



| **UniBa** |

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BARI
ALDO MORO

Allegato 1

GENDER AUDIT 2023



Sommario

| | |
|--|----|
| Sommario | 2 |
| Parte 1 - Il processo di redazione del Gender Audit..... | 3 |
| Parte 2 - Il contenuto del Bilancio di Genere | 5 |
| 2.1 ANALISI DI CONTESTO..... | 5 |
| A.I COMPONENTE STUDENTESCA - CORSI DI STUDIO..... | 8 |
| A.II COMPONENTE STUDENTESCA - CORSI DI DOTTORATI E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE | 19 |
| B. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE | 25 |
| C. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO | 51 |
| D. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO..... | 57 |
| Parte 3 - La rendicontazione del GEP..... | 59 |
| 3.1 AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE..... | 59 |
| 3.2 RENDICONTAZIONE AZIONI POSITIVE 2023 | 83 |

Parte 1 – Il processo di redazione del Gender Audit

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro con il presente Documento rendiconta in unico strumento le azioni realizzate nel corso del 2023, 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 rendiconta le azioni e gli obiettivi previsti nel Gender Equality Plan - GEP 2023-2025 - 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). (**Figura 1**)

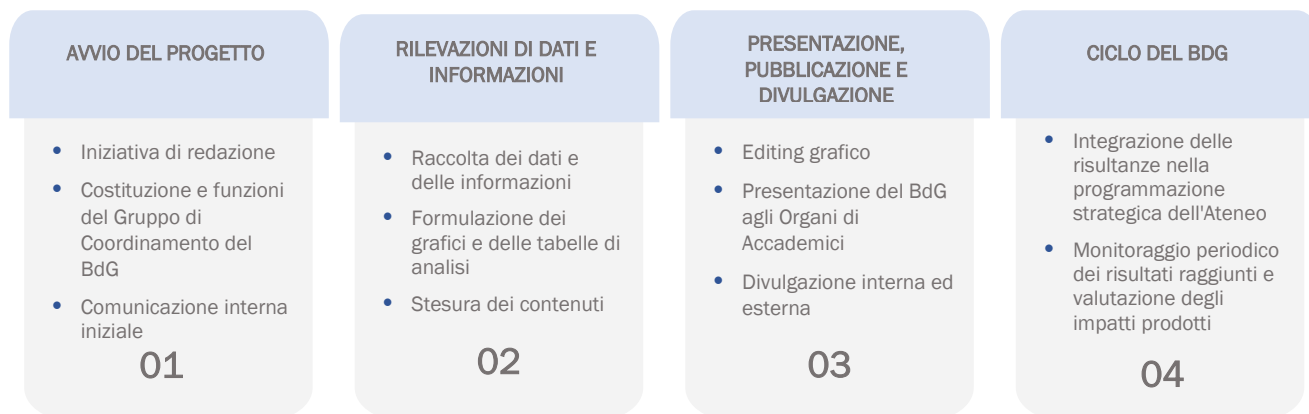
Figura 1 - Processo del Bilancio di Genere



L'elaborazione del BdG si articola nelle seguenti fasi (**Figura 2**):

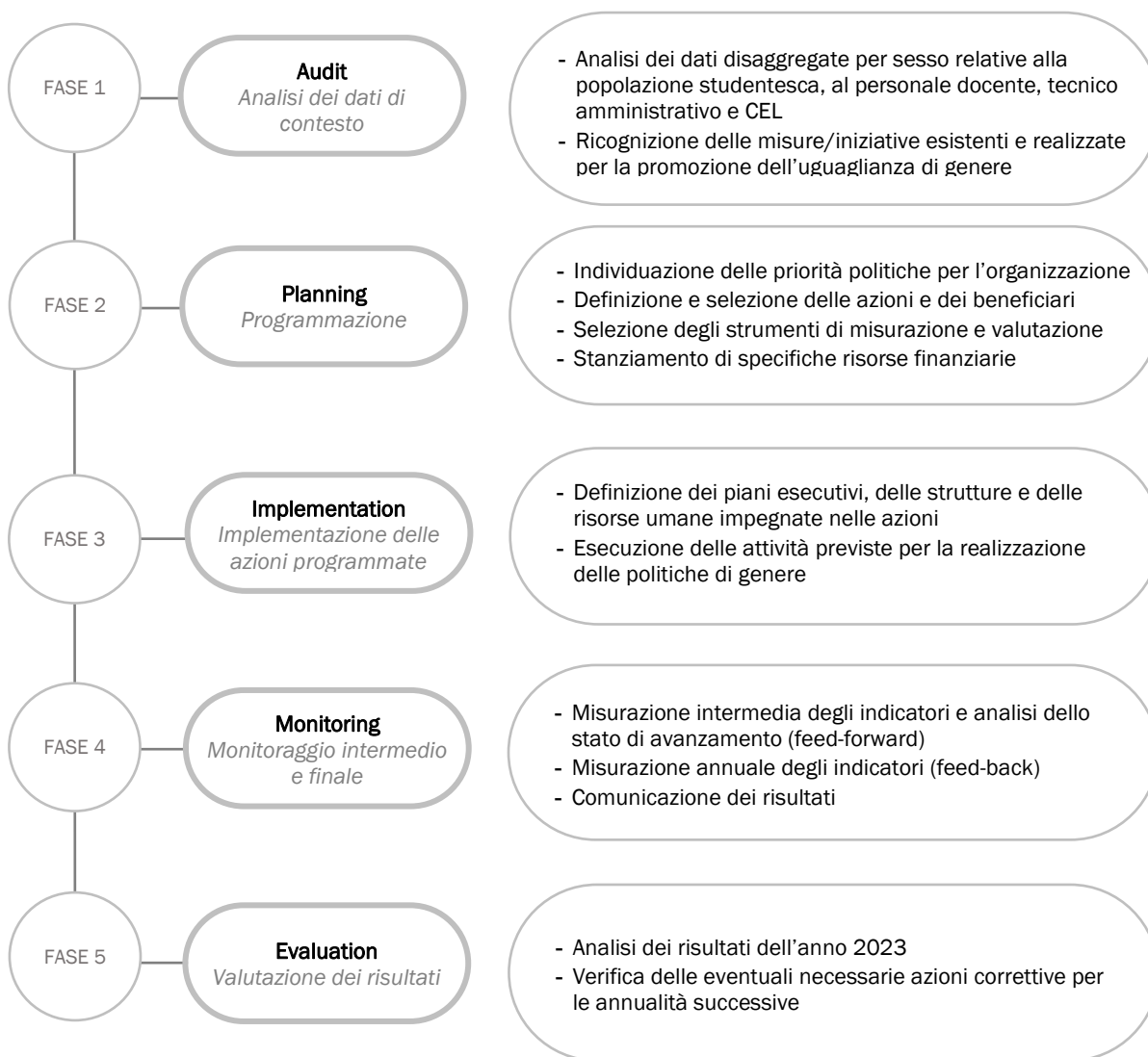
1. Avvio del progetto
2. Rilevazione di dati e informazioni
3. Approvazione, pubblicazione e divulgazione
4. Ciclo del BdG

Figura 2 - Fasi del BdG



Con il presente Documento si vogliono rendicontare le fasi n. 4 Monitoring e n. 5 Evaluation del Processo di gestione del GEP (GEP Cycle – Commissione europea), dando evidenza dei primi risultati conseguiti. Si precisa che, in parte, tali fasi sono state propedeutiche alla redazione del GEP 2023-2025. (**Figura 3**)

Figura 3 - Processo di gestione del GEP



Parte 2 – Il contenuto del Bilancio di Genere

2.1 ANALISI DI CONTESTO

La presente sezione fornisce un'analisi di contesto attraverso l'individuazione di dati, indicatori e loro rappresentazioni, che consentono di evidenziare eventuali criticità e/o miglioramenti della situazione dell'Ateneo dal punto di vista della parità di genere. La sezione si articola in quattro sottosezioni, rispettivamente dedicate a:

- A - Componente studentesca
- B - Personale Docente e Ricercatore
- C- Personale Tecnico Amministrativo
- D - Incarichi istituzionali e di governo

In ciascuna sottosezione vengono individuate le categorie e gli ambiti di analisi e, al fine di agevolare la lettura del documento, per ciascuno di questi, viene fornita una tabella sintetica con gli indicatori utilizzati (**Tabella 1**).

Tabella 1 - Elenco indicatori per ciascuna sottosezione, con i relativi ambiti

| ANALISI DI CONTESTO – A. COMPONENTE STUDENTESCA | | |
|---|--|--|
| I. CORSI DI STUDIO | | |
| Ambito | Indicatori | N. Figura |
| A. Composizione | <ul style="list-style-type: none"> ■ Percentuale di iscritti/e, per tipologia di corso e area di studio e genere ■ Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile o neutri), rispetto al genere ■ Serie storica della componente studentesca iscritta, per genere | Figura 4, figura 5, figura 6, figura 7 e figura 8 |
| B. Mobilità | <ul style="list-style-type: none"> ■ Percentuale di iscritti/e, per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere ■ Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere | Figura 9 e figura 10 |
| C. Performance negli studi | <ul style="list-style-type: none"> ■ Composizione percentuale di laureati/e, per voto di laurea e genere ■ Percentuale di laureati/e in corso, per tipologia di corso e genere ■ Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere | Figura 11, figura 12, Figura 13, figura 14, figura 15, figura 16 e figura 17 |
| D. Tasso di occupazione di laureati/e | <ul style="list-style-type: none"> ■ Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere ■ Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere | Figura 18 e figura 19 |
| II. CORSI DI DOTTORATI E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE | | |

| | | |
|--|---|---|
| A. Composizione/segregazione orizzontale | <ul style="list-style-type: none"> ■ Percentuale di iscritti/e ai corsi di dottorato, per area di studio e genere ■ Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione, per genere ■ Tasso di abbandono ai corsi di Dottorato di Ricerca, per genere e anno | Figura 20, figura 21, figura 22, figura 23, figura 24 e figura 25 |
|--|---|---|

ANALISI DI CONTESTO – B. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

| Ambito | Indicatori | N. Figura |
|-----------------|---|--|
| A. Composizione | <ul style="list-style-type: none"> ■ Distribuzione per genere e ruolo ■ Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo ■ Distribuzione per genere, ruolo e classe di età ■ Percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale ■ Distribuzione del personale docente di prima fascia tra i Fields of Research & Development in She Figures ■ Rapporto di femminilità | Figura 26, figura 27, figura 28, figura 29, figura 30, figura 31, figura 32, figura 33, figura 34, figura 35, figura 36, figura 37, figura 38, figura 39, figura 40, figura 41 e figura 42 |
| B. Carriera | <ul style="list-style-type: none"> ■ Glass Ceiling Index (GCI) ■ Passaggi di ruolo, per ruolo, per genere e area CUN ■ Distribuzione tempo pieno/definito, per genere ■ Fruizione anno sabbatico | Figura 43, figura 44, figura 45, figura 46, figura 47, figura 48, figura 49 e figura 50 |
| C. Ricerca | <ul style="list-style-type: none"> ■ PI nei progetti, per genere e finanziamento erogato ■ Finanziamenti progetti, per settore scientifico e genere del PI | Figura 51, figura 52. Figura 53, figura 54, figura 55, figura 56, figura 57, figura 58, figura 59, figura 60 e figura 61 |

ANALISI DI CONTESTO – C. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

| Ambito | Indicatori | N. Figura |
|-----------------------------|---|---|
| A. Composizione | <ul style="list-style-type: none"> ■ Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego ■ Forbice delle carriere ■ Distribuzione per genere e fasce d'età ■ Distribuzione per genere e titolo di studio | Figura 62, figura 63, figura 64 e figura 65 |
| B. Situazione occupazionale | <ul style="list-style-type: none"> ■ Distribuzione per genere e regime d'impiego ■ Distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale | Figura 66 e figura 67 |

ANALISI DI CONTESTO – D. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

| Ambito | Indicatori | N. Figura |
|--------|------------|-----------|
|--------|------------|-----------|

A. La Governance

■ Composizione di genere nella Governance di Ateneo

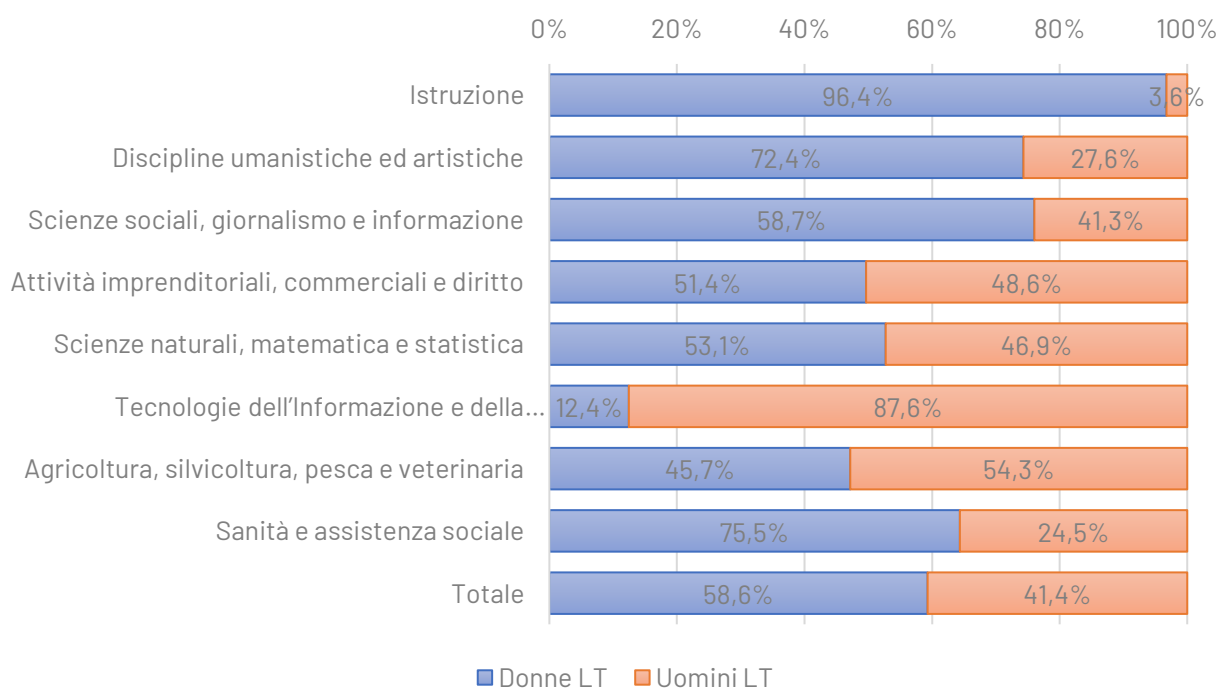
Figura 69

A.I COMPONENTE STUDENTESCA – CORSI DI STUDIO

Ambito A: Composizione

Nell'anno accademico 2022-23, l'Università di Bari ha attivato 132 Corsi di Laurea, 61 dei quali di I Livello (triennali), 58 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 dell'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 244, tra i quali 143 sono triennali, 88 magistrali o specialistici e 13 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 (58,6% vs 41,4%); 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 12,4% (**Figura n. 4**)

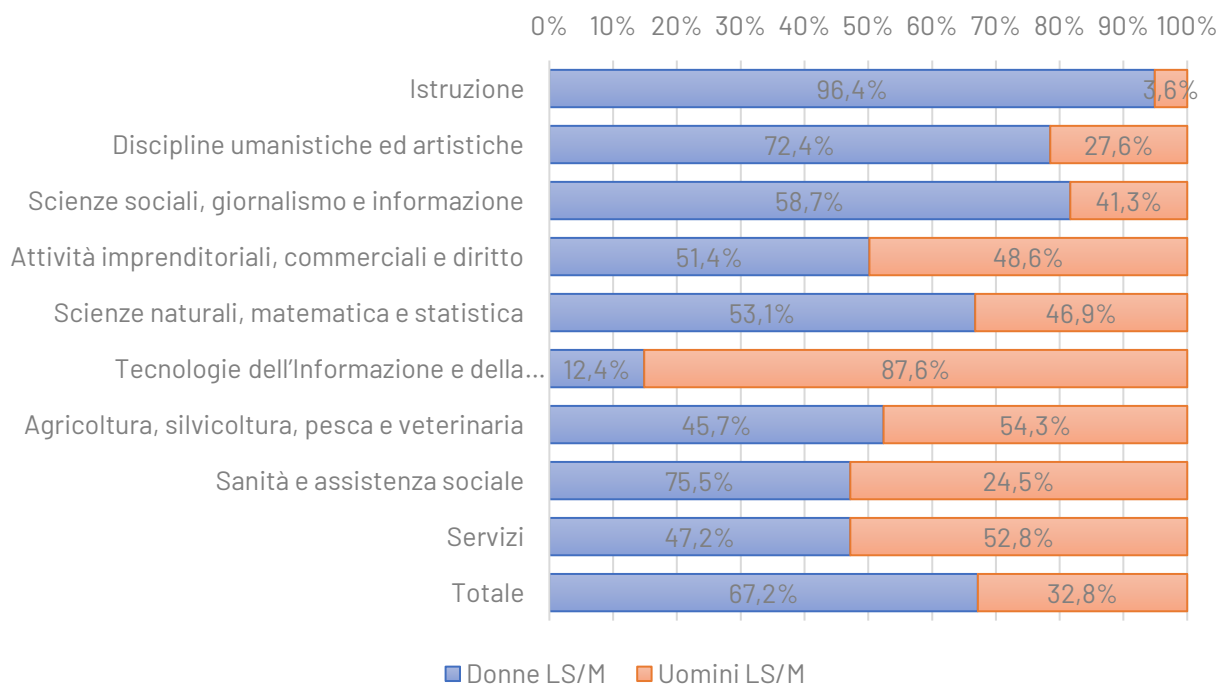
Figura 4 - Percentuale di iscritte/e ai corsi di Laurea Triennale per ISCED Field of Study e per genere, nell'A.A. 2022/2023



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

Per gli 88 corsi magistrali (**Figura 5**) la composizione per genere nel complesso vede le studentesse al 67,1% e gli studenti al 32,9%, 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.

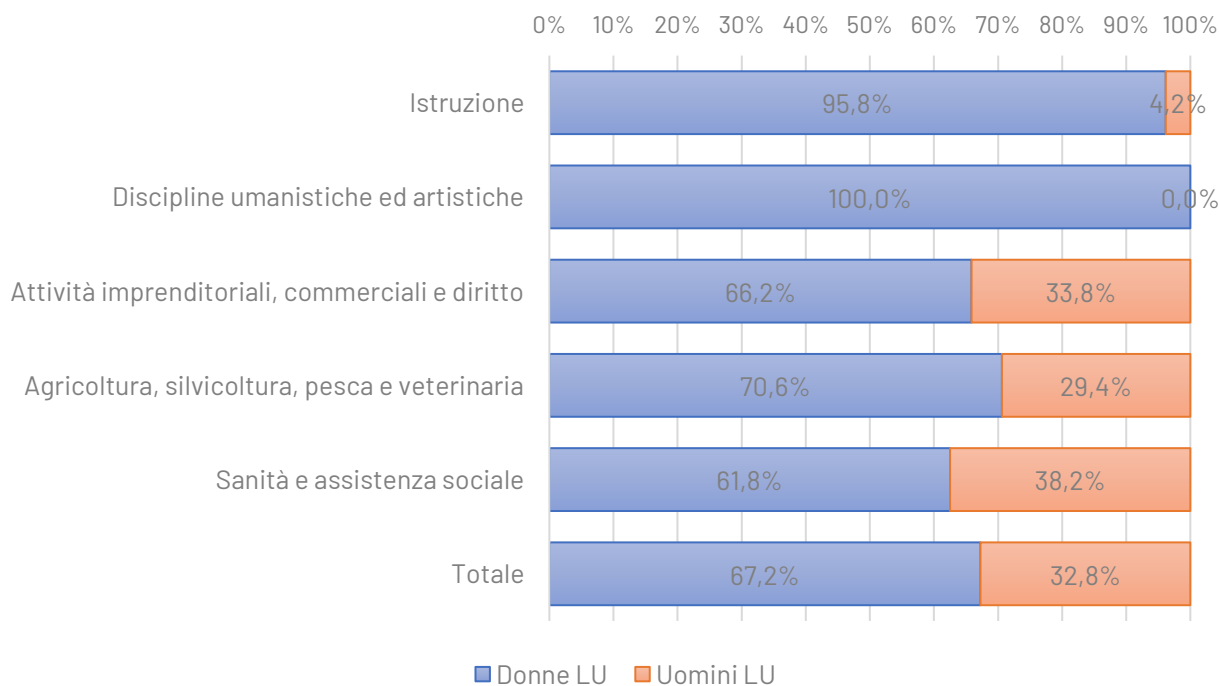
Figura 5 - Percentuale di iscritti/e ai corsi di Laurea Magistrale per ISCED Field of Study e per genere, nell'A.A. 2022/2023



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

Osservando i 13 corsi a ciclo unico (Errore. L'origine riferimento non è stata trovata. n. 6), la situazione tra i due generi appare simile alle altre due tipologie di corsi (studenti pari al 32,8% e studentesse al 67,2%). Istruzione e Discipline umanistiche ed 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 (32,2%).

