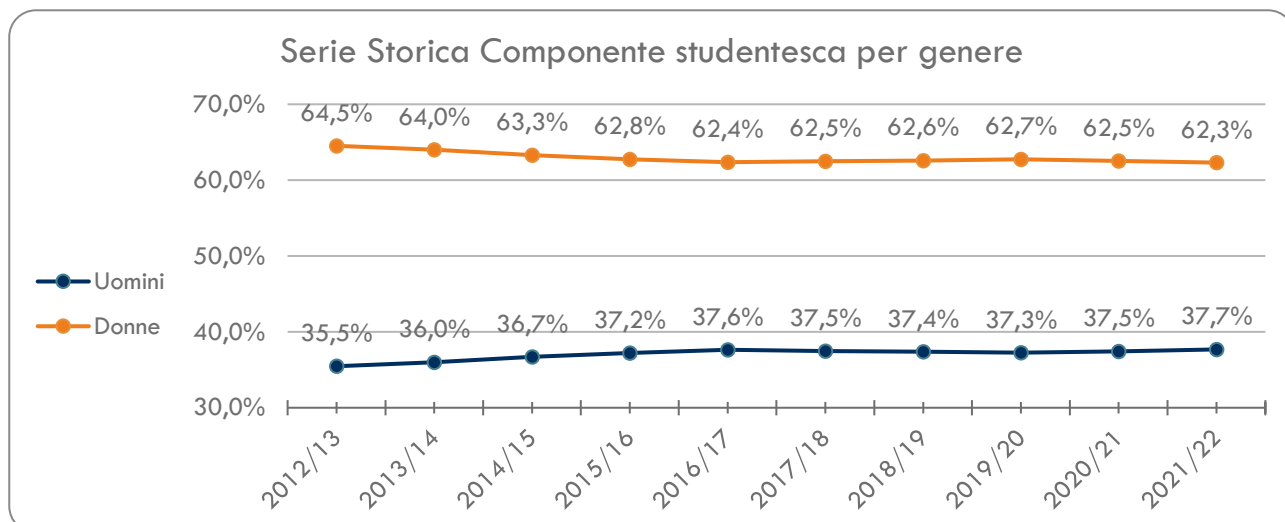


Nota: Nelle linee guida CRUI i corsi con prevalenza di uno dei due generi sono definiti "segregati"

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Esaminando l'andamento della composizione percentuale della popolazione studentesca dell'Università di Bari nel corso del tempo (Figura 6), nella fattispecie dall'a.a. 2012-13 all'a.a. 2021-22, si nota come la componente femminile sia risultata sempre prevalente con una proporzione sul totale sempre superiore al 60%, mostrando una lievissima riduzione dall'inizio del periodo considerato a.a. 2012-13 (64,3%) all'a.a. 2016-17 (62,1%), seguita da una sostanziale stabilità intorno al 62%. L'andamento della presenza maschile segue, di conseguenza, un andamento complementare.

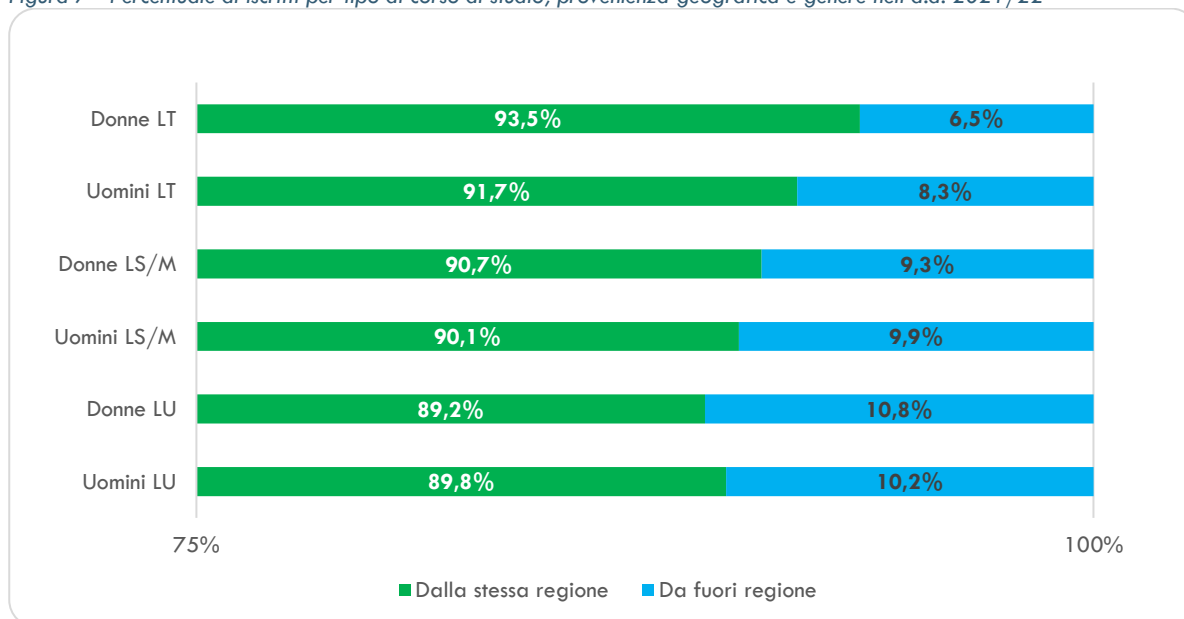
Figura 6 -Composizione percentuale della popolazione studentesca per genere dall'a.a. 2012/13 all'a.a. 2021/22



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Esaminando la provenienza geografica degli iscritti, disaggregati in stessa regione e fuori regione, si osserva (Figura 7) come per entrambi i generi e per i tre tipi di corso di studio (lauree triennali, magistrali e a ciclo unico) prevalga la provenienza dalla stessa regione, con valori superiori al 90%, ad eccezione, per la popolazione femminile, delle lauree a ciclo unico, per le quali si riscontra una percentuale del 10,8% proveniente da fuori regione.

Figura 7 - Percentuale di iscritti per tipo di corso di studio, provenienza geografica e genere nell'a.a. 2021/22



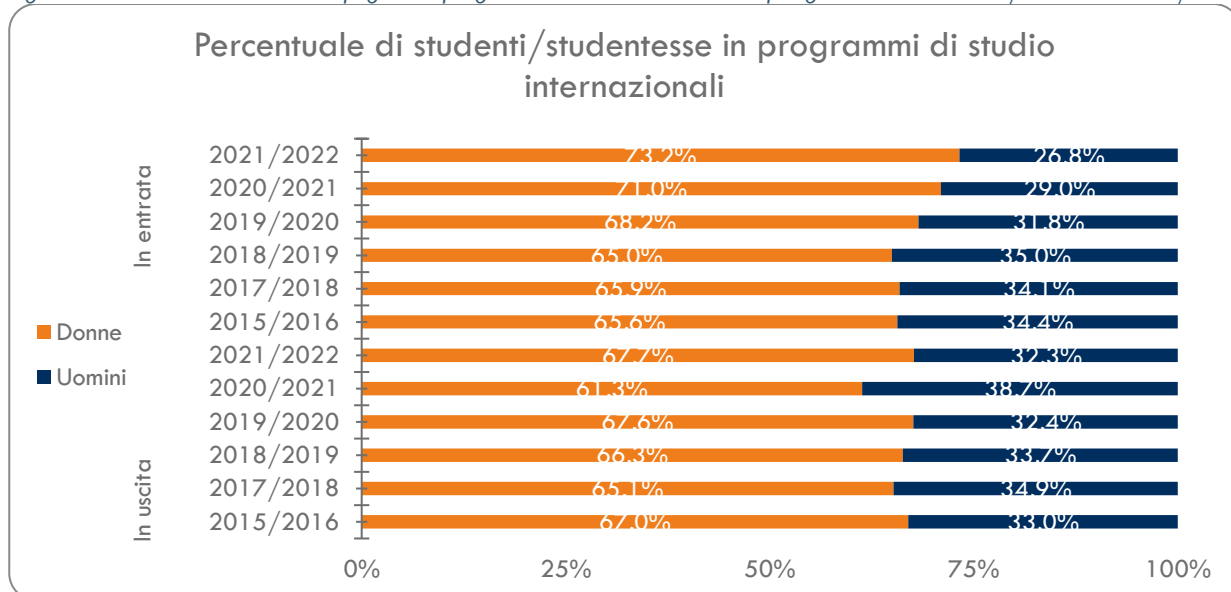
Nota: LT=lauree triennali, LS/M=laurea specialistiche/magistrali, LU=lauree a ciclo unico

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Per quanto concerne la mobilità internazionale (in questo caso rappresentata dai dati relativi al programma di mobilità studentesca Erasmus+), si osserva che in tutto il periodo esaminato, dall'a.a. 2015-16 all'a.a. 2021-22, la componente femminile è sempre stata maggioritaria tra gli studenti impegnati in programmi di studio internazionale con una percentuale superiore al 65%, coerentemente con la composizione della popolazione studentesca (Figura 8). La prevalenza femminile si rileva con riferimento

sia alla mobilità in entrata (studenti incoming), sia a quella in uscita (studenti outgoing). Tali dati inducono a ritenere che la scelta di svolgere parte del percorso universitario all'estero non sia influenzata dal genere.

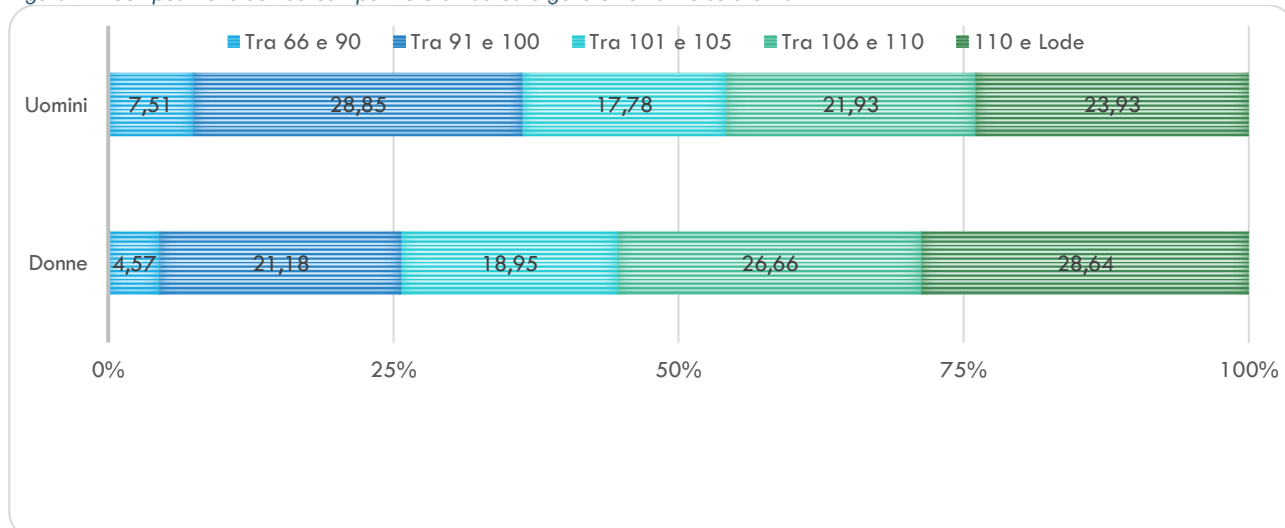
Figura 8 - Percentuale di studenti impegnati in programmi di studio internazionali per genere dall'a.a. 2015/16 all'a.a. 2021/22



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su U.O. Mobilità internazionale

Con riferimento alle performance conseguite dai laureati nell'anno solare 2022, rappresentate dalla votazione finale ottenuta alla laurea (Figura 9), emerge come le donne si contraddistinguono per voti più elevati di quelli degli uomini; alla classe "110 e lode" corrisponde una percentuale del 28,6% per le donne e di 4,7 punti percentuali in meno per gli uomini. Parallelamente, gli studenti che conseguono la laurea con una votazione inferiore a 90, raggiungono quote maggiori per la componente maschile.

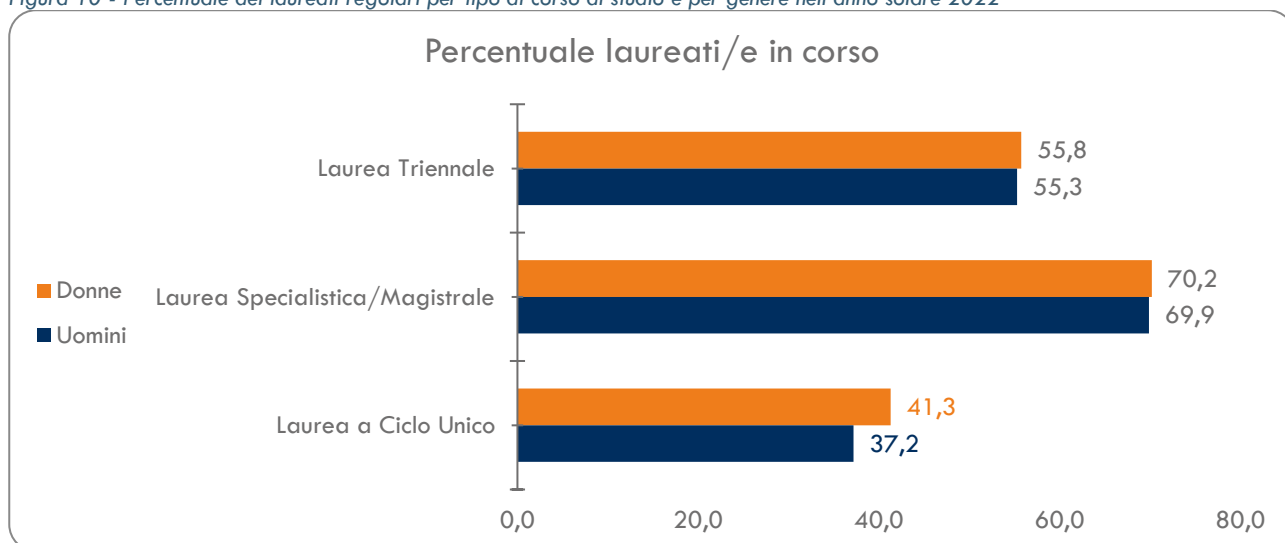
Figura 9 - Composizione dei laureati per voto di laurea e genere nell'anno solare 2022



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Anche per quanto concerne la regolarità nel conseguire il titolo (Figura 10), non sembrano esservi differenze di performance tra i generi per quanto concerne le lauree triennali e quelle magistrale, mentre le donne evidenziano una performance migliore rispetto a quella degli uomini per i corsi a ciclo unico (con un gap pari a 4,1 punti percentuali).

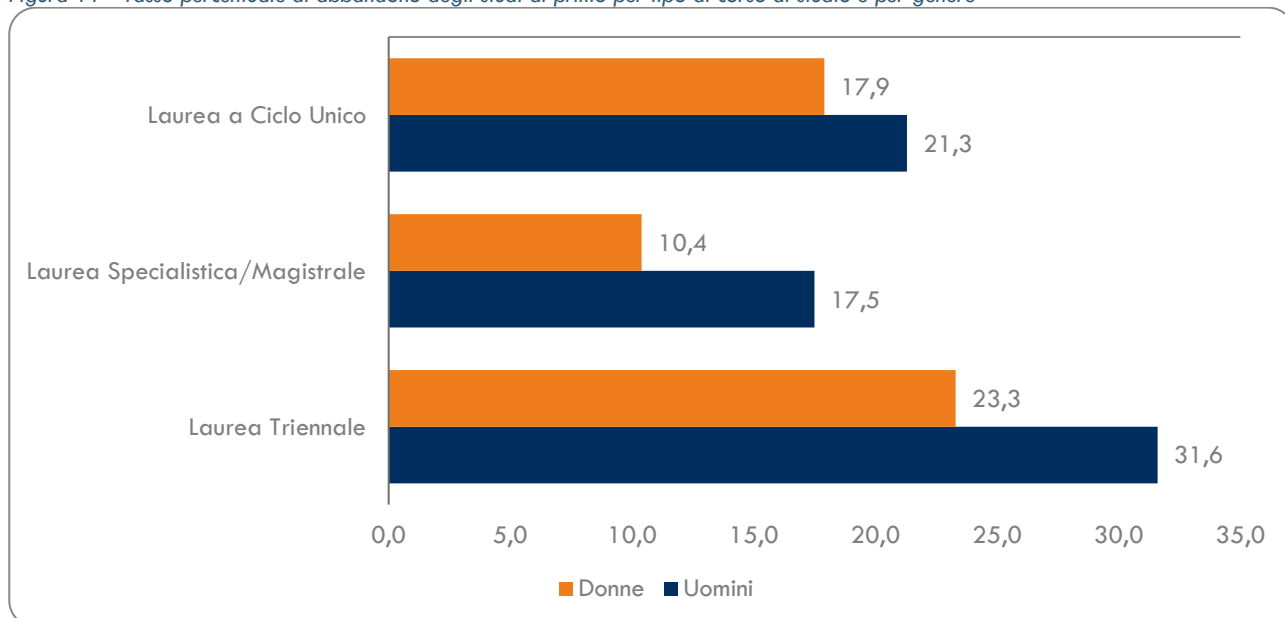
Figura 10 - Percentuale dei laureati regolari per tipo di corso di studio e per genere nell'anno solare 2022



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Osservando i dati disponibili sui tassi di abbandono degli studi (Figura 11), emergono valori più bassi per le donne rispetto agli uomini in tutte le tre tipologie di corso di studi, con un maggiore divario per le lauree triennali, caratterizzate da una maggiore propensione all'abbandono tra primo e secondo anno di corso (il divario maggiore tra i due generi risulta pari a circa 8 punti percentuali e riguarda le lauree triennali). Ciò a conferma del dato che, in generale, la componente femminile consegue risultati mediamente migliori rispetto a quella maschile.

Figura 11 - Tasso percentuale di abbandono degli studi al primo per tipo di corso di studio e per genere



Nota: Coorte immatricolati 2020-21, iscrizione al 2° anno nel 2021-22

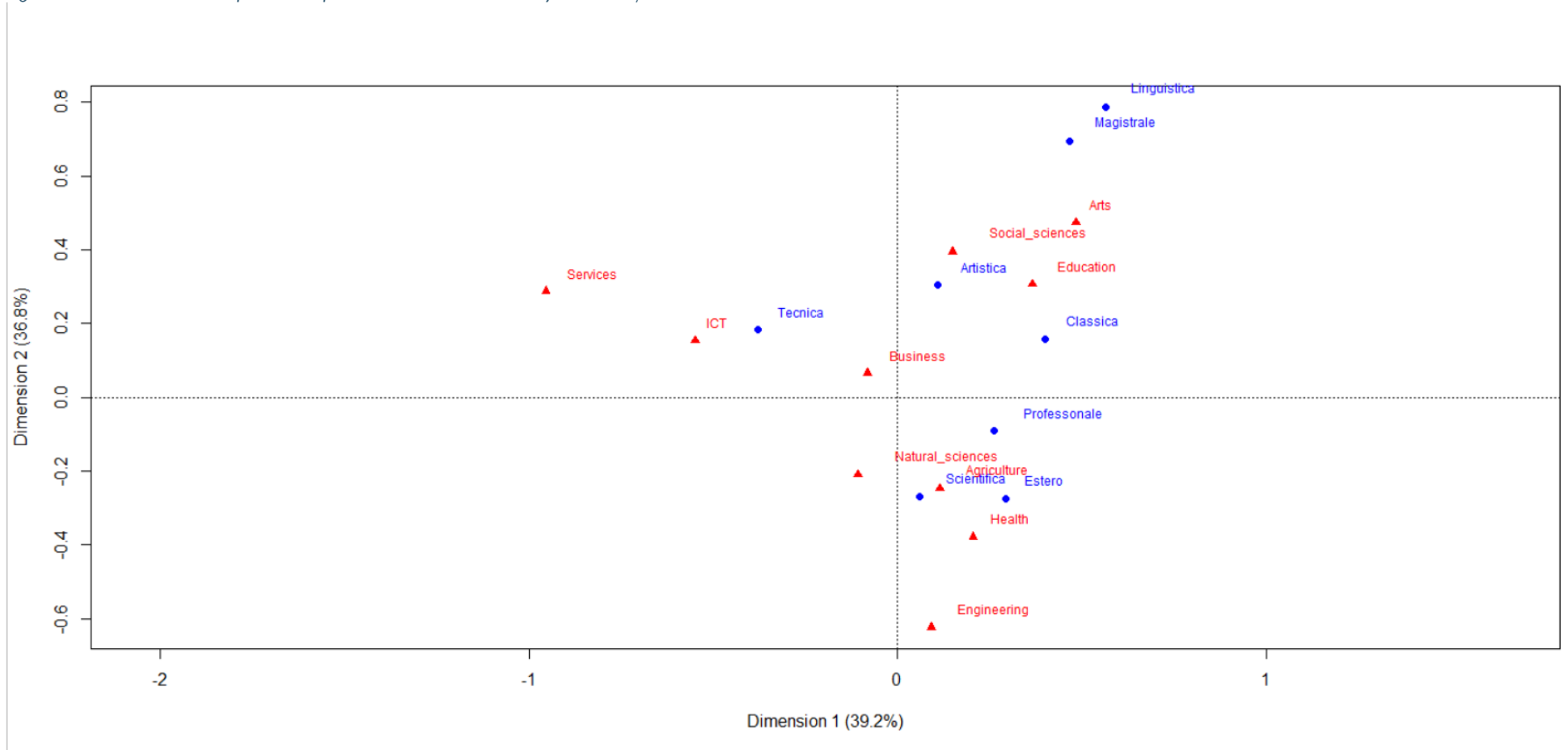
Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Un'altra analisi interessante è quella relativa alla provenienza scolastica, intesa come tipo di diploma di maturità conseguita dagli iscritti ai corsi di laurea, che è volta a cogliere la presenza di eventuali differenze di genere. Per tale analisi le diverse tipologie di maturità sono state riclassificate nelle seguenti modalità: Artistica, Classica, Linguistica, Scientifica, Professionale, Tecnica, Magistrale e titolo conseguito all'estero. I

corsi di laurea sono stati raggruppati nei fields of study ISCED. Per sintetizzare in maniera anche visivamente efficace i dati disponibili è stata eseguita una analisi delle corrispondenze, che permette di esaminare le relazioni esistenti e la “vicinanza”, in uno spazio grafico che corrisponde alle scelte formative effettuate dagli studenti, tra tipo di maturità e tipo di corso di laurea scelto.

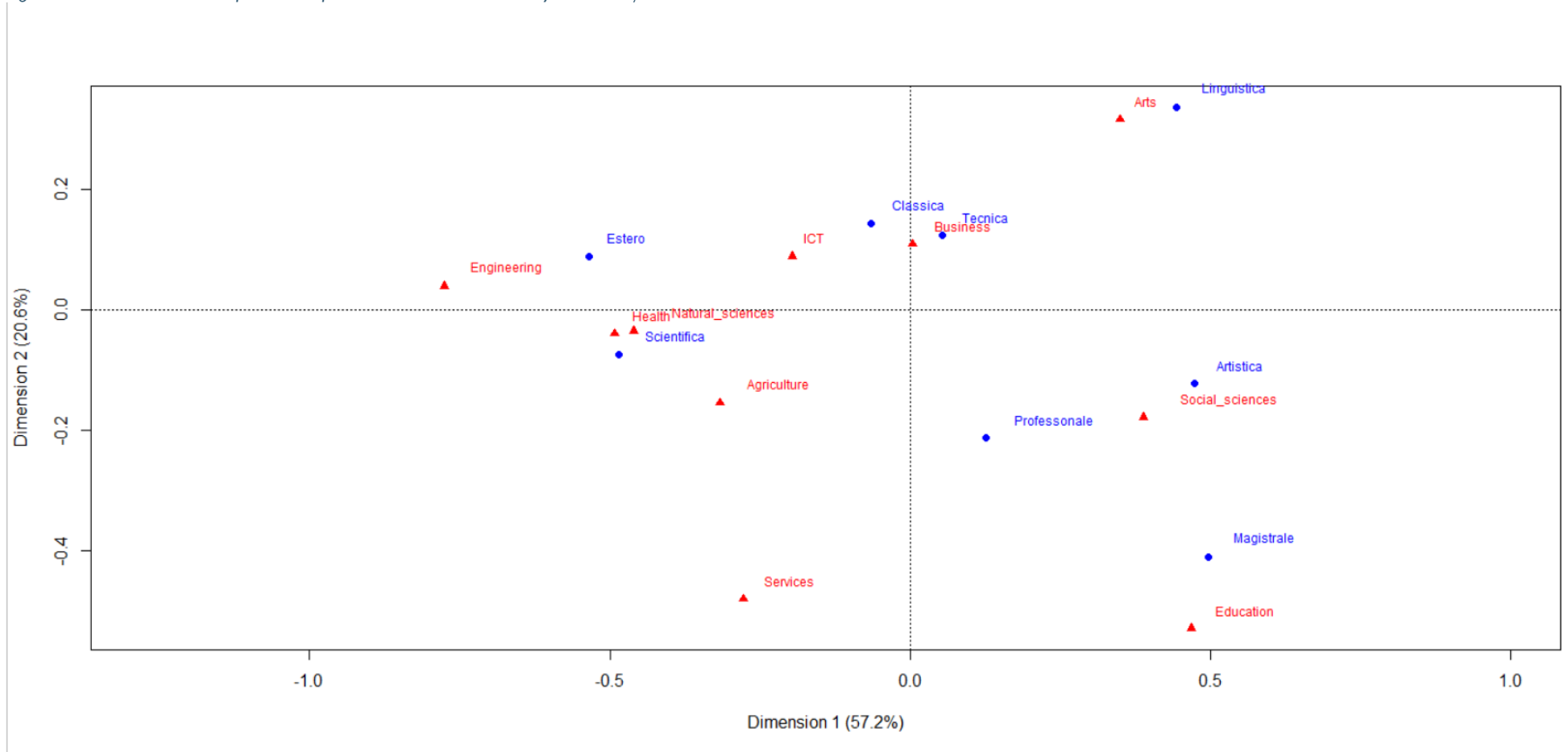
La Figura 12 illustra i risultati ottenuti riguardanti gli studenti, mentre la Figura 13 si riferisce alle studentesse. Esaminando il grafico riguardante gli studenti si nota come coloro che hanno conseguito la maturità linguistica, magistrale, classica e artistica si indirizzano prevalentemente verso i corsi dei field di Arts and Humanities, Education e Social sciences, Journalism and Information, mentre quanti hanno ottenuto la maturità tecnica proseguono gli studi nell’ambito dei field di ICT, Services e Business, Administration and Law; gli studenti in possesso della maturità scientifica, ma anche di quella professionale e di quella conseguita all’estero si dirigono in prevalenza verso i corsi di laurea dei field di Health and Welfare, Natural sciences, Mathematics and Statistics e Agriculture, Forestry, Fisheries and Veterinary. Una situazione non molto dissimile si verifica per le studentesse, con qualche sfumatura: coloro che hanno conseguito il diploma magistrale scelgono soprattutto il field Education, quante hanno ottenuto la maturità artistica e professionale si orientano verso Social sciences, Journalism and Information; le studentesse in possesso della maturità linguistica scelgono soprattutto il field Art and Humanities, quelle diplomate negli istituti tecnici e con maturità classica si dirigono verso ICT e Business, Administration and Law, mentre le ragazze che hanno conseguito la maturità scientifica o all’estero proseguono gli studi in corsi di laurea di ambito scientifico, agrario e medico.

Figura 12 – Analisi delle corrispondenze tipo di maturità vs field of study a.a. 2021/22 – UOMINI



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

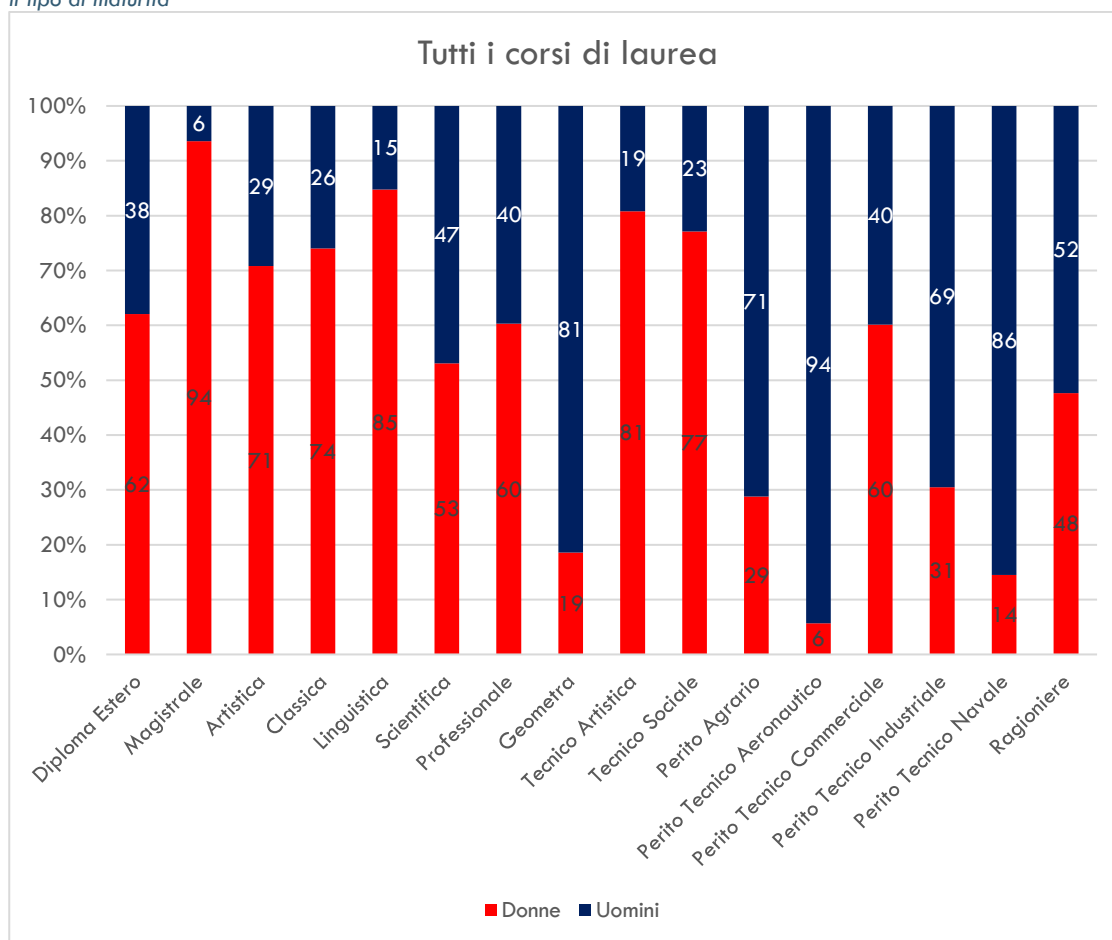
Figura 13 – Analisi delle corrispondenze tipo di maturità vs field of study a.a. 2021/22 – DONNE

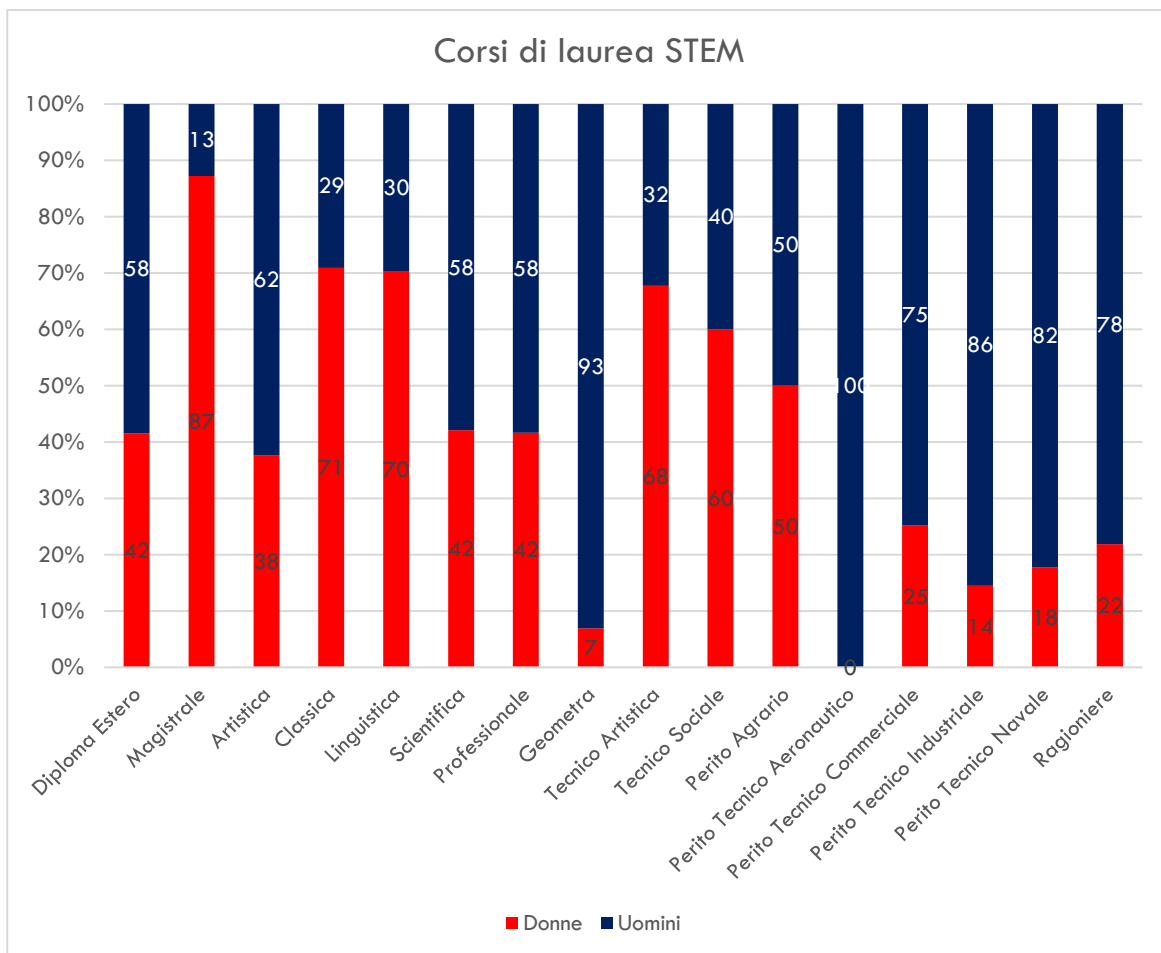


Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Nella Figura 14 sono illustrate le composizioni percentuali (uomini/donne) delle diverse tipologie di diploma di maturità per tutti i corsi di laurea e per i soli corsi Science, Technology, Engineering and Mathematics (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica, da ora in poi STEM). Il confronto è volto a verificare se vi siano o meno delle differenze di genere nell'incidenza percentuale riferita a ognuno dei due generi. Considerando le donne, le principali divergenze si riscontrano, oltre che per coloro che hanno ottenuto il diploma all'estero (62% per tutti i corsi che scende al 42% per i corsi STEM), per quante sono in possesso della maturità artistica (71% vs 38%), scientifica (53% vs 42%), di perito tecnico-commerciale (60% vs 25%) e di ragioniere (48% vs 22%). Le ragazze che hanno conseguito la maturità classica (74% vs 26%), invece, non mostrano una differenza rilevante tra coloro che hanno proseguito gli studi nei corsi STEM e il complesso dei corsi prescelti.