Figura 6 - Percentuale di iscritti/e ai corsi di Laurea Magistrale a ciclo unico per ISCED Field of Study e per genere, nell'A.A. 2022/2023



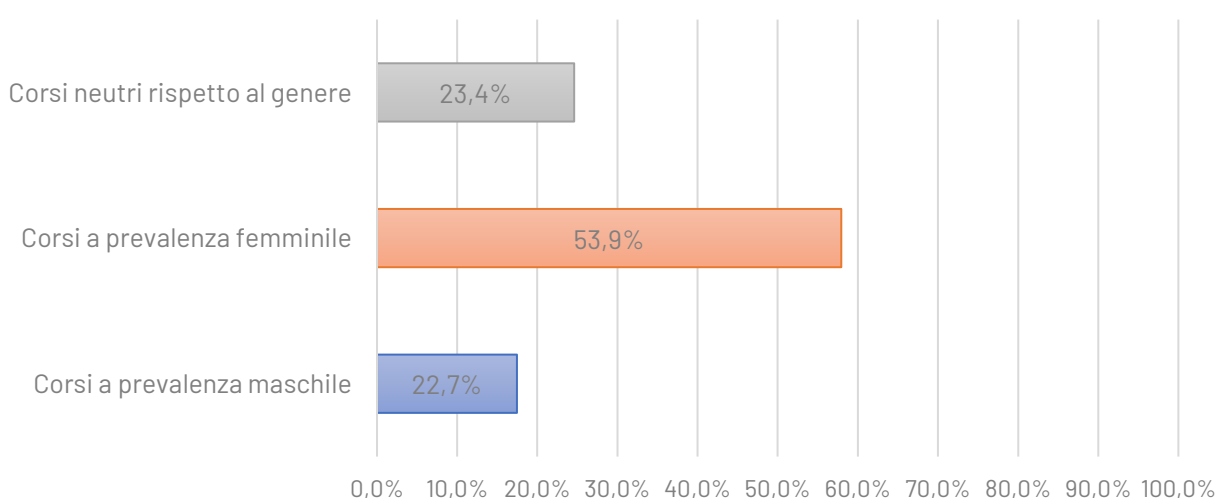
Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

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 128 classi di laurea presenti nell'offerta formativa dell'Università di Bari (**Figura 7**), si evince che nel 53,9% emerge una prevalenza del genere femminile, mentre nel 22,7% quella maschile e per un altro 23,4% 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 7- Percentuale dei corsi di studio secondo l'eventuale prevalenza di genere nell'A.A. 2022/2023

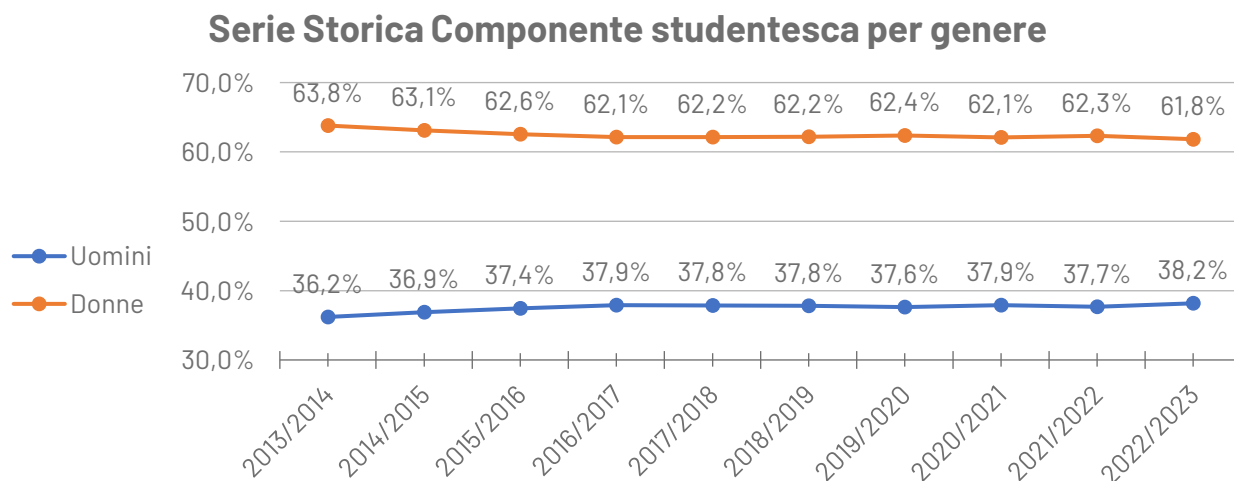
Percentuale di corsi di studio segregati



Fonte: 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 8**), 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 61,8%. L'andamento della presenza maschile segue, di conseguenza, un andamento complementare.

Figura 8 - Serie storica della componente studentesca iscritta per genere dall'A.A. 2012/2013 all'A.A. 2022/2023

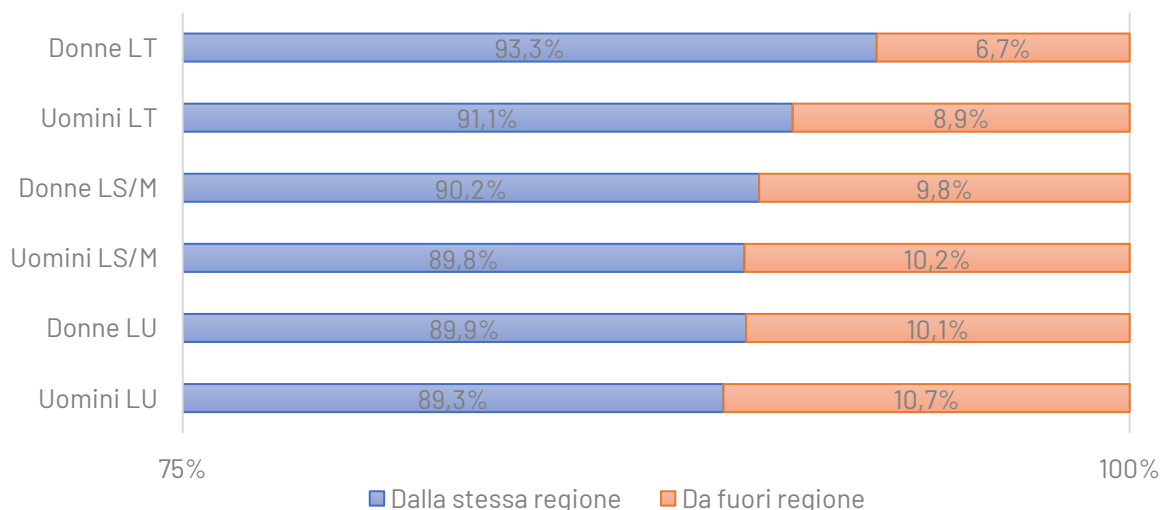


Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Ambito B: Mobilità

Esaminando la provenienza geografica degli iscritti, disaggregati in stessa regione e fuori regione, si osserva (**Figura 9**) 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 all’ 89%, ad eccezione, per la popolazione femminile, delle lauree a ciclo unico, per le quali si riscontra una percentuale del 10,1% proveniente da fuori regione.

Figura 9 - Percentuale di iscritti per tipo di corso di studio, provenienza geografica e genere, nell'A.A. 2022/2023



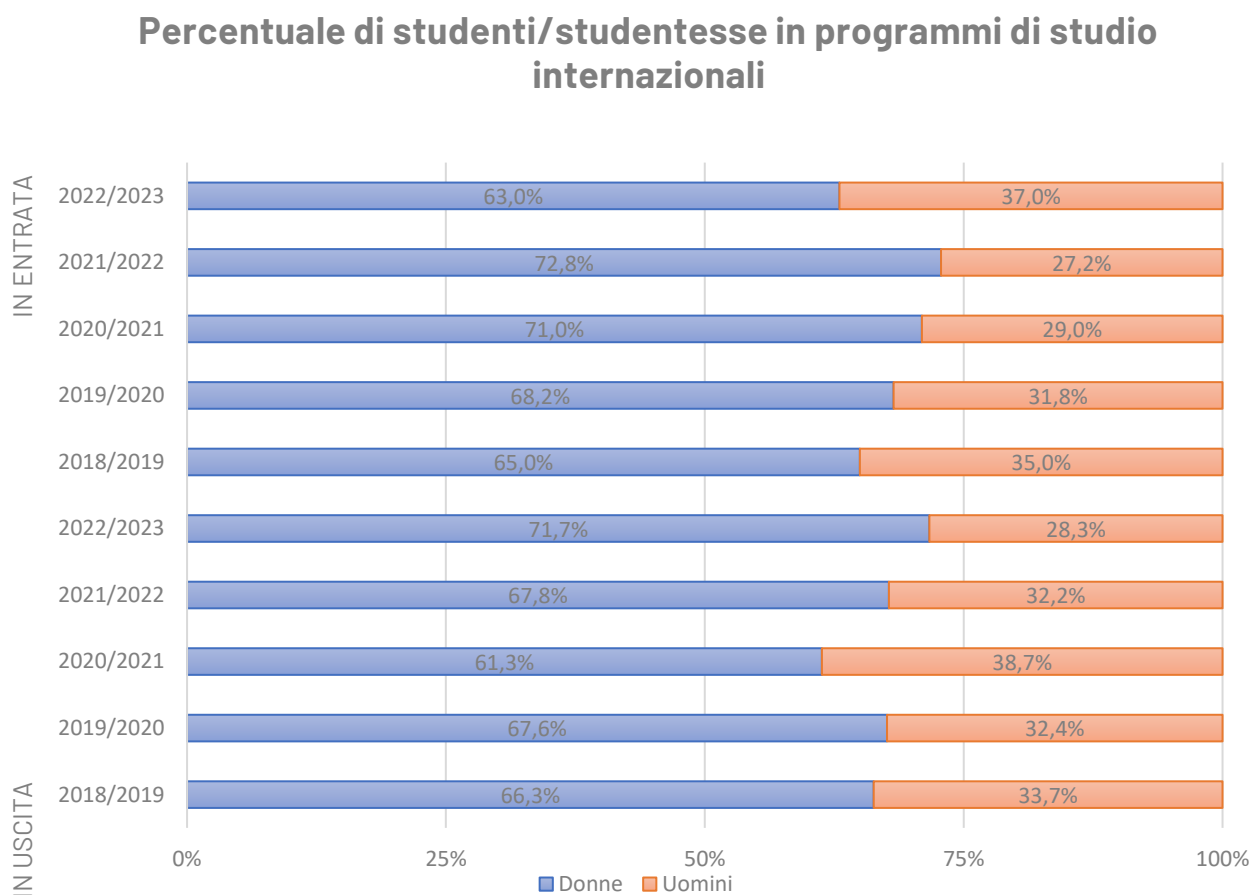
Nota: LT=lauree triennali, LS/M=laurea specialistiche/magistrali, LU=lauree a ciclo unico

Fonte: 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. 2018-19 all’A.A. 2022-23, la componente femminile è sempre stata maggioritaria tra gli studenti

impegnati in programmi di studio internazionale con una percentuale superiore al 60%, coerentemente con la composizione della popolazione studentesca (**Figura 10**). 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 10 - Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e in uscita, per genere dall' A.A. 2018/2019 all' A.A. 2022/2023

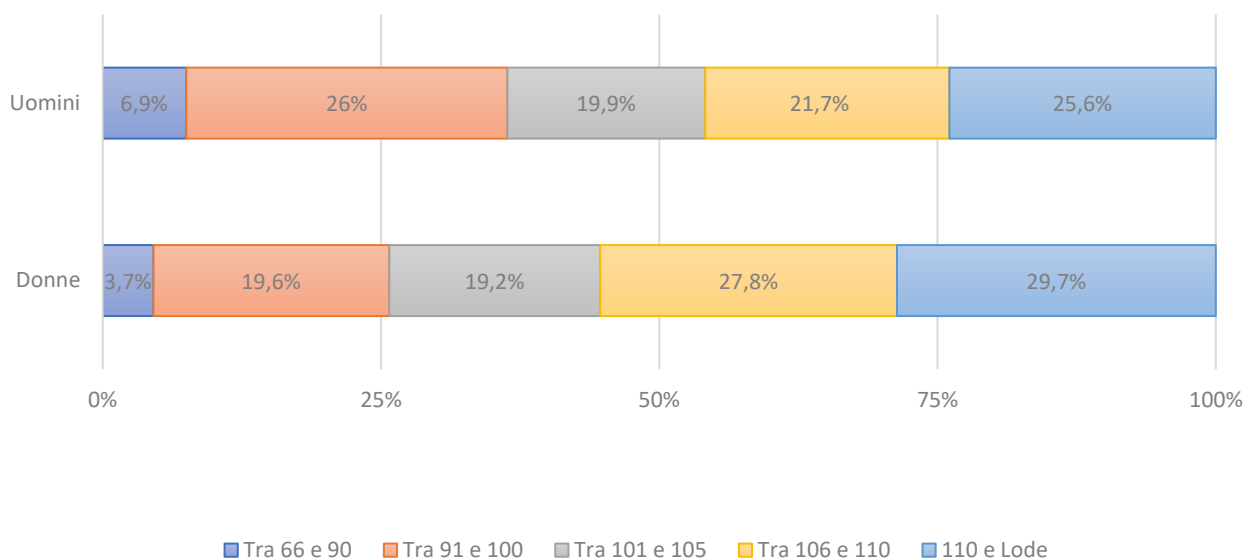


Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo su U.O. Mobilità internazionale

Ambito C: Performance negli studi

Con riferimento alle performance conseguite dai laureati nell'anno solare 2023, rappresentate dalla votazione finale ottenuta alla laurea (**Figura 11**), emerge come le donne si contraddistinguano per voti più elevati di quelli degli uomini; alla classe "110 e lode" corrisponde una percentuale del 29,7% per le donne e di 4,1 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.

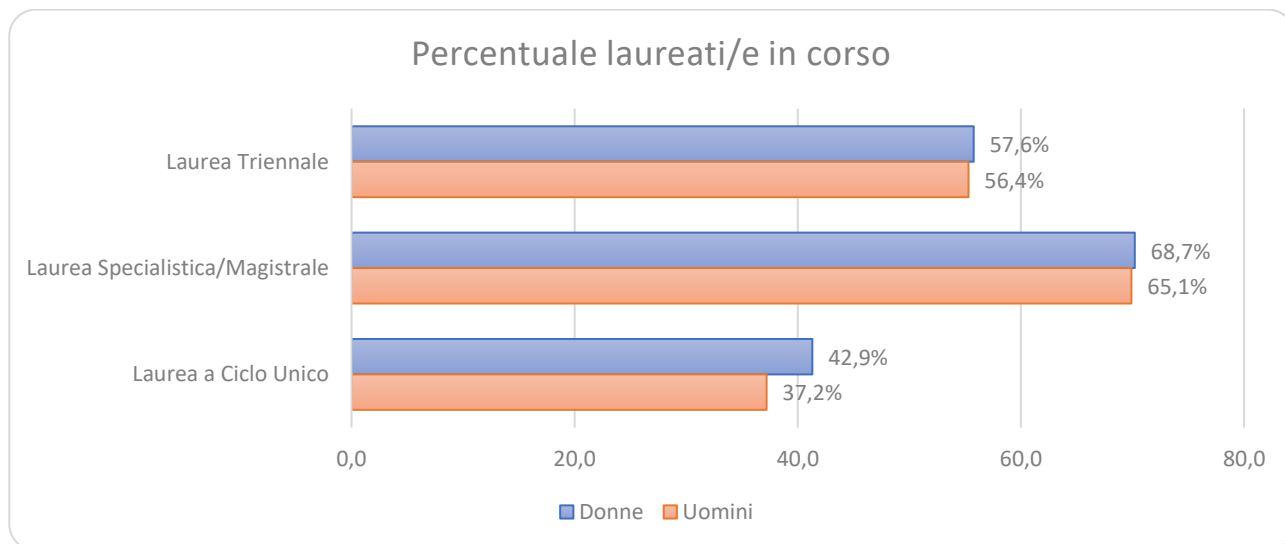
Figura 11 - Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere, nell' a.s.2023



Fonte: 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 (**Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**), non sembrano esservi differenze di performance tra i generi per quanto concerne le lauree triennali, mentre le donne evidenziano una performance migliore rispetto a quella degli uomini per i corsi magistrali e a ciclo unico (con un gap pari rispettivamente a 3,6 e 5,7 punti percentuali).

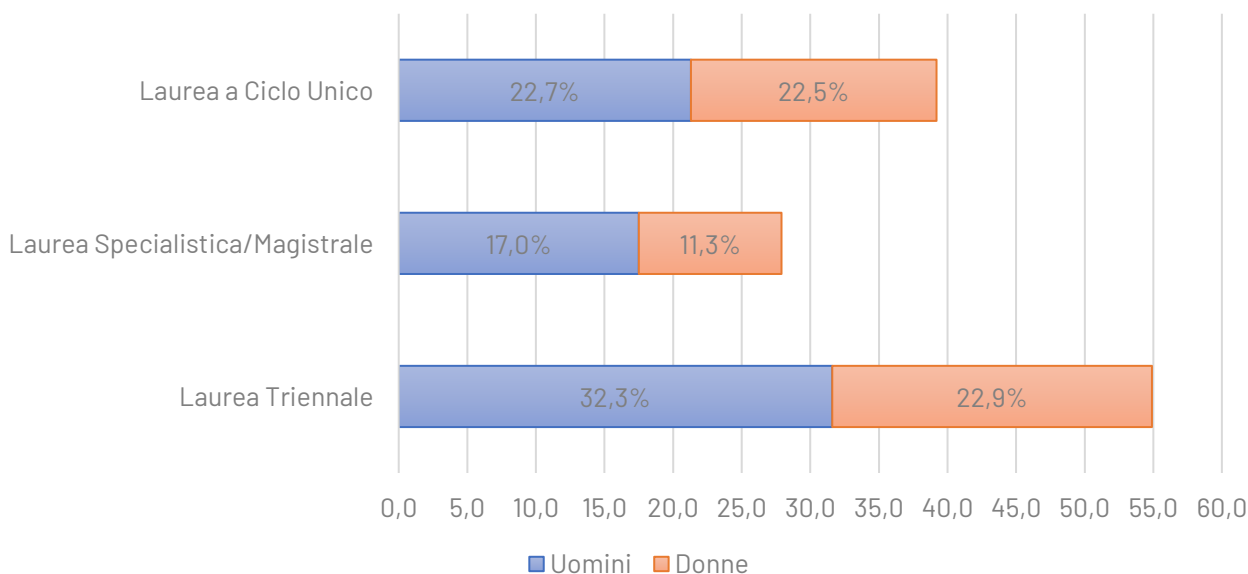
Figura 12 - Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere, nell' A.s.2023



Fonte: 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 13**), 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 13 - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere

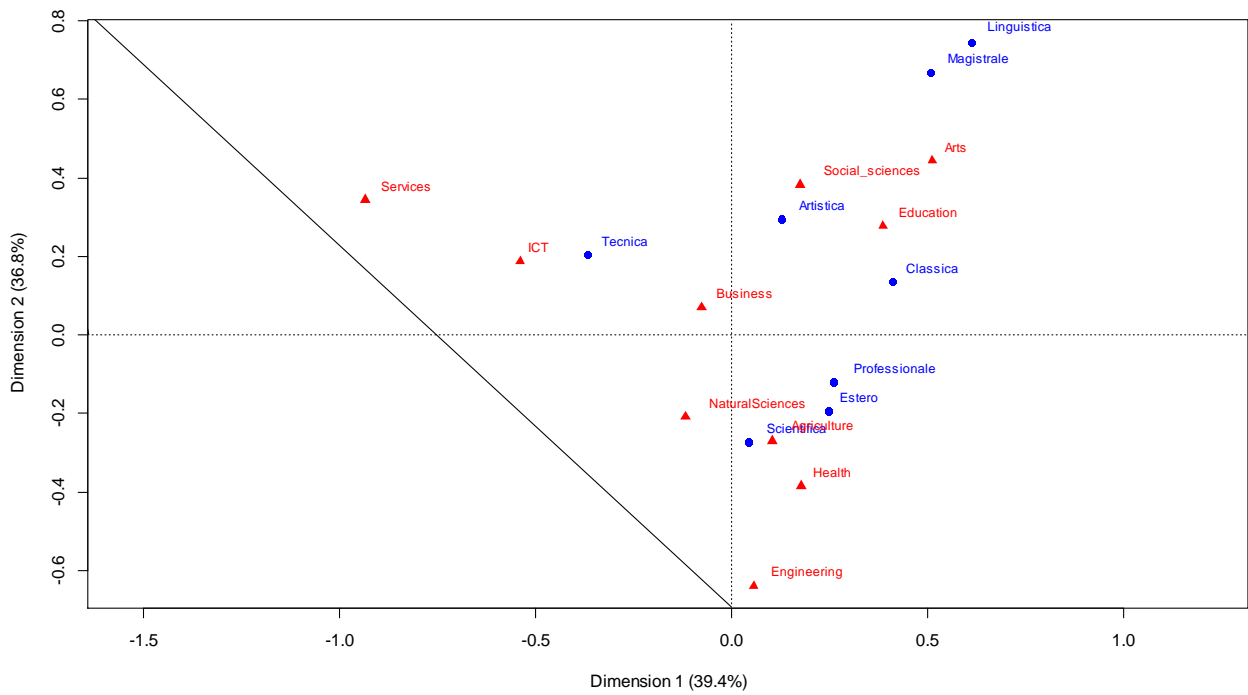


Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

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.