Figura 14 – Composizione percentuale degli iscritti a tutti i corsi di laurea e ai soli corsi STEM nell'a.a. 2021/22 secondo il genere e il tipo di maturità

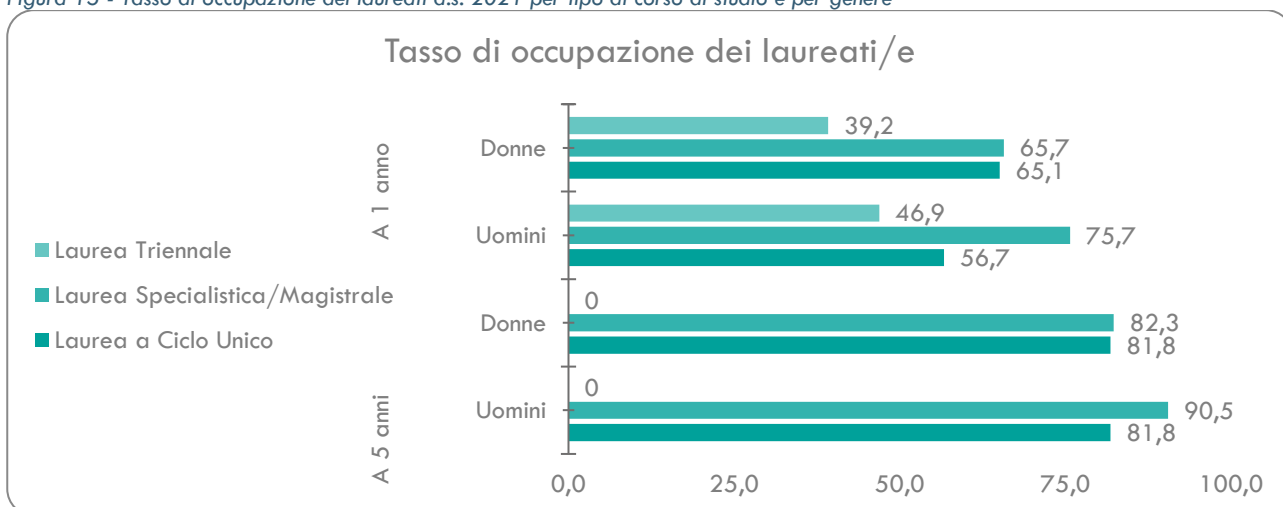




Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

I dati sull'occupabilità dei laureati pubblicati dal Consorzio Almalaurea evidenziano un tasso di occupazione, a un anno e a cinque anni dal conseguimento del diploma di laurea, sempre maggiore per gli uomini in tutte le tipologie di corso di studio. Ad un anno dal conseguimento del titolo il divario maggiore corrisponde a coloro che hanno conseguito il diploma di laurea magistrale (-10% a sfavore del genere femminile), analogamente a cinque anni, il gap più ampio si verifica per le lauree a ciclo unico (-8,2%).

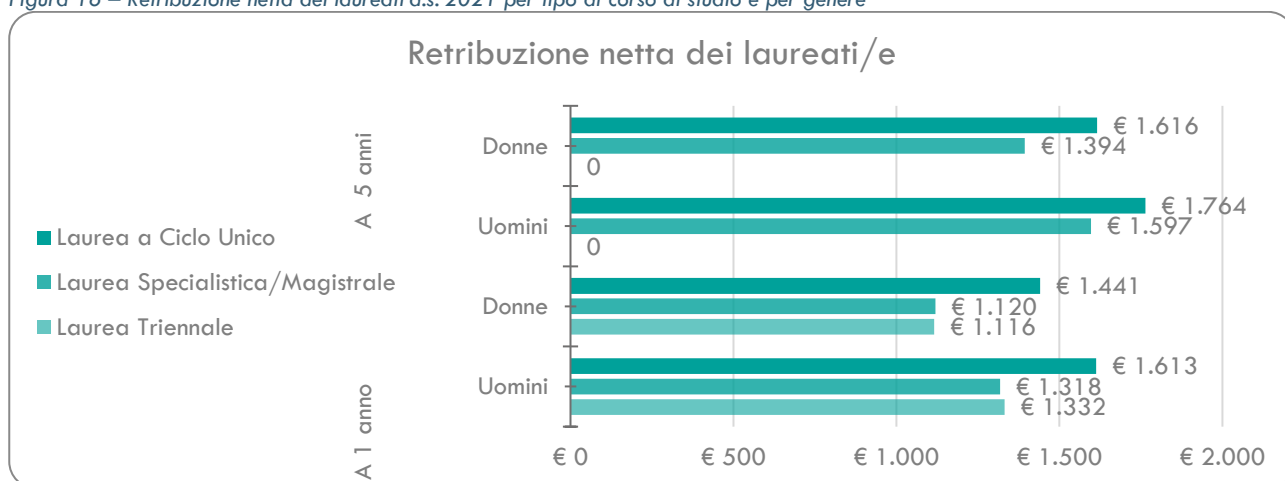
Figura 15 - Tasso di occupazione dei laureati a.s. 2021 per tipo di corso di studio e per genere



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati Almalaurea, Indagine sulla condizione occupazionale 2022

Anche a livello retributivo, le informazioni provenienti dal Consorzio Almalaurea mostrano la presenza di un divario di genere nella retribuzione netta mensile dei laureati (Figura 16). Ad un anno dal conseguimento del titolo di studio, le retribuzioni mensili degli uomini sono maggiori di quelle delle donne rispettivamente del 19,4% per i laureati nei corsi di studio triennali, del 17,7% per i laureati magistrali e del 11,9% per quanti hanno conseguito una laurea magistrale a ciclo unico, mentre dopo cinque anni dalla laurea il divario si attesta al 14,6% per i laureati magistrali e al 9,2% per quelli dei corsi a ciclo unico. Confrontando il divario di genere corrispondente ai laureati presso l'Università di Bari con quello dei laureati in tutti gli atenei aderenti al Consorzio Almalaurea si nota che questo è pari al 10,5% per le lauree triennali (contro il 19% di Bari), al 14,3% per le magistrali (Bari 17,7%) e al 16,2% per magistrali a ciclo unico (Bari 11,9%). Per le lauree triennali il gap di Bari è quasi doppio rispetto al dato nazionale.

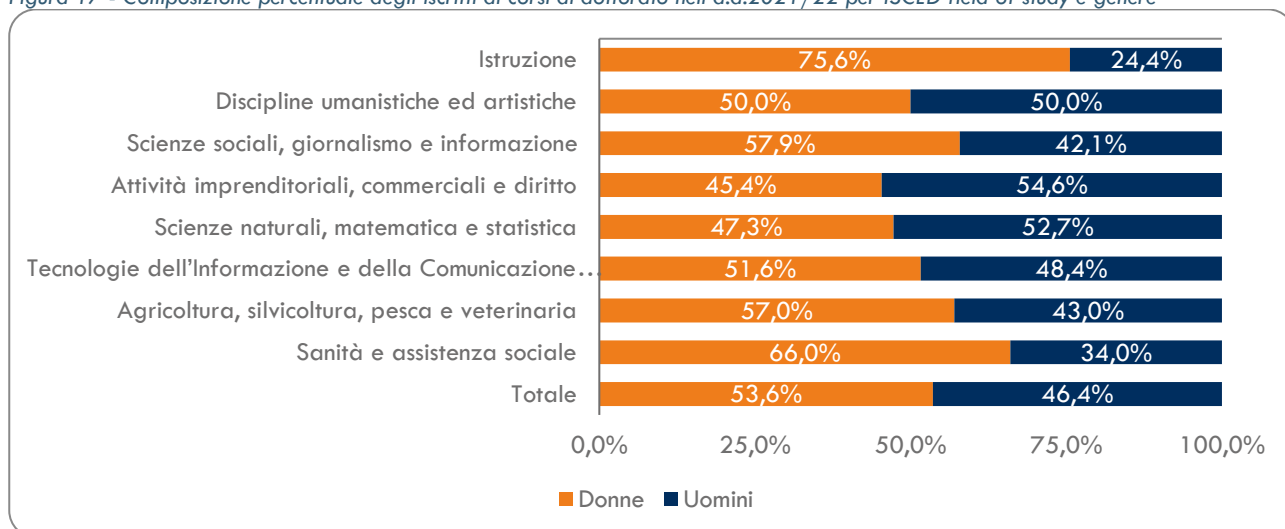
Figura 16 – Retribuzione netta dei laureati a.s. 2021 per tipo di corso di studio e per genere



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati Almalaurea, Indagine sulla condizione occupazionale 2022

La presenza femminile tra gli iscritti ai corsi di dottorato di Uniba nell'a.a. 2021-22 nel complesso è pari al 53,6%, ma evidenzia una netta eterogeneità nei diversi ambiti scientifici: infatti, questa raggiunge il 75,6% nel field Istruzione, mentre soltanto il 45,4% in quello Attività imprenditoriali e diritto. Ad eccezione di questo field e di quello di Tecnologie dell'informazione, la presenza delle studentesse è sempre superiore al 50% (Figura 17).

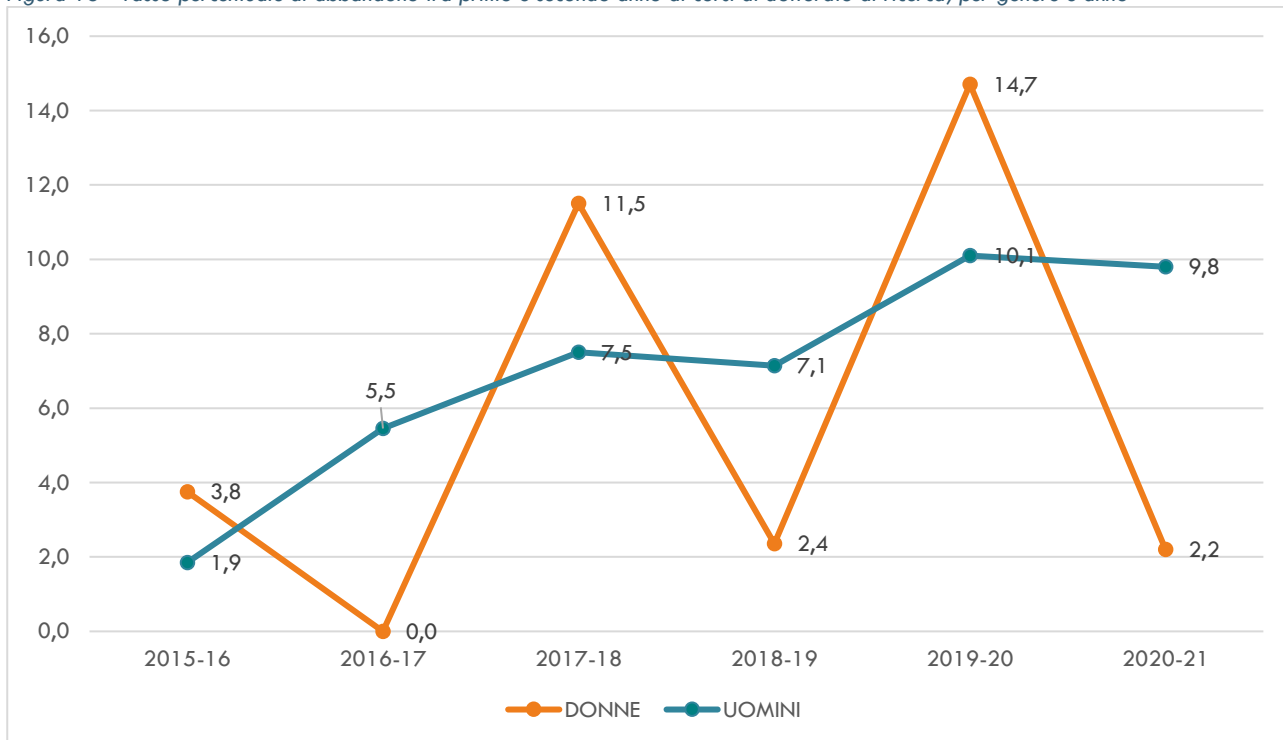
Figura 17 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato nell'a.a.2021/22 per ISCED field of study e genere



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA – Post-laurea

Nella Figura 18 è illustrata la serie storica del tasso di abbandono tra primo e secondo anno dei corsi di dottorato di ricerca secondo il genere; i dati per gli uomini mostrano abbandoni costantemente in crescita (dall'1,9% del 2015-16 al 9,8% del 2020-21) mentre quelli delle dottorande risultano molto oscillanti da un anno all'altro e non consentono pertanto di evidenziare particolari regolarità.

Figura 18 - Tasso percentuale di abbandono tra primo e secondo anno ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e anno

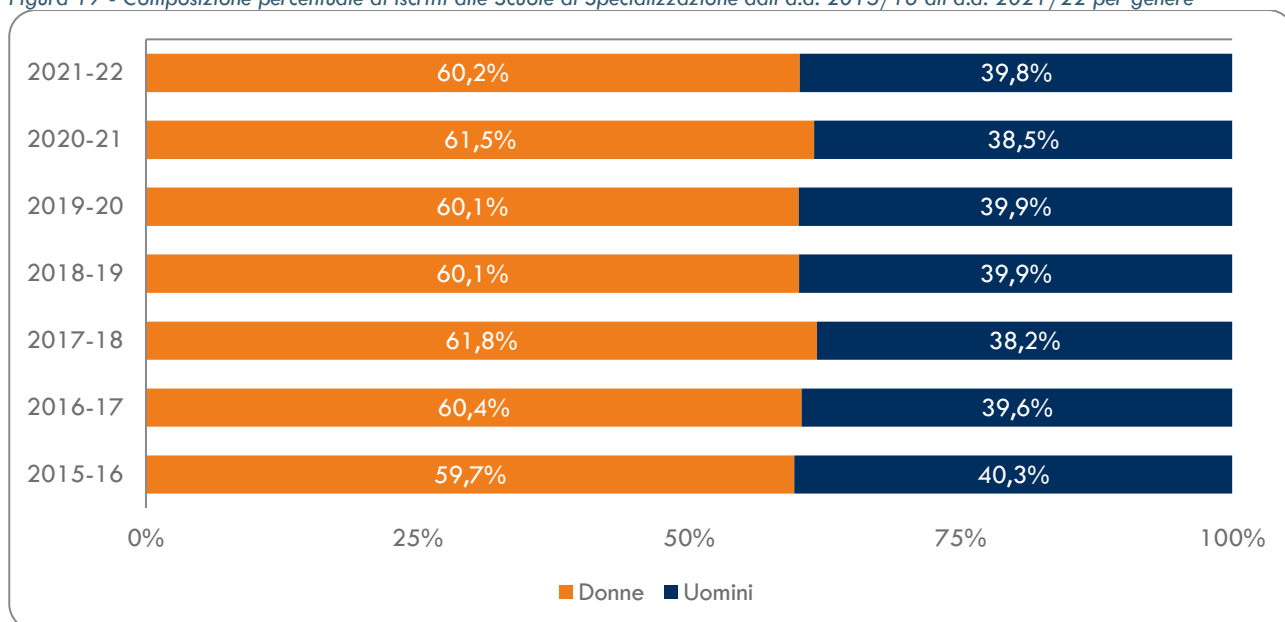


Nota: Analisi per coorte. Nel calcolo del tasso, per abbandono si è intesa la mancata iscrizione al corso nell'anno successivo alla immatricolazione, comprendendo anche le rinunce esplicite.

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA – Post-laurea

L'incidenza delle donne tra gli iscritti alle Scuole di specializzazione negli aa.aa. dal 2015-16 al 2021-22 (Figura 19) si è mantenuta abbastanza stabile, oscillando intorno al 60% del totale.

Figura 19 - Composizione percentuale di iscritti alle Scuole di Specializzazione dall'a.a. 2015/16 all'a.a. 2021/22 per genere



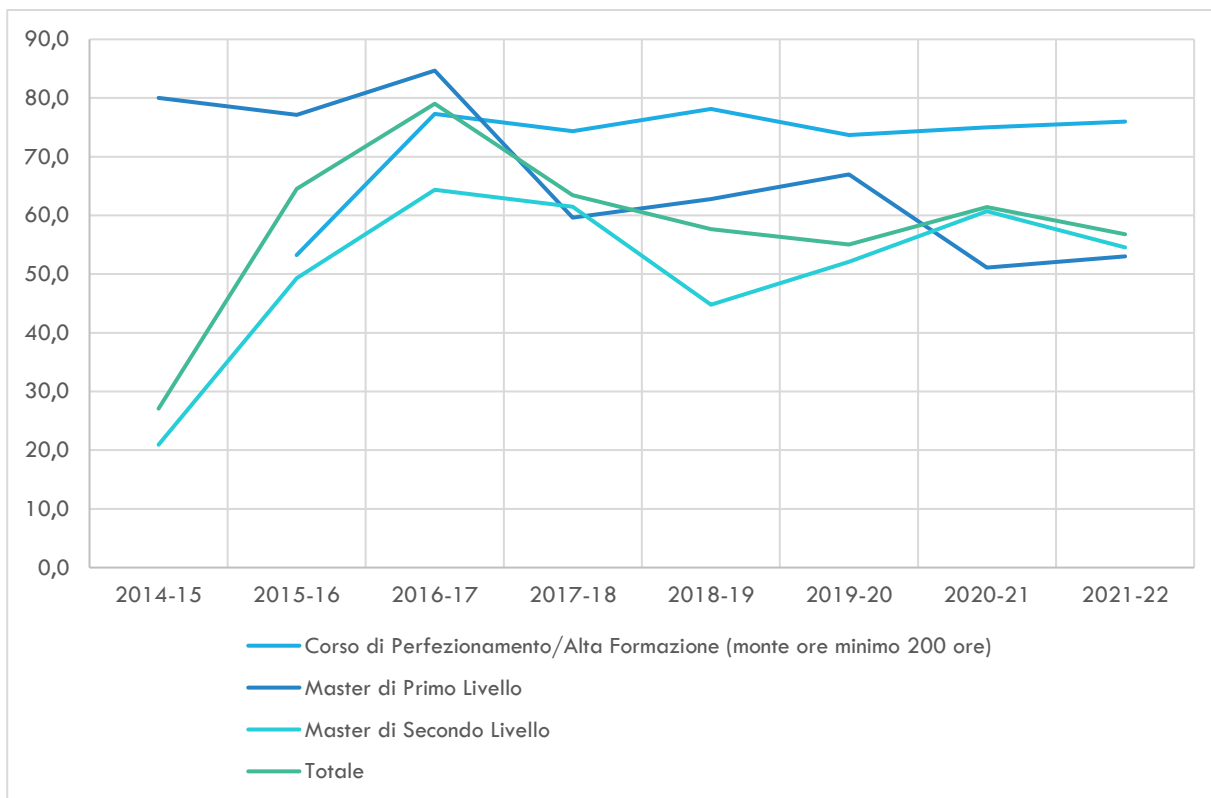
Fonti: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA – Post-laurea

Nelle

Figura 20 e 23 si propongono alcuni dati riguardanti sia i master di primo e secondo livello, sia i corsi di perfezionamento/alta formazione. Nella

Figura 20 è riportata la serie storica della quota di iscritti di genere femminile a tali corsi negli ultimi 8 anni accademici. In termini complessivi si rileva una crescita tendenziale di tale quota nei primi tre anni, che raggiunge un valore massimo pari al 79% nell'a.a. 2016-17, a cui è seguita una fase di decrescita durata sino all'a.a. 2021-22, quando la percentuale di iscritte si è attestata al 56,8%, con un valore del 76% per i corsi di perfezionamento/alta formazione e del 54,5% per i master di secondo livello.

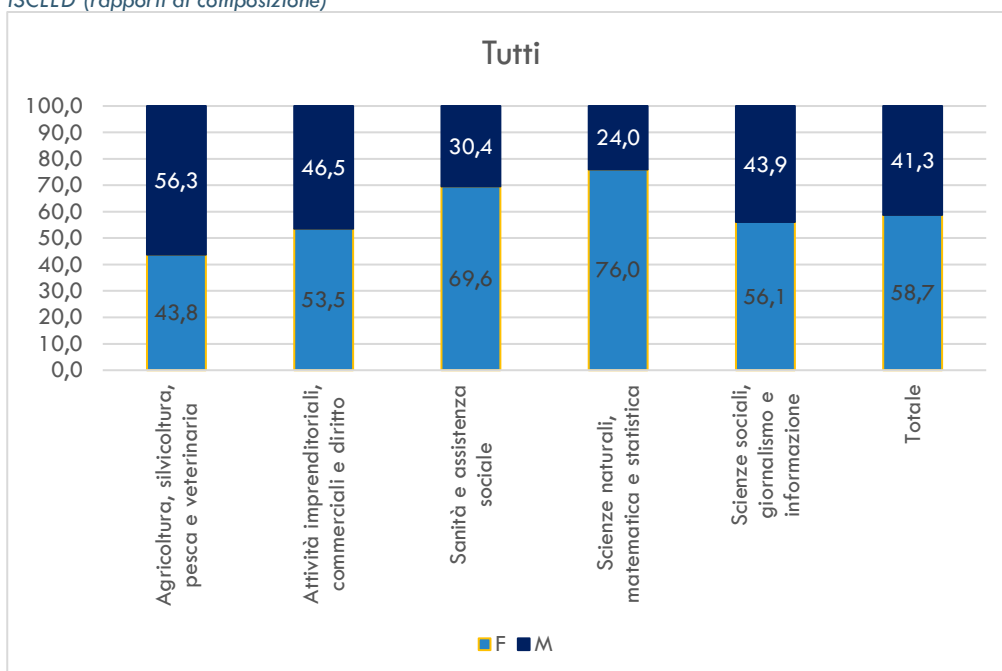
Figura 20 - Andamento dell'incidenza percentuale degli iscritti di genere femminile sul totale nei corsi di master e di perfezionamento/alta formazione dell'Università di Bari dall'a.a. 2014-15 all'a.a. 2021-22



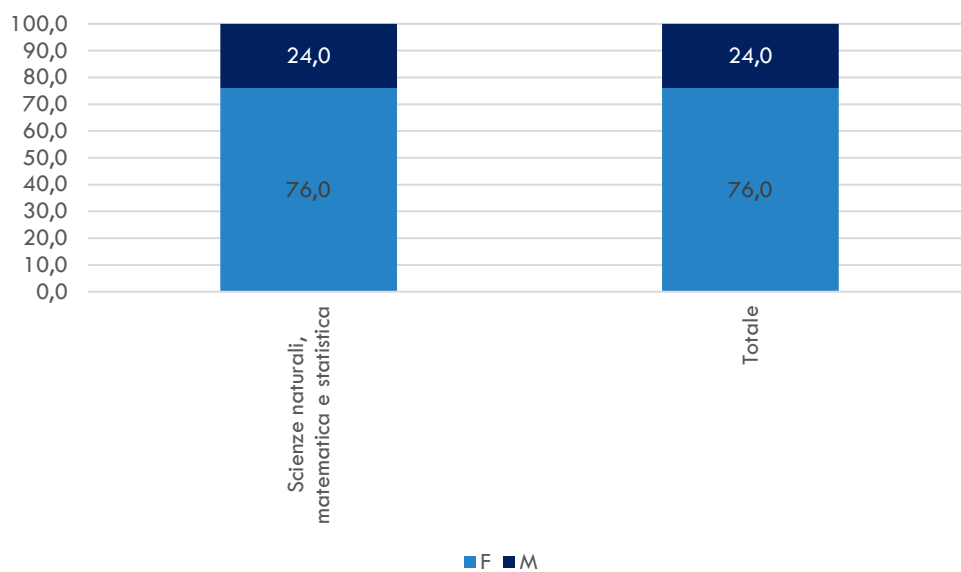
Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA ANS PL

Nella Figura 21 compaiono i rapporti di composizione per genere degli iscritti ai corsi di master e di perfezionamento/alta formazione nell'a.a. 2021-22 secondo il field of study. Osservando il complesso dei corsi si nota una netta prevalenza del genere femminile nei corsi dei field Istruzione, Scienze naturali, matematiche e statistiche e Scienze sociali, giornalismo e formazione; piuttosto equilibrata appare la situazione per Attività imprenditoriali, commerciali e diritto e Sanità e assistenza sociale, mentre il settore ICT vede una prevalenza della componente maschile, in analogia a quanto riscontrato per i corsi di laurea.

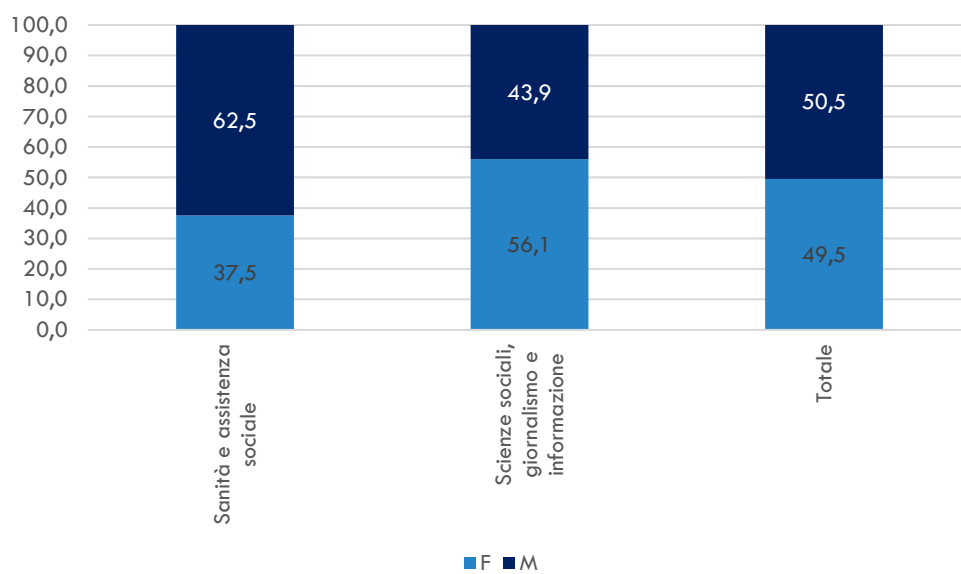
Figura 21 - Iscritti ai master e corsi di perfezionamento/alta formazione dell'Università di Bari nell'a.a. 2021-22 per field of study ISCED (rapporti di composizione)

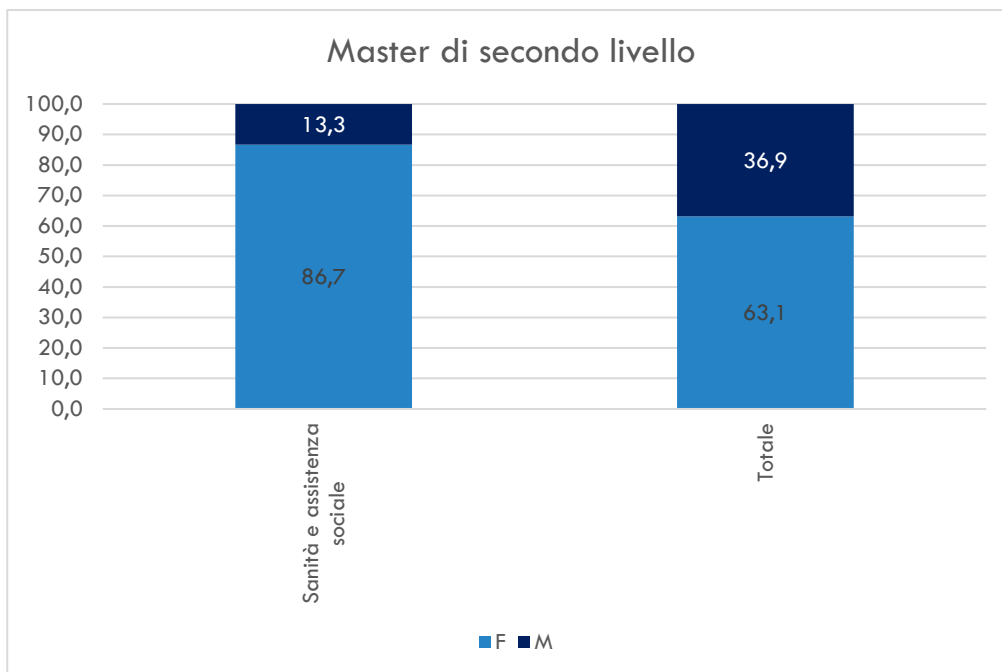


Corsi di perfezionamento/alta formazione



Master di primo livello





Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA ANS PL

PUNTI DI FORZA: maggiore incidenza della popolazione femminile nella componente studentesca nel complesso; migliore *performance* negli studi da parte delle donne in termini di voto di laurea, regolarità nel conseguimento del titolo di studio e tasso di abbandono.

CRITICITÀ: limitata partecipazione femminile in alcuni ambiti scientifici (ad esempio Informatica, Scienze della terra, Agraria, Fisica); *gap* a livello occupazionale e retributivo, soprattutto per le lauree triennali, che mostrano un *gap* retributivo tra i laureati e le laureate presso l'Università di Bari doppio rispetto a quello del complesso degli atenei aderenti al consorzio AlmaLaurea.

2.2. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

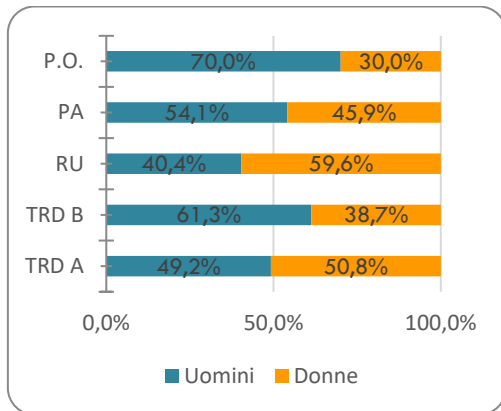
A. Personale Docente

La composizione del personale docente, nell'anno 2022, è a prevalenza maschile, infatti, le donne rappresentano il 44,8% del totale. La distribuzione differisce a seconda dei ruoli, infatti nella fascia dei Docenti Ordinari solo il 30% è rappresentato dalle donne e tra i Docenti Associati il 45,9%. La percentuale di presenza femminile aumenta, invece, tra i Ricercatori tanto da superare quella degli uomini nella fascia Ricercatori e Ricercatori a Tempo Determinato di tipo A.

Tabella 1– Distribuzione del personale docente per ruolo e genere e incidenza % delle donne sul totale, al 31.12.2022

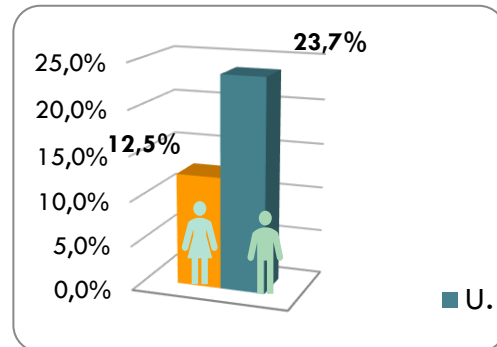
	Uomini	Donne	Totale	% Donne
Ordinari	201	86	287	30,0
Associati	373	317	690	45,9
Ricercatori	88	130	218	59,6
Ricercatori TD tipo B	95	60	155	38,7
Ricercatori TD tipo A	92	95	187	50,8
Totale	849	688	1.537	44,8

Figura 22 – Composizione percentuale del personale docente per ruolo e genere al 31.12.2022



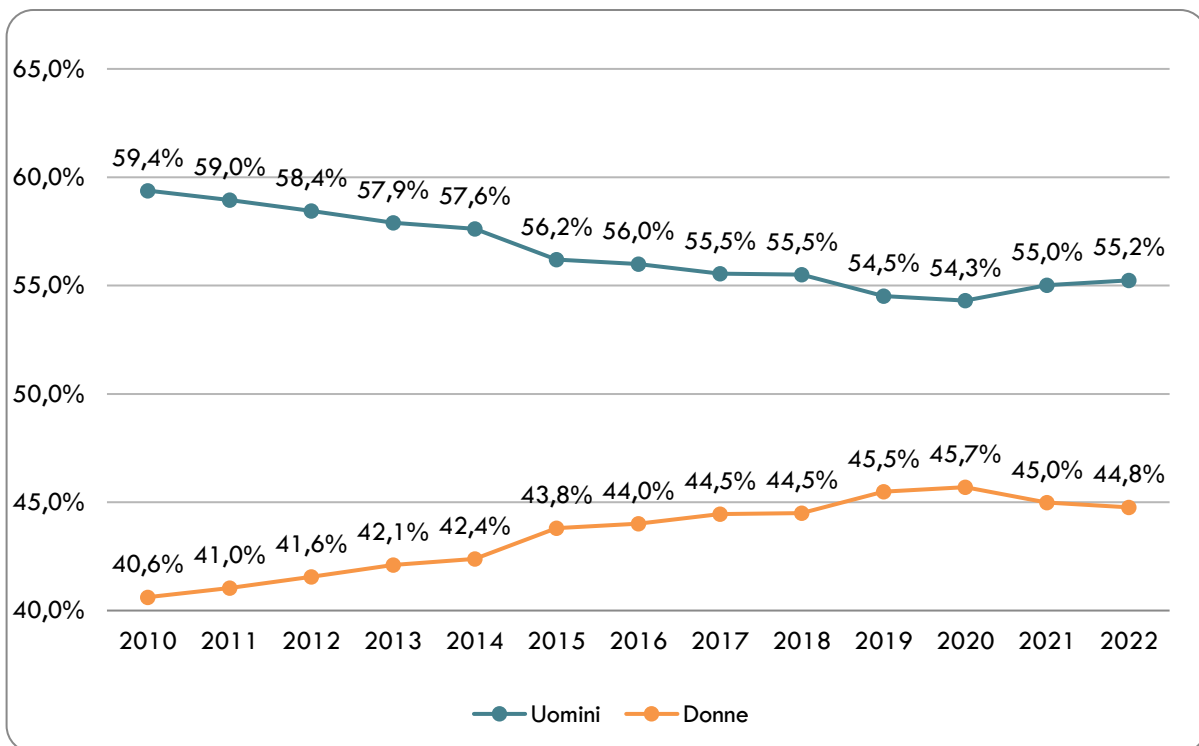
Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba

Figura 23 – Composizione percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere al 31.12.2022



La serie storica dal 2010 al 2022 mostra l'andamento della forbice in ottica di riduzione del divario di genere tra il Personale Docente. Infatti, si evince il graduale e costante aumento della percentuale di presenza femminile durante il decennio (raggiungendo il 44,7% nel 2020, con una lieve riduzione nel 2021-2022).

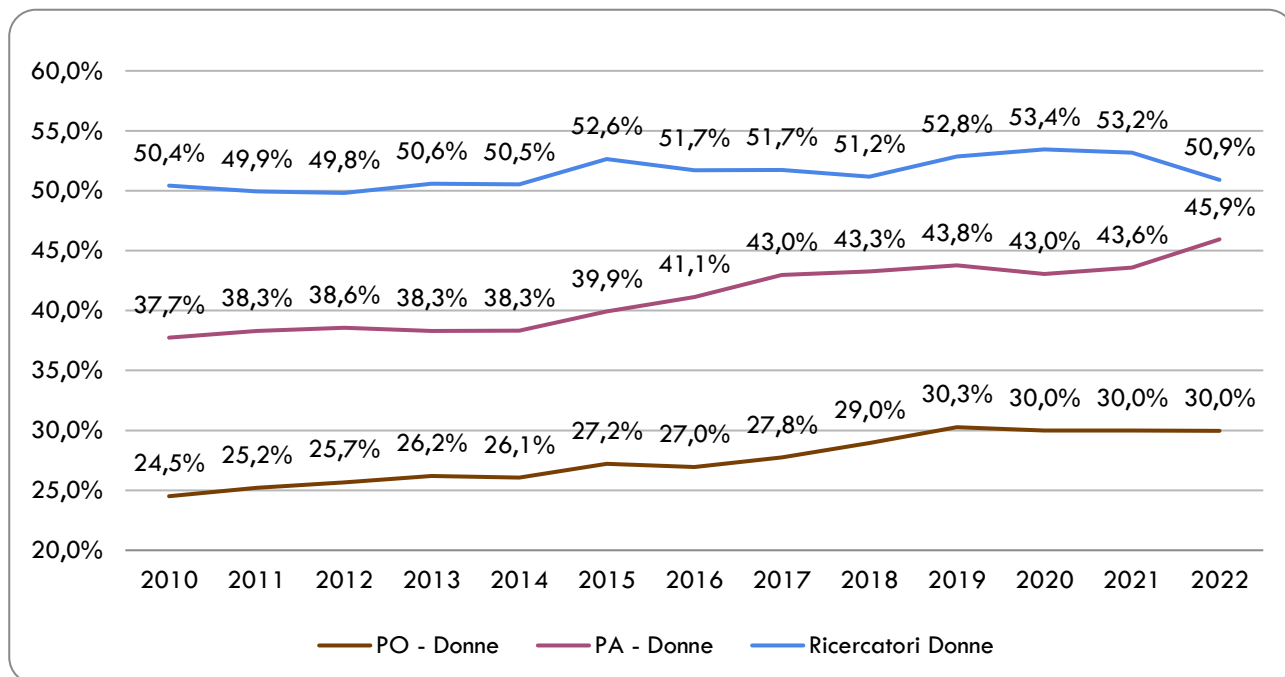
Figura 24 - Serie storica del personale docente anni 2010 – 2022 per genere



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba; CINECA – Cerca Università

I dati sull'andamento dell'indice di presenza femminile nell'arco temporale 2010-2022 in base al ruolo, evidenziano che, per la categoria Professori Ordinari, l'indice ha subito un aumento di 5,5 punti percentuali; per la categoria Professori Associati la crescita è stata di 8,2 percentuali; infine, di 0,5 punti percentuali nella fascia delle Ricercatrici. In sintesi, l'aumento è stato meno significativo tra le Ricercatrici, le quali già nel 2010 si posizionavano su una percentuale più alta rispetto alle altre fasce.

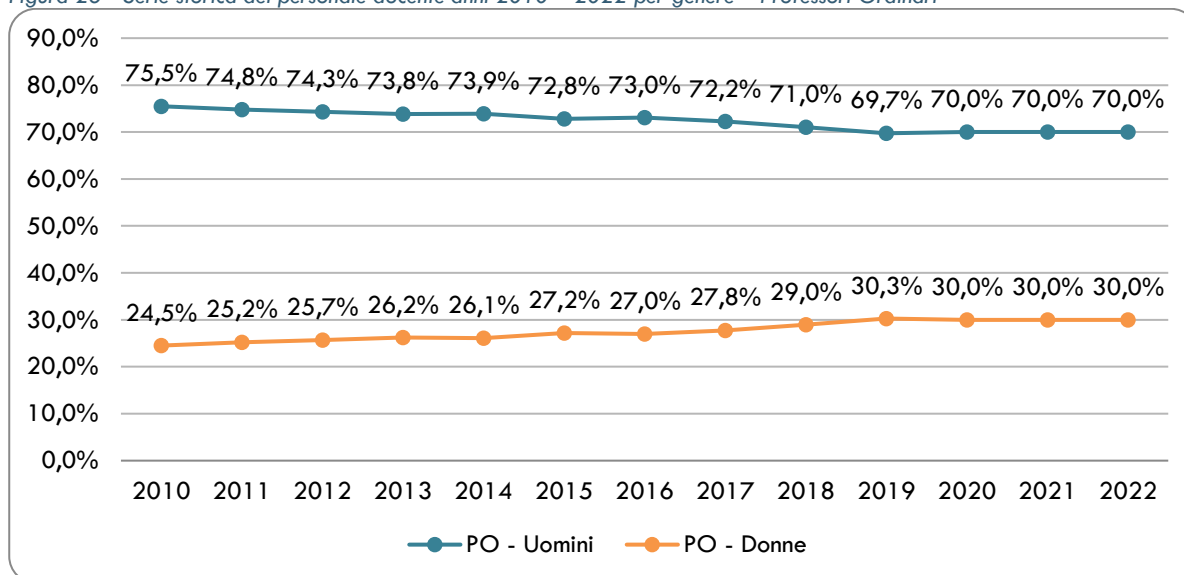
Figura 25 - Serie storica del personale docente donna per ruolo anni 2010 – 2022



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba; CINECA – Cerca Università

La forbice del divario di genere nel ruolo dei Professori Ordinari tende a ridursi nell'arco temporale 2010-2022, presentando comunque un marcato divario nell'indice di presenza dei due generi.

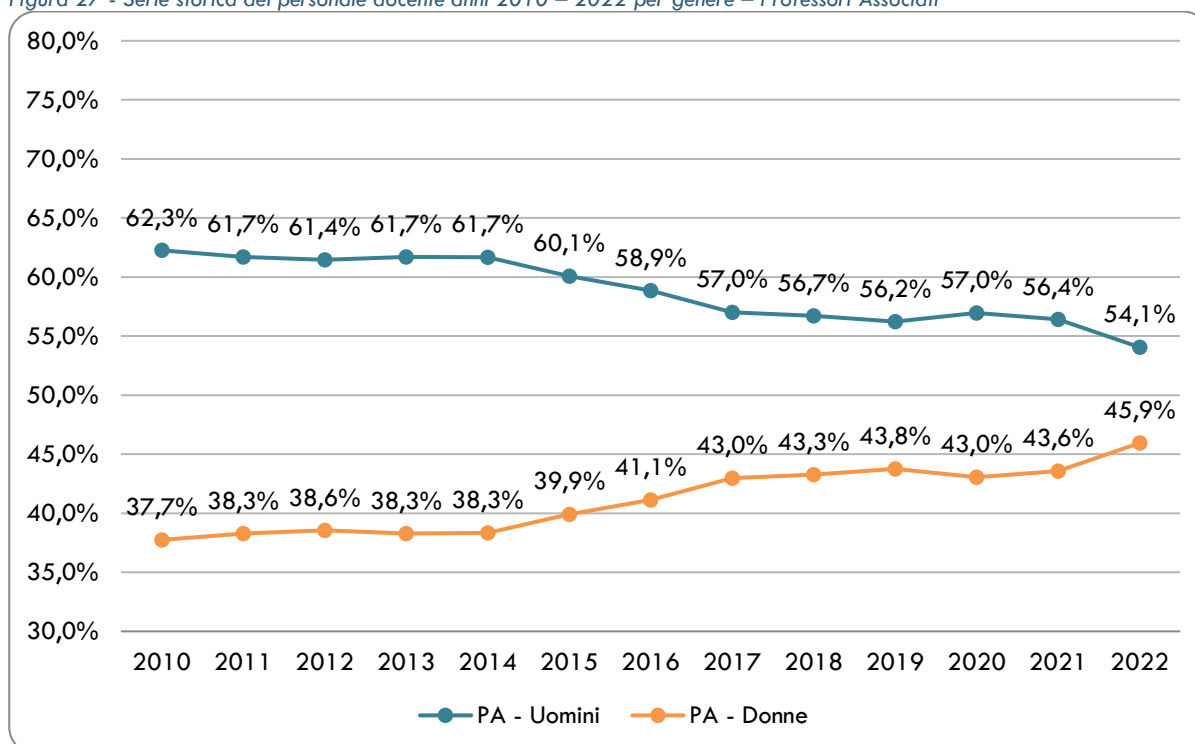
Figura 26 - Serie storica del personale docente anni 2010 – 2022 per genere – Professori Ordinari



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba; CINECA – Cerca Università

Nella categoria Professori Associati si osserva un andamento analogo al precedente, con una costante convergenza delle presenze in entrambi i generi ed un'accelerazione repentina nel 2017, mentre il 2022 costituisce l'anno in cui il divario raggiunge il valore minimo.

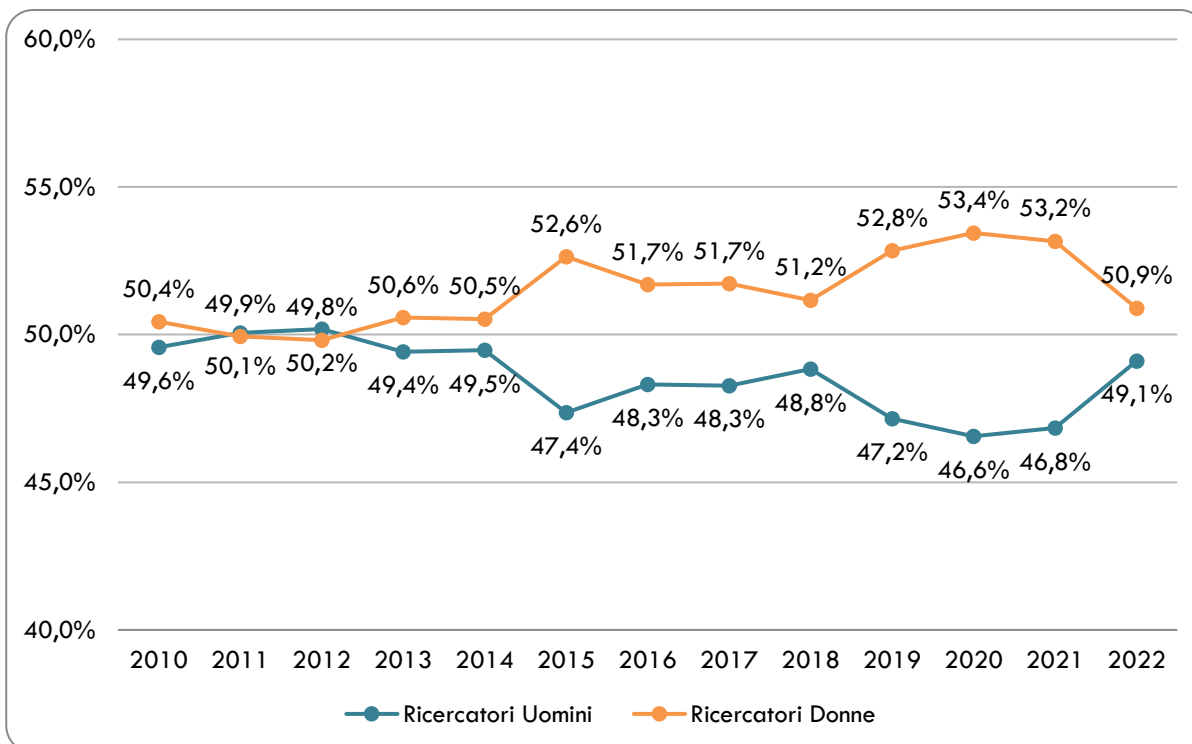
Figura 27 - Serie storica del personale docente anni 2010 – 2022 per genere – Professori Associati



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba; CINECA – Cerca Università

L'andamento del dato percentuale per i ricercatori nell'ultimo decennio risulta essere meno lineare rispetto alle altre due categorie, mostrando un allargamento della forbice nel 2015 rispetto all'anno precedente, in cui il divario era di soli 0,5 punti percentuali, per poi restringersi in modo progressivo fino al 2018, anno in cui si registra una nuova divergenza (divario di 6,8 punti percentuali nel 2020). Nel 2022 il divario si è ridotto ulteriormente nella misura di 1,8 punti percentuali.

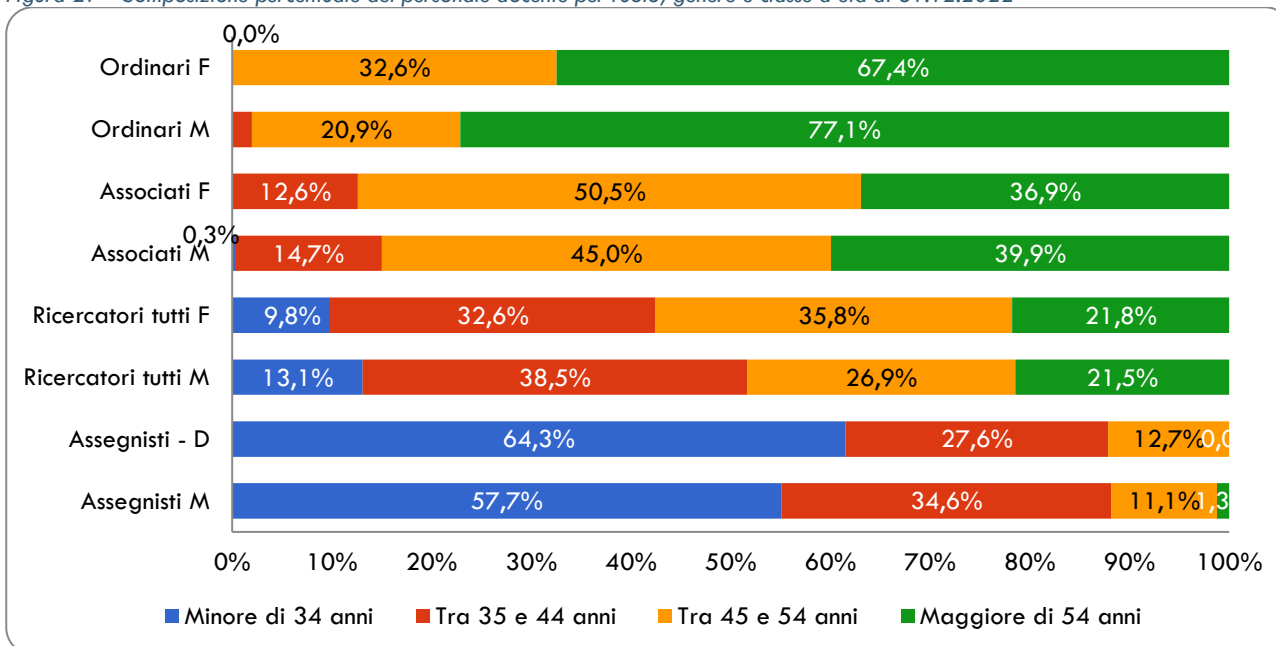
Figura 28 - Serie storica del personale docente anni 2010 – 2022 per genere – Ricercatori tutti



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba; CINECA – Cerca Università

Il gruppo dei Professori Ordinari risulta per più di due terzi composto da docenti di età superiore ai 54 anni, nello specifico le donne per il 67,4% e gli uomini per il 77,1%. Il gruppo dei Professori Associati è composto in prevalenza da docenti di età compresa tra i 45 e 54 anni, nello specifico il 50,5% per le donne e il 45% per gli uomini. Infine, la fascia Ricercatori risulta essere più eterogenea nella distribuzione tra le fasce di età, presentando comunque una maggioranza nella classe di età tra i 45 e i 54 anni (nello specifico il 35,8% delle donne e il 26,9% degli uomini). Infine, tra gli Assegnisti prevale la classe di età inferiore ai 34 anni, che si attesta su poco al 57,7% per gli uomini e al 64,3% per le donne.

Figura 29 - Composizione percentuale del personale docente per ruolo, genere e classe d'età al 31.12.2022



Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba

Figura 30 - Distribuzione percentuale delle donne nel personale docente per fascia d'età e Grade al 31.12.2022

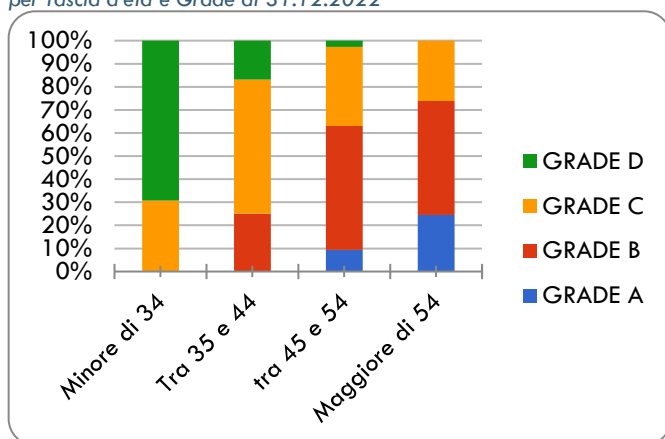
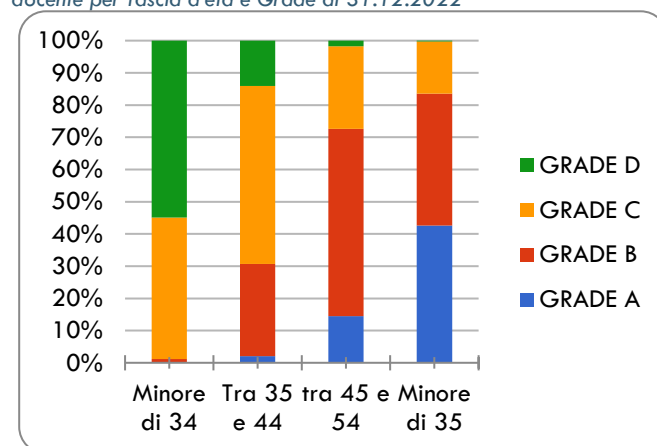


Figura 31 - Distribuzione percentuale degli uomini nel personale docente per fascia d'età e Grade al 31.12.2022



Nota: Per la corrispondenza tra la classificazione europea e italiana del personale docente si consulti l'appendice

Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba

I dipartimenti con la maggior presenza femminile risultano essere quelli di Bioscienze, biotecnologie e ambiente (quasi 60%) e di Scienze della formazione, psicologia e comunicazione (61,3%), trainati da elevate quote femminili tra gli ordinari. Le percentuali più basse di donne, invece, sono riscontrabili nel Dipartimento di Fisica (23,4% in totale e con un solo ordinario) nel Dipartimento interdisciplinare di Medicina (31,8% nel totale) e Informatica (34,5% sul totale e solo 2 ordinari donne su 8).

Tabella 2 - Distribuzione del personale docente per Dipartimento, ruolo, genere e percentuale donne al 31.12.2022

Dipartimento	PO			PA			RU			RA			RB			TOTALE			
	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	% DONNE	DONNE	UOMINI	D+U	% DONNE
BIOMEDICINA TRASLAZIONALE E NEUROSCIENZE	6	10	37,5	14	22	38,9	7	3	70,0	5	4	55,6	4	3	57,1	36	42	78	46,2
BIOSCIENZE , BIOTECNOLOGIE E AMBIENTE	7	9	43,8	30	22	57,7	12	4	75,0	16	5	76,2	5	7	41,7	70	47	117	59,8
CHIMICA	3	11	21,4	15	10	60,0		2	0,0	2	8	20,0	3	4	42,9	23	35	58	39,7
ECONOMIA E FINANZA	3	9	25,0	9	20	31,0	8	6	57,1	2	3	40,0	2	2	50,0	24	40	64	37,5
ECONOMIA, MANAGEMENT E DIRITTO DELL'IMPRESA	4	13	23,5	13	11	54,2	9	4	69,2	4	3	57,1	1	7	12,5	31	38	69	44,9
FARMACIA-SCIENZE DEL FARMACO	1	7	12,5	21	22	48,8	2	1	66,7	7	2	77,8	4	2	66,7	35	34	69	50,7
GIURISPRUDENZA	10	24	29,4	15	10	60,0	16	8	66,7	3	6	33,3	2	3	40,0	46	51	97	47,4
INFORMATICA	2	6	25,0	10	15	40,0	3	4	42,9	3	7	30,0	1	4	20,0	19	36	55	34,5
INTERATENEO DI FISICA	1	10	9,1	4	14	22,2	1		100,0	3	5	37,5	2	7	22,2	11	36	47	23,4
INTERDISCIPLINARE DI MEDICINA JONICO IN SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO: societa', ambiente, culture	4	9	30,8	6	15	28,6	10	5	66,7	3	5	37,5	5	2	71,4	28	36	64	43,8
MATEMATICA	5	2	71,4	10	14	41,7	2	3	40,0	2	5	28,6	1	5	16,7	20	29	49	40,8
MEDICINA DI PRECISIONE E RIGENERATIVA E AREA JONICA DiMePRe-J	8	17	32,0	22	39	36,1	17	10	63,0	10	6	62,5	4	9	30,8	61	81	142	43,0
MEDICINA VETERINARIA	4	13	23,5	15	15	50,0	6	1	85,7	3	1	75,0	1	4	20,0	29	34	63	46,0
RICERCA E INNOVAZIONE UMANISTICA	10	12	45,5	57	35	62,0	11	8	57,9	7	9	43,8	11	8	57,9	96	72	168	57,1
SCIENZE DEL SUOLO,DELLA PIANTA E DEGLI ALIMENTI - DISSPA	2	15	11,8	24	36	40,0	3	7	30,0	5	8	38,5	6	8	42,9	40	74	114	35,1
SCIENZE DELLA FORMAZIONE, PSICOLOGIA, COMUNICAZIONE	6	4	60,0	14	11	56,0	9	3	75,0	6	4	60,0	3	2	60,0	38	24	62	61,3
SCIENZE DELLA TERRA E GEOAMBIENTALI	2	3	40,0	10	25	28,6	3	4	42,9	6	1	85,7	2	4	33,3	23	37	60	38,3
SCIENZE POLITICHE	3	7	30,0	16	12	57,1	2	2	50,0	2	5	28,6	1	4	20,0	24	30	54	44,4
TOTALE	86	201	30,0	317	373	45,9	130	88	59,6	95	92	50,8	60	95	38,7	688	849	1537	44,8

Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba

Nella distribuzione del personale docente per Area CUN, le Aree con una più bassa incidenza percentuale delle donne risultano essere 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione (20%); 02- Scienze Fisiche (22,4%); 06- Scienze Mediche (34,4%). Risultano, di contro, con più alta incidenza femminile le Aree 05 - Scienze Biologiche (64,6%); 10 - Scienze dell'antichità, filologico- letterarie, storico-artistiche (60,5%) e 11- Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (57,9%)

Tabella 3– Distribuzione del personale docente ripartito per Area CUN, ruolo e genere al 31.12.2022

AREA CUN	Ordinari		Associati		Ricercatori		Ricercatori TD A		Ricercatori TD B		TOTALE		Incidenza % delle donne per Area CUN
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	
1-Scienze matematiche e informatiche	7	5	20	23	5	5	4	8	2	9	38	50	43,2
2-Scienze fisiche	1	10	4	16			3	5	3	7	11	38	22,4
3-Scienze chimiche	3	18	29	27	2	3	10	10	6	5	50	63	44,2
4-Scienze della terra	2	3	10	24	3	4	6	1	2	4	23	36	39,0
5-Scienze biologiche	10	11	49	31	20	4	18	5	9	7	106	58	64,6
6-Scienze mediche	14	43	27	71	26	24	17	11	5	21	89	170	34,4
7-Scienze agrarie e veterinarie	9	29	46	56	7	10	9	11	6	13	77	119	39,3
8-Ingegneria civile ed architettura				1	1						1	1	50,0
9-Ingegneria industriale e dell'informazione		4	2	7	1	3	1	5	1	1	5	20	20,0
10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	6	8	49	26	7	5	3	6	10	4	75	49	60,5
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	11	6	25	18	11	5	10	11	5	5	62	45	57,9
12-Scienze giuridiche	16	41	29	32	27	14	6	10	7	6	85	103	45,2
13-Scienze economiche e statistiche	6	20	19	34	18	9	8	6	4	9	55	78	41,4
14-Scienze politiche e sociali	1	3	8	7	2	2		3		4	11	19	36,7
TOTALE	86	201	317	373	130	88	95	92	60	95	688	849	44,8

Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba

In generale, la percentuale di presenza femminile all'interno del corpo docenti dell'Università di Bari è maggiore rispetto al dato nazionale.

Nel confronto con il dato nazionale, tra le aree CUN, la percentuale di donne più alta si registra nell'area 5 (Scienze Biologiche), con 65% per i docenti Uniba contro il 55% per docenti a livello nazionale. Al contrario, la percentuale di presenza femminile più bassa riguarda l'area 2 (Scienze fisiche) che si attesta sul 22% ed è allineata al dato nazionale.

Le docenti donne di prima fascia sono maggiormente presenti nell'area 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) con il 65%, a fronte di un dato nazionale del 40% per la medesima area; di contro, nell'Area 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione) non vi è nessun professore ordinario donna, a fronte di un 13% a livello nazionale.

Per quanto riguarda le docenti di seconda fascia, la percentuale maggiore riguarda l'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) con il 66% di presenza femminile, a fronte di un dato nazionale del 57% per la medesima area. La percentuale più bassa si registra nell'Area 2 (Scienze fisiche) con un valore di 20%, leggermente inferiore al dato nazionale (22%).

Infine, per quanto riguarda la fascia dei RU+RTD, quelli di genere femminile sono particolarmente presenti in Uniba nell'area 5 (Scienze Biologiche) e l'Area 4 (Scienze della terra); la percentuale più bassa, invece,

riguarda l'area 14 (Scienze politiche e sociali) con un 14%, a fronte di un dato nazionale del 47% per la medesima area.

Figura 32 - Percentuale di donne del personale docente per area CUN a confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2022

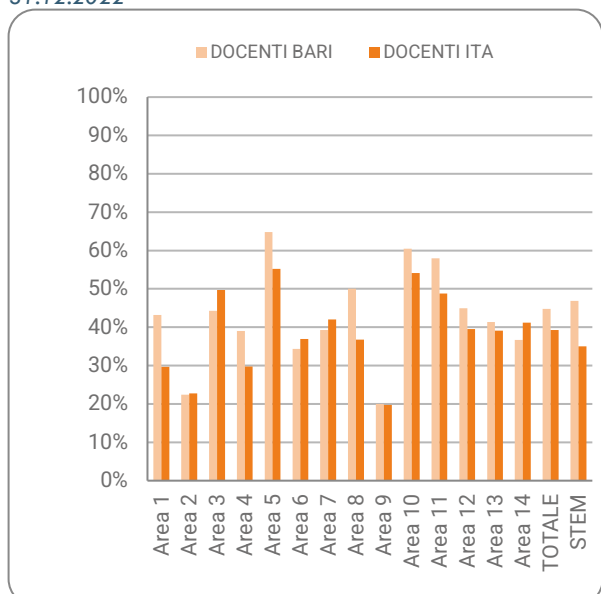
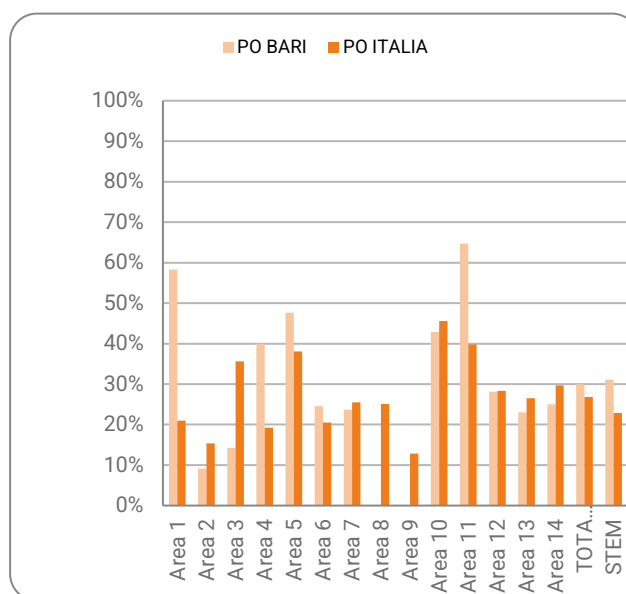


Figura 33 - Percentuale di donne Professore Ordinario per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2022



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba; CINECA – Cerca Università

Figura 34 - Percentuale di donne Professore Associato per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2022

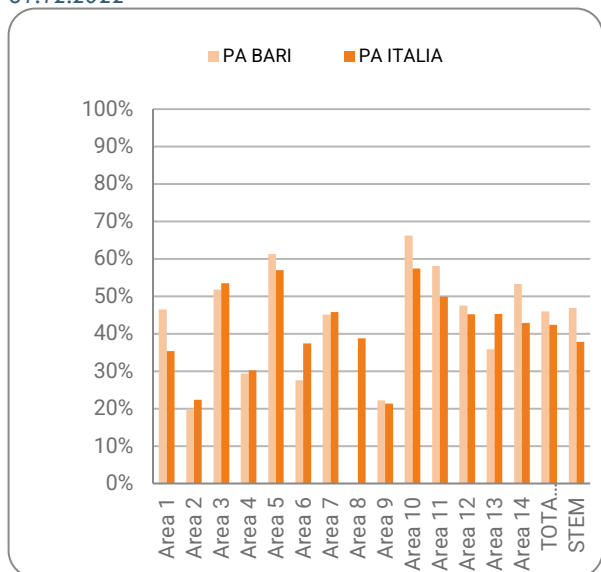
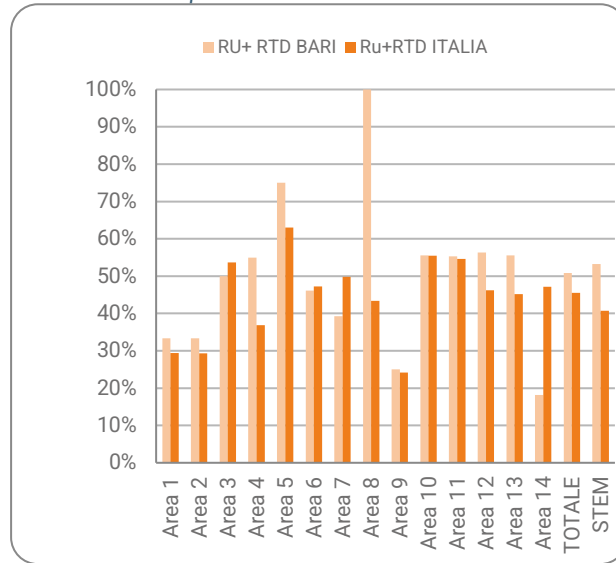


Figura 35 - Percentuale di donne Ricercatori tutti per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2022



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba; CINECA – Cerca Università

La distribuzione del Personale Docente tra Fields of Research & Development nella classificazione She Figures vede una prevalenza di donne nel campo Humanities and the Arts (58,9%), Natural Science (48,2%), Social Sciences (45,3%). La percentuale totale delle donne è del 44,8%.