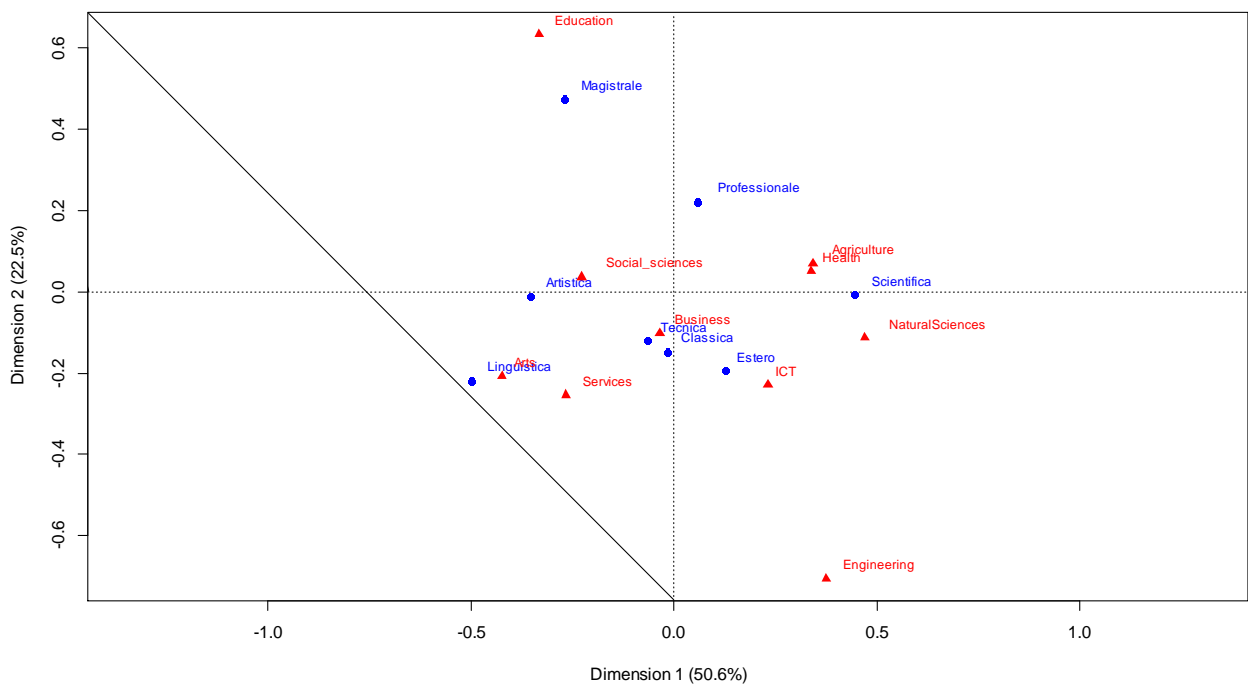
La **Figura 14** illustra i risultati ottenuti riguardanti gli studenti, mentre la **Figura 15** si riferisce alle studentesse. Esaminando il grafico riguardante gli studenti si nota come coloro che hanno conseguito la maturità linguistica, magistrale, classica e artistica si indirizzano prevalentemente 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 14 - Analisi delle corrispondenze tra il tipo di maturità vs Fields of Study ISCED, nell'A.A. 2022/2023 - UOMINI



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

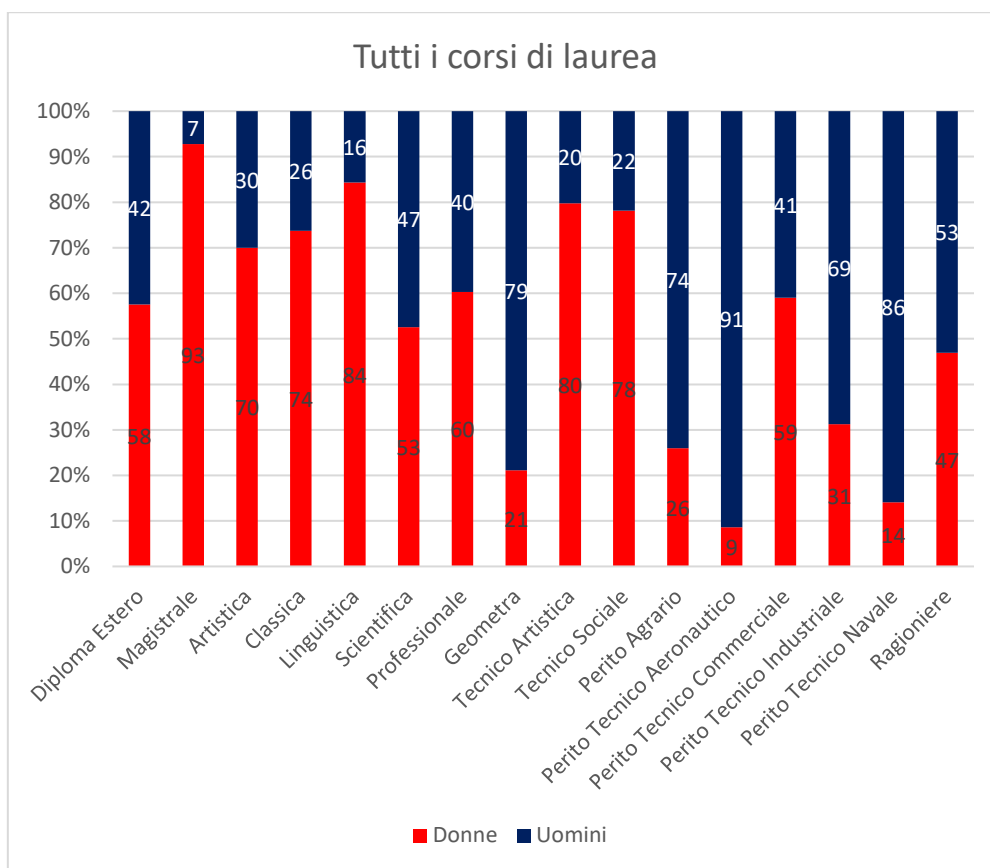
Figura 15 - Analisi delle corrispondenze tra il tipo di maturità vs Fields of Study ISCED, nell'A.A. 2022/2023 - DONNE



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

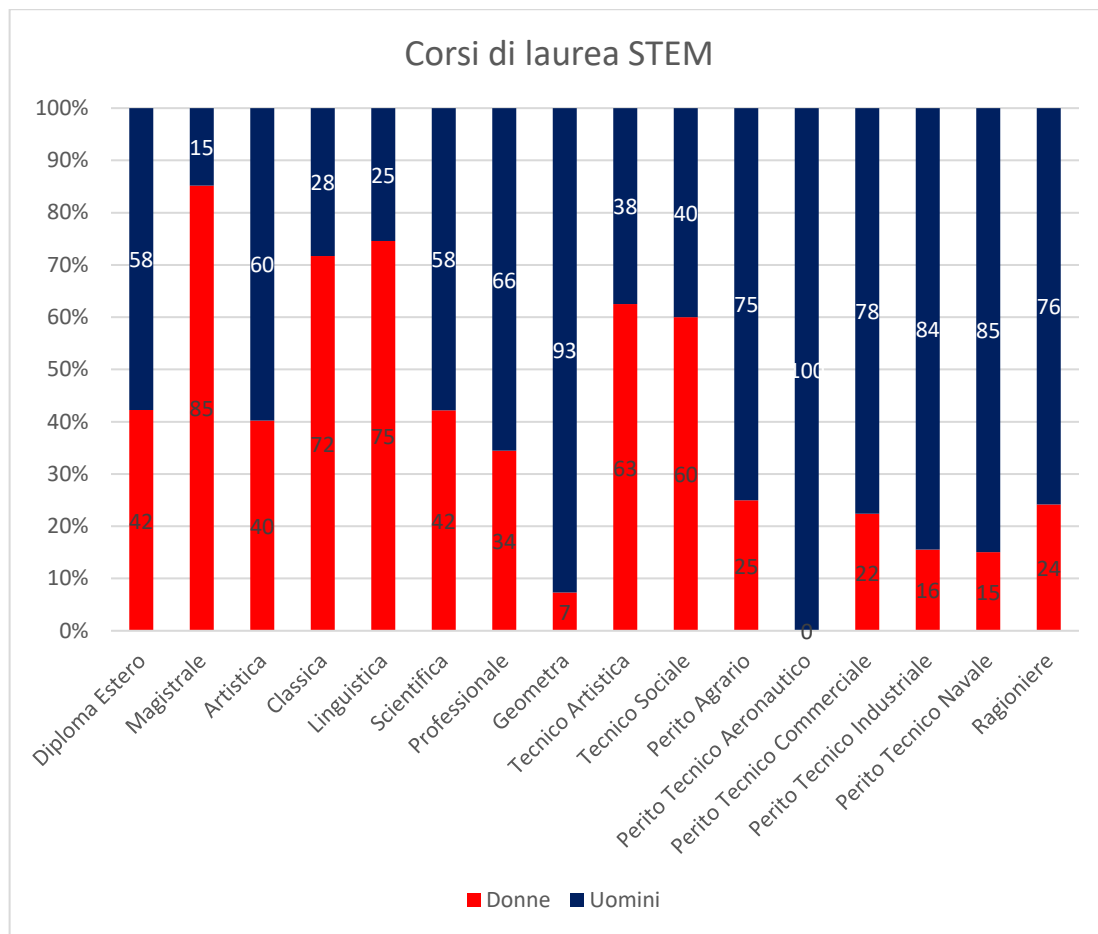
Nella **Figura 16** sono illustrate le composizioni percentuali (uomini/donne) delle diverse tipologie di diploma di maturità per tutti i corsi di laurea e per i soli corsi Science, Technology, Engineering and Mathematics (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica, da ora in poi STEM). Il confronto 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 (58% per tutti i corsi che scende al 42% per i corsi STEM), per quante sono in possesso della maturità artistica (70% vs 30%), scientifica (53% vs 47%), di perito tecnico-commerciale (59% vs 22%) e di ragioniere (47% vs 24%). Le ragazze che hanno conseguito la maturità classica (74% vs 72%), invece, non mostrano una differenza rilevante tra coloro che hanno proseguito gli studi nei corsi STEM e il complesso dei corsi prescelti.

Figura 16 - Composizione percentuale degli iscritti a tutti i corsi di laurea e ai soli corsi STEM nell'a.a. 2022/23 secondo il genere e il tipo di maturità



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

Figura 17 - Composizione percentuale degli iscritti a tutti i corsi di laurea e ai soli corsi STEM nell'a.a. 2022/23 secondo il genere e il tipo di maturità

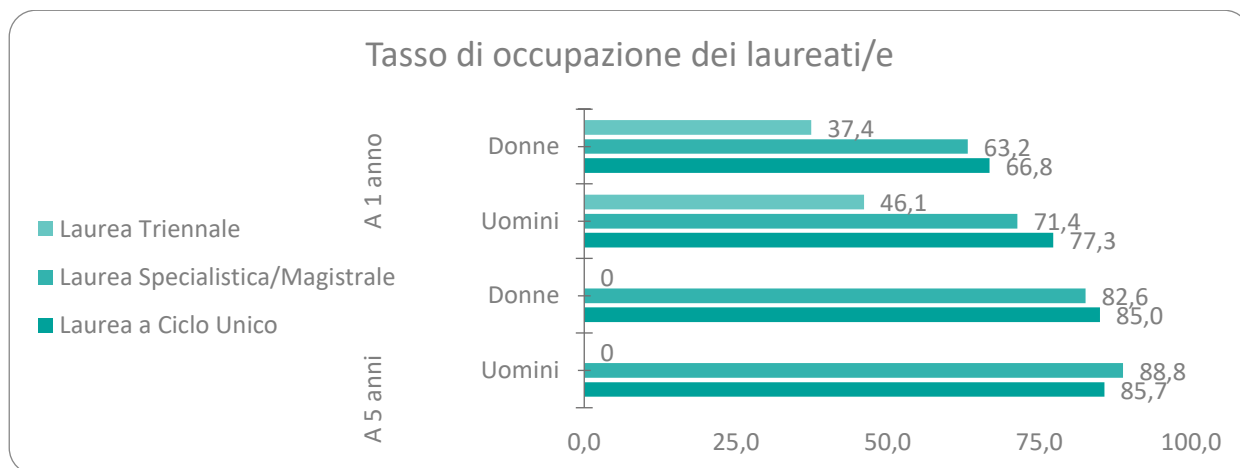


Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Ambito D: Tasso di occupazione di laureati/e

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 18**)

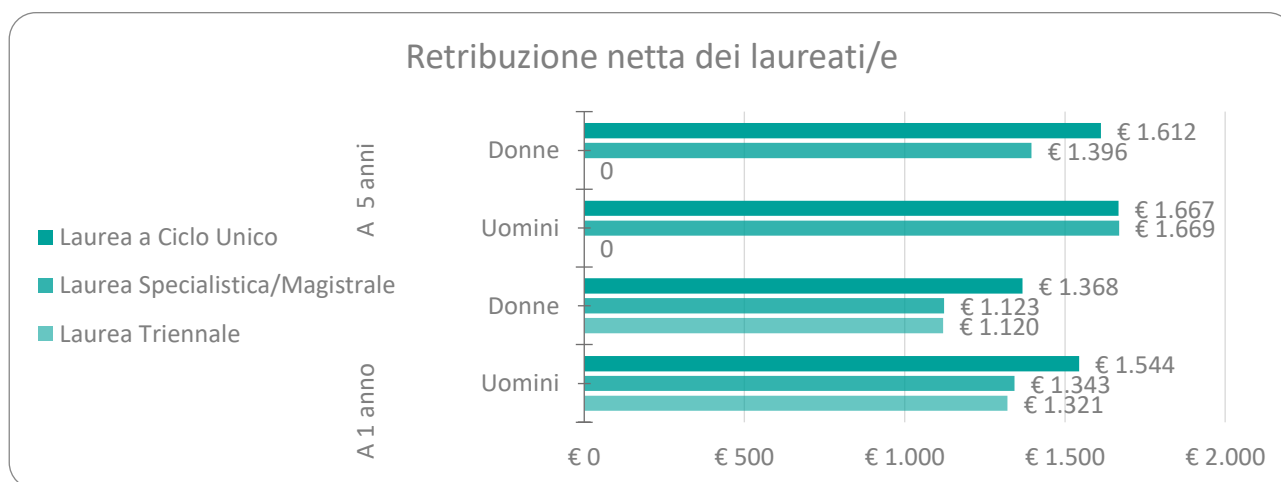
Figura 18 - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo su dati Almalaurea. “Indagine sulla condizione occupazionale 2023”

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 19). Ad un anno dal conseguimento del titolo di studio, le retribuzioni mensili degli uomini sono maggiori di quelle delle donne rispettivamente del 17,9% per i laureati nei corsi di studio triennali, del 19,6% per i laureati magistrali e del 12,9% per quanti hanno conseguito una laurea magistrale a ciclo unico, mentre dopo cinque anni dalla laurea il divario si attesta al 19,6% per i laureati magistrali e al 3,4% 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 ad un anno dal titolo si nota che questo è pari al 9,8% per le lauree triennali (contro il 17,9% di Bari), al 14,1% per le magistrali (Bari 19,6%) e al 17,8% per magistrali a ciclo unico (Bari 12,9%). Per le lauree triennali il gap di Bari è quasi doppio rispetto al dato nazionale.

Figura 19 - Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere



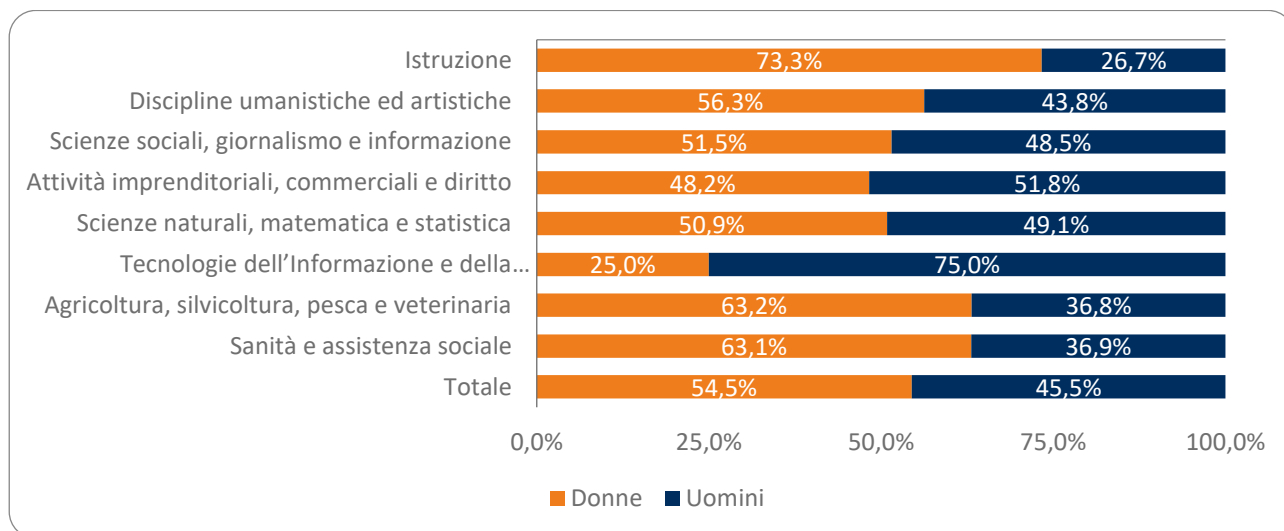
Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo su dati Almalaurea. “Indagine sulla condizione occupazionale 2023”

A.II COMPONENTE STUDENTESCA – CORSI DI DOTTORATI E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE

Ambito A: Composizione/Segregazione orizzontale

La presenza femminile tra gli iscritti ai corsi di dottorato di Uniba nell'a.a. 2022-23 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 20**).

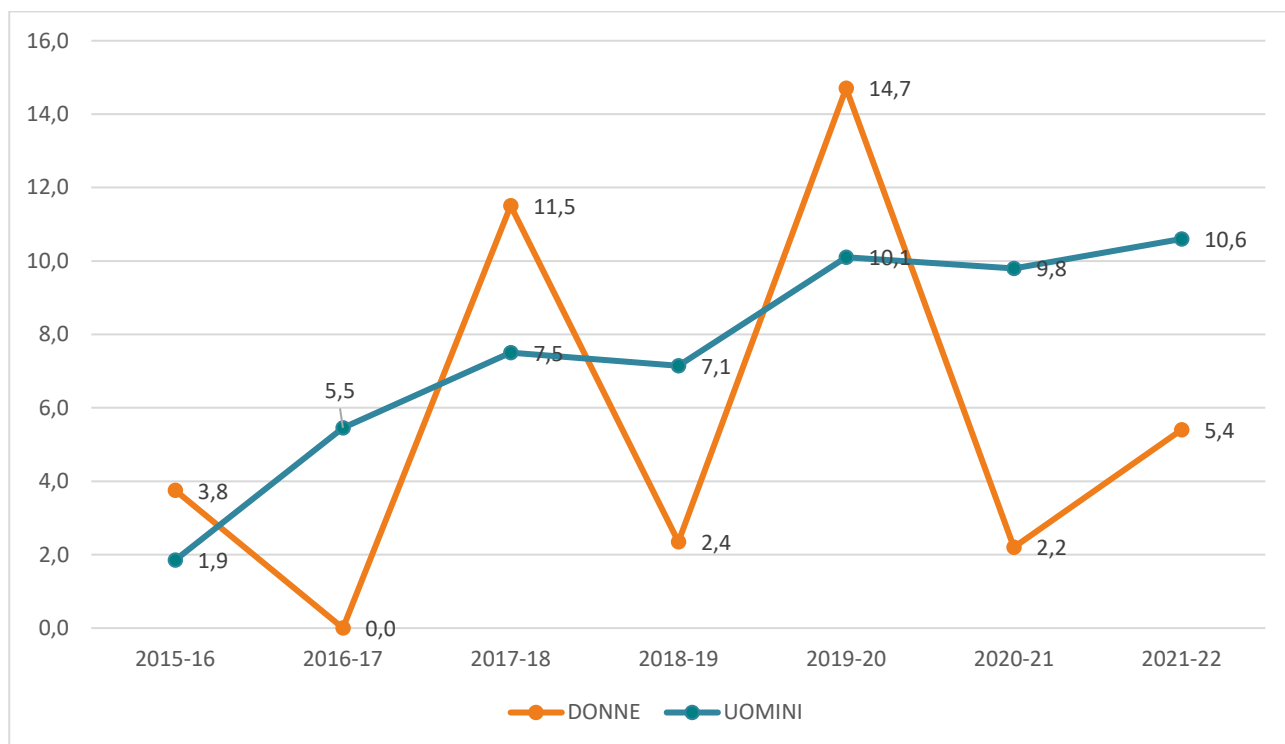
Figura 20 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato nell'a.a.2022/23 per ISCED field of study e genere



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

Nella **Figura 21** 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 10,1% del 2019-20), ma nell'ultimo triennio il dato sembra stabilizzato intorno al 10%, mentre quelli delle dottorande risultano molto oscillanti da un anno all'altro e non consentono pertanto di evidenziare particolari regolarità.