Tabella 4 – Distribuzione del personale docente ripartito per Fields of Research & Development, ruolo e genere al 31.12.2022 secondo la classificazione She Figures 1

Field of research	PO		PA		RU		RA		RB		TOTALE		Incidenza % delle donne per Field R.&D.
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	
01 - Natural sciences	23	47	112	121	30	16	41	29	22	32	228	245	48,2
02 - Engineering and technology		4	2	8	2	3	1	5	1	1	6	21	22,2
03 - Medical and Health Sciences	14	43	27	71	26	24	17	11	5	21	89	170	34,4
04 - Agricultural sciences	9	29	46	56	7	10	9	11	6	13	77	119	39,3
05 - Social sciences	29	66	68	80	50	26	21	27	14	21	182	220	45,3
06 - Humanities and the arts	11	12	62	37	15	9	6	9	12	7	106	74	58,9
Totale	86	201	317	373	130	88	95	92	60	95	688	849	44,8

Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba

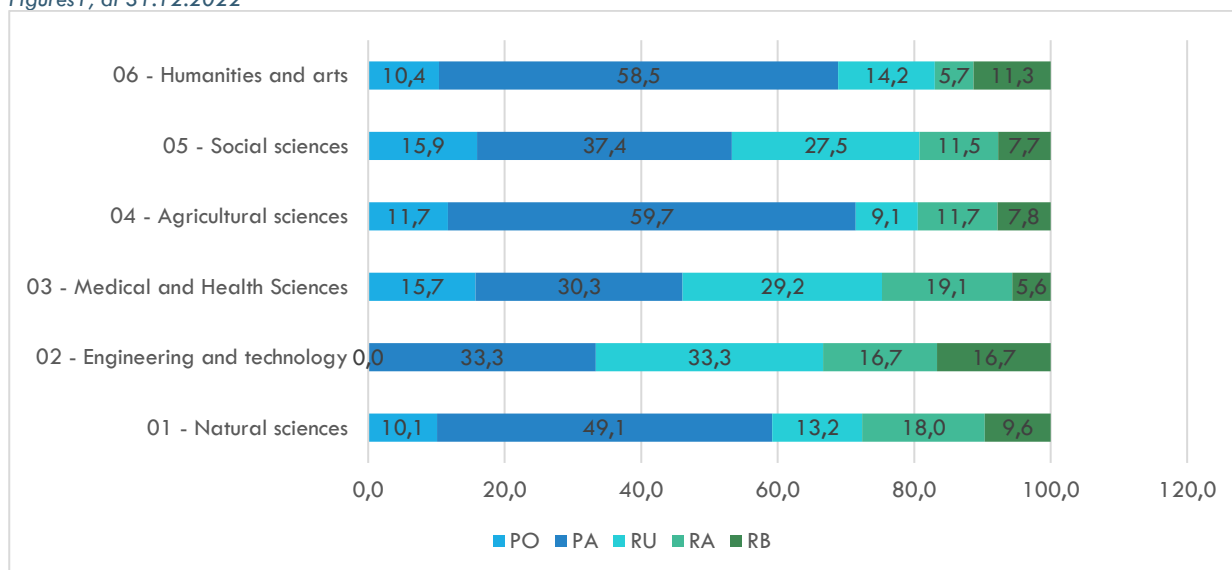
Considerando i Fields of Research & Development, si osserva che l'incidenza della percentuale femminile nella categoria dei Professori Ordinari è maggiore nei field 06. "Humanities and the arts" (47,8%) e "01. Natural Sciences" (32,9%).

Per la categoria Professori Associati la presenza femminile conferma gli stessi field della categoria precedente: field 06. "Humanities and the arts" (62,6%) e "01. Natural Sciences" (48,1%), mentre per quella dei Ricercatori le donne prevalgono nelle aree "05. Social Sciences" (65,8%), "01. Natural Sciences" (65,2%) e 06. "Humanities and the arts" (62,5%).

L'incidenza della percentuale femminile nella categoria dei Ricercatori a Tempo Determinato di tipo A all'interno dei Fields of Research & Development è preponderante nei field 03 - Medical and Health Sciences (60,7) e "01. Natural Sciences" (58,6%).

Infine, nella categoria dei Ricercatori a Tempo Determinato di tipo B presentano una maggiore incidenza femminile i seguenti field: 06. "Humanities and the arts" (63,2%) e 02 - Engineering and technology (50%).

Figura 36 - Distribuzione percentuale del personale docente donna per Fields of Research & Development, secondo la classificazione She Figures1, al 31.12.2022



Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba

Negli anni 2017 - 2022, i docenti uomini sono presenti in misura maggiore rispetto alle colleghe donne nella maggior parte delle aree CUN (Scienze Matematiche e Informatiche, Scienze Fisiche, Scienze della Terra, Scienze Mediche, Scienze Agrarie e Veterinarie, Ingegneria Industriale e dell'Informazione, Scienze Giuridiche, Scienze Economiche e Statistiche). Al contrario, risultano aree a maggior presenza femminile quelle di Scienze Biologiche, Scienze dell'antichità filologico-letterarie storico-artistiche e Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche.

¹ Per la corrispondenza tra settori SSD, Aree CUN e settori disciplinari She Figures (Fields of Research & Development) si consulti l'appendice.

Tabella 5 – Rapporto donne su uomini per area CUN e ruolo anni 2017 – 2022

Area CUN	RTD		RU		PA		PO	
	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,67	0,35	1,00	1,00	0,93	0,87	0,86	1,40
02 - Scienze fisiche	0,50	0,50	0,67	-	0,07	0,25	0,00	0,10
03 - Scienze chimiche	3,00	1,07	1,46	0,67	0,57	1,07	0,21	0,17
04 - Scienze della terra	2,00	1,60	0,53	0,75	0,42	0,42	0,00	0,67
05 - Scienze biologiche	1,80	2,25	1,65	5,00	1,69	1,58	1,09	0,91
06 - Scienze mediche	0,45	0,69	0,85	1,08	0,35	0,38	0,18	0,33
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,33	0,63	0,86	0,70	0,62	0,82	0,30	0,31
08 - Ingegneria civile e Architettura	-	-	-	-	-	0,00	-	-
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	-	0,33	0,75	0,33	0,20	0,29	0,50	0,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,50	1,30	2,00	1,40	2,57	1,88	1,00	0,75
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,50	0,94	1,83	2,20	1,50	1,39	0,50	1,83
12 - Scienze giuridiche	0,33	0,81	1,18	1,93	0,84	0,91	0,32	0,39
13 - Scienze economiche e statistiche	0,56	0,80	1,16	2,00	0,59	0,56	0,44	0,30
14 - Scienze politiche e sociali	1,50	0,00	1,00	1,00	0,50	1,14	1,00	0,33

Fonte: Sezione Personale docente– Direzione Risorse umane - Uniba

LEGENDA

1 = donne uguale a uomini

<1 = donne meno uomini

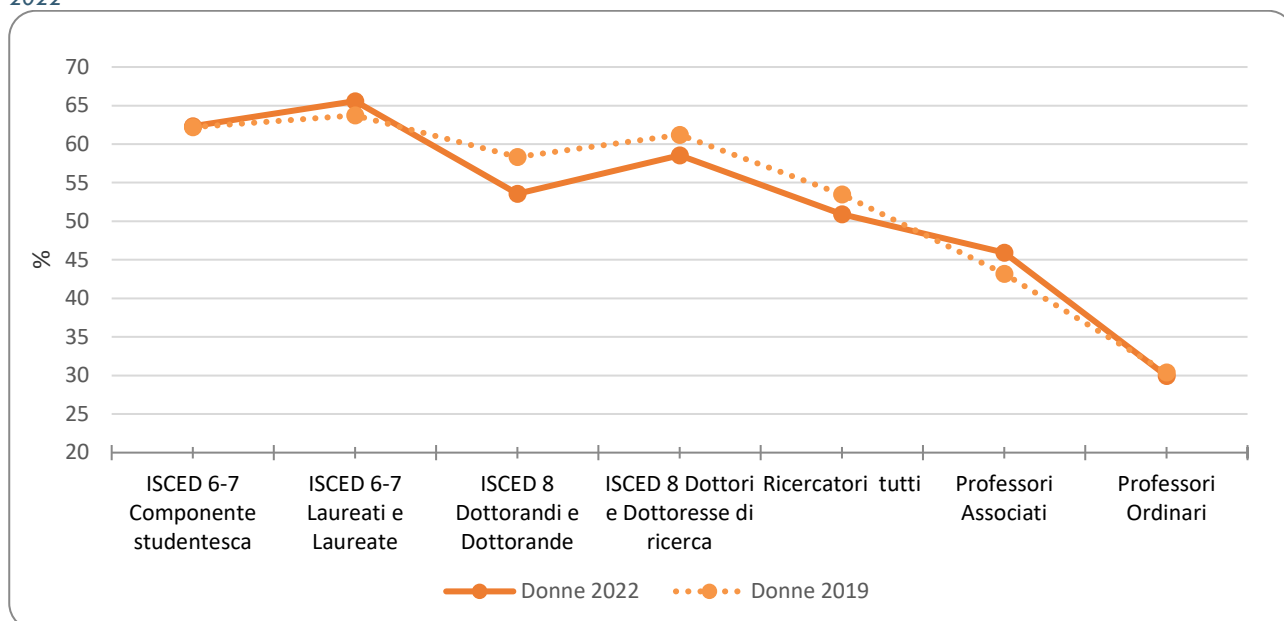
>1 = donne maggiore uomini

Per quanto riguarda il medesimo rapporto analizzato per livello di formazione e riferito a tutta la popolazione docente UNIBA non si riscontrano differenze significative in termini di divario di genere.

Nella categoria Dottorandi e Dottorande si riscontra un lieve ampliamento della forbice nell'anno 2022.

Come già visto, nella categoria dei Ricercatori e delle Ricercatrici vi è una situazione di sostanziale equilibrio di genere. Inoltre, il divario è marcato nella categoria Professori Ordinari, non presentando differenze significative all'interno del biennio.

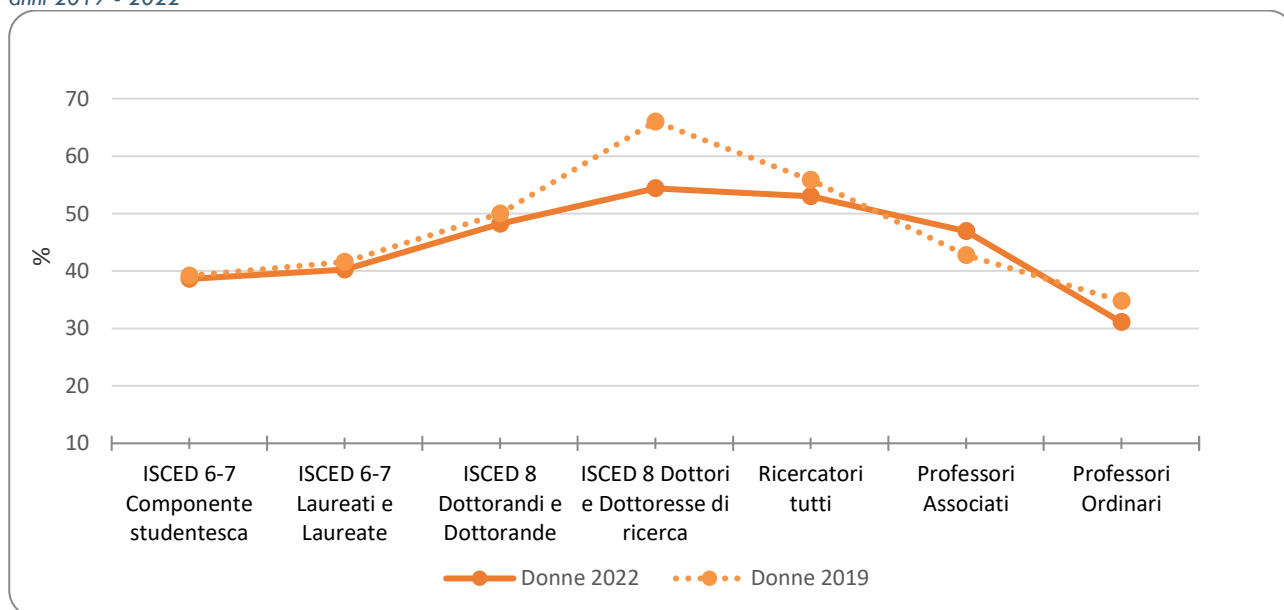
Figura 37 - Percentuale di donne in un determinato livello di formazione sul totale della popolazione nel medesimo livello – anni 2019 - 2022



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba; CINECA OSD

Approfondendo l'analisi all'interno delle aree STEM nel medesimo arco temporale, nella categoria Dottori e Dottoresse di Ricerca l'incidenza femminile risulta maggiore rispetto a quella maschile nell'anno 2019. Il dato interessante si evince dal crollo della percentuale femminile del personale all'interno del Grade C, fino a diminuire progressivamente fino alla percentuale più bassa di presenza all'interno del Grade A.

Figura 38 - Percentuale di donne, per aree STEM in un determinato livello di formazione sul totale della popolazione nel medesimo livello – anni 2019 - 2022



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba; CINECA OSD

Il Glass Ceiling Index (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A). Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche.

Il GCI Uniba è in riduzione tra il 2017 e il 2022, come avviene anche nel resto degli altri Atenei, con un valore leggermente superiore rispetto al dato nazionale

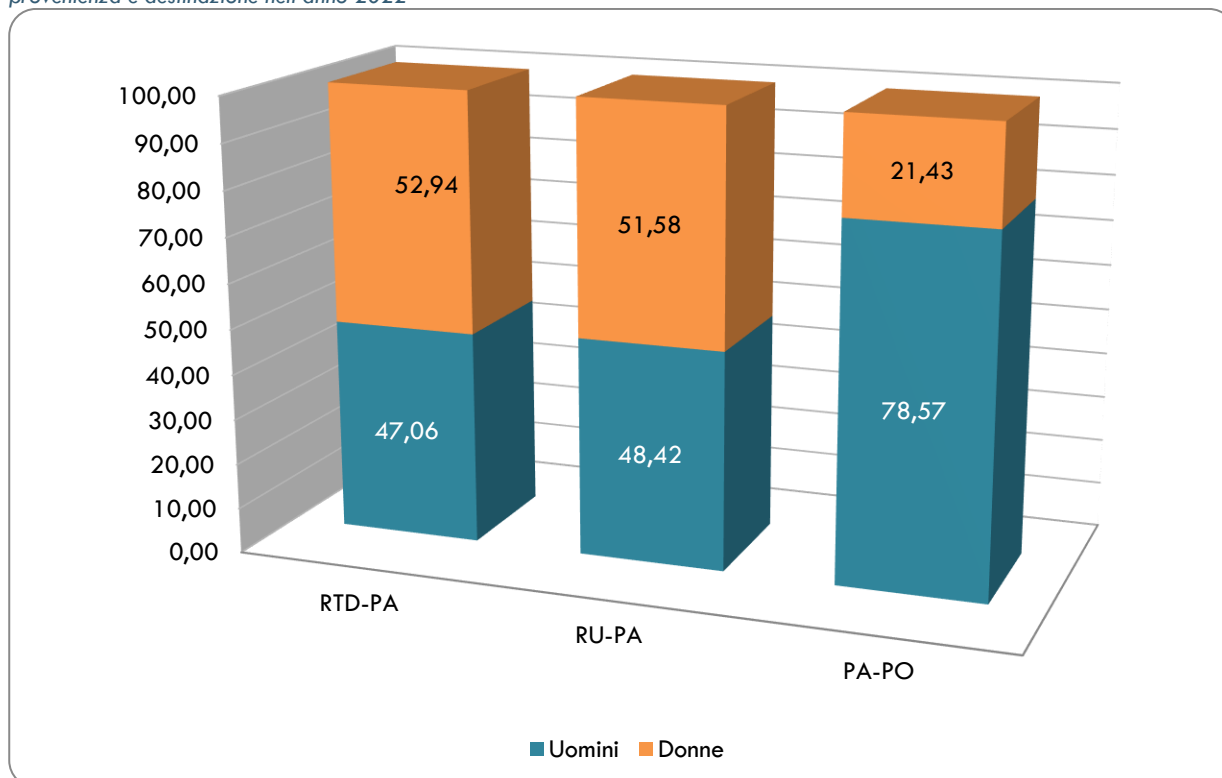
Tabella 6- Glass Ceiling Index - valori relativi all'indice GCI

Dati Uniba		Dati Atenei italiani	
2017	2022	2017	2022
1,60	1,49	1,63	1,46

Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba; CINECA – Cerca Università

Nell'analizzare i passaggi di ruolo si riscontra una distribuzione più equa nella categoria "Ricercatori-Professori Associati", a differenza del passaggio dei Ricercatori di tipo A e di tipo B a Professori Associati in cui si evince il totale predominio degli uomini. Per il passaggio da Professori Associati a Professori Ordinari la percentuale di donne che cambia ruolo è pari al 39,02%.

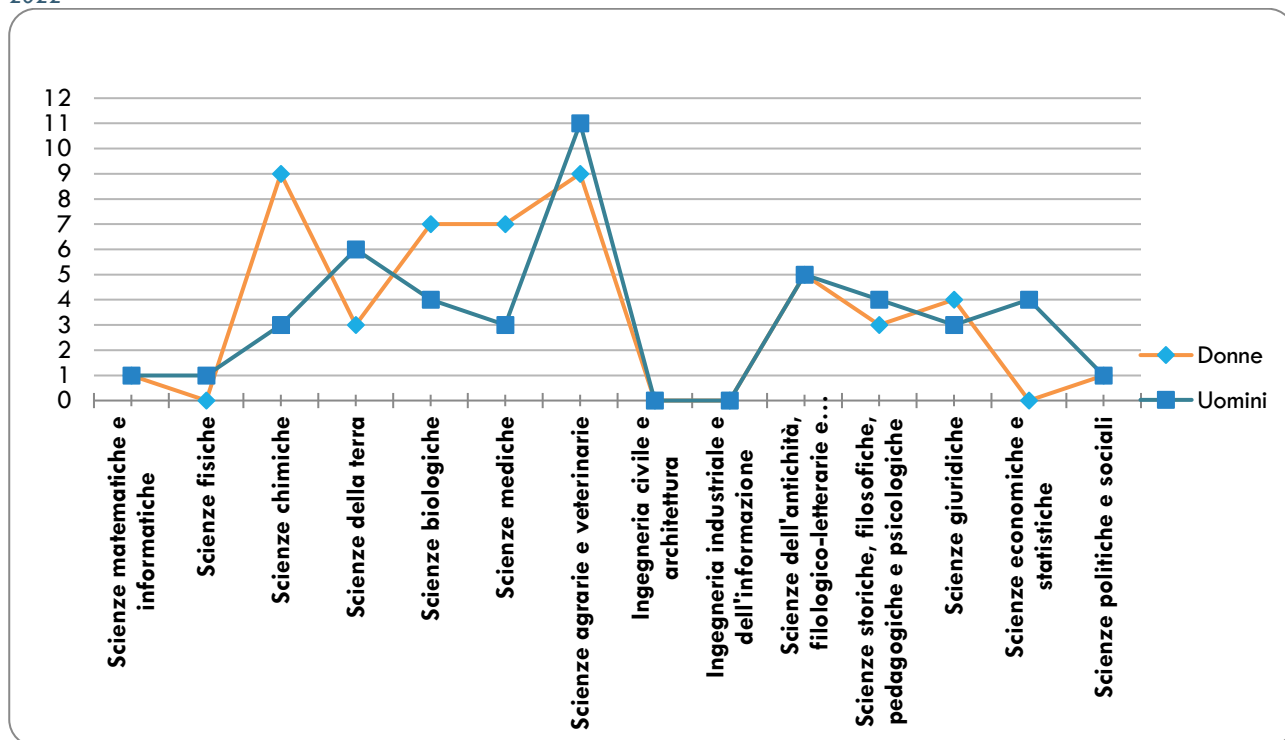
Figura 39 - Distribuzione percentuale per genere del personale docente che ha registrato un passaggio di ruolo, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione nell'anno 2022



Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane - Uniba

Nel passaggio di ruolo da Ricercatore a Professore associato le aree in cui le donne sono maggiormente presenti rispetto agli uomini sono Scienze Matematiche, Scienze chimiche, Scienze mediche, Scienze agrarie e veterinarie, Scienze dell'antichità, filologico-letterarie. Di contro, le donne sono in inferiorità numerica nelle aree di Scienze giuridiche, Scienze della terra e Scienze economiche e statistiche.

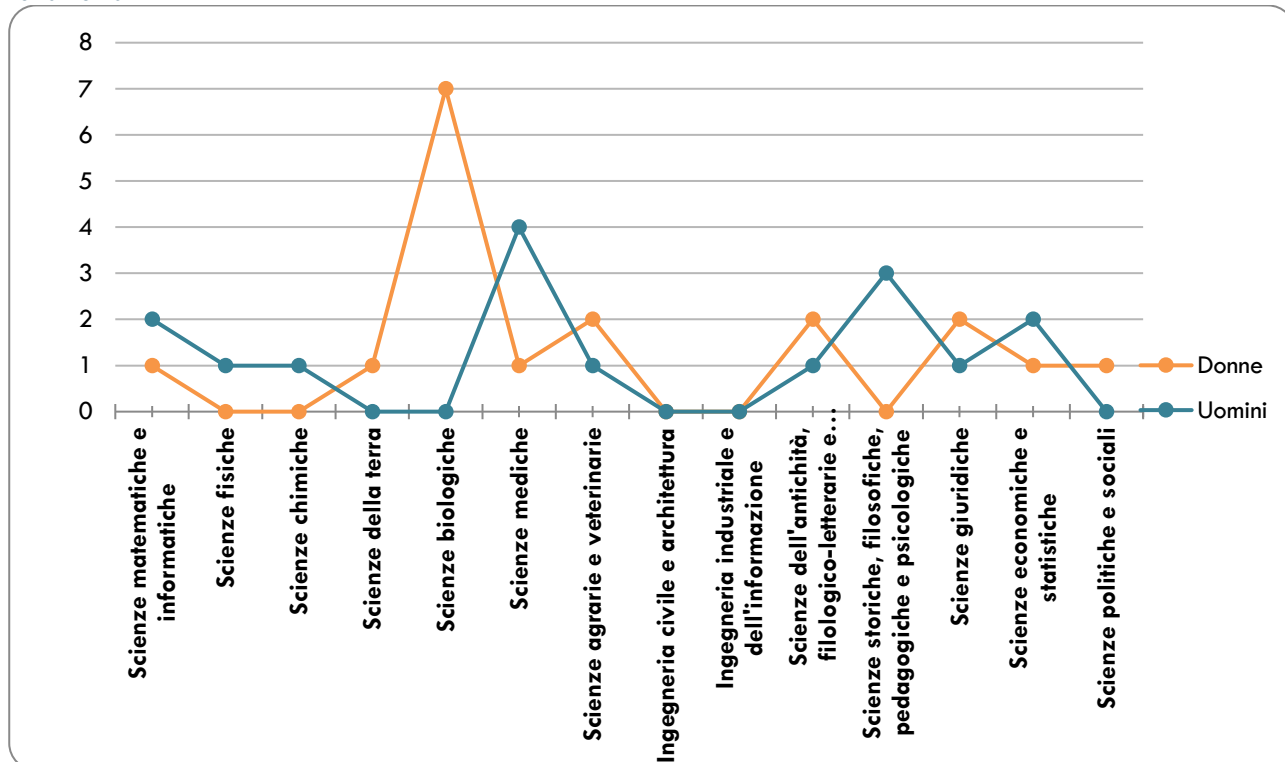
Figura 40 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza Ricercatori e destinazione Professori Associati nell'anno 2022



Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane - Uniba

Il passaggio di ruolo da Ricercatori a tempo determinato a Professore associato vede una prevalenza del genere maschile in tutte le aree CUN ad eccezione delle Area 1 e 14.

Figura 41 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza Ricercatori a TD e destinazione Professori Associati nell'anno 2022

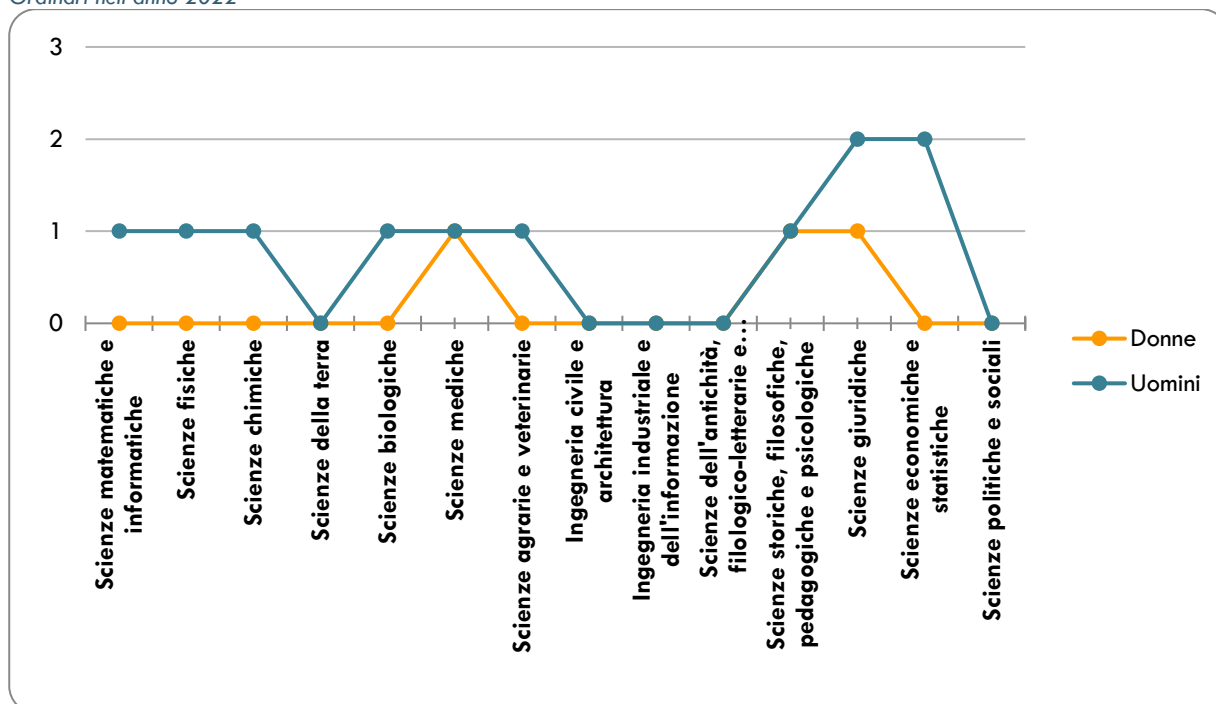


Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane - Uniba

Nei passaggi di ruolo da Professore associato a Professore ordinario la differenza è molto più accentuata a favore del genere maschile in particolare nell'area Scienze agrarie e veterinarie, Scienze chimiche e Scienze

mediche. La componente femminile prevale, invece, nell'area di Scienze della Terra e Scienze dell'antichità, filologico-letterarie, Scienze storiche, filosofiche e psicologiche e Scienze economiche e statistiche.

Figura 42 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza da Professori Associati e destinazione Professori Ordinari nell'anno 2022

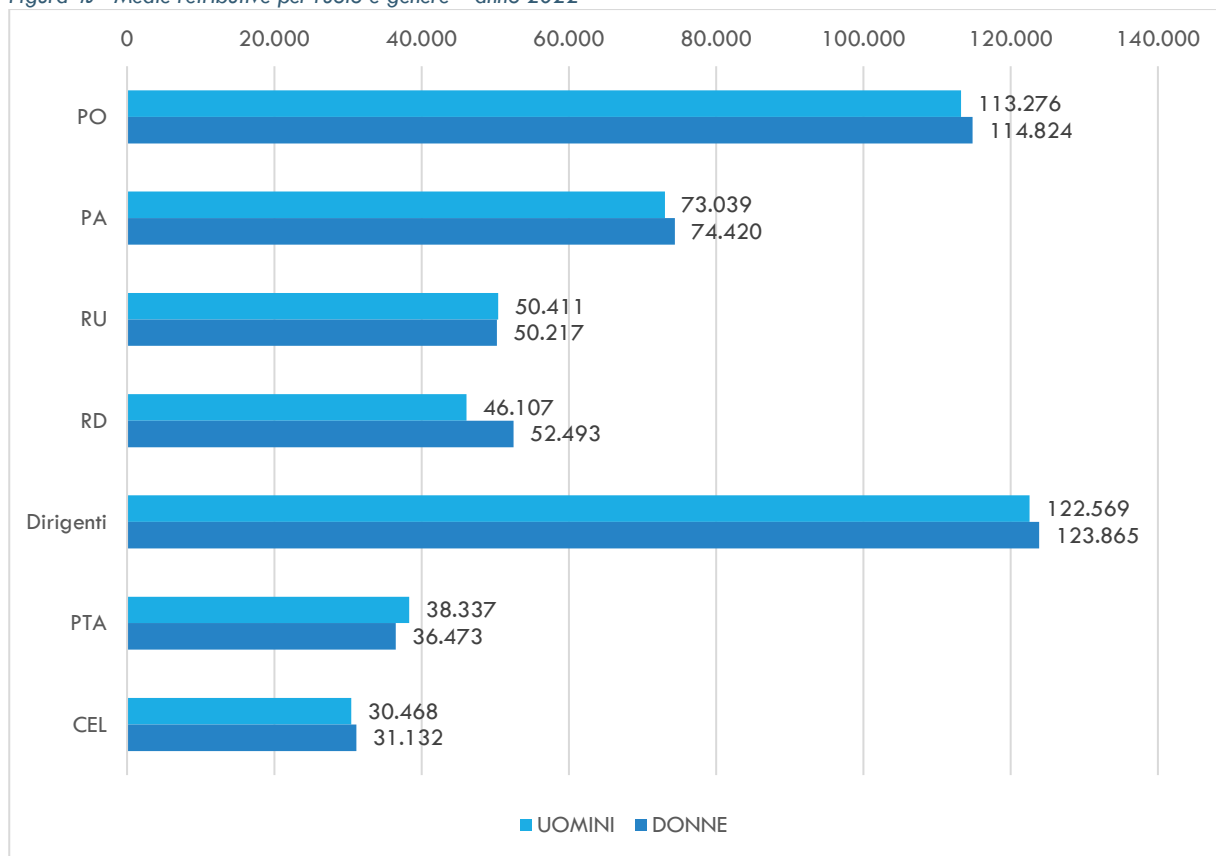


Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba

Medie retributive per ruolo e genere

L'analisi delle medie retributive mette in risalto la differenza stipendiale tra gli uomini e le donne con un lieve vantaggio di queste ultime.