Figura 21 - Tasso percentuale di abbandono tra primo e secondo anno ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e anno

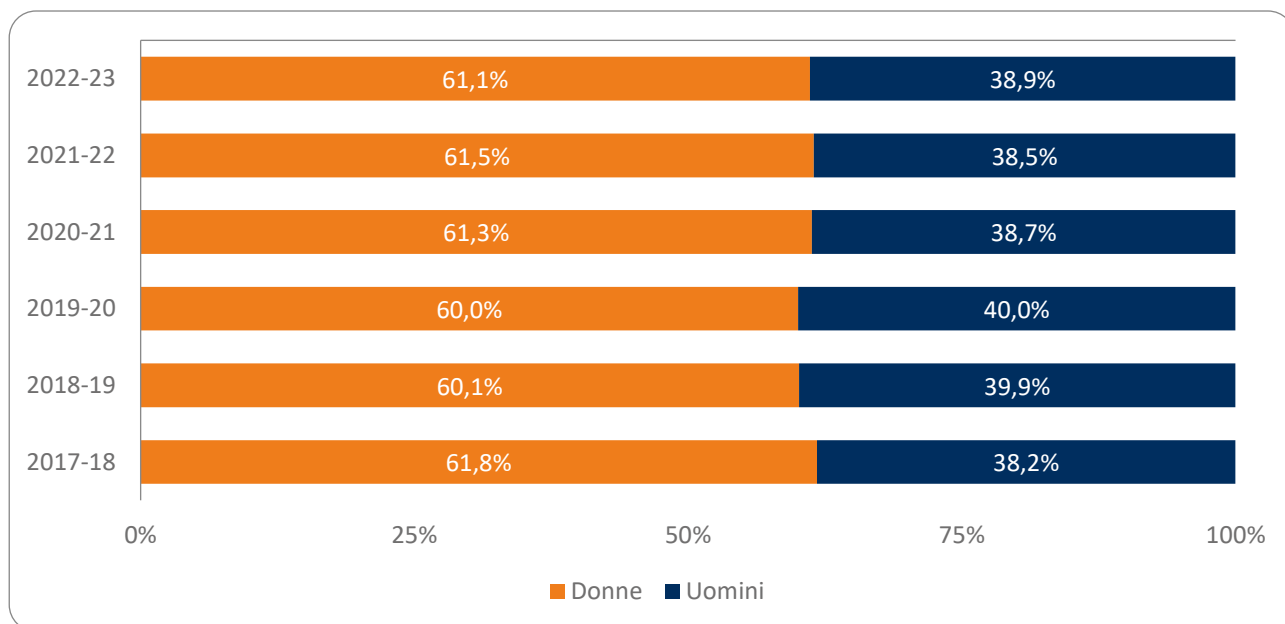


Nota: Analisi per coorte. Nel calcolo del tasso, per abbandono si è intesa la mancata iscrizione al corso nell'anno successivo alla immatricolazione, comprendendo anche le rinunce esplicite.

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 2017-18 al 2022-23 (**Figura 22**) si è mantenuta abbastanza stabile, oscillando intorno al 60% del totale.

Figura 22 - Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione, per genere

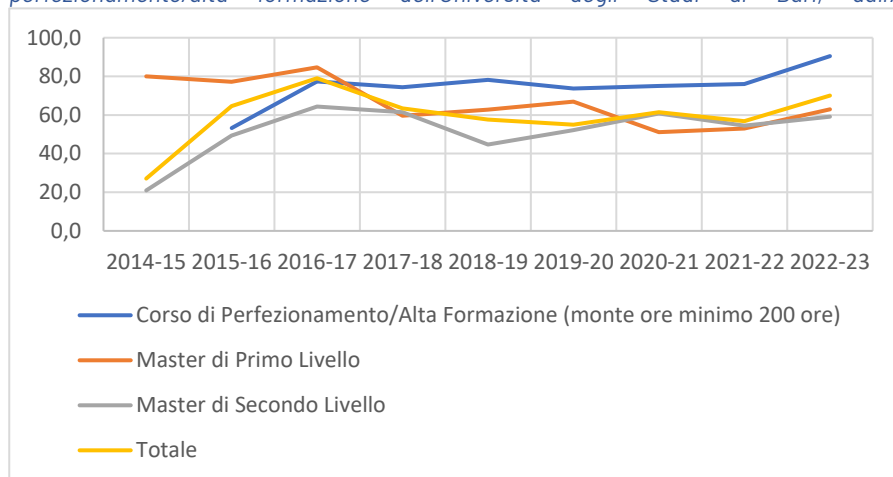


Fonte: Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - U.O. Statistiche di Ateneo su dati MUR - USTAT

Nelle **Figure 23 e 24** 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 9 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. Nell'a.a. 2022-23 si è registrato un aumento significativo per tutte le categorie.

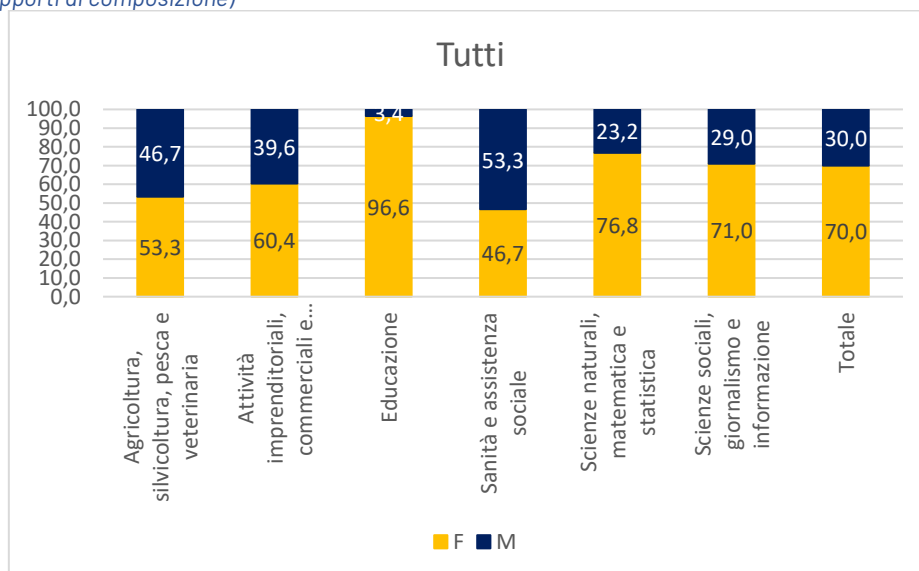
Figura 23 - Andamento dell'incidenza percentuale degli iscritti di genere femminile sul totale nei corsi di master e di perfezionamento/alta formazione dell'Università degli Studi di Bari, dall'A.A. 2014-2015 all'A.A. 2022-2023



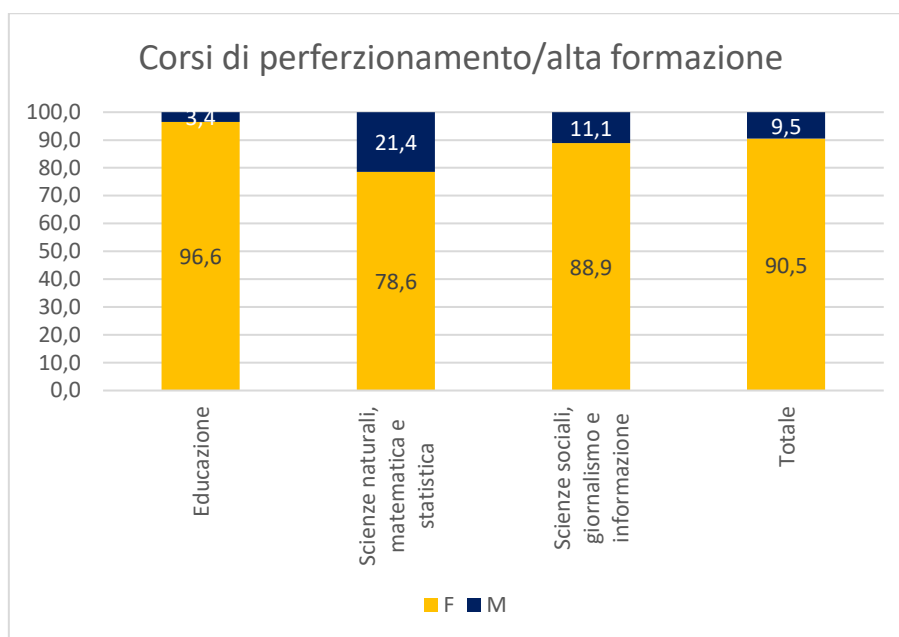
Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo, su dati OSD CINECA – ANS PL

Nella **Figura 24** compaiono i rapporti di composizione per genere degli iscritti ai corsi di master e di perfezionamento/alta formazione nell'a.a. 2022-23 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; piuttosto equilibrata appare la situazione per Attività imprenditoriali, commerciali e diritto, Scienze sociali, giornalismo e formazione e Sanità e assistenza sociale.

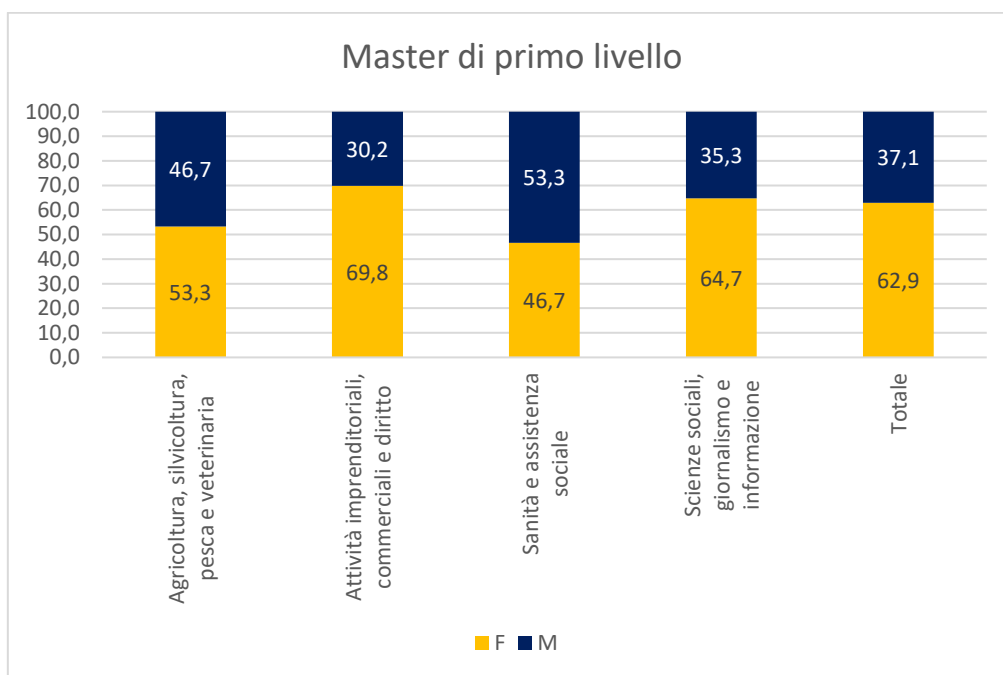
Figura 24 - Iscritti ai master e corsi di perfezionamento/alta formazione dell'Università di Bari nell'A.A. 2022-23 per Field of Study ISCEED (rapporti di composizione)



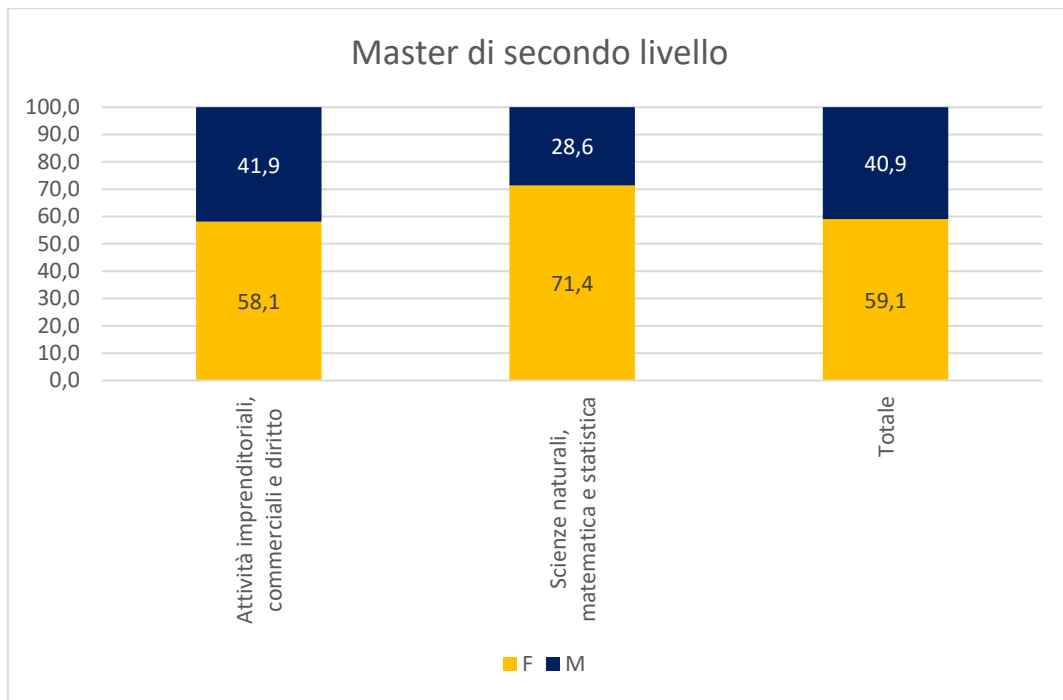
Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA – ANS PL



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



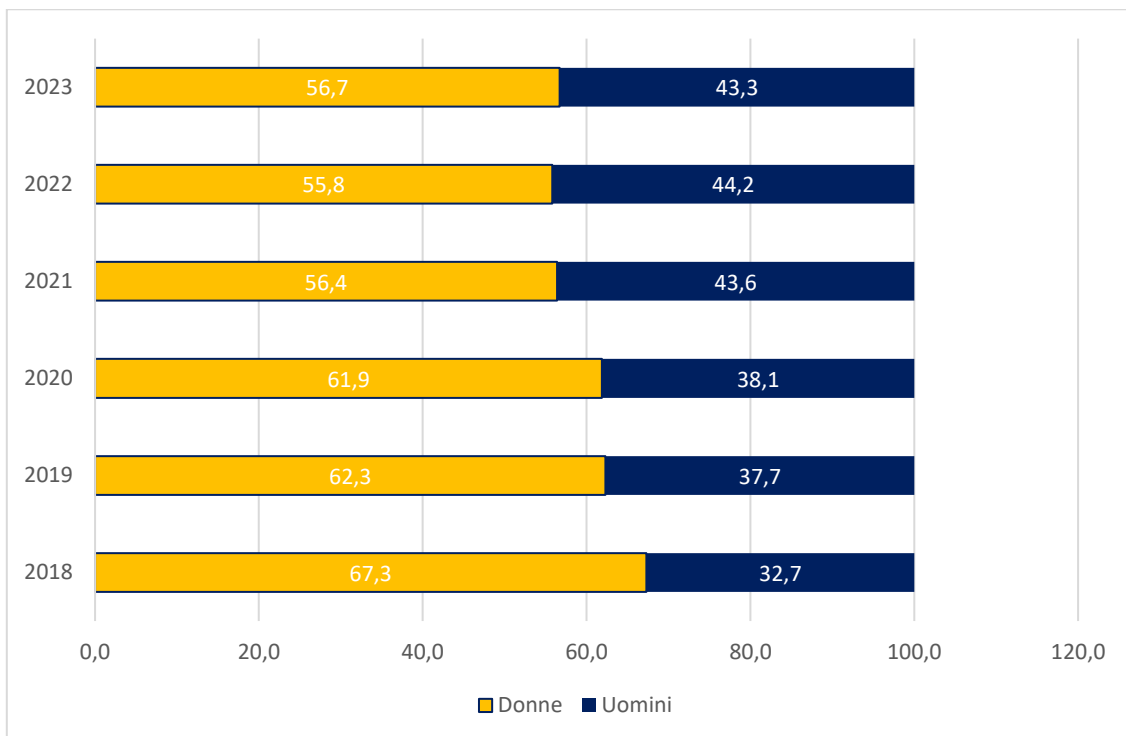
Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA – ANS PL



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

Nella **Figura 25** si riportano i dati relativi alla composizione percentuale per genere degli assegnisti di ricerca dal 2018 al 2023. Si nota la costante prevalenza della componente femminile, sebbene la stessa si sia ridotta nel tempo, passando dal 67,3% del 2018 al 56,7% del 2023.

Figura 25 - Assegnisti di ricerca dell'Università di Bari dal 2018 al 2023 (al 31/12) per genere (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati MUR – USTAT e CINECA CERCA UNIVERSITA

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.

B. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Ambito A: Composizione

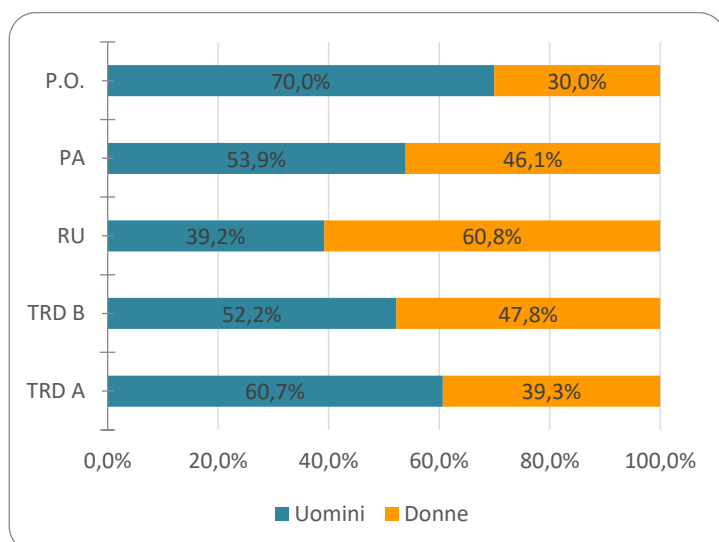
La composizione del personale docente, nell'anno 2023, è a prevalenza maschile, infatti, le donne rappresentano il 44,5% del totale. La distribuzione differisce a seconda dei ruoli, infatti nella fascia dei Docenti Ordinari solo il 30% è rappresentato dalle donne e tra i Docenti Associati il 46,1%. La percentuale di presenza femminile aumenta, invece, tra i Ricercatori a tempo indeterminato (60,8%). (tabella 2 – Figura 26 – Figura 27)

Tabella 2- Distribuzione del personale docente per genere e ruolo, ed incidenza percentuale delle donne sul totale, al 31.12.2023

| | UOMINI | DONNE | TOTALE | % DONNE |
|-----------------------|------------|------------|--------------|-------------|
| Ordinari | 219 | 94 | 313 | 30 |
| Associati | 357 | 305 | 662 | 46,1 |
| Ricercatori | 82 | 127 | 209 | 60,8 |
| Ricercatori TD tipo B | 128 | 117 | 245 | 47,8 |
| Ricercatori TD tipo A | 91 | 59 | 150 | 39,3 |
| TOTALE | 877 | 702 | 1.579 | 44,5 |

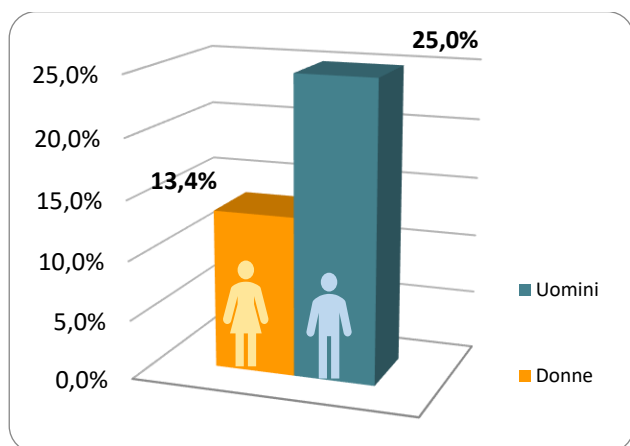
Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Figura 26 – Composizione percentuale del personale docente per ruolo e genere al 31/12/2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

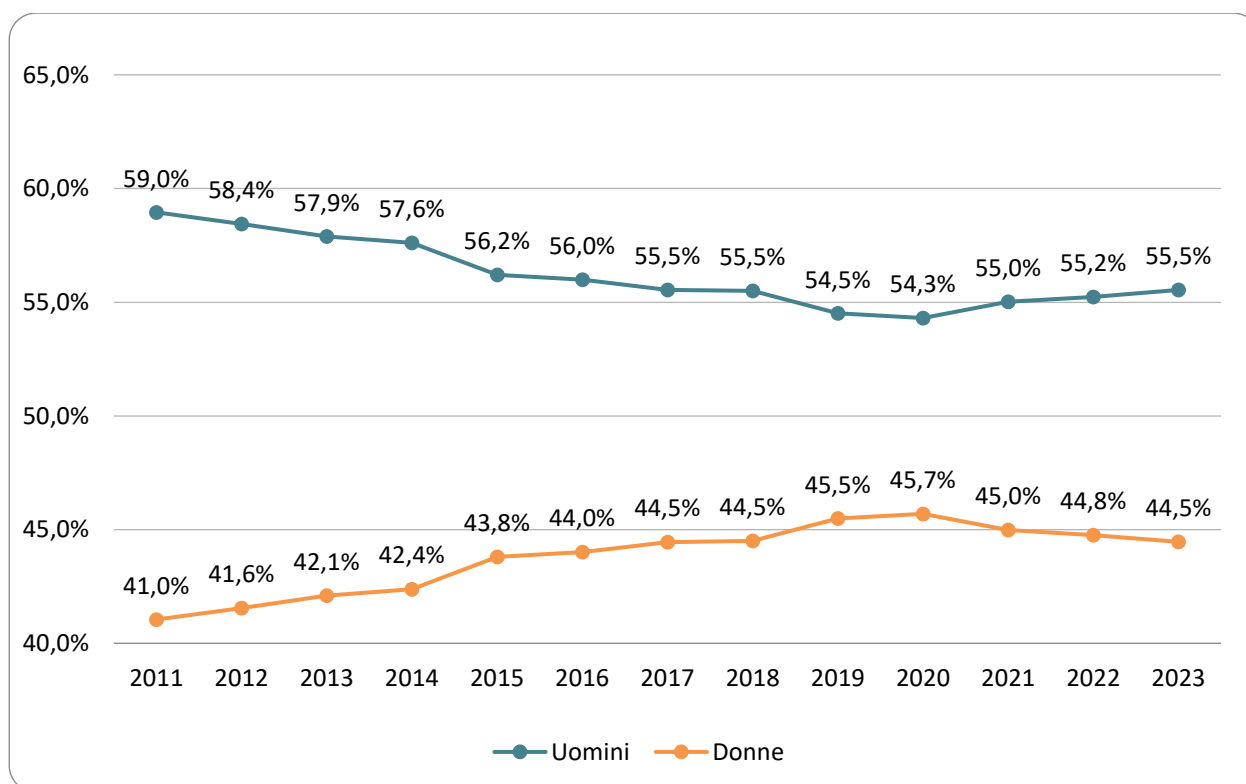
Figura 27 – Composizione percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere al 31/12/2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

La serie storica dal 2011 al 2023 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 45,7% nel 2020), per poi ridursi nel periodo 2021-2023 (**figura 28**).