Figura 43 - Medie retributive per ruolo e genere – anno 2022



Nota: elaborati i dati stipendiali, al netto degli arretrati, dei soggetti in ruolo e a tempo pieno (con riferimento al personale contrattualizzato) per l'intero anno.

Fonte: CSA STIPENDI

Regime impiego personale docente

La percentuale di personale docente che ha un regime di impiego a tempo pieno o definito non presenta una differenza significativa tra uomini e donne. Tuttavia, la scelta del tempo definito è più frequente negli uomini.

Figura 44 - Regime impiego personale docente – Donne anno 2022

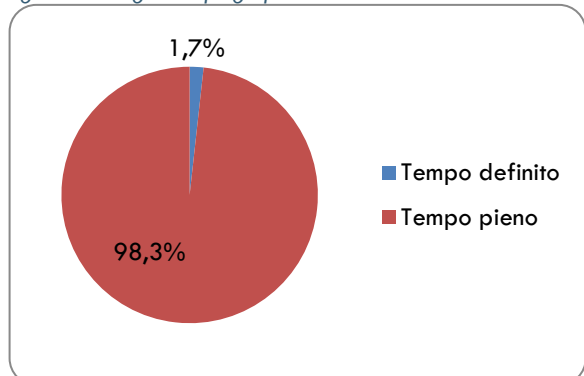
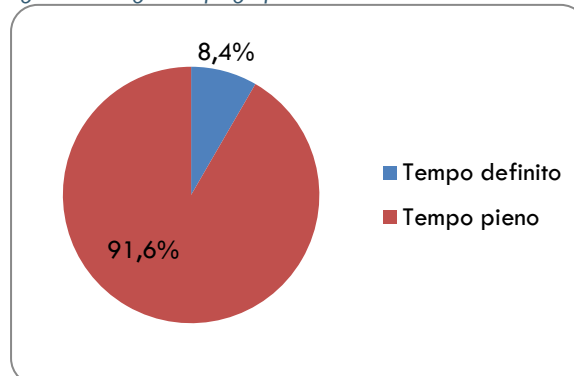


Figura 45 - Regime impiego personale docente – Uomini anno 2022

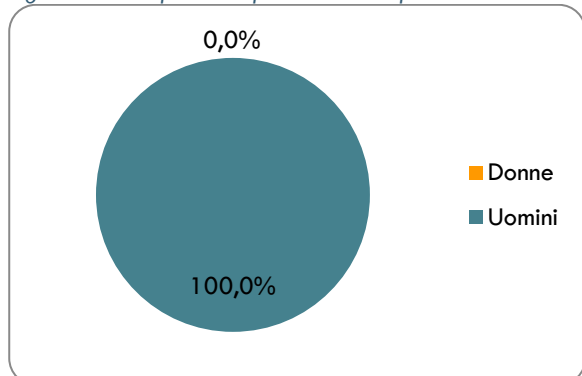


Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – Uniba

Anno sabbatico

Il personale docente che ha fruito dell'anno sabbatico nell'anno 2022 è composto esclusivamente da uomini.

Figura 46 – Composizione percentuale del personale docente che ha fruito dell'anno sabbatico nell'anno 2022 per genere



Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane - Uniba

Punti di forza: La categoria che presenta un maggiore indice di presenza femminile è quella dei Ricercatori. Infatti, le Ricercatrici compongono il 59,6% del totale. Nel corpo docente, la percentuale di presenza femminile dell'Università di Bari è maggiore rispetto al dato nazionale.

Punti di criticità: La presenza delle donne nel personale docente diminuisce all'aumentare del livello di ruolo: infatti, solo il 30% dei Professori Ordinari è donna. I dati evidenziano che la percentuale di presenza femminile crolla tra la categoria Dottori di Ricerca e la categoria Ricercatori, per diminuire progressivamente nella carriera accademica. In particolare, si nota che, nella categoria Ricercatrici, le Ricercatrici a Tempo Determinato di Tipo B hanno un indice di presenza più basso. Lo stesso andamento si riscontra all'interno della Governance dove i livelli apicali sono occupati quasi esclusivamente da uomini.

B. Ricerca

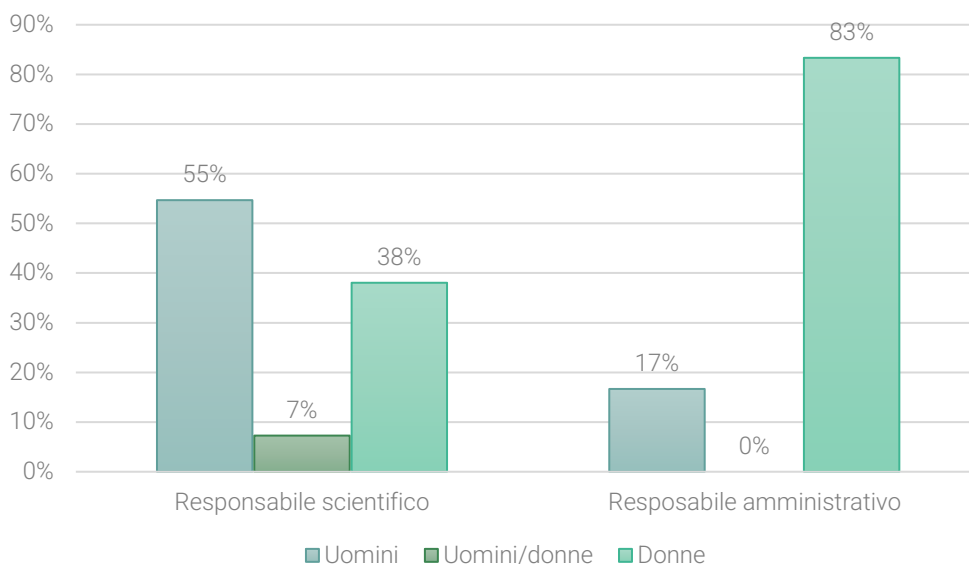
In questa sezione del documento è presentata l'analisi di contesto dei dati riguardanti l'ambito Ricerca. Si sottolinea che tali dati, raccolti e analizzati in UNIBA, costituiscono un importante fonte informativa. Allo stesso tempo, permangono alcune criticità relative all'affidabilità e alla completezza dei dati, in quanto i database utilizzati per l'analisi dei dati non sono ancora completi.

Di seguito sono riportate le analisi sui Progetti di Ricerca e i Prodotti della Ricerca, declinandoli all'interno degli indicatori suggeriti nelle linee guida del documento CRUI.

Analisi Progetti di Ricerca

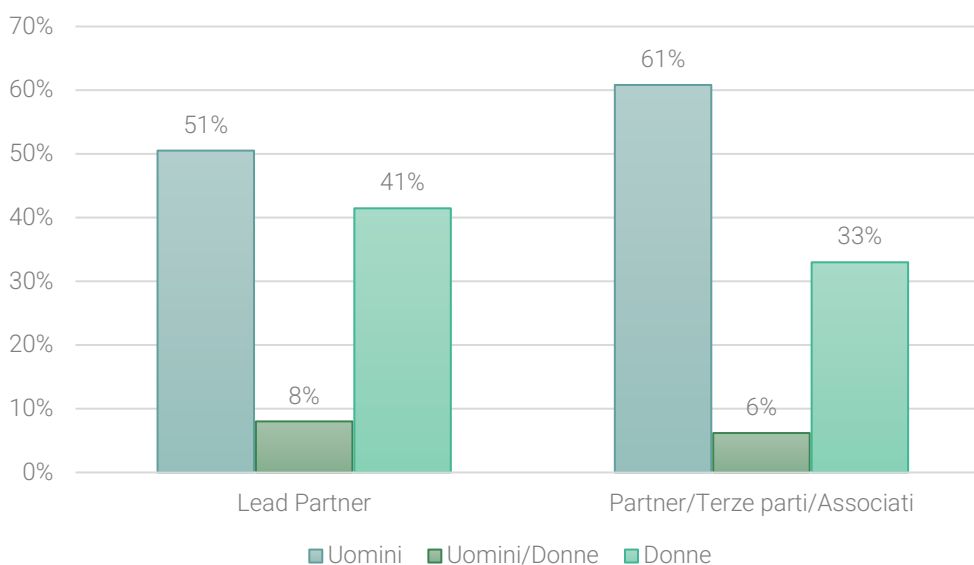
Un primo grafico, riportato in Figura 47, mostra la distribuzione percentuale per genere dei Responsabili Scientifici e dei Responsabili amministrativi dei progetti attivi nell'anno 2022. Si può osservare come la percentuale dei Responsabili Scientifici di genere maschile sia più che doppia rispetto a quella di genere femminile, mentre per i Responsabili amministrativi si osserva esattamente l'opposto. La prevalenza del genere maschile è confermata anche dai dati sul ruolo del Responsabile Scientifico – Lead partner o semplice partner/associato (Figura 48).

Figura 47 - Genere (%) dei responsabili scientifici/amministrativi dei progetti attivi UNIBA nell'anno 2022



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Programmazione e controllo strategici su dati PRISMA

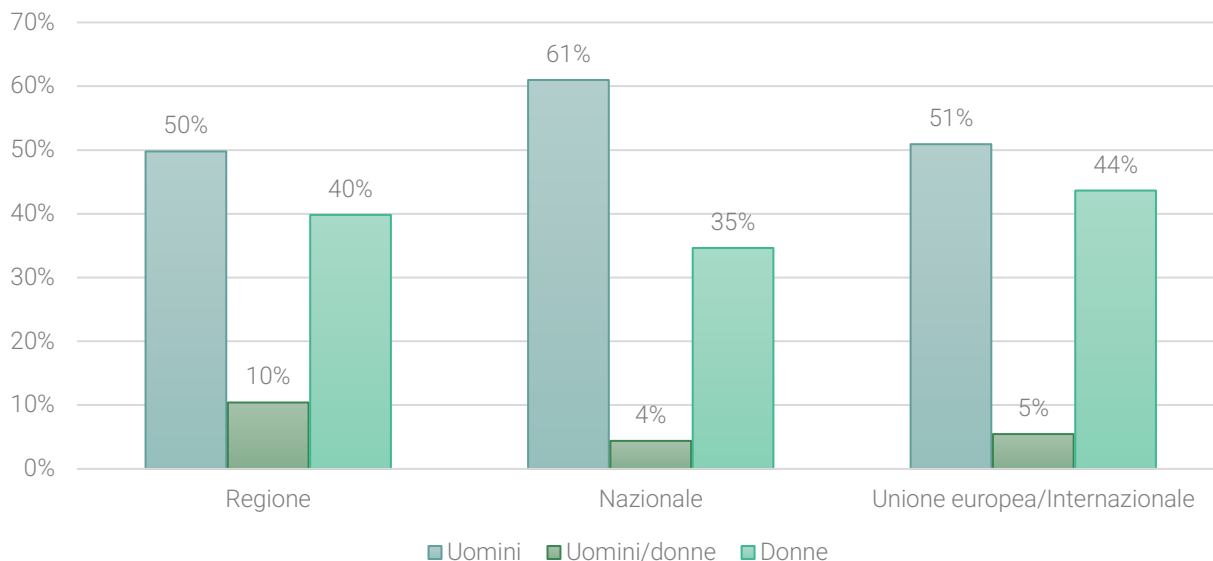
Figura 48 - Genere del Responsabile scientifico, secondo il ruolo svolto nei progetti attivi nell'anno 2022



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Programmazione e controllo strategici su dati PRISMA

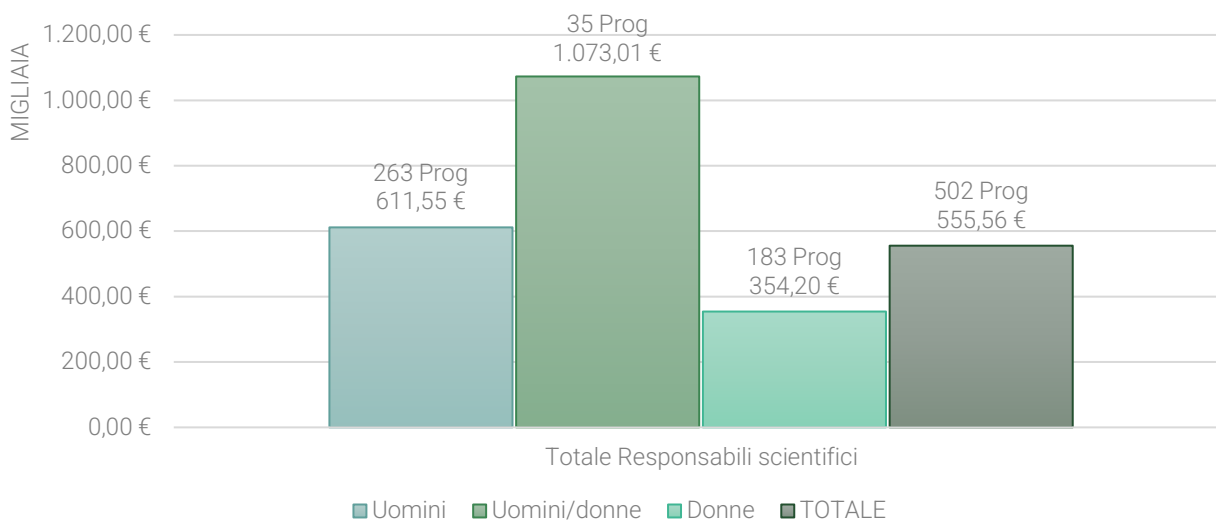
L'analisi di genere dei Responsabili scientifici declinata per tipologia di fonte di finanziamento (Figura 49) conferma la prevalenza maschile in tale ruolo, con un rapporto almeno 2:1 per progetti di ambito nazionale. La situazione è meno sbilanciata, seppure di poco, per progetti di respiro regionale ed internazionale. Un trend pressoché simile è evidente anche dall'analisi del finanziamento medio pro-capite, riportata nella Figura 50.

Figura 49 - Finanziamenti (€) dei progetti di ricerca attivi nel 2022



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Programmazione e controllo strategici su dati PRISMA. Per 21 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano complete

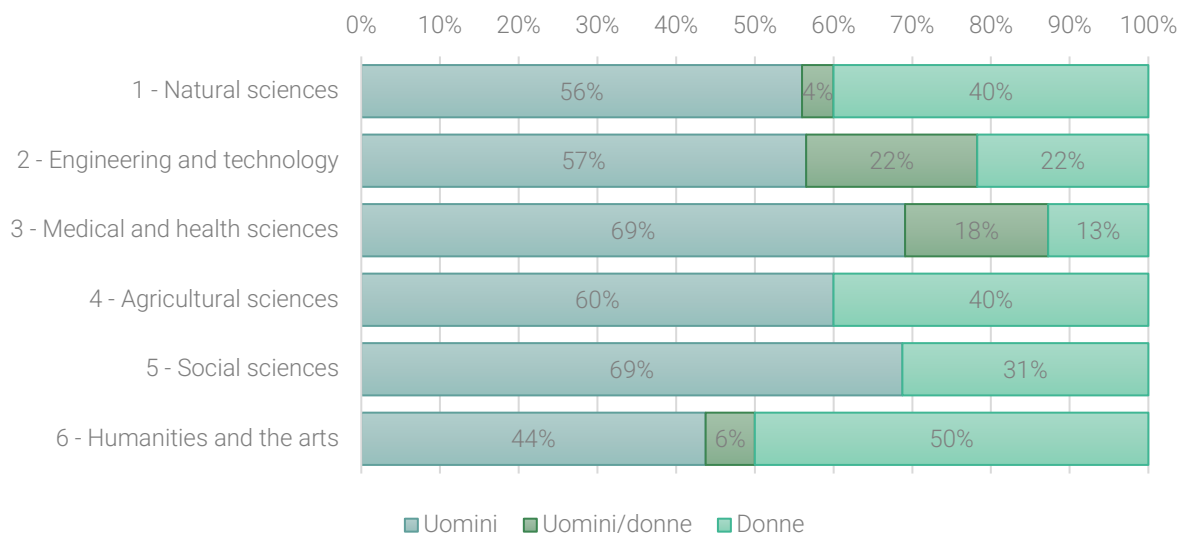
Figura 50 - Progetti di Ricerca Attivi nell'anno 2022. Fonti del Finanziamento



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Programmazione e controllo strategici su dati PRISMA. Per 21 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano complete

Nella figura 51 si riporta la distribuzione % dei progetti UNIBA attivi nel 2022 per genere e in base alla classificazione She Figures.

Figura 51 - Distribuzione percentuale dei progetti attivi nell'anno 2022 per genere in base al settore She Figures



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Programmazione e controllo strategici su dati PRISMA.

Tabella 7 - Media pro-capite fondi di ricerca per genere e per ruolo dei Responsabili Scientifici

	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RTDA	- €	- €	133.665 €	152.080 €	- €	22.000 €	133.665 €	144.853 €
RTDB	- €	- €	222.909 €	228.965 €	5.588 €	- €	204.799 €	228.965 €
RU	17.708 €	16.667 €	173.459 €	20.000 €	- €	127.409 €	104.236 €	61.630 €
PA	21.823 €	26.001 €	406.961 €	671.594 €	242.470 €	210.659 €	306.080 €	521.225 €
PO	26.136 €	28.696 €	784.694 €	774.931 €	73.539 €	334.596 €	587.646 €	652.382 €

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Programmazione e controllo strategici su dati PRISMA.

Tabella 8- Distribuzione PI per genere e finanziamento erogato

		PRIN			PON			FISR			Altri progetti MINISTERO			Altri progetti FONDAZIONI/ENTI NAZIONALI		
		Uomini	Uomini/donne	Donne	Uomini	Uomini/donne	Donne	Uomini	Uomini/donne	Donne	Uomini	Uomini/donne	Donne	Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	41	0	23	33	8	12	2	0	3	30	0	25	17	1	6
	%	64,1%	--	35,9%	62,3%	15,1%	22,6%	40,0%	--	60,0%	54,5%	--	45,5%	70,8%	4,2%	25,0%
Finanziamento	medio	379.192,41 €	--	159.360,22 €	1.012.123,24 €	1.171.533,81 €	1.332.471,67 €	2.809.476,30 €	--	28.889,99 €	261.253,41 €	--	684.445,75 €	242.904,71 €	39.000,00 €	211.675,00 €
	totale	15.546.889,00 €	--	3.665.285,00 €	33.400.066,81 €	9.372.270,51 €	15.989.660,06 €	5.618.952,60 €	--	86.669,96 €	7.837.602,31 €	--	17.111.143,75 €	4.129.380,08 €	39.000,00 €	1.270.050,00 €
	%	80,9%	--	19,1%	56,8%	15,9%	27,2%	98,5%	--	1,5%	31,4%	--	68,6%	75,9%	0,7%	23,4%

		HORIZON 2020			Altri progetti COMMISSIONE EUROPEA			Altri progetti FONDAZIONI/ENTI EUROPEI/INTERNAZIONALI			Horizon Europe 21-27		
		Uomini	Uomini/donne	Donne	Uomini	Uomini/donne	Donne	Uomini	Uomini/donne	Donne	Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	9	1	3	17	0	17	4	1	6	1	0	1
	%	69,2%	7,7%	23,1%	50,0%	--	50,0%	36,4%	9,1%	54,5%	50,0%	--	50,0%
Finanziamento	medio	284.638,10 €	261.499,68 €	238.869,89 €	280.053,99 €	--	161.592,26 €	191.718,50 €	36.700,50 €	389.918,03 €	1.073.750,00 €	--	293.500,00 €
	totale	2.561.742,90 €	261.499,68 €	716.609,66 €	4.760.917,84 €	--	2.747.068,39 €	766.874,00 €	36.700,50 €	2.339.508,17 €	1.073.750,00 €	--	293.500,00 €
	%	72,4%	7,4%	20,2%	63,4%	--	36,6%	24,4%	1,2%	74,4%	78,5%	--	21,5%

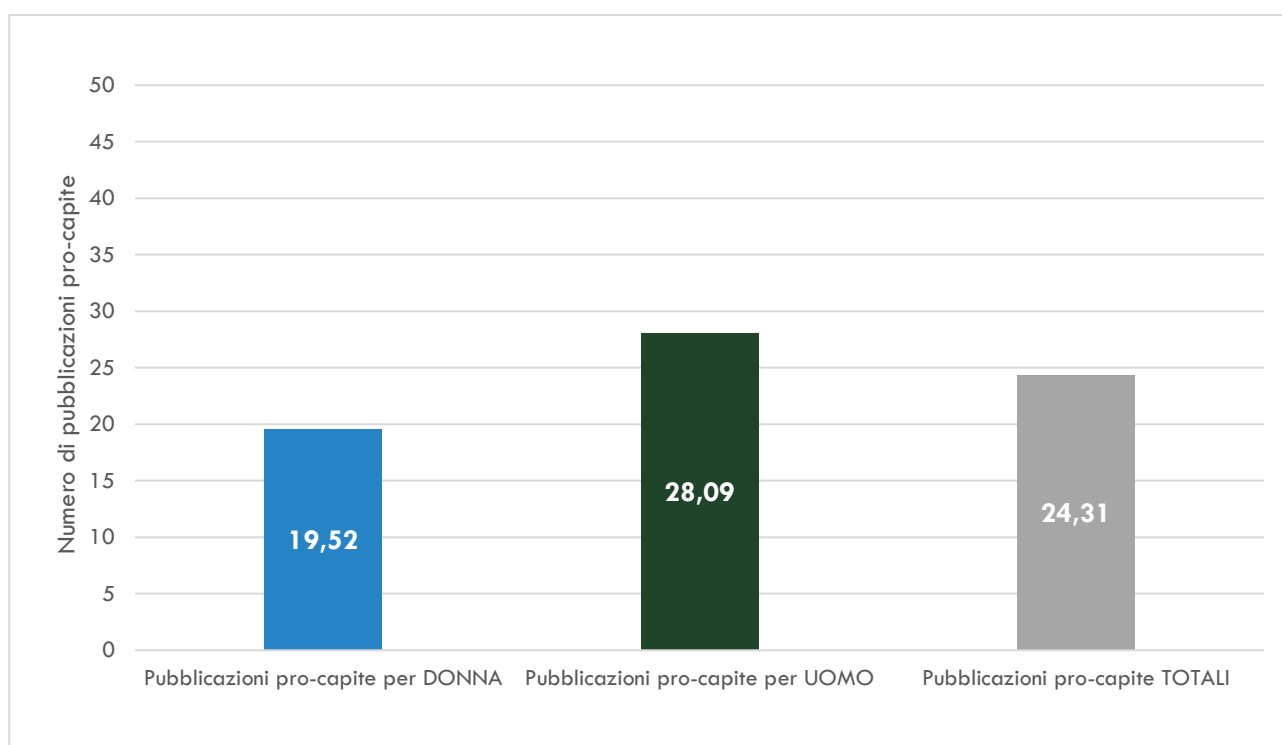
		Bando di Ateneo			POR/FESR/FSE/PSR			Altri progetti REGIONE PUGLIA		
		Uomini	Uomini/donne	Donne	Uomini	Uomini/donne	Donne	Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	15	18	10	12	2	1	82	4	76
	%	34,9%	41,9%	23,3%	80,0%	13,3%	6,7%	50,6%	2,5%	46,9%
Finanziamento	medio	46.398,27 €	50.000,00 €	49.995,70 €	114.844,73 €	154.608,50 €	157.980,00 €	1.013.010,45 €	6.659.127,62 €	262.379,45 €
	totale	695.974,00 €	900.000,00 €	499.957,00 €	1.378.136,75 €	309.217,00 €	157.980,00 €	83.066.857,02 €	26.636.510,46 €	19.940.838,21 €
	%	33,2%	42,9%	23,9%	74,7%	16,8%	8,6%	64,1%	20,5%	15,4%

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Programmazione e controllo strategici su dati PRISMA. Per 21 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano complete

Analisi Prodotti della Ricerca

L'analisi di genere per i Prodotti della Ricerca è stata effettuata su un arco temporale di 5 anni, ovvero nel periodo 2018-2022, per una maggiore rappresentatività del dato e per analogia con le valutazioni sulla qualità della Ricerca². Se si considera il totale delle pubblicazioni femminili (n. 15.150), rapportato al numero dei docenti e ricercatori di sesso femminile nei ruoli al 31 dicembre 2022 (n. 688) si ottiene un numero medio di pubblicazioni per docente/ricercatore pari a 22,02; analogamente il dato maschile risulta pari a 32,56, tenuto conto che il totale delle pubblicazioni maschili è pari 27.643, rispetto al totale dei docenti/ricercatori di sesso maschile che ammonta a 849 unità. Nelle pagine seguenti viene preso in considerazione il numero delle pubblicazioni rapportato al numero dei docenti/ricercatori da cui sono state prodotte nel periodo in esame, considerando tale indice più rappresentativo del fenomeno. Anche in questo caso risulta apprezzabile un divario di genere, come è evidente in Figura 52.

Figura 52 – Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere dal 2018 al 2022

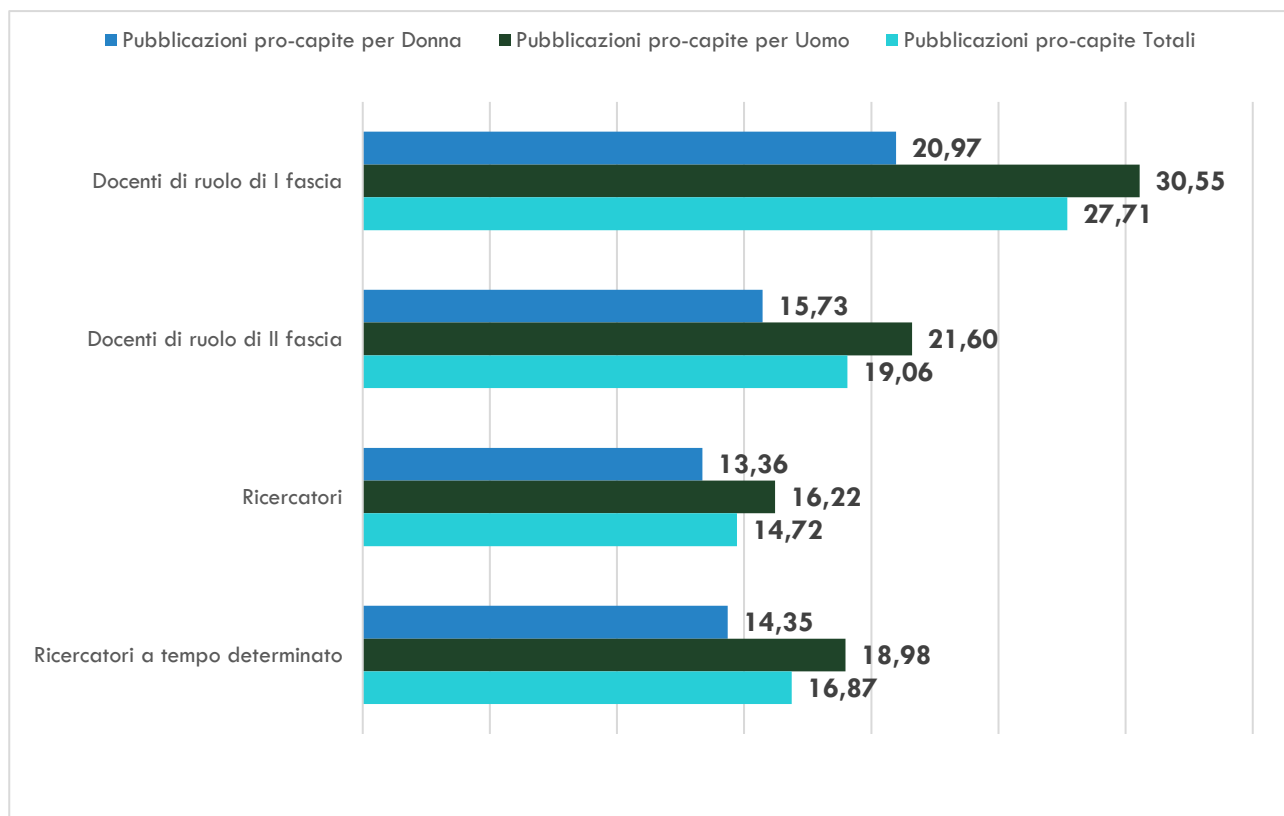


Fonte: Repository Istituzionale IRIS

Se tali dati vengono analizzati non solo per genere, ma anche per ruolo, allora si possono trarre ulteriori deduzioni. La rappresentazione grafica di Figura 53 mostra una prevalenza percentuale di pubblicazioni per il genere maschile nel caso di docenti di I fascia; il divario si riduce nel caso dei docenti di II fascia, e si assottiglia ulteriormente per i ricercatori/ricercatrici a tempo determinato ed ancor di più per quelli a tempo indeterminato.

² Ai fini delle analisi e dei risultati presentati, le pubblicazioni a più nomi sono state analizzate considerando la prospettiva dal punto di vista dell'autore/autrice: ovvero l'analisi "conta" quante pubblicazioni ha ogni singolo autore/autrice.

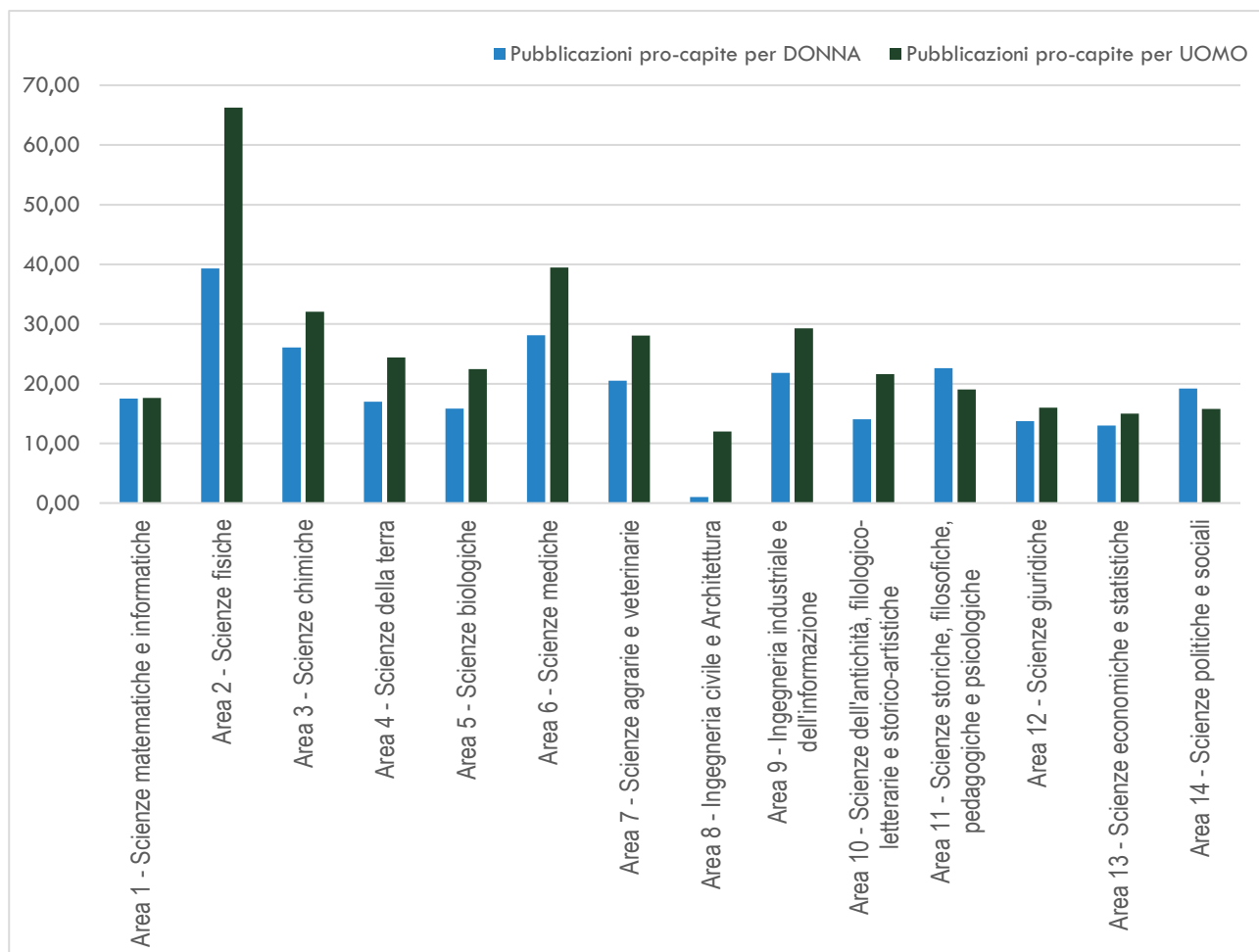
Figura 53 – Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere e ruolo dal 2018 al 2022



Fonte: Repository Istituzionale IRIS

La distribuzione dei prodotti della ricerca per genere e per Area CUN, come dato complessivo mostra una prevalenza femminile solo nelle Aree 5 e 11 ed una sostanziale parità nell'Area 10, mentre il dato della produzione scientifica pro-capite mostra una prevalenza femminile solo nelle Aree 14 e 11 ed una sostanziale parità nell'Area 1. Tenuto conto che, la produzione scientifica complessiva è, ovviamente, frutto anche della numerosità occorre precisare che, considerando tutte le fasce della docenza, la prevalenza della consistenza numerica femminile (al 31.12.2022) è presente nelle Aree 5, 10 e 11.

Figura 54 - Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere e Area CUN dal 2018 al 2022

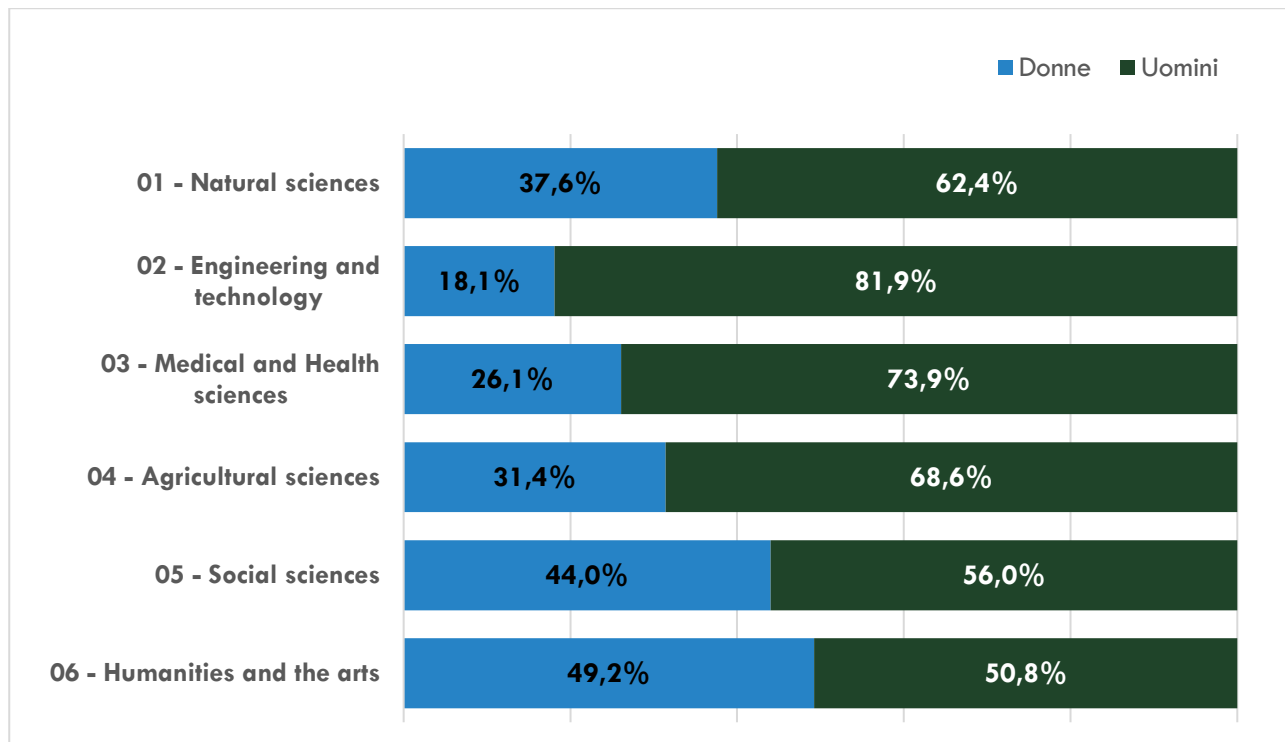


Fonte: Repository Istituzionale IRIS

Per un più semplice ed immediato raffronto con i dati europei, la distribuzione dei prodotti per genere è stata analizzata riclassificando le 14 aree CUN nelle 6 categorie, Fields of Research & Development di She Figures. Il risultato è consultabile nella Figura 55 dalla quale risulta evidente che la distribuzione dei prodotti della ricerca vede sempre una percentuale maggiore per il genere maschile in 5 delle 6 categorie ed una sostanziale parità per il Field n.6 - Humanities and the Arts

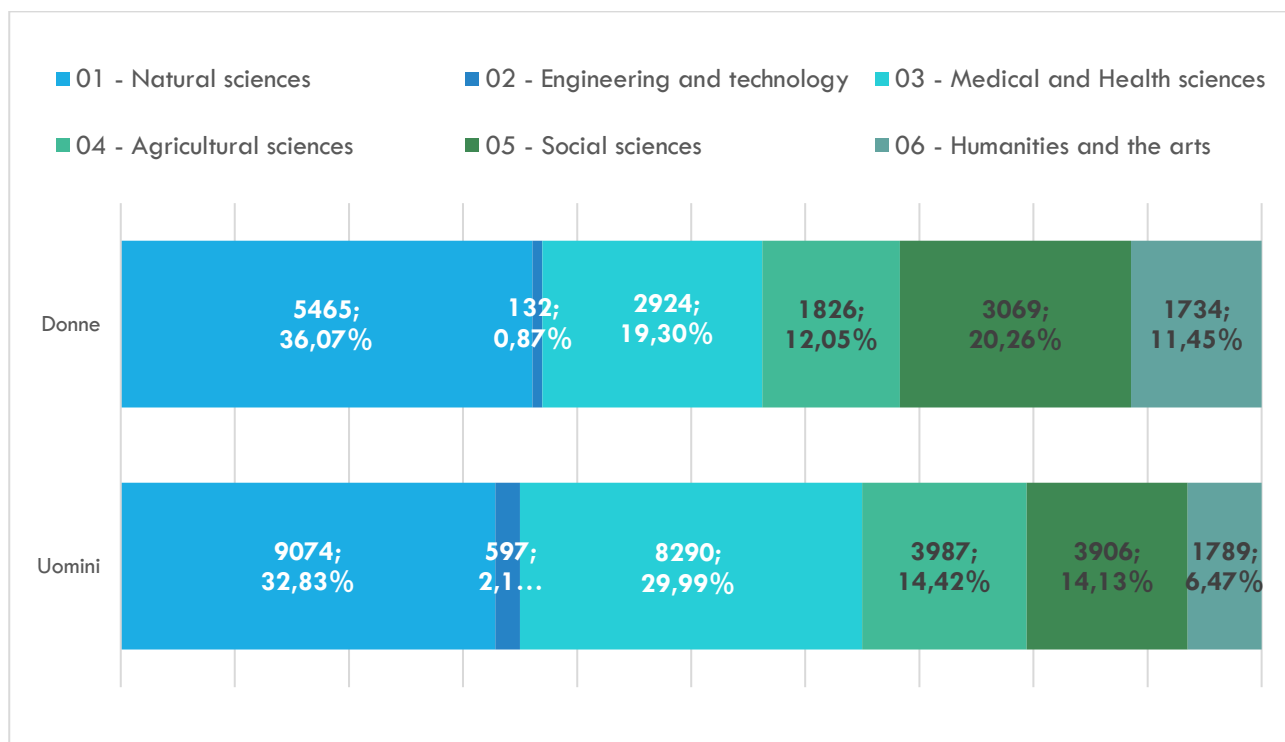
Nella Figura 56 è invece rappresentata un'analisi per genere della composizione percentuale-dei prodotti nelle 6 categorie: per gli uomini le percentuali maggiori si registrano negli ambiti *Natural sciences* e *Medical and health sciences*, mentre per le donne l'ambito prevalente è *Natural sciences* e *Social sciences*.

Figura 55 - Distribuzione delle pubblicazioni scientifiche per Fields of Research & Development (classificazione She Figures) dal 2018 al 2022



Fonte: Repository Istituzionale IRIS

Figura 56 - Numero e composizione percentuale delle pubblicazioni del personale docente e ricercatore per genere e Fields of Research & Development (classificazione She Figures) dal 2018 al 2022



Fonte: Repository Istituzionale IRIS

L'analisi per genere e ruolo delle pubblicazioni totali, nel quinquennio in esame, dei docenti/ricercatori (Tabella 9) al netto delle considerazioni sulle consistenze al 31.12.2022 pone in evidenza una prevalenza femminile in alcune fasce dei Fields n.5 – Social sciences e n.6 - Humanities and the arts.

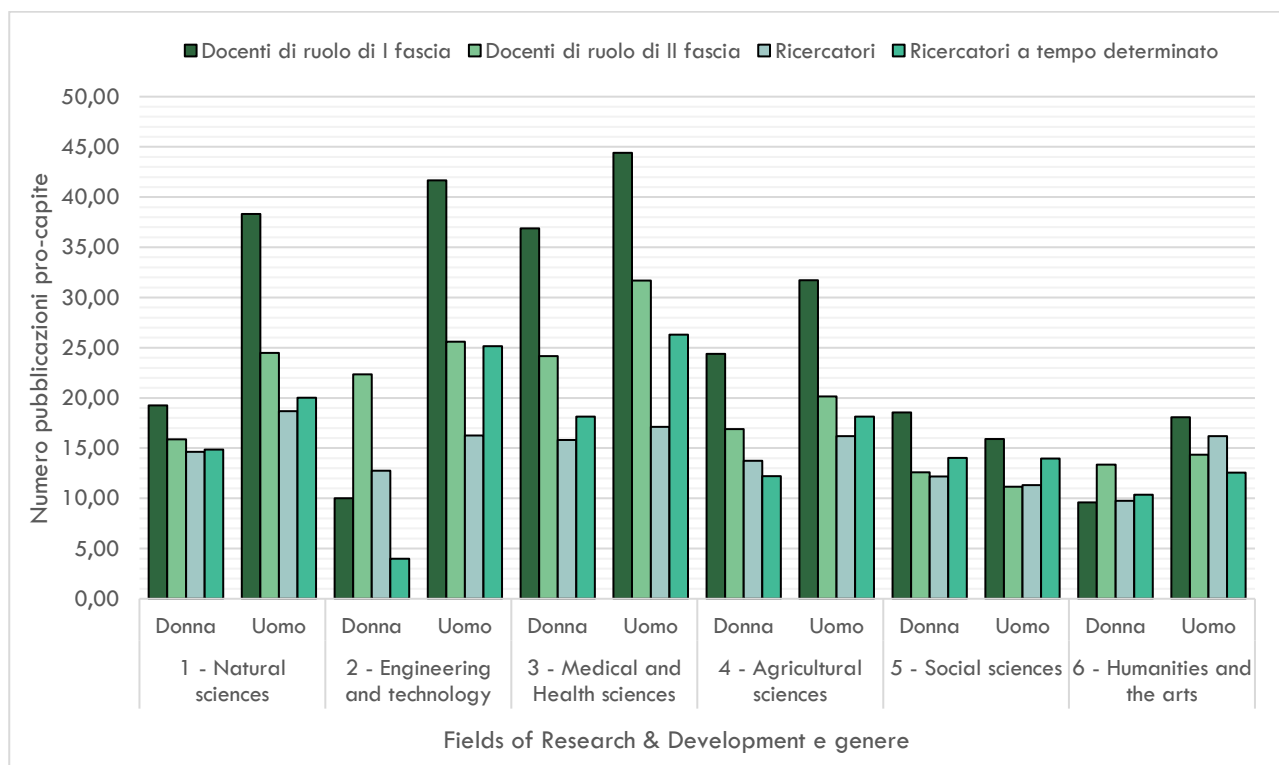
Tabella 9 - Numero delle pubblicazioni del personale docente e ricercatore per Fields of Research & Development (classificazione She Figures), genere e ruolo dal 2018 al 2022

Ruolo	01 - Natural sciences		02 - Engineering and technology		03 - Medical and Health sciences		04 - Agricultural sciences		05 - Social sciences		06 - Humanities and the arts		Tutti i Fields of Research & Development		Totale
	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	
Docenti di ruolo di I fascia	635	2.299	10	125	701	2.797	244	1.174	575	1.242	163	398	2.328	8.035	10.363
Docenti di ruolo di II fascia	2.015	3.597	67	256	942	3.294	828	1.471	994	1.204	975	631	5.821	10.453	16.274
Ricercatori	1.316	1.477	51	65	791	1.095	412	616	925	623	420	421	3.915	4.297	8.212
Ricercatori a tempo determinato	1.499	1.701	4	151	490	1.104	342	726	575	837	176	339	3.086	4.858	7.944
Totale complessivo	5.465	9.074	132	597	2.924	8.290	1.826	3.987	3.069	3.906	1.734	1.789	15.150	27.643	42.793

Fonte: Repository Istituzionale IRIS

L'analisi per genere e ruolo delle pubblicazioni pro-capite (Figura 57) nelle 6 categorie She Figures permette di evidenziare che il maggior numero delle pubblicazioni pro-capite di docenti/ricercatori di sesso femminile in tutti i ruoli riguarda solo il Field n.5 – Social sciences, mentre in altri field è netta la prevalenza maschile, soprattutto nel Field 02 - Engineering and technology e nel Field 01 - Natural sciences.

Figura 57- Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere, Fields of Research & Development (classificazione She Figures) e ruolo dal 2018 al 2022



Fonte: Repository Istituzionale IRIS

Punti di forza: I risultati delle analisi di genere relative alla produzione scientifica del nostro ateneo non evidenziano particolari punti di forza. L'unico dato che si ritiene utile evidenziare è il maggior numero delle pubblicazioni femminili pro-capite in tutti i ruoli dei docenti/ricercatori del Field n.5 – Social sciences, mentre in altri field è netta la prevalenza maschile.

Punti di criticità: Prevalenza del genere maschile nella quasi totalità dei dati analizzati: sia per genere dei PI nei progetti finanziati che per entità di finanziamento medio pro-capite, trasversalmente alla fonte di finanziamento. Trend simile nelle analisi condotte sui prodotti della ricerca, soprattutto, per quel che concerne la produzione scientifica pro-capite, nel Field 02 - Engineering and technology e nel Field 01 - Natural sciences. Le criticità riscontrate riteniamo vadano lette non solo come valori assoluti, ma soprattutto in forte correlazione con il Glass Ceiling Index e l'andamento storico delle carriere.

2.3. PERSONALE TECNICO- AMMINISTRATIVO

Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego

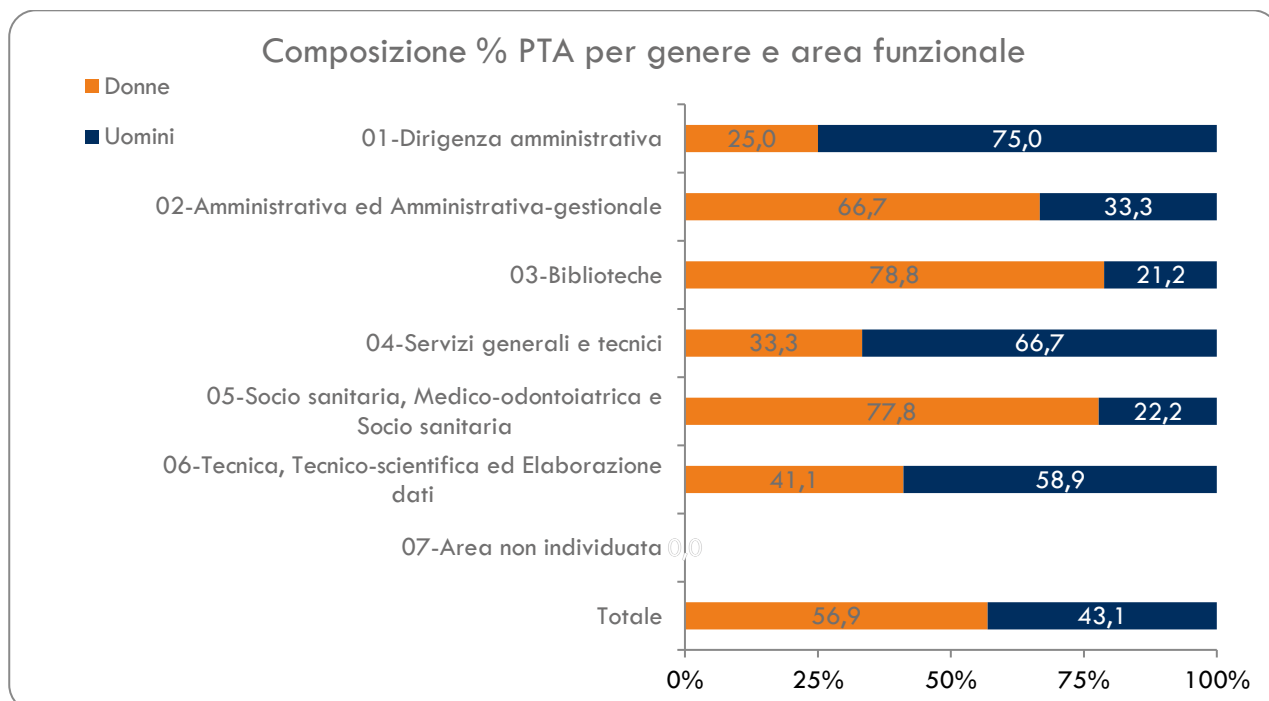
I dati mostrano che il PTA è composto al 56,9% da donne e al 43,1% da uomini. Le aree funzionali a maggior presenza femminile sono 05 - Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica (77,8%) 03 - Biblioteche (78,7%), 02 - Amministrativa (66,7%).

Tabella 10 - Personale PTA per genere e area funzionale d'impiego (numeri assoluti e percentuali) 31.12.2022

Personale PTA per genere e area d'impiego (numeri assoluti)	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	2	6	8
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	481	240	721
03-Biblioteche	52	14	66
04-Servizi generali e tecnici	44	88	132
05-Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	35	10	45
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	159	228	387
07-Area non individuata	0	0	0
Totale	773	586	1359

Fonte: Proper

Figura 58 - Composizione % PTA per genere e area funzionale al 31.12.2022



Fonte: CSA

Forbice delle carriere

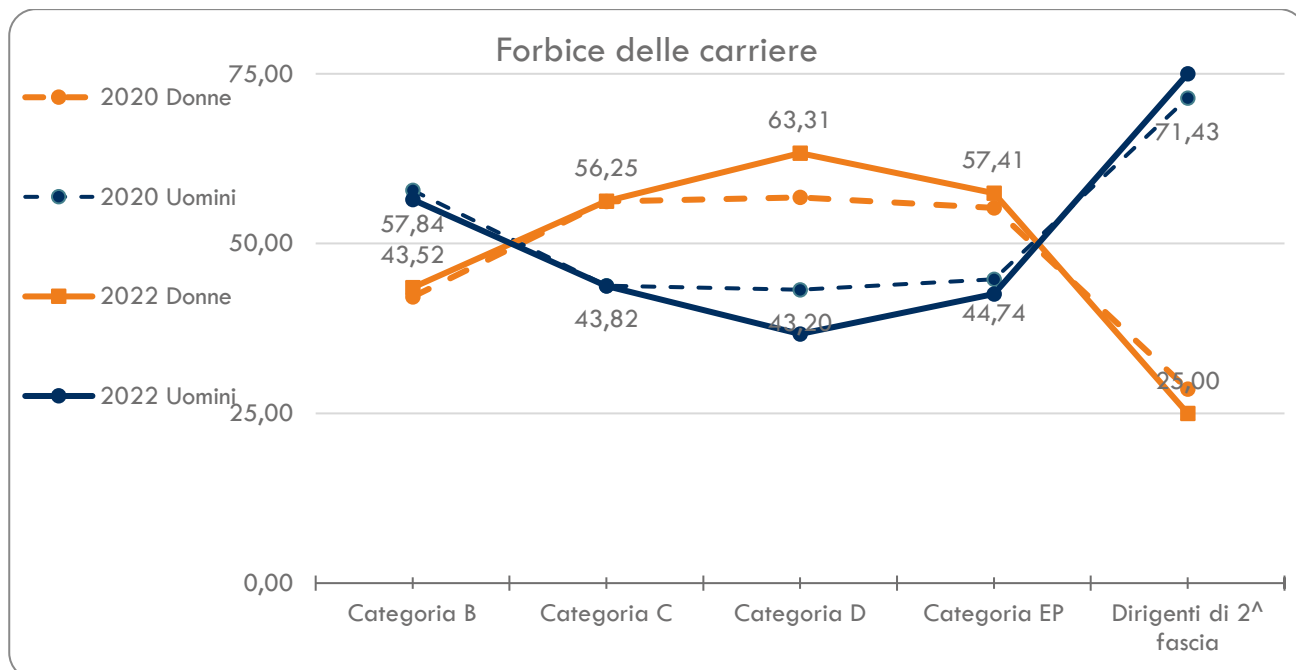
Tabella 11 - Forbice delle carriere - Numeri assoluti

Forbice delle carriere - numeri assoluti	2020			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	28	12	40	29	10	39
CATEGORIA B	78	107	185	94	122	216
CATEGORIA C	300	234	534	306	238	544
CATEGORIA D	280	213	493	340	197	537
CATEGORIA EP	42	34	76	31	23	54
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	2	5	7	2	6	8
DIRETTORI GENERALI		1	1		1	1
TOTALE	730	606	1.336	802	597	1.399

Fonte: Proper - CSA

La forbice delle carriere evidenzia come tra il 2020 e il 2022, i valori restino abbastanza stabili tra le categorie. L'indice di presenza maschile e femminile è pressoché lo stesso per la categoria B ma questo dato varia notevolmente passando dalla categoria C alla categoria EP, per poi manifestarsi in un maggiore divario, a sfavore delle donne, nella categoria dei Dirigenti di 2 fascia.

Figura 59 - Forbice delle carriere PTA



Fonte: Proper - CSA

Distribuzione per genere e fasce d'età

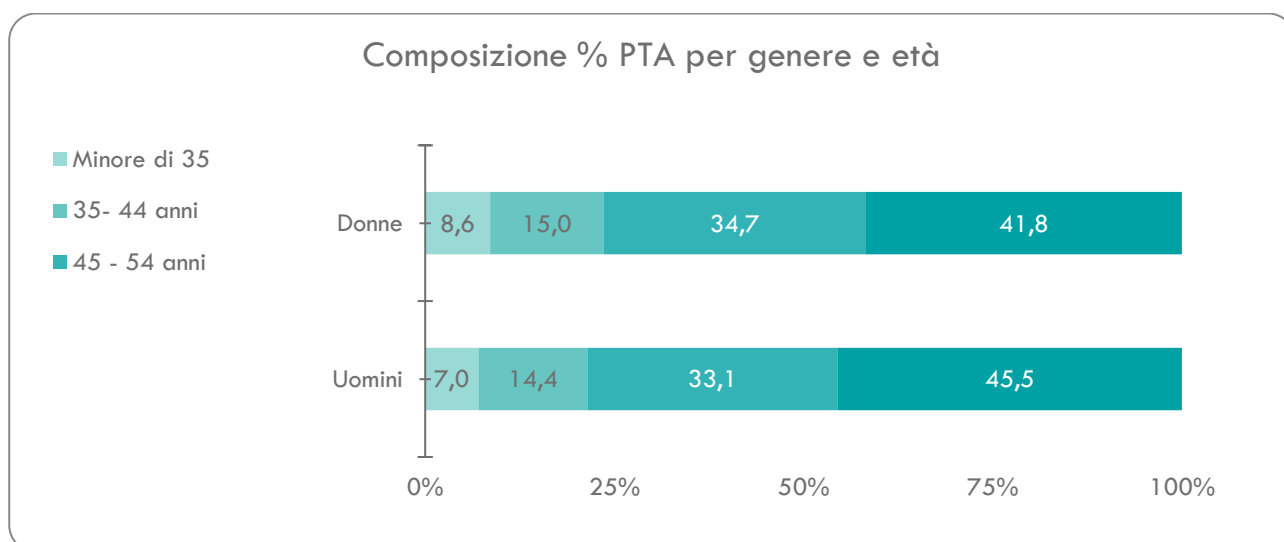
Tabella 12 - Distribuzione per genere e fasce d'età al 31.12.2022

Numeri assoluti	Uomini	Donne	Totale
Minore di 35	42	69	111
35- 44 anni	86	120	206
45 - 54 anni	197	278	475
Maggiore di 54 anni	271	335	606
TOTALE	596	802	1.398

Fonti: Proper; CSA

La composizione del PTA per genere ed età non presenta differenze particolarmente marcate.

Figura 60 - Composizione % PTA per genere ed età al 31.12.2022

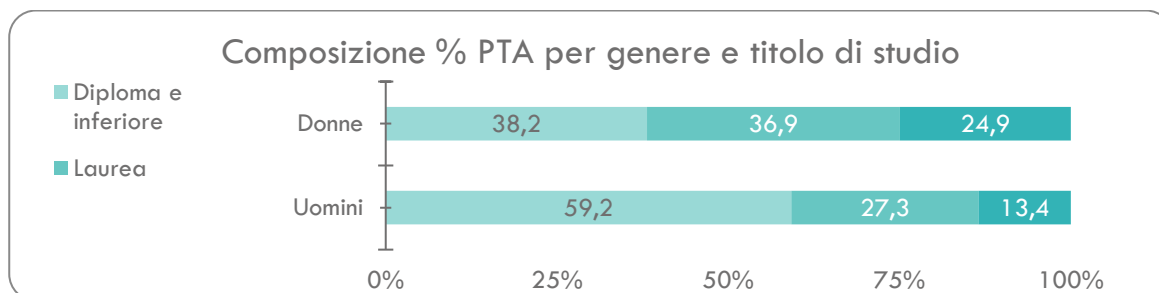


Fonti: Proper; CSA

Distribuzione per genere e titolo di studio

Le donne hanno un livello di formazione più alto rispetto agli uomini: è il 36,9% delle donne ad aver conseguito una laurea rispetto al 27,3% dei colleghi. Inoltre, il 24,9% delle donne ha conseguito un dottorato rispetto al 13,4% degli uomini. Infine, il 38,2% delle donne nel PTA ha il diploma o un titolo di scuola media inferiore contro il 59,2% gli uomini.

Figura 61 - Composizione % PTA per genere e titolo di studio al 31.12.2022



Fonte: CSA - CONTO ANNUALE

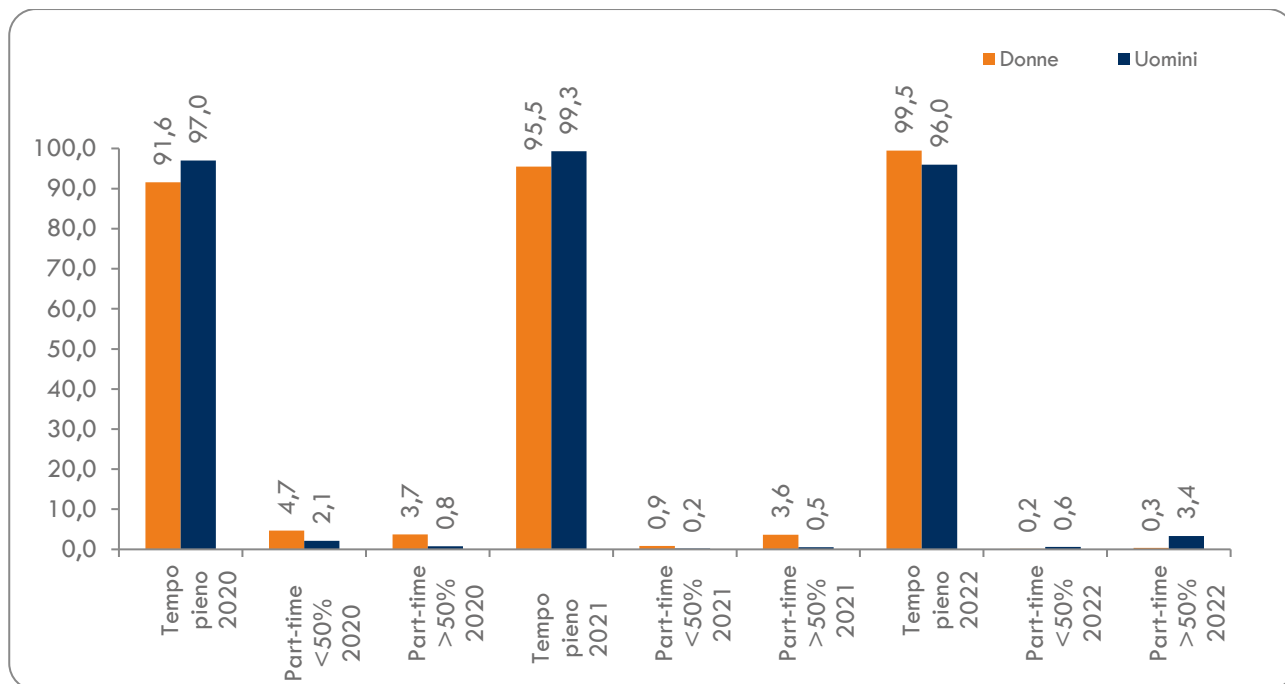
Distribuzione per genere e regime di impiego

La composizione del PTA per genere e regime di impiego mostra che, nel 2022, si è verificata complessivamente una riduzione al ricorso al regime di lavoro part-time per le donne e ad un corrispondente incremento del dato degli uomini rispetto al 2020.

Conseguentemente, l'incidenza del tempo pieno è passata dal 91,6% (donne) e 97,0% (uomini) del 2020 al 99,5% (donne) e 96,0% (uomini) del 2022

Non è escluso che la pandemia di Covid 19 abbia giocato un ruolo in queste variazioni.

Figura 62 - Composizione % PTA per genere e regime d'impiego (2020-2022)

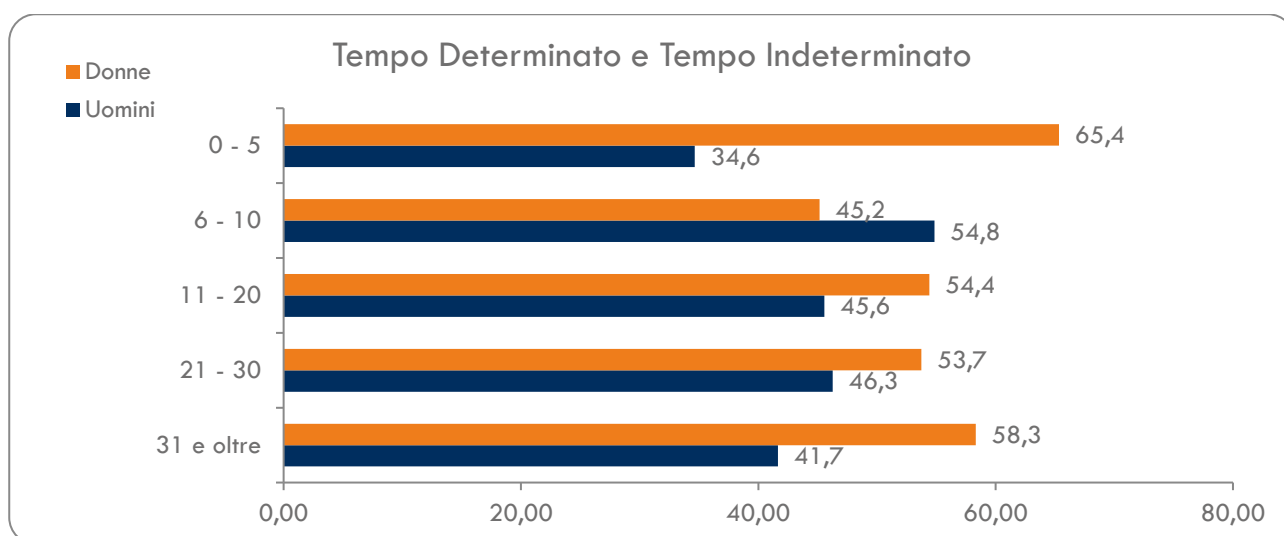


Fonti: Direzione risorse umane

Indicatore: Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale

La distribuzione per genere e anni di anzianità aziendale mostra una maggiore differenza percentuale tra uomini e donne nella fascia 0-5 anni e dai 31 anni in su.

Figura 63 - Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale al 31.12.2022



Fonte CSA – presa in esame la decorrenza in ruolo nell'ultima categoria

La Tabella 13 indica che l'indice di compensazione, definito come il rapporto tra assunzioni e cessazioni, nel 2020 è maggiore per le donne. In particolare, all'interno della categoria C sono state assunte più donne rispetto agli uomini, invece, nella categoria B, gli uomini assunti sono di più rispetto alle donne.

Indice di compensazione per genere e per categoria

Tabella 13 - Indice di compensazione per genere e per categoria - 2022

Indice di Compensazione (Assunti/Cessati)		
CATEGORIA	DONNE	UOMINI
AREA DI COLLABORAZIONE	3,00	0,00
CATEGORIA B	6,71	11,33
CATEGORIA C	2,81	1,64
CATEGORIA D	4,29	0,92
CATEGORIA EP	0,00	0,00
Totale	3,27	1,72

Fonte PROPER

L'indice di Turnover risulta essere più elevato nelle donne che negli uomini. Nello specifico, le categorie con una maggiore differenza di genere nel turnover sono nella "Categoria B" e "Categoria D".