Figura 28 - Serie storica del personale docente dall’A.A. 2011 all’A.A. 2023, per genere

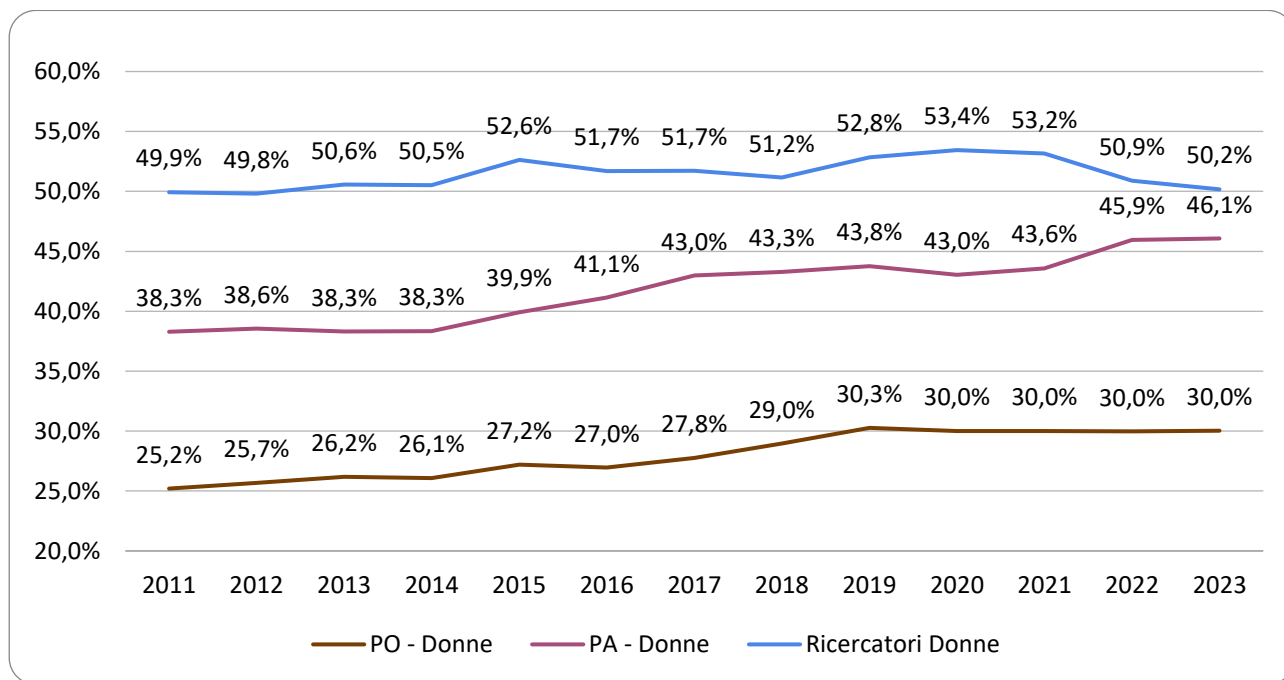


Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo,

I dati sull’andamento dell’indice di presenza femminile nell’arco temporale 2011-2023 in base al ruolo, evidenziano che, per la categoria Professori Ordinari, l’indice ha subito un aumento di 4,8 punti percentuali; per la categoria Professori Associati la crescita è stata di 7,8 percentuali; infine, di 0,3 punti percentuali nella fascia delle Ricercatrici. In sintesi, l’aumento è stato meno significativo tra le

Ricercatrici, le quali già nel 2011 si posizionavano su una percentuale più alta rispetto alle altre fasce (**Figura 29**).

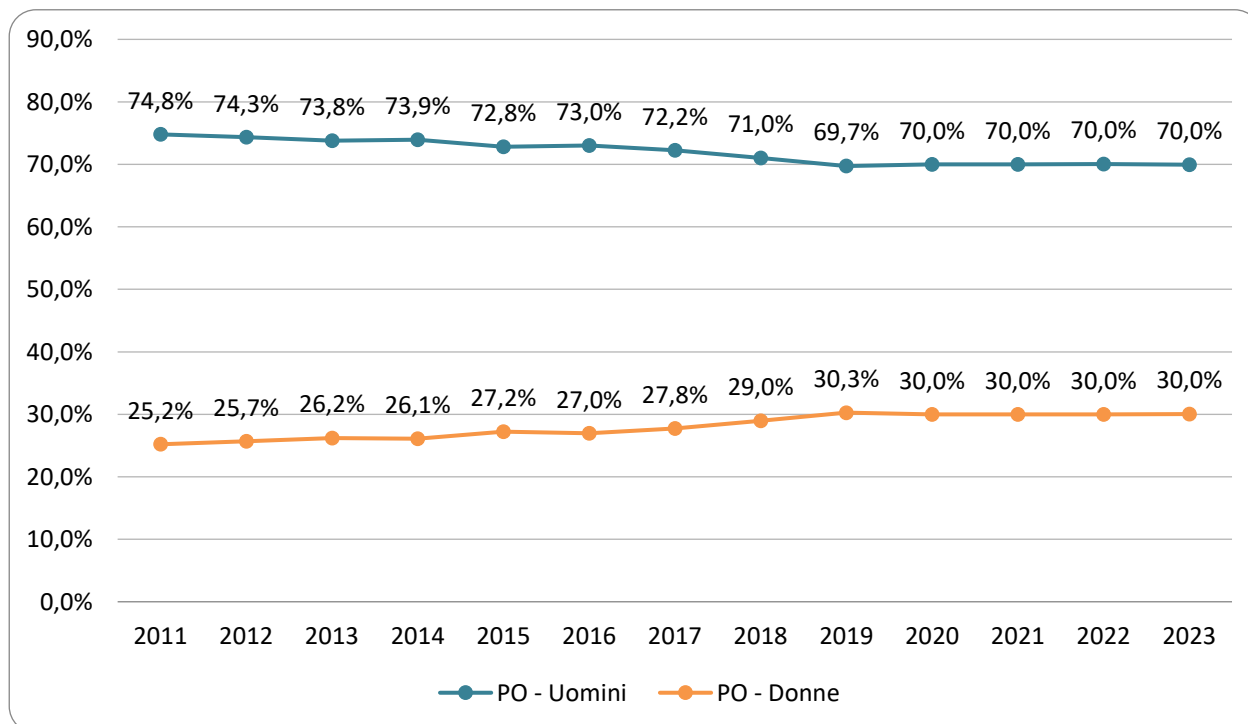
Figura 29 - Serie storica del personale docente donna dall'A.A. 2011 all'A.A. 2023, per ruolo



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

La forbice del divario di genere nel ruolo dei Professori Ordinari tende a ridursi nell’arco temporale 2011-2023, presentando comunque un marcato divario nell’indice di presenza dei due generi. (**Figura 30**).

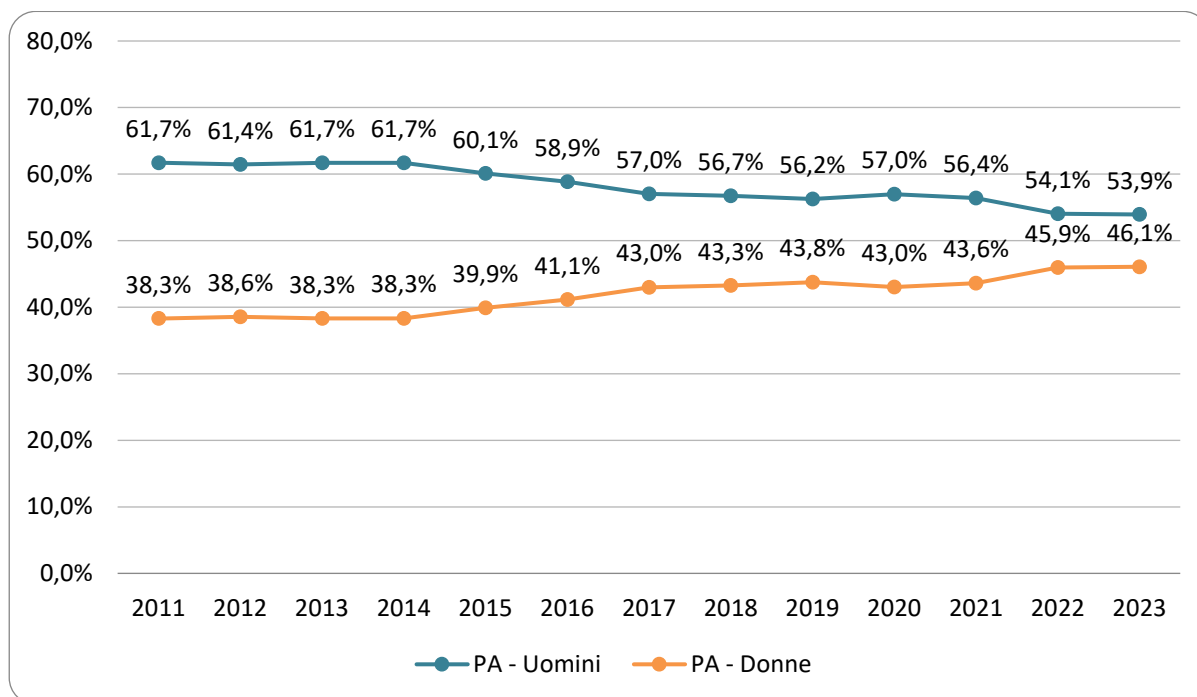
Figura 30 - Serie storica del personale docente dall'A.A. 2011 all'A.A. 2023, per genere - PROFESSORI ORDINARI



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

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 2023 costituisce l’anno in cui il divario raggiunge il valore minimo (**Figura 31**).

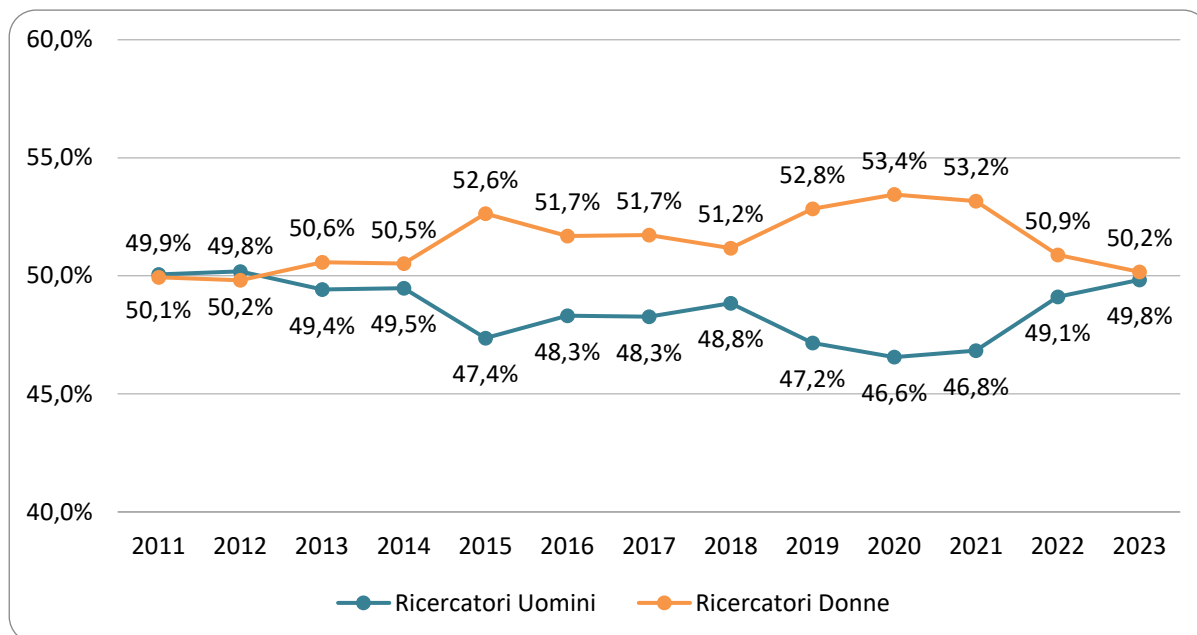
Figura 31 - Serie storica del personale docente dall'A.A. 2011 all'A.A. 2023, per genere - PROFESSORI ASSOCIATI



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

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 un solo punto percentuale (2014), per poi restringersi dal 2016 in modo progressivo fino al 2018 (divario 2,4%), dal 2019 si registra una nuova divergenza fino al 2020 (divario di 6,8 punti percentuali). Dal 2021 al 2023 il divario si è ridotto particolarmente fino a giungere al 0,4% (**Figura 32**).

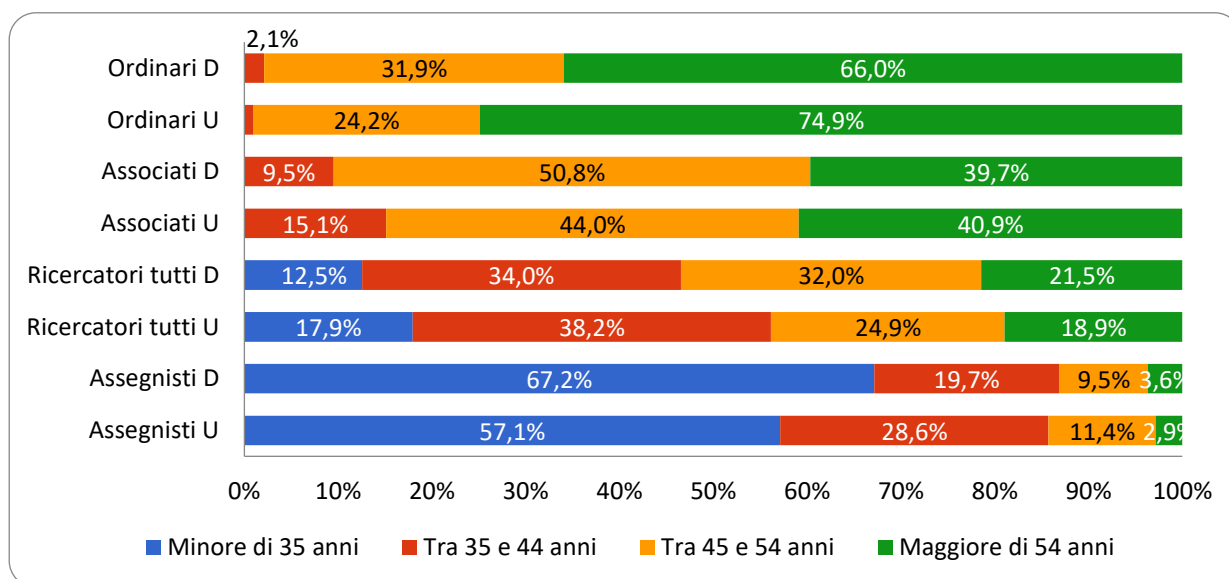
Figura 32 - Serie storica del personale docente dall'A.A. 2010 all'A.A. 2022, per genere - RICERCATORI TUTTI



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

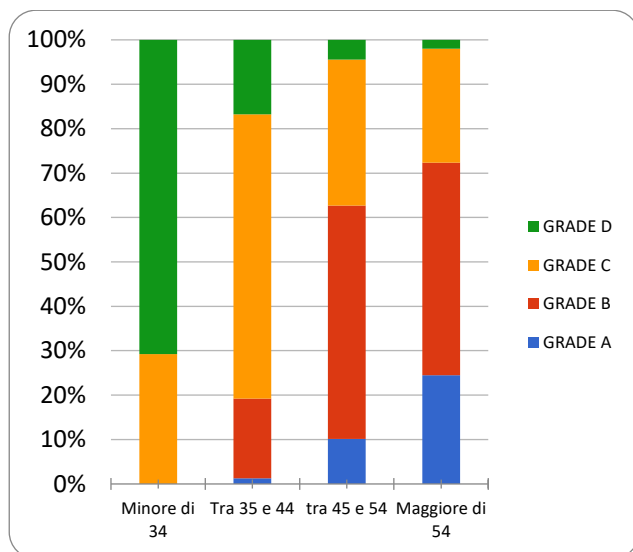
Il gruppo dei Professori Ordinari risulta per più di due terzi composto da docenti di età superiore ai 54 anni, nello specifico le donne per il 66,0% e gli uomini per il 74,9%. Il gruppo dei Professori Associati è composto in prevalenza da docenti di età compresa tra i 45 i 54 anni, nello specifico il 50,8% per le donne e il 44,0% per gli uomini. Infine, la fascia Ricercatori (a tempo determinato e indeterminato) risulta essere più eterogenea nella distribuzione tra le fasce di età, presentando comunque una maggioranza nella classe di età tra i 35 e i 44 anni (nello specifico il 34,0% delle donne e il 38,2 degli uomini). Infine, tra gli Assegnisti prevale la classe di età inferiore ai 35 anni, che si attesta al 57,1% per gli uomini e al 67,2% per le donne (**Figura 33, Figura 34 e Figura 35**).

Figura 33 - Composizione percentuale del personale docente per genere, ruolo e classe d'età al 31.12.2023



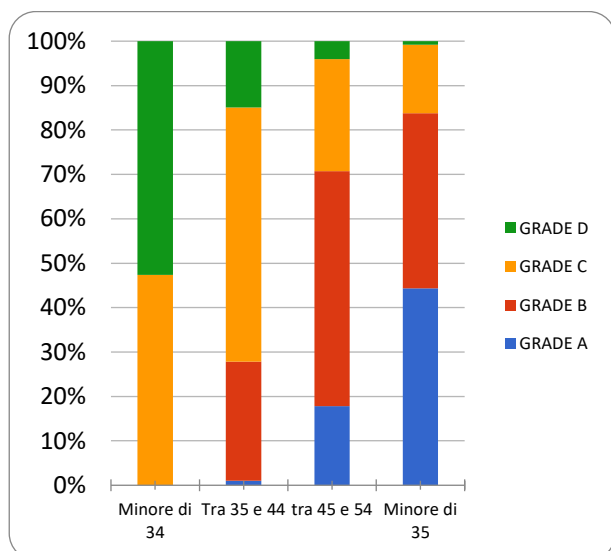
Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Figura 34 - Distribuzione percentuale delle donne nel personale docente, per fascia d'età e GRADE, al 31.12.2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Figura 35 - Distribuzione percentuale degli uomini nel personale docente, per fascia d'età e GRADE, al 31.12.2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

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

Nella tabella della pagina seguente, si evidenziano i Dipartimenti con la maggior presenza femminile: Scienze della formazione, psicologia e comunicazione (61,9%), Bioscienze, biotecnologie e ambiente (57,5%) e Ricerca e innovazione umanistica (54,7%). Le percentuali più basse di donne, invece, sono riscontrabili: nel Dipartimento di Fisica (23,5% in totale e con un solo ordinario), nel Dipartimento interdisciplinare di Medicina (32,4% nel totale) e Scienze del suolo, della pianta e degli alimenti (33,9% sul totale e solo 2 ordinari donne e 17 uomini) - **Tabella 3**.