Indice di turnover complessivo per genere e per categoria

Tabella 14 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria - 2022

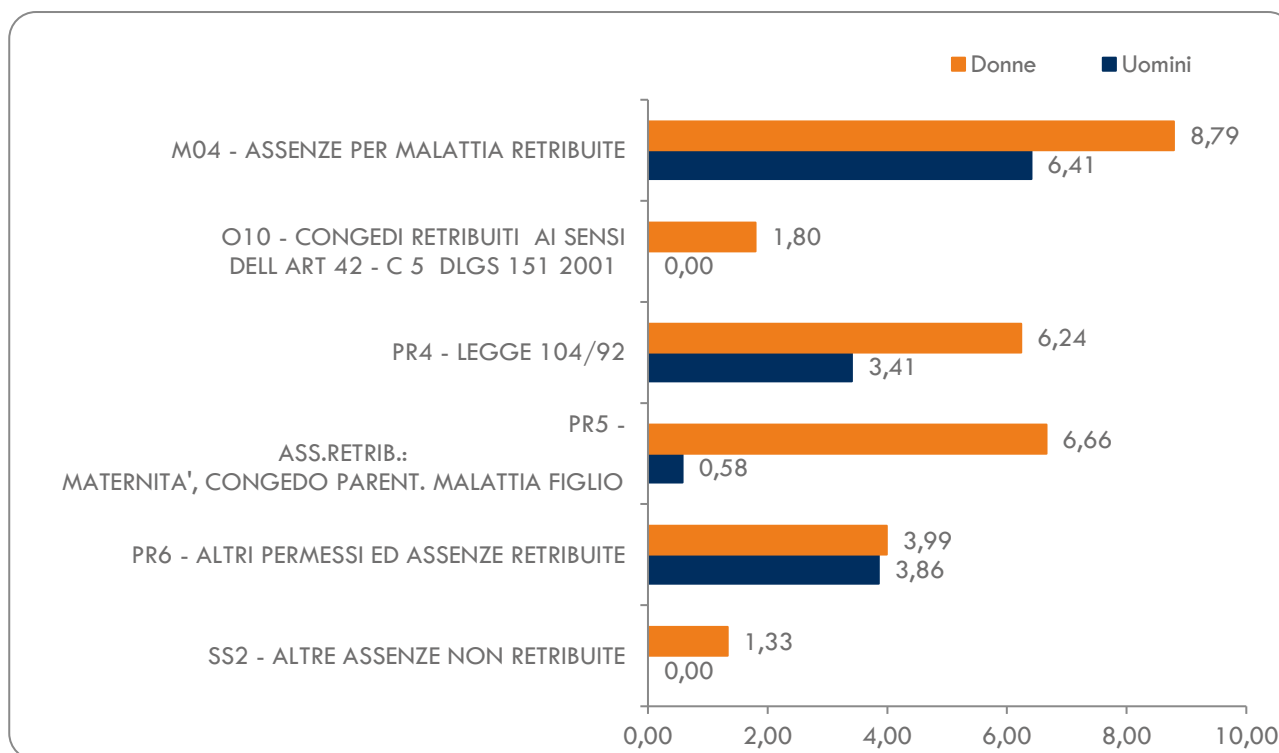
Indice di Turnover Complessivo		
CATEGORIA	UOMINI	DONNE
AREA DI COLLABORAZIONE	0,00%	6,90%
CATEGORIA B	25,41%	42,55%
CATEGORIA C	5,88%	15,36%
CATEGORIA D	-1,02%	13,53%
CATEGORIA EP	-21,74%	-22,58%
Totale	6,53%	15,84%

Fonte PROPER

Indicatore: Giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza

La Figura 32 evidenzia che il numero medio dei giorni di assenza delle donne risulta più elevato in tutte le tipologie, molto probabilmente a conferma del ruolo assistenziale nel contesto familiare. Rispetto al 2020 è aumentato il dato relativo alle "Assenze per malattia retribuite" e quello relativo alle "Assenze retribuite: maternità, congedo parentale, malattia figlio".

Figura 64 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza – 2021



Fonte: Ministero dell'economia e delle finanze, Conto annuale

Distribuzione per genere e ruoli di responsabilità

La distribuzione per genere all'interno dei ruoli di responsabilità evidenzia una percentuale maggiore delle donne rispetto agli uomini in tutte le tipologie di responsabilità rimanendo costante nell'ultimo triennio. In particolare, la responsabilità dei Poli Bibliotecari, negli ultimi tre anni, assegnata in toto alle donne; un'altra differenza significativa è rilevata all'interno della tipologia "Responsabile di Staff della Direzione Generale/Ufficio del Rettorato".

Tabella 15 - Distribuzione per genere e ruoli di responsabilità (2020 – 2022)

	2020		2021		2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Altre posizioni di III livello	66,7%	33,3%	62,9%	37,1%	43,8%	56,3%
Coordinatore di Dipartimento	56,5%	43,5%	47,6%	52,4%	31,6%	68,4%
Direttore di Polo Bibliotecario	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Responsabile di Sezione	52,4%	47,6%	50,0%	50,0%	59,3%	40,7%
Responsabile di Staff della Direzione Generale/Ufficio del Rettorato	77,8%	22,2%	77,8%	22,2%	81,8%	18,2%
Responsabile di Unità Operativa	57,2%	42,8%	58,6%	41,4%	57,8%	42,2%
Titolare di altro incarico	56,3%	43,8%	57,5%	42,5%	59,3%	40,7%
Totale complessivo	58,0%	42,0%	58,8%	41,2%	57,4%	42,6%

Fonti: Database interno; CSA

Partecipazione a corsi di formazione

Tabella 16 - Numero di unità di personale dell'Università di Bari che hanno partecipato ad attività di formazione nel 2021 e 2022 secondo il genere e il tipo di formazione erogata

Tipo di formazione	2021				2022			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	N.	% U	N.	% D	N.	% U	N.	% D
Obbligatoria (Sicurezza)	340	42,77	455	57,23	58	59,18	40	40,82
Obbligatoria (Anticorruzione)	398	42,70	534	57,30	-	-	-	-
Aggiornamento professionale	476	35,68	858	64,32	1162	39,71	1764	60,29
Competenze manageriali/relazionali	48	37,80	79	62,20	18	39,13	28	60,87
Tematiche CUG	13	21,67	47	78,33	322	36,26	566	63,74
Altro (Anticorruzione non obbligatoria)	2	20,00	8	80,00	2	22,22	7	77,78
Totale	1277	39,20	1981	60,80	1562	39,37	2405	60,63

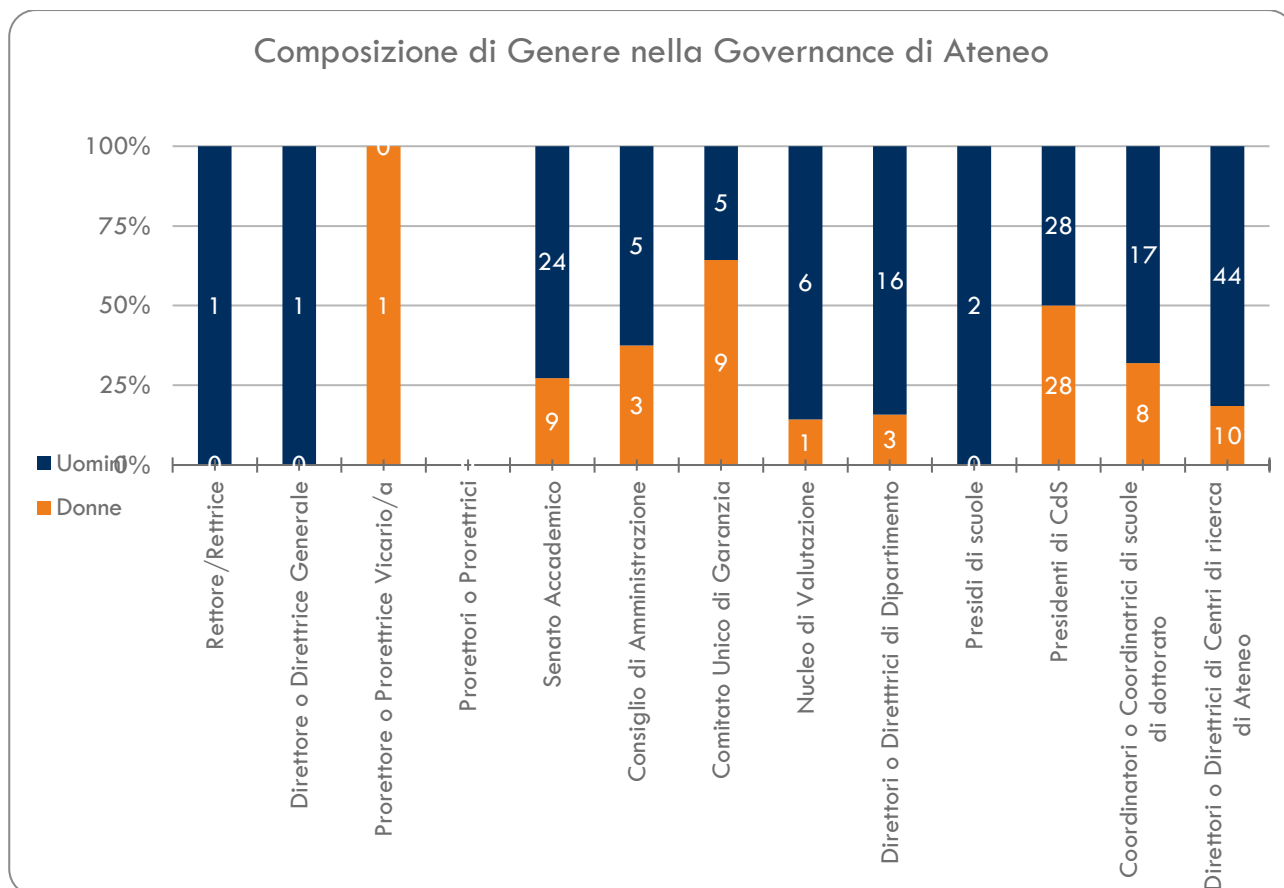
Fonte: UO Formazione

2.4. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

La Governance

All'interno della Governance la composizione di genere non presenta una distribuzione equa; infatti, le donne presenti nei diversi Organi o che rivestono delle posizioni di responsabilità si attestano al di sotto del 33%. Il divario risulta essere più marcato all'interno del Nucleo di Valutazione, del Consiglio di Amministrazione, e dei Direttori/Direttrici di Dipartimenti dove la percentuale è ancora più bassa. Una distribuzione più equa si riscontra per Presidenti dei corsi di Laurea.

Figura 65 - Composizione di Genere nella Governance di Ateneo al 31.12.2022



Fonte: Uniba

Di seguito la tabella che riporta la distribuzione del personale docente nelle posizioni di responsabilità evidenziando che, negli organi in cui è presente sia il personale docente che altri profili, non c'è una distribuzione equa tra i generi, ma una presenza nettamente maschile fatta eccezione per i Coordinatori dei Consigli di CdS.

Tabella 17 - Posizioni di responsabilità del personale docente ripartite per genere al 31.12.2022

Incarico	Donne	Uomini	% Donne
Rettore/Rettrice	0	1	0,0
Direttore o Direttrice Generale	0	1	0,0
Prorettore o Prorettrice Vicario/a	1	0	100,0
Senato Accademico	9	24	27,3
Consiglio di Amministrazione	3	5	37,5
Comitato Unico di Garanzia	9	5	64,3
Nucleo di Valutazione	1	6	14,3
Direttori o Direttrici di Dipartimento	3	16	15,8
Presidi di scuole	0	2	0,0
Presidenti di CdS	28	28	50,0
Coordinatori o Coordinatrici di scuole di dottorato	8	17	32,0
Direttori o Direttrici di Centri di ricerca di Ateneo	10	44	18,5
Totale	72	149	32,6

Fonte: Uniba

3. AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

3.1 AZIONI GEP

Con l'adozione del GEP 2022-2024 l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro si è dotata per la prima volta di uno strumento idoneo a supportare un investimento politico-istituzionale e gestionale di ampia portata nell'ottica di un cambiamento strutturale, destinato a incidere su aree strategiche per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti istituzionali. L'intento è quello di tener conto delle peculiarità di processi destinati ad essere implementati in periodi medio-lunghi ed in una logica di integrazione sempre più strutturata e ciclica, anche al fine di corrispondere ai principi posti dall'Unione Europea in materia di gender mainstreaming al fine di realizzare politiche capaci di contrastare le disuguaglianze tra donne e uomini nella società, a partire da un'analisi dei meccanismi che ne sono alla base.

L'Università, partendo anche dai contenuti del Bilancio di genere 2021 (adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 15.12.2021) ha elaborato il GEP tenendo conto della metodologia elaborata dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere nell'ambito del Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani (2021). Pertanto, con D.R. n. 3350 del 11/10/2021 è stato istituito il primo Gender Equality Plan TEAM, coordinato dalla Prof.ssa Anna Maria Candela, Referente per il Protocollo d'intesa "No Women No Panel" e composto da personale con competenze specifiche sulle tematiche di genere.

Il GEP dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha integrato i contenuti della Programmazione strategica di Ateneo ed ha individuato specifici obiettivi in ciascuna delle 5 aree tematiche minime individuate dalla CRUI. In ottica

Nelle pagine seguenti per ogni area tematica si rendicontano i singoli obiettivi GEP in termini di:

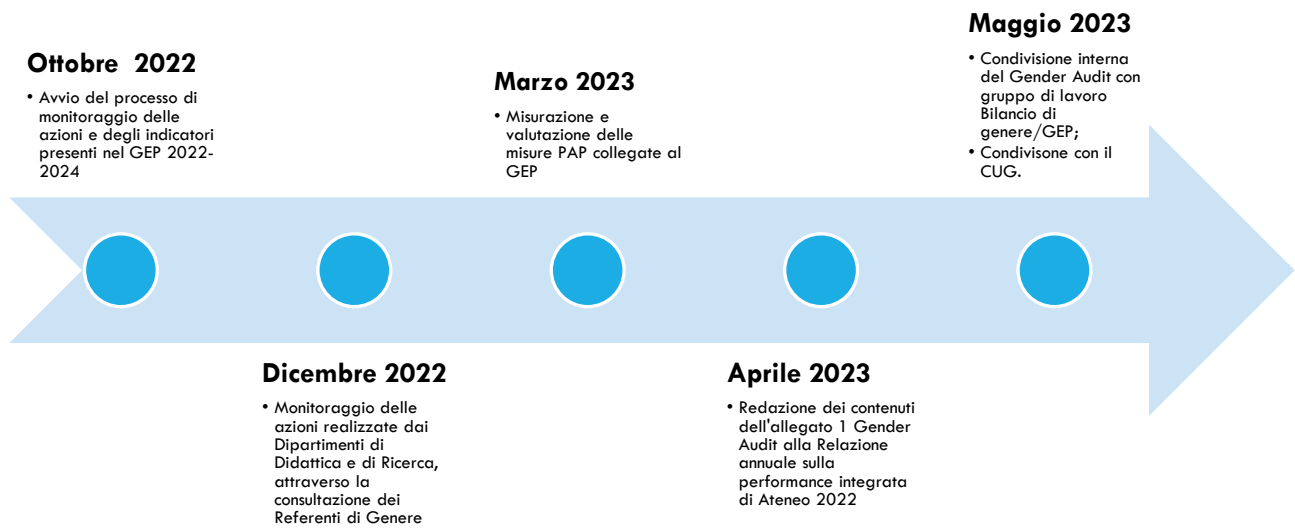
- Azioni/obiettivi operativi realizzati. Per ogni azione è specificato se l'azione è stata "programmata per il 2023"; "avviata" o "realizzata");
- Percentuale (%) di conseguimento degli indicatori in termini di tasso di raggiungimento (valore consuntivo/valore target).

L'attuazione delle azioni GEP, in ottica di piena integrazione dell'intero processo di programmazione, è stata garantita attraverso l'adozione:


- degli obiettivi/misure PAP (nelle singole schede, ove coerente, è riportato il collegamento al PAP 2022-2024;
- degli obiettivi di performance organizzativa o individuale 2022;
- alle azioni formative programmate nella relativa sezione del PIAO.

Il processo di rendicontazione è sintetizzato nella figura n. 22.

Figura 66 - Processo di rendicontazione del GEP 2022-2024





GEP1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	1.1 PROMUOVERE L'UTILIZZO DEL LINGUAGGIO DI GENERE SIA NELLA COMUNICAZIONE INTERNA SIA IN QUELLA ESTERNA ALL'ATENEO				
Azioni/Obiettivi operativi realizzati				Stato azione	
	1.1.1	Mappatura dei regolamenti di Ateneo da aggiornare rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere		Avviata	
	1.1.2	Adeguare la modulistica di Ateneo e le pagine web rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere		Programmata 2023	
	1.1.3	Erogare corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere		Avviata	
Destinatari	Comunità accademica				
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione				
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni				
Rendicontazione Risorse Finanziarie	✓ 3.000,00 € MISURA PRO3 21/23 ✓ 1.100,00 € ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo				
Indicatori di Valutazione			Target 2022	Valore consuntivo 2022	% conseguimento
	1. Percentuale di Regolamenti di Ateneo adeguati al corretto uso del linguaggio di genere		20%	0% ³	0%
	2. Ricognizione modulistica di Ateneo e impostazione lavoro di adeguamento		ON	ON ⁴	100%
	3. Numero di partecipanti ai corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere all'anno		1000	445 di cui 277 donne e 168 uomini	44,5%
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA				
Collegamento con gli obiettivi del PAP 2022-2024 (eventuale)	✓ 2022_PAP_06 - Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'ateneo (Azione GEP 1.1)				
Collegamento con Agenda 2030					

³ Sul piano dell'adeguamento dei regolamenti interni al corretto linguaggio di genere, si stanno portando avanti interventi di aggiornamento dei regolamenti di funzionamento del Nucleo di Valutazione (aggiornamento al testo emanato con D.R. n. 4655 del 27 dicembre 2022); del CUG (il CUG ha condiviso la proposta di modifica, l'iter approvativo si è concluso a gennaio 2023 - D.R. n. 347 del 26.01.2023) e del PQA (l'attività di revisione, avviata nel 2022, è attualmente in corso).

⁴ La ricognizione, per l'anno 2022, si riferisce alla Direzione Affari Istituzionali e ai Dipartimenti di Didattica e di Ricerca di UNIBA

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	1.2 ADEGUARE IL SISTEMA INFORMATIVO DI ATENEO PER IL MONITORAGGIO DELL'EQUILIBRIO DI GENERE			
Azioni/Obiettivi operativi realizzate				Stato azione
	1.2.1	Implementare applicativi di rilevazione dei divari di genere nella comunità accademica	<i>Avviata</i>	
	1.2.2	Progettare e implementare <i>survey</i> specifiche per l'analisi dei dati disaggregati per genere relativamente agli ambiti istituzionali	<i>Avviata</i>	
	1.2.3	Redigere report di monitoraggio periodico finalizzati alla programmazione di specifiche misure di intervento	<i>Programmata 2023</i>	
Destinatari	Organi di Ateneo e di Dipartimento			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Rendicontazione Risorse Finanziarie	✓ 2.669,36 € - ART. 102180105 - Licenze per software e procedure informatiche non inventariabili			
Timeline		Target 2022	Valore consuntivo 2022	% conseguimento
Indicatori di Valutazione e Target	1. Numero di applicativi adeguati per la rilevazione dei divari di genere nell'anno	1	1	100%
	2. Percentuale di azioni realizzate	33,33%	33,33%	100%
	3. Numero di report nell'anno	1	1	100%
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2022-2024	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con gli obiettivi del PAP 2022-2024 (eventuale)	-			
Collegamento con Agenda 2030	 			

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	1.3 PROMUOVERE MISURE PER LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO ANCHE ATTRAVERSO UNA RETE TERRITORIALE			
Azioni/Obiettivi operativi				Stato azione
	1.3.1	Promuovere l'istituzionalizzazione del diversity management e il coinvolgimento di responsabili per l'attuazione politiche di genere nei dipartimenti		<i>Realizzata</i>
	1.3.2	Adottare protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly		<i>Programmata 2023</i>
	1.3.3	Analisi dei fabbisogni di prodotti/processi/servizi gender sensitive		<i>Programmata 2023</i>
	1.3.4	Promuovere misure a sostegno della conciliazione tra vita privata/vita lavorativa in rete con istituzioni, enti del terzo settore, aziende pubbliche e private (piano mobilità, asili nido, strutture ricettive per anziani e familiari non autosufficienti, etc.)		<i>Avviata</i>
	1.3.5	Erogare corsi formativi a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare		<i>Avviata</i>
Destinatari	Personale interno			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Rendicontazione Risorse Finanziarie	✓ 1.220,00 € - Art102200104 Altri costi nac ✓ 4.000,00 € - MISURA PRO3 21/23			
Timeline		Target 2022	Valore consuntivo 2022	% conseguimento
Indicatori di Valutazione e Target	1. Numero di partnership attivate sul territorio nell'anno	1	1	100%
	2. Numero di protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly approvati nell'anno	1	0	0%
	3. Numero di personale formato sui temi del sostegno alla genitorialità e dell'assistenza familiare	200	0 ⁵	0%
	4. Numero di destinatari delle misure di conciliazione	15% del PTA	27% del PTA	100%
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2022-2024	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con gli obiettivi del PAP 2022-2024 (eventuali)	✓ 2022_PAP_03 - Avviare lo smart working a regime (post-covid) (Azione GEP 1.4) ✓ 2022_PAP_04 - Introdurre misure per la conciliazione vita-lavoro del personale Uniba			

⁵ Progetto formativo approvato e presentato alle OO.SS e RSU nel corso del 2022. Il corso sarà erogato nel corso del 2023.

Collegamento con
Agenda 2030



Obiettivi GEP/Azioni strategiche		1.4 AVVIARE LO SMART WORKING A REGIME (POST-COVID)		
Azioni/Obiettivi operativi		Stato azione		
	1.4.1	Aggiornare la mappatura delle attività realizzabili da remoto	Realizzata	
	1.4.2	Implementare i sistemi di monitoraggio della qualità dei Servizi	Avviata	
	1.4.3	Definire gli strumenti di assegnazione e monitoraggio per obiettivi di smart working	Avviata	
	1.4.4	Effettuare l'analisi dei requisiti tecnici per l'avvio dello smart working e dei costi di gestione	Avviata	
	1.4.5	Adeguare la regolamentazione interna alle linee guida nazionali	Realizzata	
	1.4.6	Progettare specifici corsi di formazione per l'acquisizione e il potenziamento delle soft skills collegate allo smart working	Avviata	
	1.4.7	Implementare strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria	Programmata 2023	
Destinatari	Personale tecnico Amministrativo (indiretto: famiglie)			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Rendicontazione Risorse Finanziarie	✓ 2.434,56 € ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo			
Timeline		Target 2022	Valore consuntivo 2022	% conseguimento
Indicatori di Valutazione e Target	1. Percentuale di azioni realizzate	43%	28%	65%
	2. Percentuale di items di monitoraggio del benessere organizzativo che registrano un miglioramento dei risultati rispetto all'annualità 2022	anno base	- ⁶	-
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2021-2023	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con gli obiettivi del PAP 2022-2024 (eventuale)	-			

⁶ L'indicatore sarà calcolato a partire dalla rilevazione sul benessere organizzativo 2023 (che sarà realizzata nel primo semestre 2024)



GEP2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	2.1 FAVORIRE L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DI ATENEO E NELLE COMMISSIONI			
Azioni/Obiettivi operativi				Stato azione
	2.1.1	Redigere e adottare appositi Regolamenti	Avviata	
	2.1.2	Monitorare l'adozione degli atti regolamentari	Avviata	
	2.1.3	Promuovere iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi	Avviata	
Destinatari	Comunità accademica			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Rendicontazione Risorse Finanziarie	✓ 200,00 € ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo			
Timeline		Target 2022	Valore consuntivo 2022	% conseguito
Indicatori di Valutazione e Target	1. Numero di regolamenti aggiornati nell'anno che prevedono misure di equilibrio di genere nella composizione degli Organi di Ateneo e nelle Commissioni	1	17	100%
	2. Percentuale di componenti femminili negli Organi di Ateneo e nelle Commissioni	dato di partenza	27% ⁸	Dato di partenza quantificato
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2021-2023	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con gli obiettivi del PAP 2022-2024 (eventuali)	2022_PAP_07- Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di ateneo e nelle commissioni (Azione GEP 2.1)			

⁷ In applicazione dello Statuto dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (emanato con D.R. n. 3177 del 30 settembre 2021 rettificato con DR 3235 del 4 ottobre 2021), già caratterizzato dalla introduzione per tutti gli Organi statuari del principio della composizione nel rispetto dell'equilibrio di genere, il primo Regolamento Elettorale 2021 aveva introdotto prime disposizioni di dettaglio che sono state ulteriormente integrate e rafforzate nel 2022, giusta DR 2546 dell'11 luglio 2022 (regolamento elettorale vigente), con le seguenti disposizioni:

- Art. 23, co. 9, lett. a), elezione dei rappresentanti del personale docente n S.A.;
- Art. 25, co. 7, elezione rappresentanti pta in S.A.;
- Art. 33, co. 10, elezione rappresentanti pta nei consigli di dip.;
- Art. 34, co. 8, elezione rappresentanti dottorandi nei consigli di dip.;
- Art. 35, co. 8, elezione giunta di dip.

⁸ Nel corso del 2022 è stato avviato il processo di monitoraggio che ha consentito la quantificazione del dato di partenza.



Collegamento con
Agenda 2030



GEP3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera


Obiettivi GEP/Azioni strategiche	3.1 PROMUOVERE GLI EQUILIBRI DI GENERE NELLE OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE			
Azioni/Obiettivi operativi				Stato azione
	3.1.1	Valorizzare i periodi di congedo per maternità e parentali per almeno 18 mesi, ai fini dello scomputo dei requisiti per l'accesso a finanziamenti interni su base competitiva e per le progressioni di carriera		Avviata
	3.1.2	Effettuare la ricognizione di modelli positivi nel ruolo di scienziate, accademiche e ricercatrici nella storia UNIBA e l'organizzazione di seminari divulgativi		Programmat 2023
	3.1.3	Eliminare gli ostacoli alla effettiva partecipazione alle attività formative, ai gruppi di lavoro, alle task force, ai gruppi di supporto alle attività progettuali		Programmat 2023
	3.1.4	Favorire gli equilibri di genere nell'assegnazione di incarichi di posizione di coordinamento		Programmat 2023
	3.1.5	Promuovere iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM		Avviata
	3.1.6	Intervenire nella riduzione delle tasse universitarie per le iscritte ai corsi di studio in discipline STEM		Realizzata
	3.1.7	Intervenire nella riduzione delle tasse annuali di ricognizione universitaria per le studentesse		Avviata
Destinatari	Comunità accademica			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Rendicontazione Risorse Finanziarie	✓ 6.000 MISURA PRO3 21/23			
Outcome	<p>Outcome 1: Riequilibrare in ottica di genere la partecipazione alle iniziative di sviluppo delle carriere</p> <p>Outcome 2: Incrementare la percentuale femminile degli immatricolati ai corsi di studio in discipline STEM</p> <p>Outcome 3: Ridurre i tassi di abbandono universitario per le studentesse</p>			
Timeline		Target 2022	Valore consuntivo 2022	% conseguimento
Indicatori di Valutazione e Target	1. Numero di regolamenti aggiornati	1	0	0%
	2. Numero di seminari divulgativi organizzati per anno	2	2	100%
	3. Percentuale femminile di partecipazione ai percorsi formativi	dato di partenza	60% ⁹	Dato di partenza quantificato



⁹ Nel corso del 2022 è stato avviato il processo di monitoraggio che ha consentito la quantificazione del dato di partenza.

	4. Percentuale di decreti (DR e DDG) di costituzione di gruppi di lavoro, di task force, di gruppi di supporto alle attività progettuali che abbiano rispettato l'equilibrio di genere	50%	0% ¹⁰	0%
	5. Percentuale femminile degli immatricolati STEM	0,080	0,071	88%
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2022 -2024	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			
Collegamento con gli obiettivi del PAP 2022-2024 (eventuali)	2022_PAP_08 - Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale (Azione GEP 3.1)			
Collegamento con Agenda 2030	  			

¹⁰ Azione e relativo monitoraggio riprogrammati nel GEP 2023-2025

GEP4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	4.1 PROMUOVERE ATTIVITÀ FORMATIVE E DI SENSIBILIZZAZIONE SUI TEMI DI GENERE			
Azioni/Obiettivi operativi				Stato azione
	4.1.1	Effettuare la ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa UNIBA	Avviata	
	4.1.2	Potenziare l'offerta formativa di UNIBA con insegnamenti sulle tematiche di genere	Avviata	
	4.1.3	Valorizzazione (anche all'esterno) degli insegnamenti in tema di genere	Avviata	
	4.1.4	Programmare e realizzare laboratori di <i>empowerment</i> di genere rivolti alla comunità accademica	Avviata	
Destinatari	Comunità accademica e territorio			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Rendicontazione Risorse Finanziarie	✓ 5.000,00 € ART. 102010104 - Altri servizi a favore degli studenti			
Timeline		Target 2022	Valore consuntivo 2022	% conseguimento
Indicatori di Valutazione e Target	1. Percentuale di corsi di studio con almeno un insegnamento sulle tematiche di genere	10% dei corsi UNIBA	12%	100%
	2. Numero di laboratori di <i>empowerment</i> di genere rivolti alla comunità accademica realizzati nell'anno	3	3	100%
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2022-2024	A.1 Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa			
Collegamento con gli obiettivi del PAP 2022-2024 (eventuali)				
Collegamento con Agenda 2030				

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	4.2 PROMUOVERE IL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI PANEL E NEI PROGRAMMI DEGLI EVENTI SCIENTIFICI E DI <i>PUBLIC ENGAGEMENT</i>				
Azioni/Obiettivi operativi				Stato azione	
	4.2.1	Implementare la piattaforma SISMA con l'indicazione di genere dei panel di eventi scientifici/ <i>public engagement</i>	<i>Programmata 2023</i>		
	4.2.2	Effettuare il Monitoraggio Annuale delle variabili di genere	<i>Avviata</i>		
	4.2.3	Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati	<i>Programmata 2023</i>		
Destinatari	Comunità accademica				
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione				
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni				
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione				
Rendicontazione Risorse Finanziarie	✓ 2.000 € MISURA PRO3 21/23				
Outcome	<i>Outcome 1: Incrementare la percentuale di presenza femminile nei panel degli eventi scientifici/public engagement</i>				
Timeline		Target 2022	Valore consuntivo 2022	% conseguimento	
Indicatori di Valutazione e Target	1	Percentuale di eventi scientifici/ <i>public engagement</i> con un panel costituito principalmente da donne $\geq 50\%$	dato di partenza	33%	Dato di partenza quantificato
	2.	Numero di azioni realizzate nell'anno	1	1	100%
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2022-2024	C3 - PROMUOVERE LA DIVULGAZIONE SCIENTIFICA E CULTURALE TRASVERSALMENTE ALLA PLURALITÀ DEGLI STAKEHOLDER E DEI CONTESTI SOCIALI				
Collegamento con gli obiettivi del PAP 2022-2024 (eventuali)					
Collegamento con Agenda 2030					

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	4.3 PROMUOVERE LA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELL'ATTIVITÀ PROGETTUALE			
Azioni/Obiettivi operativi	Stato azione			
	4.3.1	Adottare punteggi premiali per la composizione paritaria dei gruppi di ricerca nei bandi per la ricerca su fondi d'Ateneo e/o per progetti incentrati su questioni di genere	Avviata	
	4.3.2	Istituire premi di laurea/ricerca sui temi di genere	Avviata	
	4.3.3	Promuovere un approccio di genere nella progettazione, realizzazione e rendicontazione dei Progetti di Ricerca	Avviata	
	4.3.4	Favorire la creazione di reti di ricerca multidisciplinari sulle questioni di genere	Avviata	
4.3.5	Favorire la partecipazione delle neo-mamme (entro 24 mesi dal parto) ai progetti di ricerca che coinvolgono UNIBA	Avviata		
Destinatari	Personale interno			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Rendicontazione Risorse Finanziarie	✓ 732,00 € ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo ✓ 2.000 € MISURA PRO3 21/23			
Timeline		Target 2022	Valore consuntivo 2022	% conseguimento
Indicatori di Valutazione e Target	1. Numero di bandi con punteggi premiali per la composizione paritaria di genere	1	0	0%
	2. Numero di premi istituiti e conferiti nell'anno	1	0	0%
	3. Indicatore Leiden Ranking PA(F MF) <i>the number of female authorships as a proportion of a university's number of male and female authorships</i>	43,4%	43,5%	100%
	4. Rappresentanza femminile in percentuale nei gruppi di ricerca multidisciplinari	dato di partenza	70,9% ¹¹	Dato di partenza quantificato
	5. Numero dei progetti di ricerca caratterizzati da criteri ad impatto sul genere	dato di partenza	14	Dato di partenza quantificato
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2022-2024	C3 - PROMUOVERE LA DIVULGAZIONE SCIENTIFICA E CULTURALE TRASVERSALMENTE ALLA PLURALITÀ DEGLI STAKEHOLDER E DEI CONTESTI SOCIALI			



¹¹ Nel calcolo dell'indicatore si è tenuto conto dei responsabili scientifici in gruppi di ricerca multidisciplinari

Collegamento con
gli obiettivi del PAP
2022-2024
(eventuali)

Collegamento con
Agenda 2030



GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	5.1 IMPLEMENTARE E FAVORIRE LA DIFFUSIONE DI PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CASI DI VIOLENZA DI GENERE			
Azioni/Obiettivi operativi				Stato azione
	5.1.1	Definire le procedure interne	<i>Realizzata</i>	
	5.1.2	Redigere moduli informativi	<i>Realizzata</i>	
	5.1.3	Realizzare sessioni divulgative	<i>Programmata 2023</i>	
Destinatari	Comunità accademica			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Rendicontazione Risorse Finanziarie	✓ 3.000,00 € MISURA PRO3 21/23			
Timeline		Target 2022	Valore consuntivo 2022	% conseguimento
Indicatori di Valutazione e Target	1. Percentuale di azioni realizzate	33,33%	66,33%	100%
	2. Percentuale di partecipazione del personale UNIBA alle iniziative di divulgazione	50%	0 ¹²	0
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2022-2024	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con gli obiettivi del PAP 2022-2024 (eventuale)				
Collegamento con Agenda 2030	 			

¹² Attività riprogrammata per il 2023

3.2 AZIONI POSITIVE

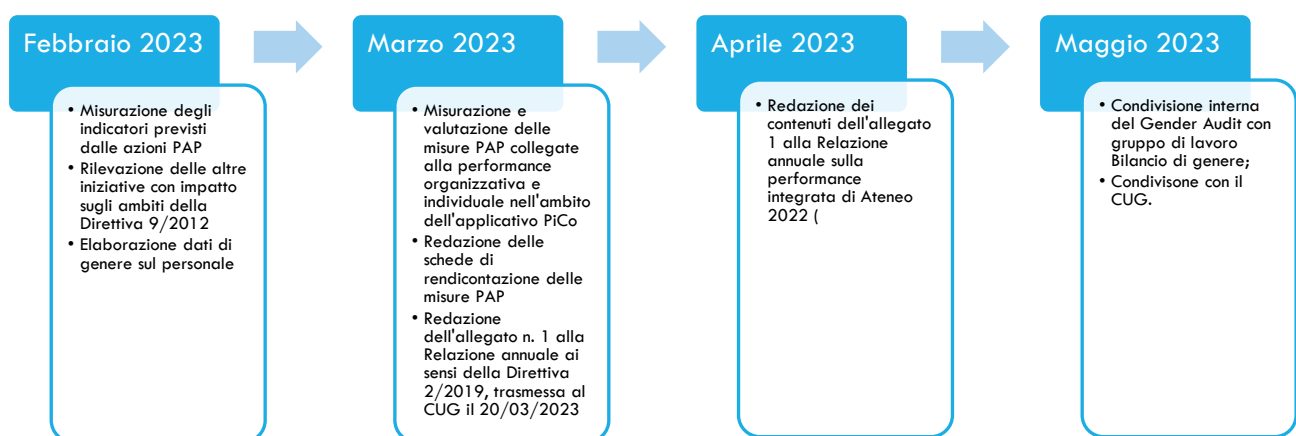
Il Piano Triennale di Azioni Positive (di seguito PAP) è il documento programmatico che le Amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006, noto come Codice delle pari opportunità (d'ora in avanti, Codice PO). Tale norma, nel richiamare gli artt. 1, co. 1, 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 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. Il quadro normativo in tema di programmazione delle pubbliche amministrazioni (ai sensi dell'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) è stato modificato dal D.L. n. 80/2021 (Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113) che ha stabilito, all'art. 6, l'obbligo di adozione del Piano integrato di attività e organizzazione.

L'Amministrazione ha adottato il PAP 2022-2024 nell'ambito del Documento di Programmazione Integrata 2022-2024, quale allegato al primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 aprile 2022 e adottato con D.R. n. 1534 del 28 aprile 2022).

In linea con la Direttiva citata e con il D.L. 80/2021, il PAP 2022-2024 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.

Al fine di evitare ridondanze, proprio in virtù di tale integrazione, la lettura dei risultati conseguiti nell'ambito del PAP deve avvenire in modo trasversale con quelli riepilogati nella **Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo** di cui il presente documento costituisce uno degli allegati. Alla stessa Relazione si rimanda per approfondimenti sul processo di rendicontazione delle misure che, ad ogni buon conto, si sintetizza nel grafico che segue.

Figura 67 Processo di rendicontazione del PAP 2022-2024



Nell'ottica di una lettura integrata dei risultati, preme evidenziare che:

- gli/le obiettivi/misure PAP che danno diretta attuazione al Gender Equality Plan (GEP) 2022-2024 riportano nella denominazione il riferimento al codice azione GEP;
- il collegamento agli obiettivi di performance 2022 è indicato nell'elenco delle iniziative in cui si articolano gli obiettivi PAP;
- i risultati conseguiti sono stati già rendicontati al CUG nella relazione dell'Amministrazione di cui alla Direttiva 2/2019.

Obiettivo	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			
Azioni/ Iniziative (integrate con la Sezione Performance del PIAO)	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			
Collegamento obiettivo strategico	A2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa D1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA			
Stakeholders	Comunità accademica			
Capitolo di spesa dell'obiettivo	TOTALE Euro 550.000,00 (MISURA PRO3 21/23)			
Indicatori di Valutazione, Baseline e Target delle Azioni/Iniziative	Indicatore	Valore di partenza 2021	Target 2022	RISULTATO 2022
	Grado di realizzazione delle azioni/iniziative misurate sulla base degli indicatori definiti nella Sezione Performance	0	75%	100%
Sintesi dei risultati 2022	<p>In data 18 maggio 2022 è stato organizzato un incontro di presentazione dei servizi offerti da UNIBA a favore degli studenti con disabilità e DSA. Sono stati coinvolti i referenti H e referenti BES delle SSIIG di Bari e Taranto e province in modalità mista (presenza e a distanza). Attività di orientamento in ingresso e in itinere per studenti e futuri studenti con disabilità e DSA sono state realizzate anche direttamente tramite contatto della futura matricola e/o famiglia.</p> <p>Nel corso del 2022 è stato approvato il programma delle attività denominato "Piano servizi per gli studenti" con l'intento di favorire la più ampia partecipazione degli studenti, la promozione del benessere dello studente e l'appartenenza alla collettività universitaria. Tra gli interventi proposti, oltre a quelli che riguardano la riconversione di spazi da adibire a servizi culturali e ricreativi, sono in fase di realizzazione alcuni interventi riconducibili al diritto allo studio e al riconoscimento del diritto di rappresentanza (concorso di idee; badge digitale; software gestionale per il servizio counseling; erogazione di un contributo trasporti dedicato agli studenti con grave disabilità motoria e/o visiva; bando per l'erogazione di un contributo per l'acquisto di strumentazione informatica; allestimento di un infopoint per gli studenti per attività di accoglienza e di orientamento sui servizi UNIBA dedicati. Nell'ambito del predetto Piano, il Consiglio di Amministrazione ha approvato un bando per il conferimento di contributi a sostegno della mobilità degli studenti diversamente abili per l'a.a. 2022/2023. il bando è stato adottato con D.R. n. 162 del 18.01.2023.</p> <p>Il Centro di servizi di ateneo per l'e-learning e la multimedialità ha redatto un progetto per abilitare la sintesi vocale TTS dei contenuti della piattaforma e-learning di ateneo e, quindi, per renderli disponibili in maniera accessibile alla più ampia schiera possibile di utenti. Inoltre, sul piano delle infrastrutture, sono stati realizzati 2 interventi di miglioramento per favorire l'accessibilità agli spazi universitari da parte dei diversamente abili:</p> <ul style="list-style-type: none"> - realizzazione dei percorsi di accessibilità per l'area esterna del Centro Universitario Sportivo (CUS) Bari; - realizzazione dei servizi igienici nel Centro Universitario Sportivo (CUS) Bari. 			
Fonte del dato	Interna – Sistema integrato di Performance Management			

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)	2022_PROG_RU_01.08 - Sviluppare corsi e-learning rivolti al personale in attuazione del PIAO 2022_PROG_RU_02.04 - Individuare le modalità di implementazione dei processi di valutazione della formazione erogata da Uniba al PTA e ai CEL 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) 2022_PROG_RU_02.03 - Definire un sistema di monitoraggio dell'impatto delle attività formative rivolte al personale neo assunto (output: report dei risultati) 2022_PROG_RU_01.12 - Progettare le attività di formazione strumentali all'avvio del lavoro agile ordinario 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			
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	RISULTATO 2022
	Grado di realizzazione delle azioni/iniziative misurate sulla base degli indicatori definiti nella Sezione Performance	0	67%	100%
Sintesi dei risultati 2022	<p>L'integrazione anche formale del Piano della Formazione nell'ambito del PIAO, realizzata a partire dal 2022, ha consentito di rendere ancora più incisiva la correlazione tra misure di sviluppo organizzativo e quelle di potenziamento delle competenze del personale tecnico amministrativo. Le azioni realizzate incidono sul ciclo di programmazione, monitoraggio e valutazione della formazione erogata.</p> <p>Sul piano programmatico e progettuale, l'attenzione si è focalizzata sulle modalità di erogazione (favorendo l'uso dell'e-learning) e sul potenziamento delle competenze inerenti i temi della valorizzazione del capitale umano, diffusione delle opportunità di tirocinio e inserimento lavorativo, comunicazione dei servizi di accompagnamento dell'agenzia per il placement e sull'avvio del lavoro agile. Su quest'ultimo argomento, si precisa che il progetto di formazione è stato autorizzato dall'Amministrazione e l'erogazione dei corsi sarà destinata ai lavoratori che abbiano stipulato accordi di lavoro agile per l'annualità 2023. La progettazione formativa in tema di lavoro agile ha tenuto conto anche dei risultati dell'indagine sull'impatto dello smart working sull'annualità 2022.</p> <p>Sul tema dei servizi di accompagnamento al lavoro sono stati progettati ed erogati 2 seminari che hanno coinvolto, in particolare, il personale tecnico amministrativo dei Dipartimenti di Didattica e di Ricerca.</p> <p>Nel corso del 2022, gli ambiti del monitoraggio e della valutazione della formazione sono stati sviluppati con particolare impegno da parte dell'Amministrazione. Tra le azioni realizzate si annoverano, tra le altre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) l'individuazione di n. 6 strumenti di valutazione della formazione erogata al PTA e CEL; 2) la definizione di un sistema di monitoraggio dell'impatto delle attività formative rivolte al personale neoassunto (follow up). A tal fine, sono stati strutturati questionari da somministrare al personale che ha partecipato a corsi di formazione e ai rispettivi Responsabili di struttura. Il sistema di monitoraggio sarà avviato nell'anno 2023; 3) la realizzazione di una metanalisi sulla base di dati e informazioni disponibili (es. indagini di Ateneo) finalizzata alla proposta di formazione per il PTA. 			
Fonte del dato	Interna – Sistema integrato di Performance Management			

Obiettivo **2022_PAP_03 - Avviare lo smart working a regime (post-covid) (Azione GEP 1.4)**

Azioni/ Iniziative (integrate con la Sezione Performance del PIAO)
 2022_PROG_RU_01.01 - Supportare la Direttrice nelle attività di regolazione finalizzate all'avvio del lavoro agile (output: report delle attività svolte)
 2022_PROG_RU_01.02 - Implementare modelli di valutazione dei servizi erogati in modalità agile
 2022_PROG_RU_01.03 - Aggiornare la mappatura delle attività realizzabili da remoto
 2022_PROG_RU_01.04 - Predisporre un documento tecnico sulla strumentazione idonea per la postazione video terminale (telelavoro)
 2022_PROG_RU_01.05 - Predisporre un documento sugli aspetti della sicurezza collegati alla modalità di lavoro agile in attuazione del Regolamento sullo Smart working
 2022_PROG_RU_01.06 - Realizzare l'indagine sugli spostamenti casa lavoro del personale Uniba
 2022_PROG_RU_01.07 - Redigere il Piano Mobilità del personale
 2022_PROG_RU_01.11 - Implementare sul nuovo gestionale il sistema di rilevazione delle presenze in lavoro agile

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	RISULTATO
	Grado di realizzazione delle azioni/iniziative misurate sulla base degli indicatori definiti nella Sezione Performance	0	75%	89%

Sintesi dei risultati 2022 In coerenza con la normativa in materia, in continua evoluzione, e nelle more della stipula del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021, l'Università ha emanato il "Regolamento in materia di Lavoro Agile" (D.R. n. 2244 del 14/06/2022) e, successivamente, un "Avviso per la manifestazione di interesse al lavoro agile da parte del personale universitario" (prot. n. 176566 del 08/07/2022). A seguito del suddetto Avviso Pubblico, sono stati sottoscritti n. 263 accordi individuali di lavoro in modalità agile per il periodo 01/09/2022 – 31/12/2022. Inoltre, L'Amministrazione ha emanato un apposito Avviso prot. n. prot. 294861 – VII/4 del 15.11.2022, così come integrato con Avviso di riapertura termini prot. n. 306484 del 01/12/2022, per la manifestazione di interesse al lavoro agile da parte del personale universitario per l'anno 2023. Per l'avvio del lavoro agile si sono rese necessarie azioni preliminari riferibili a quattro ambiti di intervento:

- 1) CONTESTO REGOLAMENTARE E CONTRATTUALE
- 2) SISTEMI DI CONTROLLO E DI VALUTAZIONE
- 3) SVILUPPO PROFESSIONALE E DELLE COMPETENZE
- 4) SISTEMI INFORMATICI E ASPETTI STRUMENTALI

Fonte del dato Interna – Sistema integrato di Performance Management

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	RISULTATO 2022
	Grado di realizzazione delle azioni/iniziative misurate sulla base degli indicatori definiti nella Sezione Performance	0	50%	100%
Sintesi dei risultati 2022	<p>Nell'anno 2022 è stato progettato uno strumento di monitoraggio delle iniziative di welfare intraprese.</p> <p>Le azioni di Welfare UNIBA nell'anno 2022 sono state tre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. incremento del borsellino benefits dipendenti; 2. avvio dello smart-working ordinario, 3. agevolazioni economiche per iscrizione a corsi di studio di Ateneo per i dipendenti e le loro famiglie. 			
Fonte del dato	Interna – Sistema integrato di Performance Management			
Obiettivo	2022_PAP_05 - Promuovere salute e benessere psicologico del personale UNIBA			
Azioni/ Iniziative	<p>2022_PROG_RU_02.06 - Progettare il servizio di assicurazione sanitaria a favore dei dipendenti (output: report delle attività svolte)</p> <p>2022_PROG_RU_02.07 - Predisporre il progetto "BreaK and Relax"</p>			
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	RISULTATO 2022
	Grado di realizzazione delle azioni/iniziative misurate sulla base degli indicatori definiti nella Sezione Performance	0	50%	100%
Sintesi dei risultati 2022	<p>In attuazione del Piano di Welfare di Ateneo, è stata avviata la progettazione del servizio di assicurazione sanitaria per i dipendenti dell'Università e l'analisi di più soluzioni contrattuali. Nelle more dell'attuazione del citato progetto, sono state attivate convenzioni per garantire ai dipendenti prestazioni mediche specialistiche con prezzi agevolati e screening gratuiti.</p> <p>Sempre per il personale interno, la Direzione Generale ha redatto un progetto per la realizzazione di una Sala Break & Relax. Il progetto, attualmente al vaglio del Direttore Generale, definisce le finalità, la strumentazione necessaria e le possibili collocazioni nell'ambito del Palazzo Ateneo.</p> <p>Inoltre, nel corso del 2022, si è provveduto all'allestimento di n. 7 "Resting room" presso le sedi dei Dipartimenti e delle Scuole dell'Università degli Studi di Bari per studenti in situazioni critiche o momenti di difficoltà occasionali e all'adeguamento di spazi per il Counseling e il supporto Psicologico.</p>			
Fonte del dato	Interna – Sistema integrato di Performance Management			

Obiettivo	2022_PAP_06 - Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'ateneo (Azione GEP 1.1)			
Azioni/ Iniziative	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) 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 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			
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	RISULTATO 2022
	Grado di realizzazione delle azioni/iniziative misurate sulla base degli indicatori definiti nella Sezione Performance	0	67%	100%
Sintesi dei risultati 2022	È stata realizzata la mappatura della modulistica utilizzata dalla Direzione Affari Istituzionali e i Regolamenti di competenza. La stessa mappatura è conclusa per tutti i Dipartimenti di Didattica e di Ricerca. Sul piano dell'adeguamento dei regolamenti interni al corretto linguaggio di genere, si stanno portando avanti interventi di aggiornamento dei regolamenti di funzionamento del Nucleo di Valutazione (aggiornamento al testo emanato con D.R. n. 4655 del 27 dicembre 2022); del CUG (il CUG ha condiviso la proposta di modifica, l'iter approvativo si è concluso a gennaio 2023 - D.R. n. 347 del 26.01.2023) e del PQA (l'attività di revisione, avviata nel 2022, è attualmente in corso)			
Fonte del dato	Interna – Sistema integrato di Performance Management			

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	RISULTATO 2022
	On/Off (output: report di monitoraggio)	Off	On	On
Sintesi dei risultati 2022	L'Ateneo ha realizzato il monitoraggio della composizione delle commissioni di concorso (per tutti i ruoli), degli organi di Ateneo, nonché delle Commissioni di Senato e Consiglio di Amministrazione.			
Fonte del dato	Interna – Sistema integrato di Performance Management			

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'attrattività 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	RISULTATO 2022
	On/Off (output: proposta per il CUG)	Off	On	On
Sintesi dei risultati 2022	È stata elaborata una proposta di questionario per l'analisi, tra gli altri, delle motivazioni e della consapevolezza sulla scelta del corso di laurea da parte delle studentesse UNIBA e di quanto tale scelta possa essere stata condizionata da elementi culturali e da stereotipi di genere diffusi nei contesti familiari ed educativi. Si è posta attenzione alle aspettative e alle ambizioni delle studentesse in contesti lavorativi in cui la presenza femminile risulta minoritaria. Nell'ambito del questionario, sottoposto all'attenzione del CUG, si è ritenuto utile, inoltre, proporre domande volte a comprendere quanto la "politica" UNIBA possa aver impattato sulla scelta del corso di laurea. A partire dall'anno accademico 2021/2022, infatti, sono state realizzate iniziative di esonero parziale dalle tasse universitarie riservate alle studentesse immatricolate a corsi di laurea riconducibili alle lauree STEM o, comunque, a corsi di laurea con una bassa incidenza di presenza femminile. Il questionario mira, altresì, a valutare quanto le misure di agevolazione abbiano influito sulla scelta del corso di laurea.			
Fonte del dato	Interna – Sistema integrato di Performance Management			

Obiettivo	2022_PAP_09 - Ampliare e strutturare l'offerta del Servizio di Counseling Psicologico			
Azioni/ Iniziative	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 all'orientamento sessuale e l'identità di genere			
Collegamento obiettivo strategico	A2 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa D1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA			
Stakeholders	Studenti			
Capitolo di spesa dell'obiettivo	Euro 15.000,00 MISURA PRO3 21/23			
Indicatori di Valutazione, Baseline e Target delle Azioni/Iniziative	Indicatore	Valore di partenza 2021	Target 2022	RISULTATO 2022
	Grado di realizzazione delle azioni/iniziative misurate sulla base degli indicatori definiti nella Sezione Performance	0	67%	100%
Sintesi dei risultati 2022	<p>Nel corso del 2022 si è provveduto all'allestimento di n. 9 sportelli di counseling psicologico presso i Dipartimenti/Scuole. Per la promozione del benessere della popolazione studentesca sono stati organizzati cicli di incontri di counseling tenuti da professionisti Psicologi/Psicoterapeuti.</p> <p>L'Ateneo ha avviato una serie di iniziative nell'ottica della promozione della salute e del benessere psicologico del personale. L'intento della governance è quello di agire in uno spettro molto ampio in modo da incidere su diversi aspetti che impattano sia a livello di singolo individuo (il personale) ma, soprattutto, a livello di famiglia e società/territorio. In tale ottica, quindi, sono stati coinvolti anche altri soggetti con deleghe specifiche rispetto alle azioni individuate. Ci si riferisce, solo per citare alcuni esempi, a specifici temi oggetto di progettualità realizzate nel 2022: "la gestione efficace della funzione di accudimento nel ciclo della vita", "l'Implementazione di un modello innovativo di "Total Worker Health" nell'Università degli studi di Bari affinché la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, da adempimento normativo di prevenzione secondaria, diventi un utile strumento globale di prevenzione primaria, promozione e tutela della salute dei lavoratori, tramite il perseguimento di obiettivi specifici.</p> <p>Il percorso ha richiesto una preliminare valutazione di carattere generale sulla molteplicità di azioni possibili da mettere in campo. In continuità con gli anni precedenti, anche nel 2022 è stata curata, nell'ambito del progetto Quality of life at work, l'indagine sul benessere organizzativo rivolta a personale docente, PTA e CEL. Gli esiti dell'indagine, che sintetizza specifiche variabili, permettono di conoscere le aree di benessere e le eventuali criticità presenti nel contesto universitario per consentire all'organizzazione di agire in un'ottica di miglioramento continuo e di progettare interventi ed azioni dedicate. Il contatto costante con il presidente del CUG e la partecipazione attiva alle sedute del CUG consente l'opportuna e la necessaria condivisione su questi temi.</p>			
Fonte del dato	Interna – Sistema integrato di Performance Management			

Obiettivo	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
Collegamento obiettivo strategico	A1 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa
Stakeholders	Tutti gli stakeholders Uniba
Indicatori di Valutazione	Numero di partecipanti ai corsi di formazione per l'acquisizione delle Competenze trasversali mirati a sensibilizzare alle questioni di genere
Risultato 2022	229 partecipanti
Sintesi dei risultati	Nell'a.a. 2021-22 sono stati attivati presso l'Università di Bari oltre 70 corsi per le "competenze trasversali" ¹³ e il numero degli iscritti è stato pari a 2.062, di questi 383 sono esterni ad Uniba e 1.679 sono interni, ovvero iscritti ai corsi di studio dell'Ateneo. All'area tematica Sostenibilità, valorizzazione delle differenze, service learning si sono iscritti complessivamente n.229 partecipanti (17,5%). Inoltre, è stata organizzata la seconda edizione del Corso specifico per le competenze trasversali denominato "Azioni di sistema per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere". Il corso, realizzato dall'8 marzo al 20 maggio 2022, consta di n. 10 moduli formativi.
Fonte del dato	Interna

¹³ <https://www.Uniba.it/didattica/altri-corsi/competenze-trasversali>.

Obiettivo	2022_PAP_11 – Redigere il Bilancio di Genere 2022
Collegamento obiettivo strategico	D1 – Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UNIBA
Stakeholders	Tutti gli stakeholders UNIBA
Indicatore di valutazione	On/Off
Risultato 2022	On
Sintesi dei risultati	Raccolti dati ed informazioni utili per l'aggiornamento del GEP 2023-2025 e per la redazione (in corso) del Bilancio di Genere 2022 (Allegato Relazione sulla Performance 2022)
Fonte del dato	Interna

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
Stakeholders	Comunità accademica
Indicatore di valutazione	Numero di iniziative divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere
Risultato 2022	>100
Sintesi dei risultati	Nel corso del 2022 sono state realizzate le seguenti iniziative divulgative: <ul style="list-style-type: none"> - n. 96 iniziative realizzate dai Dipartimenti di Didattica e di Ricerca (dettagliate nella tabella n. 25); - Workshop “Le donne in agricoltura. Imprese femminili e lavoratrici nel tessuto sociale delle campagne” - Festival delle Donne e dei saperi di genere IX edizione (Iniziativa “Donne e futuro. Le STEM come fattore abilitante”) - Installazione “L’Unione europea Zona di libertà LGBTIQ - Costruiamo un’Unione in cui ognuno sia libero di essere sé stesso!” - Giornata della Trasparenza 2022 “Divers* e uguali” Presentazione del Bilancio di Genere 2021
Fonte del dato	Interna. Rilevazione SISMA

Tabella 18 - Iniziative nell'anno 2022 che hanno impatto sulle politiche di genere per tipologia e sostenibilità

TIPOLOGIA INIZIATIVE Con impatto su Politiche Genere	Nessuna	Sociale	Ambientale	Economica	Trasversale*	TOTALE
Evento	2	9	0	0	3	14
Orientamento	0	1	0	0	1	2
Public Engagement	9	60	3	1	7	80
TOTALE	11	70	3	1	11	96

Comprende tutti quegli eventi per i quali è stata indicata sostenibilità multipla: Economica:Sociale (6), Ambientale:Economica:Sociale (3) e Ambientale:Sociale (2)

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
Stakeholders	Comunità accademica
Indicatore di valutazione	On/Off
Risultato 2022	On
Sintesi dei risultati	<p>La proposta di modifica del <i>Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera alias per soggetti in transizione di genere dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro</i> è stata elaborata da un gruppo di lavoro tenuto conto delle Linee guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. La proposta è stata sottoposta ad approvazione preliminare da parte del CUG (seduta del 12.07.2022) e, poi, al Senato Accademico (seduta del 29.11.2022).</p> <p>Le modifiche al <i>Regolamento per l'attivazione e la gestione di una carriera alias per soggetti in transizione di genere dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro</i> sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 01.12.2022.</p>
Fonte del dato	Interna

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
Stakeholders	Comunità accademica
Indicatore	<p>Numero di partecipanti alle azioni formative</p> <p>Azioni formative previste dal Catalogo della Formazione 2022-2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare • Essere genitori nell'arco di vita: tra sfide, motivazioni, aspettative • Utilizzo corretto del linguaggio di genere • Valorizzazione delle differenze di genere per il superamento degli stereotipi • Laboratori di <i>empowerment</i> di genere
Risultato 2022	<p>888 partecipanti, così suddivisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Femmine 566 - Maschi 322
Fonte del dato	Interna

3.3 ULTERIORI RISULTATI SUL TEMA DELLE POLITICHE DI GENERE

Di seguito si riepilogano altre iniziative di Ateneo, realizzate nel 2022, non esplicitamente previste nel PAP ma collegabili all'attuazione delle azioni strategiche 2022-2024:

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

OBIETTIVO	Incentivare l'iscrizione delle studentesse madri ai percorsi formativi UNIBA e/o delle donne ai corsi di laurea con l'obiettivo di promuovere le future figure professionali, in linea con il principio della parità di genere sancito dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea
AZIONI REALIZZATE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esoneri totali a favore delle studentesse madri, per i figli nati dal 1° ottobre 2021 al 30 settembre 2022, previa presentazione di idonea certificazione. Le stesse possono optare per la non iscrizione all'anno accademico di riferimento. Nell'anno di mancata iscrizione non è possibile sostenere esami ed effettuare altri atti di carriera. Per l'anno di mancata iscrizione non è dovuta la tassa di ricognizione. 2. Riduzione delle tasse universitarie per favorire l'accesso alle lauree STEM (Studentesse con ISEE non superiore a € 30.000 iscritte ai seguenti corsi di laurea entro la durata normale del corso di studio aumentata di uno: Corsi di laurea triennale • INFORMATICA • INFORMATICA E COMUNICAZIONE DIGITALE - TARANTO • INFORMATICA E TECNOLOGIE PER LA PRODUZIONE DEL SOFTWARE • FISICA • SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE • STORIA E SCIENZE SOCIALI Corsi di laurea magistrale • COMPUTER SCIENCE • DATA SCIENCE • MEDICINA DELLE PIANTE • PHYSICS • SCIENZE AGRO-AMBIENTALI E TERRITORIALI • SCIENZE E TECNICHE DELLO SPORT • SCIENZA E TECNOLOGIA DEI MATERIALI • SCIENZE STRATEGICHE MARITTIMO-PORTUALI • SICUREZZA INFORMATICA) 3. In convenzione con Istituto Nazionale Fisica Nucleare istituzione di: <ul style="list-style-type: none"> - borse per studentesse iscritte al primo e secondo anno delle magistrali in Physics ("Più donne nella Fisica") - Premio Nazionale per migliori tesi di laurea magistrale "Women in Theoretical Physics"
OBIETTIVO	Realizzare dei corridoi universitari e scholarship per rifugiati
AZIONI REALIZZATE	<ul style="list-style-type: none"> - Accesso degli studenti internazionali con status di rifugiato e/o di richiedente ai corsi UNIBA, anche avvalendosi delle Borse di Studio promosse dal Ministero dell'Interno/CRUI/Andisu e della rete internazionale Enic- Naric, in collaborazione con il Cimea (che sostiene lo studente ad ottenere "a titolo gratuito per i rifugiati" l'equiparabilità del titolo di studio). Questa iniziativa ha contribuito alla internazionalizzazione del nostro Ateneo con l'iscrizione a UNIBA di un alto numero di studenti rifugiati. - Aumento del numero degli studenti rifugiati ai percorsi universitari di primo e secondo livello. Azioni di accompagnamento individualizzato per n. 40 studenti/utenti rifugiati, con protezione temporanea e richiedenti asilo. - Accompagnamento individualizzato per n. 30 studenti internazionali rifugiati per la valutazione preventiva dei titoli di accesso ai percorsi di laurea internazionali
OBIETTIVO	EQPR (European Qualification passport for Refugees - credenziale educativa per l'accesso dei rifugiati all'istruzione terziaria)
AZIONI REALIZZATE	L'EQPR è uno strumento di ricerca internazionale che sostiene l'inclusione degli studenti internazionali ai corsi di studio. L'iscrizione ad un Corso di Studi Uniba, infatti è possibile anche avvalendosi del passaporto EQPR (European Qualifications Passport for Refugees), in caso di assente o scarsa documentazione dei titoli di studio delle persone rifugiate. Nel 2022, a fronte dell'emergenza Ucraina, il CAP Uniba ha svolto n. 8 valutazioni preventive dei titoli formali rivolte a utenti di nazionalità ucraina, finalizzate alla presentazione della domanda per il rilascio dell'EQPR per l'esercizio della propria professione sanitaria.
OBIETTIVO	Azione di messa in trasparenza delle soft skills acquisite nell'esperienza formativa e/o professionale formale e informale dalle persone con background migratorio
AZIONI REALIZZATE	Attivazione del servizio di messa in trasparenza delle soft skills acquisite nell'esperienza formativa e/o professionale formale e informale dalle persone con background migratorio. Si tratta di un servizio che si configura come attività conto terzi nell'ambito di progetti nazionali ed internazionali di

cui il CAP è partner. Attualmente (2022) il Servizio è stato erogato nell'ambito del Progetto Dimicome (2018-2022) – “Diversity Management e Integrazione: Competenze dei Migranti nel mercato del lavoro” - FONDO ASILO MIGRAZIONE E INTEGRAZIONE (FAMI) 2014-2020 - Avviso "Promozione di interventi di inclusione sociale ed economica di cittadini dei Paesi terzi sviluppati in Italia e in altri Stati membri" – e del Progetto Ti riconosco (2020-2022) - Puglia Partecipa

OBIETTIVO

Rafforzare il tutorato specialistico destinato agli studenti più vulnerabili

**AZIONI
REALIZZATE**

Iniziative di mentorship e peer tutoring dedicate agli studenti internazionali, rifugiati e richiedenti asilo, a sostegno del loro processo di integrazione accademica e del successo negli studi.

PROMUOVERE LA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELL'ATTIVITÀ PROGETTUALE

OBIETTIVO

PROMUOVERE LA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELL'ATTIVITÀ PROGETTUALE

**AZIONI
REALIZZATE**

- Nel corso del 2022 risultano attivi n. 13 progetti di ricerca con un impatto sulle politiche di genere, tra cui il PROGETTO HORIZON SEEDS “IL RUOLO DELL'UNIVERSITÀ NELLE POLITICHE DI INCLUSIONE DELLE DIFFERENZE DI GENERE”. All'interno del progetto nel corso del 2022 sono stati realizzati il 1 meeting di progetto e 3 seminari.
 - Supporto e incoraggiamento alla sottomissione dei progetti di ricerca con PI donne e con alta frazione femminile del team di ricerca.
 - Favorire e supportare la sottomissione dei progetti di ricerca con PI neo-mamme e con neo-mamme nel team di ricerca.
-

Adesioni

- Protocollo d'Intesa “No Women, No Panel” con RAI e Comune di Bari