Tabella 3 - Distribuzione del personale docente per Dipartimento, ruolo, genere e percentuale donne al 31.12.2023

| 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 | 7 | 12 | 36,8 | 14 | 22 | 38,9 | 7 | 3 | 70,0 | 6 | 9 | 40,0 | 3 | 1 | 75,0 | 37 | 47 | 84 | 44,0 |
| BIOSCIENZE, BIOTECNOLOGIE E AMBIENTE | 9 | 11 | 45,0 | 30 | 20 | 60,0 | 11 | 3 | 78,6 | 15 | 10 | 60,0 | 4 | 7 | 36,4 | 69 | 51 | 120 | 57,5 |
| CHIMICA | 3 | 11 | 21,4 | 16 | 9 | 64,0 | | 2 | 0,0 | 7 | 2 | 77,8 | 2 | 6 | 25,0 | 28 | 30 | 58 | 48,3 |
| ECONOMIA E FINANZA | 3 | 10 | 23,1 | 7 | 19 | 26,9 | 8 | 6 | 57,1 | 4 | 6 | 40,0 | 2 | 3 | 40,0 | 24 | 44 | 68 | 35,3 |
| ECONOMIA, MANAGEMENT E DIRITTO DELL'IMPRESA | 5 | 14 | 26,3 | 12 | 10 | 54,5 | 9 | 4 | 69,2 | 5 | 4 | 55,6 | 1 | 6 | 14,3 | 32 | 38 | 70 | 45,7 |
| FARMACIA-SCIENZE DEL FARMACO | 1 | 8 | 11,1 | 21 | 22 | 48,8 | 2 | 1 | 66,7 | 7 | 4 | 63,6 | 4 | 2 | 66,7 | 35 | 37 | 72 | 48,6 |
| GIURISPRUDENZA | 10 | 23 | 30,3 | 13 | 10 | 56,5 | 16 | 8 | 66,7 | 2 | 6 | 25,0 | 2 | 1 | 66,7 | 43 | 48 | 91 | 47,3 |
| INFORMATICA | 3 | 7 | 30,0 | 9 | 14 | 39,1 | 3 | 4 | 42,9 | 8 | 12 | 40,0 | 1 | 5 | 16,7 | 24 | 42 | 66 | 36,4 |
| INTERATENEO DI FISICA | 1 | 11 | 8,3 | 4 | 14 | 22,2 | 1 | | 100,0 | 4 | 9 | 30,8 | 2 | 5 | 28,6 | 12 | 39 | 51 | 23,5 |
| INTERDISCIPLINARE DI MEDICINA JONICO IN SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO: societa', ambiente, culture | 3 | 21 | 12,5 | 12 | 24 | 33,3 | 9 | 13 | 40,9 | 7 | 4 | 63,6 | 2 | 7 | 22,2 | 33 | 69 | 102 | 32,4 |
| MATEMATICA | 4 | 10 | 28,6 | 6 | 17 | 26,1 | 10 | 5 | 66,7 | 2 | 4 | 33,3 | 6 | 1 | 85,7 | 28 | 37 | 65 | 43,1 |
| MATEMATICA | 5 | 3 | 62,5 | 10 | 14 | 41,7 | 2 | 3 | 40,0 | 2 | 2 | 50,0 | 1 | 5 | 16,7 | 20 | 27 | 47 | 42,6 |
| MEDICINA DI PRECISIONE E RIGENERATIVA E AREA JONICA DiMePre-J | 8 | 19 | 29,6 | 20 | 34 | 37,0 | 15 | 8 | 65,2 | 13 | 7 | 65,0 | 6 | 9 | 40,0 | 62 | 77 | 139 | 44,6 |
| MEDICINA VETERINARIA | 5 | 12 | 29,4 | 14 | 14 | 50,0 | 6 | 1 | 85,7 | 3 | 1 | 75,0 | 2 | 5 | 28,6 | 30 | 33 | 63 | 47,6 |
| RICERCA E INNOVAZIONE UMANISTICA | 13 | 14 | 48,1 | 53 | 34 | 60,9 | 11 | 7 | 61,1 | 7 | 15 | 31,8 | 10 | 8 | 55,6 | 94 | 78 | 172 | 54,7 |
| SCIENZE DEL SUOLO, DELLA PIANTA E DEGLI ALIMENTI - DISSPA | 2 | 17 | 10,5 | 23 | 34 | 40,4 | 3 | 6 | 33,3 | 7 | 17 | 29,2 | 7 | 8 | 46,7 | 42 | 82 | 124 | 33,9 |
| SCIENZE DELLA FORMAZIONE, PSICOLOGIA, COMUNICAZIONE | 7 | 5 | 58,3 | 15 | 10 | 60,0 | 8 | 2 | 80,0 | 8 | 4 | 66,7 | 1 | 3 | 25,0 | 39 | 24 | 63 | 61,9 |
| SCIENZE DELLA TERRA E GEOAMBIENTALI | 1 | 4 | 20,0 | 11 | 25 | 30,6 | 3 | 4 | 42,9 | 6 | 7 | 46,2 | 2 | 4 | 33,3 | 23 | 44 | 67 | 34,3 |
| SCIENZE POLITICHE | 4 | 7 | 36,4 | 15 | 11 | 57,7 | 3 | 2 | 60,0 | 4 | 5 | 44,4 | 1 | 5 | 16,7 | 27 | 30 | 57 | 47,4 |
| TOTALE | 94 | 219 | 30,0 | 305 | 357 | 46,1 | 127 | 82 | 60,8 | 117 | 128 | 47,8 | 59 | 91 | 39,3 | 702 | 877 | 1579 | 44,5 |

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

Nella distribuzione del personale docente per Area CUN, le Aree con una più bassa incidenza percentuale delle donne risultano essere: 02- Scienze Fisiche (22,6%); 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione (25%); 06- Scienze Mediche (34,6%). Risultano, di contro, con più alta incidenza femminile le Aree 05 - Scienze Biologiche (62,9%); 10 - Scienze dell'antichità, filologico- letterarie, storico-artistiche (60,0%) e 11- Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (54,5%) - **Tabella 4.**

Tabella 4 - Distribuzione del personale docente ripartito per Area CUN, ruolo e genere al 31.12.2023

| 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 | 8 | 6 | 19 | 22 | 5 | 5 | 7 | 9 | 2 | 9 | 41 | 51 | 44,6 |
| 2-Scienze fisiche | 1 | 11 | 4 | 16 | | | 4 | 9 | 3 | 5 | 12 | 41 | 22,6 |
| 3-Scienze chimiche | 3 | 19 | 30 | 25 | 2 | 3 | 14 | 7 | 6 | 7 | 55 | 61 | 47,4 |
| 4-Scienze della terra | 1 | 4 | 11 | 24 | 3 | 4 | 6 | 7 | 2 | 4 | 23 | 43 | 34,8 |
| 5-Scienze biologiche | 13 | 14 | 49 | 28 | 19 | 3 | 18 | 11 | 8 | 7 | 107 | 63 | 62,9 |
| 6-Scienze mediche | 13 | 47 | 26 | 66 | 24 | 23 | 20 | 13 | 5 | 17 | 88 | 166 | 34,6 |
| 7-Scienze agrarie e veterinarie | 9 | 31 | 43 | 52 | 7 | 8 | 12 | 17 | 8 | 14 | 79 | 122 | 39,3 |
| 8-Ingegneria civile ed architettura | | | | 1 | 1 | | | | | | 1 | 1 | 50,0 |
| 9-Ingegneria industriale e dell'informazione | | 4 | 2 | 7 | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 7 | 21 | 25,0 |
| 10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche | 8 | 9 | 46 | 24 | 7 | 4 | 4 | 9 | 10 | 4 | 75 | 50 | 60,0 |
| 11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | 12 | 7 | 24 | 20 | 11 | 4 | 12 | 15 | 2 | 5 | 61 | 51 | 54,5 |
| 12-Scienze giuridiche | 16 | 42 | 27 | 29 | 27 | 14 | 5 | 10 | 7 | 4 | 82 | 99 | 45,3 |
| 13-Scienze economiche e statistiche | 8 | 22 | 17 | 36 | 18 | 9 | 11 | 12 | 5 | 8 | 59 | 87 | 40,4 |
| 14-Scienze politiche e sociali | 2 | 3 | 7 | 7 | 2 | 2 | 1 | 4 | | 5 | 12 | 21 | 36,4 |
| TOTALE | 94 | 219 | 305 | 357 | 127 | 82 | 117 | 128 | 59 | 91 | 702 | 877 | 44,5 |

Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

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

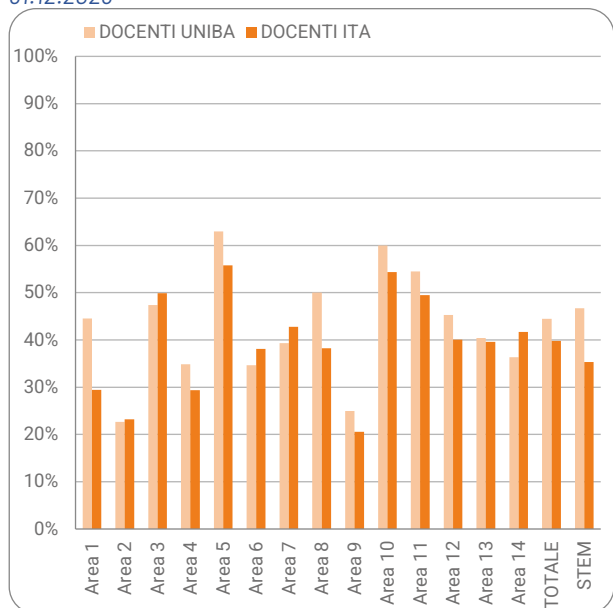
Nel confronto con il dato nazionale, tra le aree CUN, la percentuale di donne più alta si registra nell'area 5 (Scienze Biologiche), con 63% per i docenti Uniba contro il 56% per docenti a livello nazionale. Al contrario, la percentuale di presenza femminile più bassa riguarda l'area 2 (Scienze fisiche) che si attesta sul 23% 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 63%, a fronte di un dato nazionale del 41% per la medesima area; di contro, nelle Aree 8 (Ingegneria civile ed architettura) e 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione) non vi è nessun professore ordinario donna, a fronte, rispettivamente di 27% e 14% 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 58% 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 (23%).

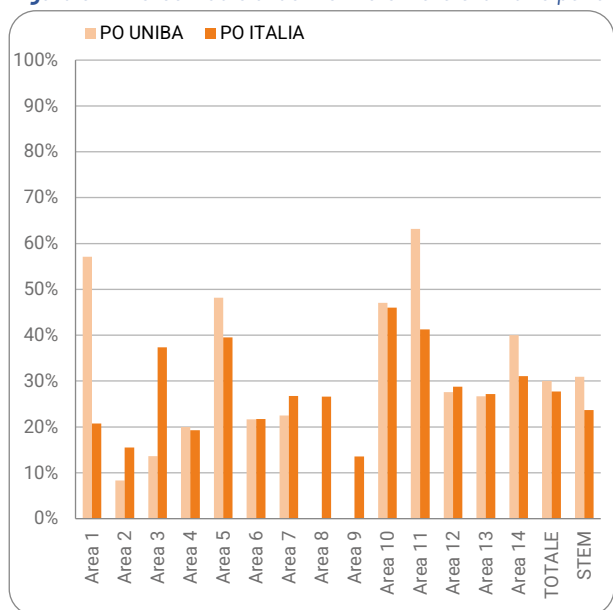
Infine, per quanto riguarda la fascia dei RU+RTD, quelli di genere femminile sono particolarmente presenti in Uniba nell'Area 8 (Ingegneria civile ed architettura), per via di un'unica ricercatrice in totale, nell'area 5 (Scienze Biologiche) e nell'Area 12 (Scienze giuridiche); la percentuale più bassa, invece, riguarda l'area 14 (Scienze politiche e sociali) con un 21%, a fronte di un dato nazionale del 48% per la medesima area.

Figura 36 - Percentuale di donne del personale docente per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale, al 31.12.2023



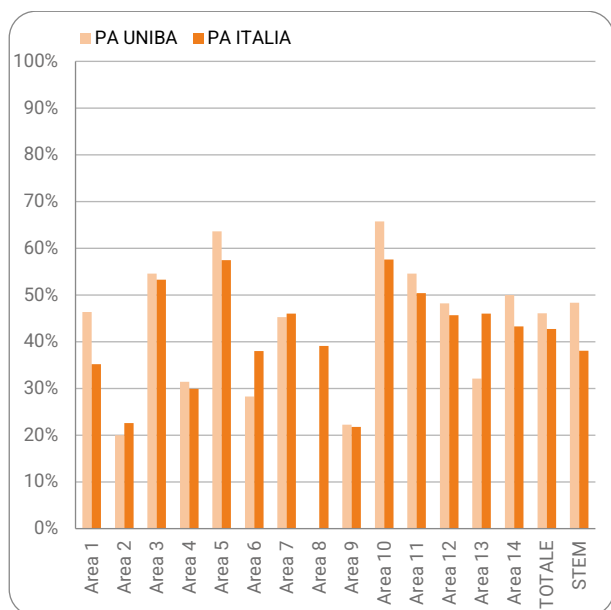
Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Figura 37 - Percentuale di donne Professore Ordinario per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2023



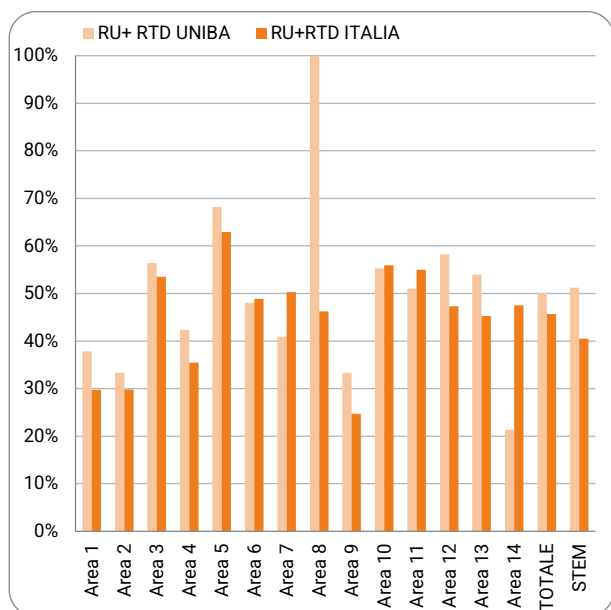
Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Figura 38 - Percentuale di donne Professore Associato per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Figura 39 - Percentuale di donne Ricercatori tutti per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

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 (56,9%), Natural Science (47,9%), Social Sciences (44,7%). La percentuale totale delle donne è del 44,5% (**Tabella 5**).

Tabella 5 - Distribuzione del personale docente di prima fascia tra i Fields of Research & Development, in She Figures, per ruolo e genere, al 31.12.2022

| 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 | 26 | 54 | 113 | 115 | 29 | 15 | 49 | 43 | 21 | 32 | 238 | 259 | 47,9 |
| 02 - Engineering and technology | 4 | 2 | 8 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 8 | 22 | 22 | 26,7 |
| 03 - Medical and Health Sciences | 13 | 47 | 26 | 66 | 24 | 23 | 20 | 13 | 5 | 17 | 88 | 166 | 34,6 |
| 04 - Agricultural sciences | 9 | 31 | 43 | 52 | 7 | 8 | 12 | 17 | 8 | 14 | 79 | 122 | 39,3 |
| 05 - Social sciences | 33 | 69 | 63 | 82 | 50 | 25 | 27 | 35 | 13 | 19 | 186 | 230 | 44,7 |
| 06 - Humanities and arts | 13 | 14 | 58 | 34 | 15 | 8 | 6 | 15 | 11 | 7 | 103 | 78 | 56,9 |
| TOTALE | 94 | 219 | 305 | 357 | 127 | 82 | 117 | 128 | 59 | 91 | 702 | 877 | 44,5 |

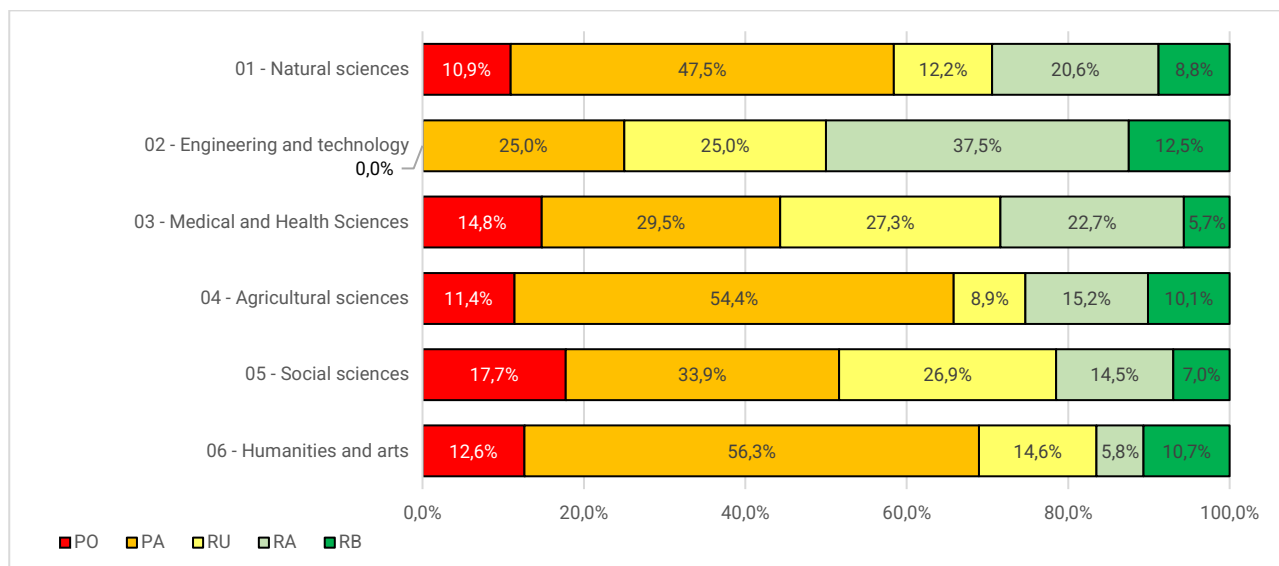
Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Considerando i Fields of Research & Development, si osserva che l'incidenza della percentuale femminile nella categoria dei Professori Ordinari è maggiore nei field 05 – “Social Sciences” (17,7%) e 03 – “Medical and Health Sciences” (14,8%).

Per la categoria Professori Associati la presenza femminile prevale nei seguenti field: 06 – “Humanities and the arts” (56,3%) e 04 – “Agricultural sciences” (54,4%), mentre per quella dei Ricercatori le donne prevalgono nelle aree 03 – “Medical and Health Sciences” (27,3%), 05 – “Social Sciences” (26,9%) e 02 – “Engineering and technology” (25%).

L'incidenza della percentuale femminile nella categoria dei Ricercatori a Tempo Determinato di tipo A all'interno dei Fields of Research & Development è preponderante nel field 02 – “Engineering and technology” (37,5%). Anche nella categoria dei Ricercatori a Tempo Determinato di tipo B prevale il field 02 – “Engineering and technology” (12,5%).

Figura 40 - Distribuzione percentuale del personale docente donna per Fields of Research & Development, secondo la classificazione She Figures, al 31.12.2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Negli anni 2018 - 2023, i docenti uomini sono presenti in misura maggiore rispetto alle colleghe donne nella maggior parte delle aree CUN. La tabella che segue esprime i valori per Area CUN e ruolo (**Tabella 6**).

Tabella 6 - Rapporto donne su uomini per area CUN e ruolo anni 2018 - 2023

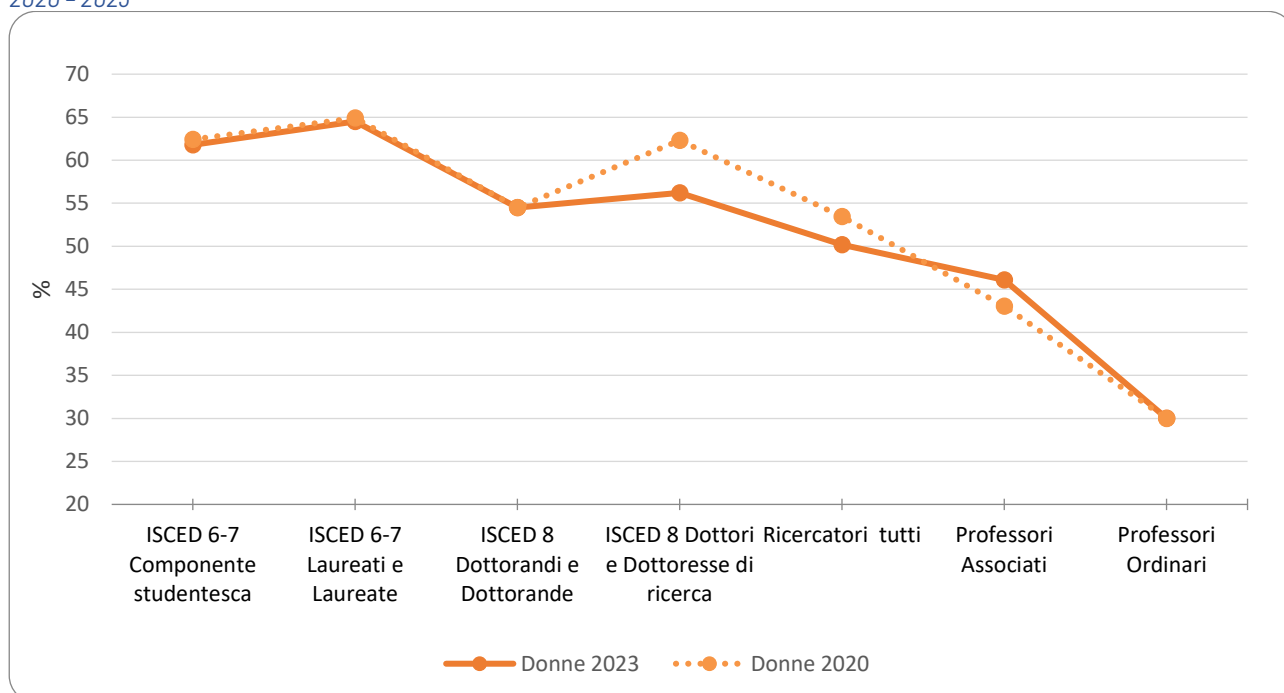
| Area CUN | PO | | PA | | RU | | RTD | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 2018 | 2023 | 2018 | 2023 | 2018 | 2023 | 2018 | 2023 |
| 01 - Scienze matematiche e informatiche | 1,33 | 1,33 | 0,79 | 0,86 | 1,06 | 1,00 | 0,80 | 0,50 |
| 02 - Scienze fisiche | 0,00 | 0,09 | 0,08 | 0,25 | 0,67 | - | 0,25 | 0,50 |
| 03 - Scienze chimiche | 0,29 | 0,16 | 0,65 | 1,20 | 1,46 | 0,67 | 2,00 | 1,43 |
| 04 - Scienze della terra | 0,00 | 0,25 | 0,38 | 0,46 | 0,57 | 0,75 | 1,50 | 0,73 |
| 05 - Scienze biologiche | 1,20 | 0,93 | 1,53 | 1,75 | 1,62 | 6,33 | 1,00 | 1,44 |
| 06 - Scienze mediche | 0,19 | 0,28 | 0,31 | 0,39 | 0,87 | 1,04 | 0,60 | 0,83 |
| 07 - Scienze agrarie e veterinarie | 0,33 | 0,29 | 0,68 | 0,83 | 0,83 | 0,88 | 1,11 | 0,65 |
| 08 - Ingegneria civile e Architettura | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - | - | - |
| 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione | 0,00 | 0,00 | 0,50 | 0,29 | 0,50 | 0,33 | 0,00 | 0,57 |
| 10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche | 0,89 | 0,89 | 3,18 | 1,92 | 1,75 | 1,75 | 0,63 | 1,08 |
| 11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche | 0,50 | 1,71 | 1,73 | 1,20 | 1,75 | 2,75 | 0,67 | 0,70 |
| 12 - Scienze giuridiche | 0,37 | 0,38 | 0,84 | 0,93 | 1,23 | 1,93 | 0,44 | 0,86 |
| 13 - Scienze economiche e statistiche | 0,44 | 0,36 | 0,57 | 0,47 | 1,16 | 2,00 | 0,57 | 0,80 |
| 14 - Scienze politiche e sociali | 0,50 | 0,67 | 0,57 | 1,00 | 1,20 | 1,00 | 1,50 | 0,11 |

Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

| | |
|--|--|
| | Le donne sono più numerose degli uomini |
| | Le donne sono in equal numero degli uomini |
| | Le donne sono meno numerose degli uomini |

Per quanto riguarda il medesimo rapporto analizzato per livello di formazione (livello ISCED) e docenza riferito a tutta la popolazione docente UNIBA, negli anni 2020 e 2023, si riscontrano differenze significative in termini di divario di genere solo nelle categorie delle Dottoresse di ricerca, Ricercatrici e Professoresse associate (**Figura 41**).

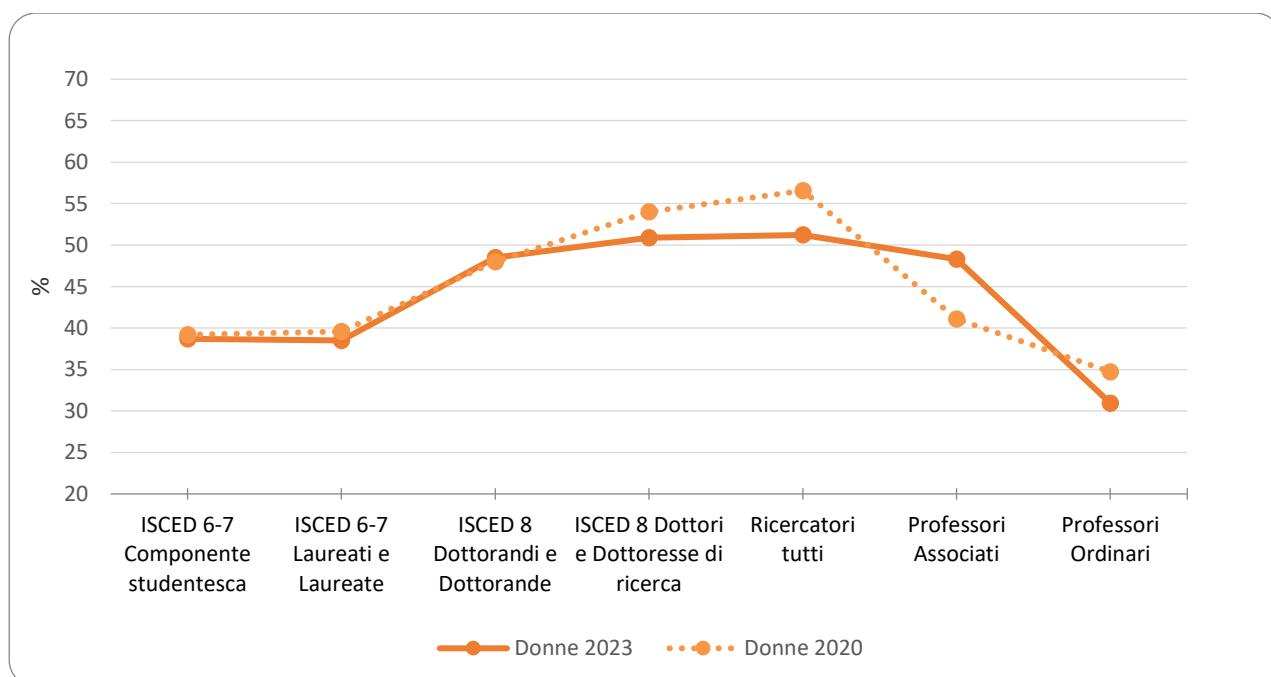
Figura 41 - Percentuale di donne in un determinato livello di formazione sul totale della popolazione nel medesimo livello - anni 2020 - 2023



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

Approfondendo l'analisi all'interno delle aree STEM nel medesimo arco temporale, nella categoria Dottoresse di Ricerca e Ricercatrici tutte l'incidenza femminile risulta maggiore rispetto a quella maschile nell'anno 2020. Il dato interessante si evince dal crollo (nel 2023) della percentuale femminile del personale all'interno del Grade C (Ricercatrici tutte), fino a diminuire progressivamente fino alla percentuale più bassa di presenza, che è quella relativa al Grade A (Professoressa Ordinaria) - **Figura 42**.

Figura 42 - Percentuale di donne, per aree STEM in un determinato livello di formazione sul totale della popolazione nel medesimo livello - anni 2020 - 2023



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

Ambito B: Carriere

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 2018 e il 2023, come avviene anche nel resto degli altri Atenei, con un valore leggermente superiore rispetto al dato nazionale, nel 2023.

Tabella 7 - Glass Ceiling Index - valori relativi all'indice GCI nel 2018 e nel 2023

| Dati Uniba | |
|------------|------|
| 2018 | 2023 |
| 1,54 | 1,48 |

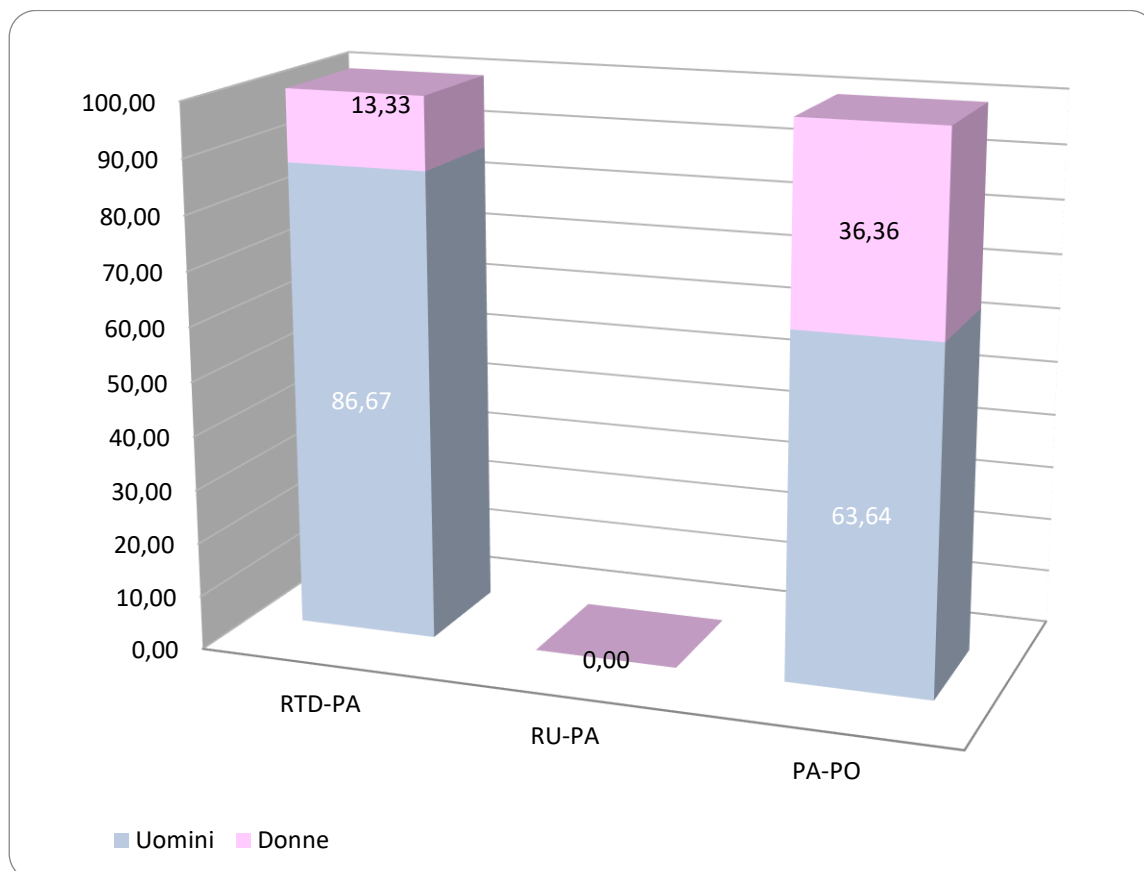
| Dati Atenei italiani | |
|----------------------|------|
| 2018 | 2023 |
| 1,60 | 1,43 |

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

Nell'analizzare i passaggi di ruolo, occorre evidenziare che non vi sono stati, nel 2023, passaggi di ruolo nella categoria "Ricercatori-Professori Associati". Nei passaggi di ruolo nella categoria dei "Ricercatori di tipo A e di tipo B a Professori Associati" si evidenzia la quasi totale prevalenza degli uomini (86,67%). Per il passaggio da "Professori Associati a Professori Ordinari", tale prevalenza è più attenuata (63,64%)

Figura 43.

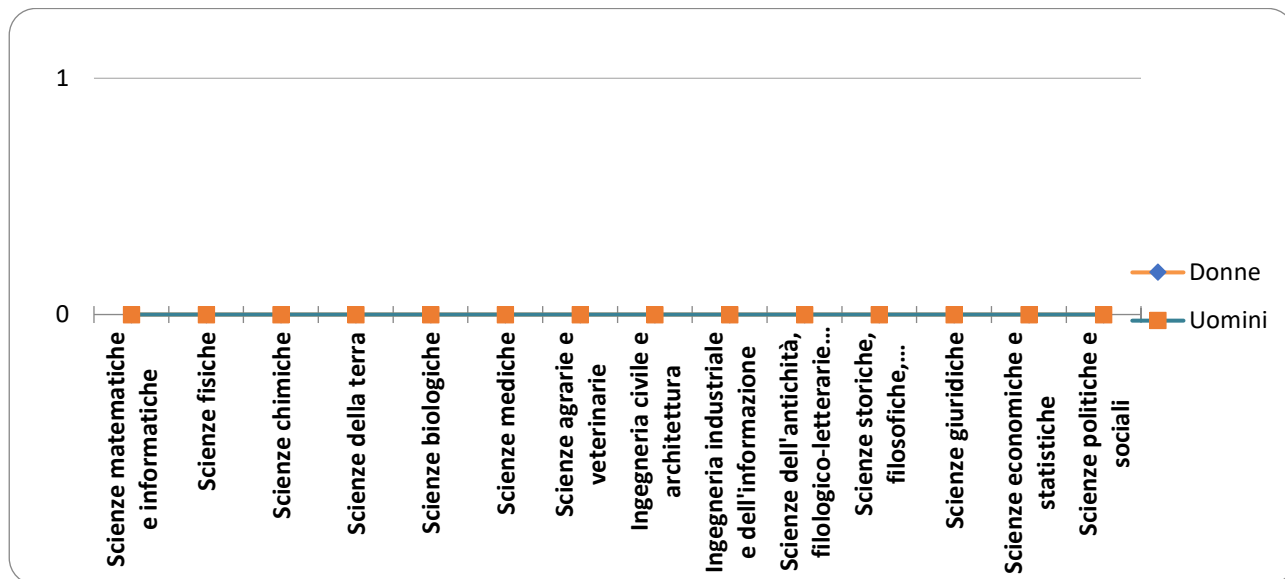
Figura 43 - Distribuzione percentuale per genere del personale docente che ha registrato un passaggio di ruolo, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione nell'anno 2023



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

Come già scritto in precedenza ed evidenziato nel grafico seguente, non vi sono passaggi di ruolo da Ricercatore a Professore Associato nel 2023.

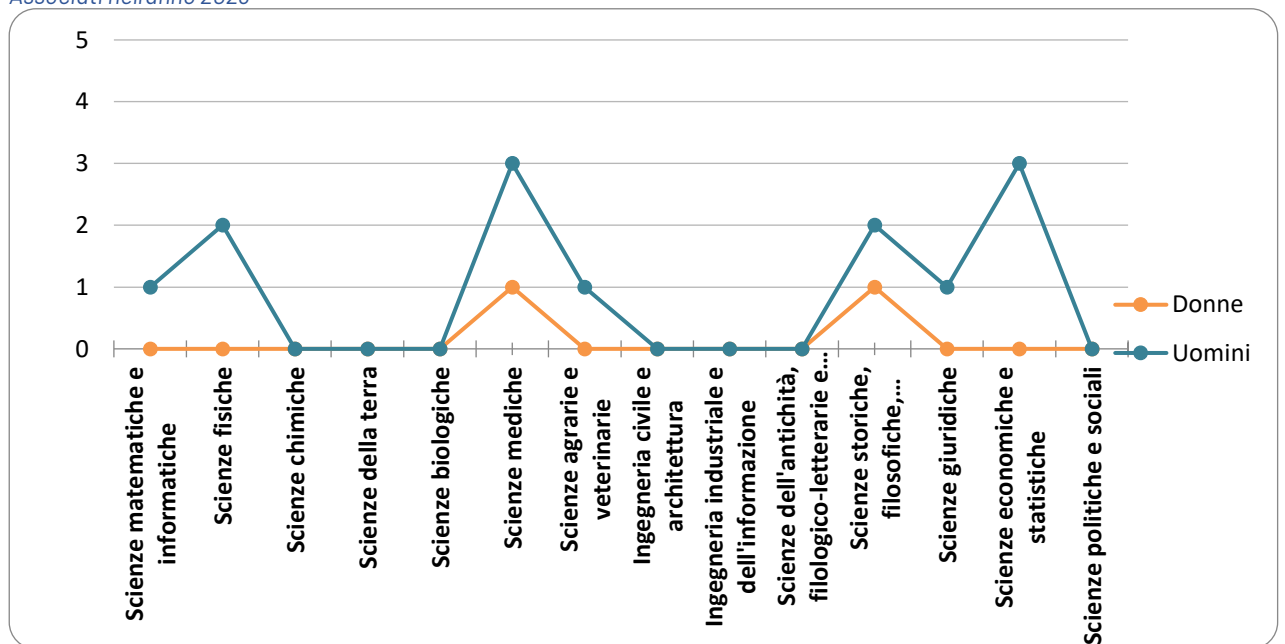
Figura 44 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza Ricercatori e destinazione Professori Associati nell'anno 2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Nel passaggio di ruolo da Ricercatori a tempo determinato a Professori associati (grafico seguente), non vi sono aree in cui le donne sono maggiormente presenti rispetto agli uomini e non si sono verificati passaggi fra le fasce citate nelle aree: Scienze chimiche, Scienze della terra, Scienze biologiche, Ingegneria civile e architettura, Ingegneria industriale e dell'informazione, Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche e Scienze politiche e sociali.

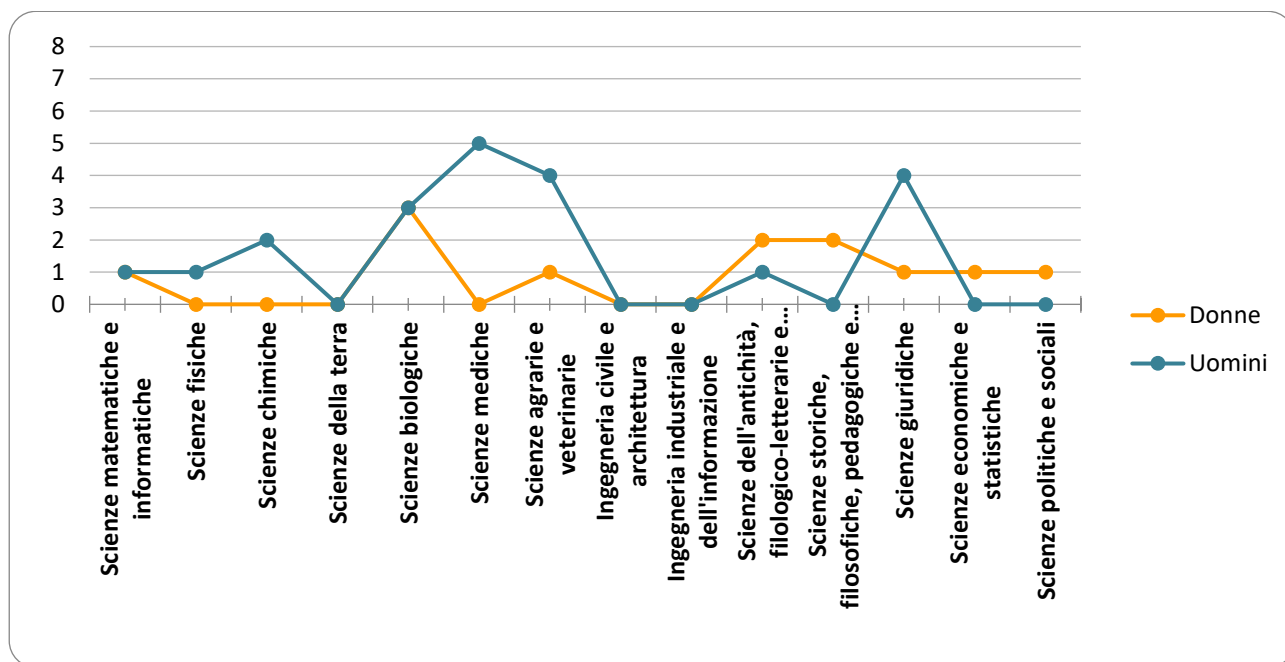
Figura 45 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza Ricercatori a TD e destinazione Professori Associati nell'anno 2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Nei passaggi di ruolo da Professore associato a Professore ordinario (grafico seguente) la differenza è molto più accentuata a favore del genere maschile in particolare nelle aree: Scienze chimiche, Scienze mediche e Scienze giuridiche. La componente femminile prevale, invece, nelle aree Scienze dell'antichità, filologico-letterarie, Scienze storiche, filosofiche e psicologiche, Scienze economiche e statistiche e Scienze politiche e sociali (**Figura 46**)

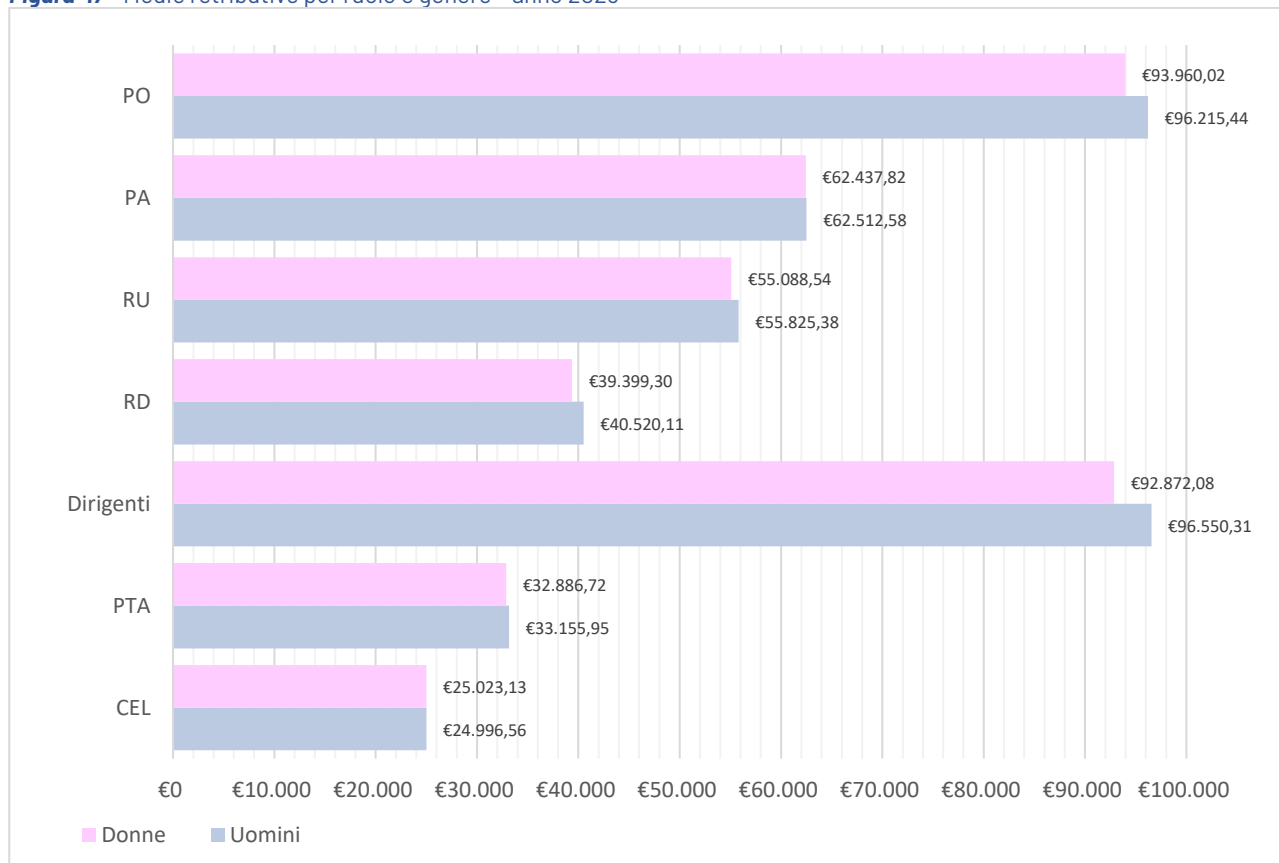
Figura 46 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza da Professori Associati e destinazione Professori Ordinari nell'anno 2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

L'analisi delle medie retributive per ruolo e genere nell'anno 2023 mette in risalto la differenza stipendiale fra i generi, evidenziando un dato medio superiore per gli uomini (**Figura 47**).

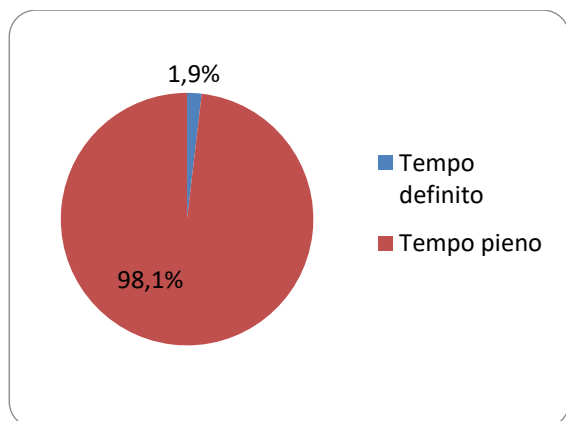
Figura 47 - Medie retributive per ruolo e genere - anno 2023



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

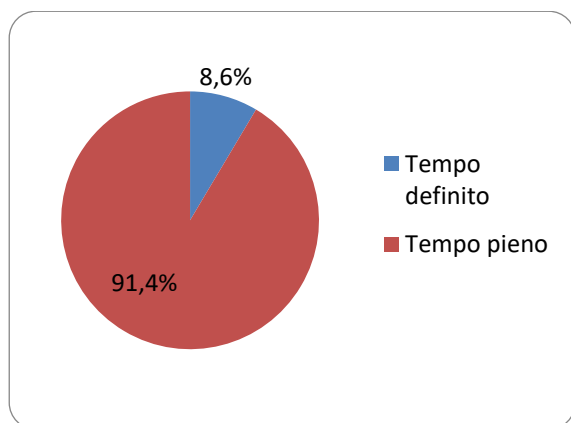
La percentuale di personale docente che ha un regime di impiego a tempo pieno o definito nel 2023 presenta una differenza tra uomini e donne: la scelta del tempo definito è più frequente negli uomini (grafico seguente) - **Figura 48** e **Figura 49**.

Figura 48 - - Regime impiego personale docente - Donne anno 2023



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

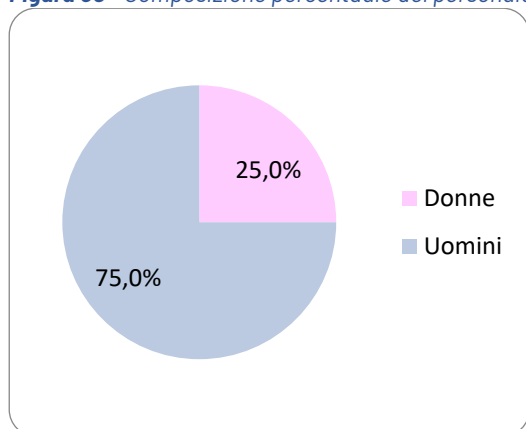
Figura 49 - Regime impiego personale docente - Uomini anno 2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Il personale docente che ha fruito dell'anno sabbatico nell'anno 2023 è composto maggiormente da uomini (75,0%). **Figura 50**

Figura 50 - Composizione percentuale del personale docente che ha fruito dell'anno sabbatico nell'anno 2023, per genere



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Punti di forza: La categoria che presenta un maggiore indice di presenza femminile è quella dei Ricercatori. Infatti, le Ricercatrici compongono il 60,8% 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.

Nel confronto 2020-2023, i dati evidenziano che la percentuale di presenza femminile si riduce 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 A 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.

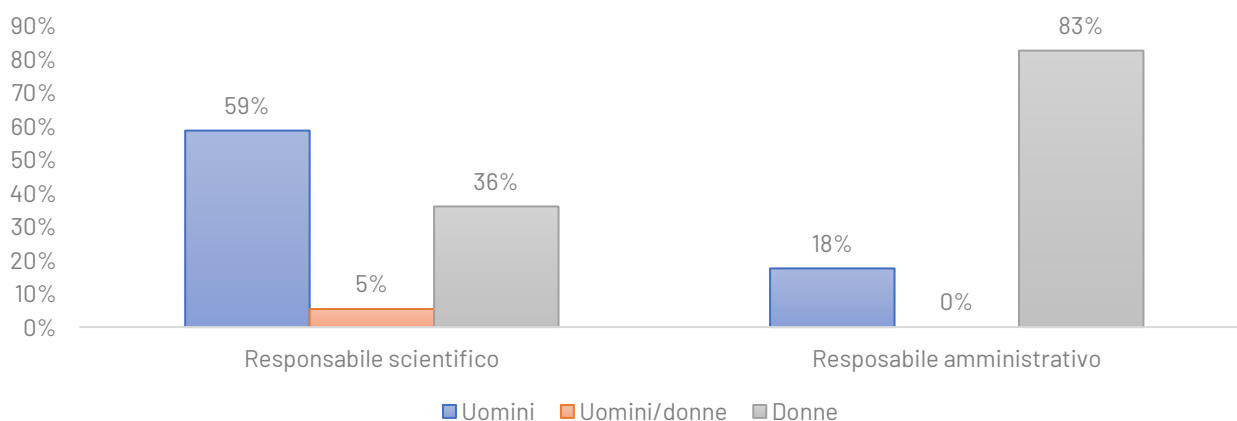
Ambito C: Ricerca

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.

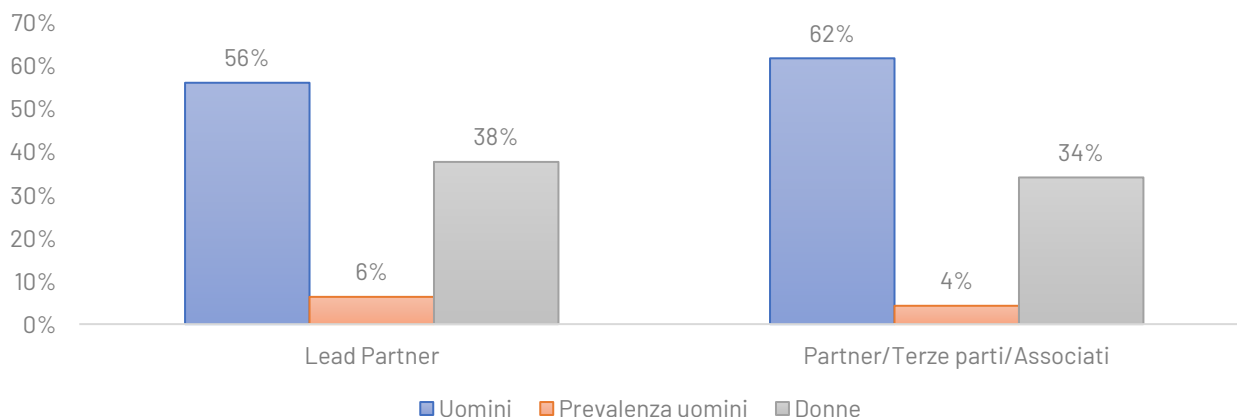
Un primo grafico mostra la distribuzione percentuale per genere dei Responsabili Scientifici e dei Responsabili amministrativi dei progetti attivi nell'anno 2023. Si può osservare come la percentuale dei Responsabili Scientifici di genere maschile sia più che doppia rispetto a quella di genere femminile, 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 51**).

Figura 51 - Genere dei Responsabili scientifici/amministrativi dei progetti attivi UniBa nell'anno 2023



Fonte: Direzione generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - U.O. programmazione e controllo strategico, su dati PRISMA
Nota: per n. 52 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano completate.

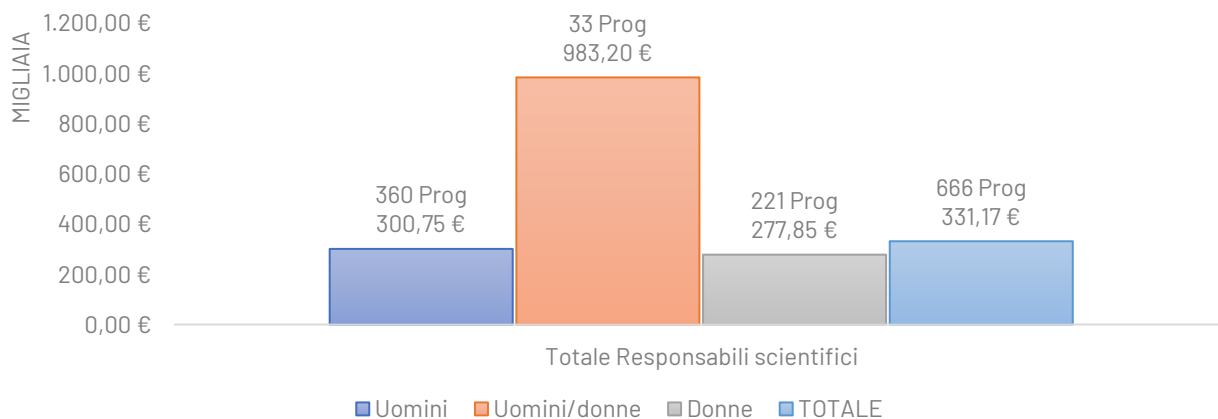
Figura 52 - Genere del Responsabile scientifico, secondo il ruolo svolto nei progetti attivi nell'anno 2023



Fonte: Direzione generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - U.O. programmazione e controllo strategico, su dati PRISMA.
Nota: per n. 52 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano completate.

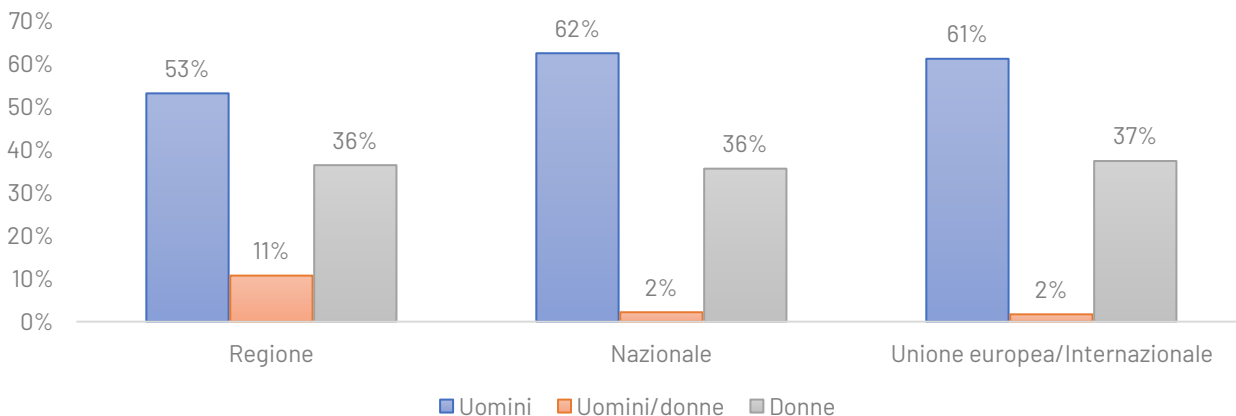
L'analisi di genere dei Responsabili scientifici declinata per tipologia di fonte di finanziamento, come evidenziato nella **Figura 51**, conferma la prevalenza maschile in tale ruolo, con un rapporto meno sbilanciato, seppur di poco, per progetti di ambito regionale. Un trend pressoché simile è evidente anche dall'analisi del finanziamento medio pro-capite riportato nella **Figura 52**. L'origine riferimento non è stata trovata.

Figura 53 - Finanziamenti dei progetti di ricerca attivi nel 2023



Fonte: Direzione generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. programmazione e controllo strategico, su dati PRISMA
 Nota: per n. 52 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano completate.

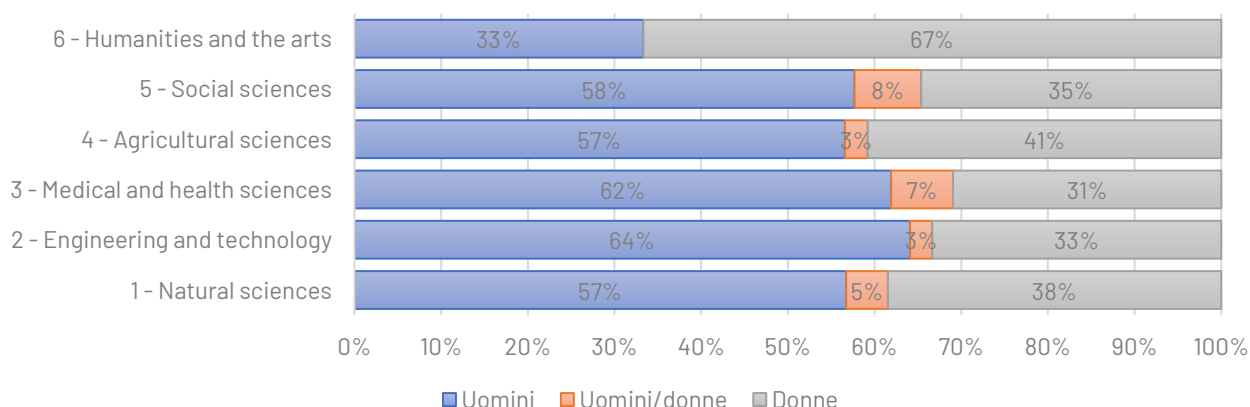
Figura 54 - Progetti di Ricerca Attivi nell'anno 2023. Fonti del Finanziamento



Fonte: Direzione generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. programmazione e controllo strategico, su dati PRISMA
 Nota: per n. 52 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano completate.

Nella **figura 55** si riporta la distribuzione percentuale dei progetti UniBa attivi nel 2023 per genere e in base alla classificazione She Figures.

Figura 55 - Distribuzione percentuale dei progetti attivi nell'anno 2023, per genere e in base alla classificazione She Figures



Fonte: Direzione generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. programmazione e controllo strategico, su dati PRISMA
Nota: per n. 52 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano completate.

Tabella 8 - Media pro capite fondi di ricerca interni ed esterni, per genere e per ruolo dei Responsabili Scientifici

| Regione | Nazionale | | Unione europea/ Internazionale | | TOTALE | | | |
|---------|-----------|-----------|-----------------------------------|-----------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | | |
| RTDA | 102.126 € | 94.930 € | 142.519 € | 63.487 € | 98.725 € | 22.000 € | 108.856 € | 88.239 € |
| RTDB | 121.363 € | 131.612 € | 131.011 € | 140.568 € | 1.033.806 € | 61.017 € | 196.375 € | 133.917 € |
| RU | 18.272 € | 25.168 € | 151.897 € | 60.000 € | 22.000 € | 102.234 € | 59.674 € | 58.421 € |
| PA | 231.569 € | 58.162 € | 265.663 € | 180.519 € | 276.436 € | 181.720 € | 253.592 € | 128.841 € |
| PO | 208.088 € | 490.356 € | 819.500 € | 464.160 € | 105.609 € | 311.113 € | 539.198 € | 460.078 € |

Fonte: Direzione generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. programmazione e controllo strategico, su dati PRISMA
Nota: per n. 52 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano completate.

Tabella 9 - Distribuzione PI per genere e finanziamento erogato (anno 2023)

| REGIONALI | REFIN | | | | Horizon Europe Seeds | | | |
|---------------|-----------|--------------|--------------|-------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | | Uomini | Uomini/donne | Donne | | Uomini | Uomini/donne | Donne |
| Progetti | numero | 28 | 1 | 33 | numero | 19 | 14 | 13 |
| | % | 45,2% | 1,6% | 53,2% | % | 41,3% | 30,4% | 28,3% |
| Finanziamento | medio | 710.578 € | 16.351.431 € | 134.638 € | medio | 73.430 € | 57.143 € | 49.997 € |
| | totale | 19.896.186 € | 16.351.431 € | 4.443.066 € | totale | 1.395.174 € | 800.000 € | 649.957 € |
| | % | 48,9% | 40,2% | 10,9% | % | 49,0% | 28,1% | 22,8% |
| REGIONALI | RIPARTI | | | | POR/FESR/FSE/PSR/FISR | | | |
| | | Uomini | Uomini/donne | Donne | | Uomini | Uomini/donne | Donne |
| Progetti | numero | 29 | 0 | 15 | numero | 27 | 7 | 6 |
| | % | 65,9% | 0,0% | 34,1% | % | 67,5% | 17,5% | 15,0% |
| Finanziamento | medio | 35.951 € | #DIV/0! | 35.998 € | medio | 125.466 € | 268.876 € | 64.403 € |
| | totale | 1.042.570 € | 0 € | 539.971 € | totale | 3.387.574 € | 1.882.135 € | 386.418 € |
| | % | 65,9% | 0,0% | 34,1% | % | 59,9% | 33,3% | 6,8% |
| REGIONALI | ERC Seeds | | | | Altri progetti regionali | | | |
| | | Uomini | Uomini/donne | Donne | | Uomini | Uomini/donne | Donne |
| Progetti | numero | 7 | 0 | 6 | numero | 14 | 3 | 12 |
| | % | 53,8% | 0,0% | 46,2% | % | 48,3% | 10,3% | 41,4% |
| Finanziamento | medio | 10.000 € | #DIV/0! | 10.000 € | medio | 130.875 € | 3.320.482 € | 66.235 € |
| | totale | 70.000 € | 0 € | 60.000 € | totale | 1.832.254 € | 9.961.447 € | 794.816 € |
| | % | 53,8% | 0,0% | 46,2% | % | 14,6% | 79,1% | 6,3% |
| NAZIONALI | PRIN | | | | PON | | | |
| | | Uomini | Uomini/donne | Donne | | Uomini | Uomini/donne | Donne |
| Progetti | numero | 112 | 0 | 72 | numero | 17 | 1 | 5 |
| | % | 60,9% | 0,0% | 39,1% | % | 73,9% | 4,3% | 21,7% |
| Finanziamento | medio | 198.081 € | #DIV/0! | 99.856 € | medio | 1.736.789 € | 1.000.000 € | 2.916.907 € |
| | totale | 22.185.074 € | 0 € | 7.189.609 € | totale | 29.525.412 € | 1.000.000 € | 14.584.537 € |
| | % | 75,5% | 0,0% | 24,5% | % | 65,5% | 2,2% | 32,3% |

| Altri progetti MINISTERO | | | | |
|--------------------------|--------|--------------|--------------|--------------|
| | | Uomini | Uomini/donne | Donne |
| Progetti | numero | 48 | 6 | 32 |
| | % | 55,8% | 7,0% | 37,2% |
| Finanziamento | medio | 305.454 € | 400.097 € | 809.081 € |
| | totale | 14.661.777 € | 2.400.580 € | 25.890.585 € |
| | % | 34,1% | 5,6% | 60,3% |

| Altri progetti FONDAZIONI/ENTI | | | | |
|--------------------------------|--------|-------------|--------------|-----------|
| | | Uomini | Uomini/donne | Donne |
| Progetti | numero | 23 | 0 | 5 |
| | % | 82,1% | 0,0% | 17,9% |
| Finanziamento | medio | 252.436 € | #DIV/0! | 197.319 € |
| | totale | 5.806.031 € | 0 € | 986.597 € |
| | % | 85,5% | 0,0% | 14,5% |

| HORIZON 2020/Seeds/Europe | | | | |
|---------------------------|--------|-------------|--------------|-------------|
| | | Uomini | Uomini/donne | Donne |
| Progetti | numero | 16 | 1 | 5 |
| | % | 72,7% | 4,5% | 22,7% |
| Finanziamento | medio | 292.105 € | 50.000 € | 221.198 € |
| | totale | 4.673.684 € | 50.000 € | 1.105.988 € |
| | % | 80,2% | 0,9% | 19,0% |

| ERASMUS | | | | |
|---------------|--------|-----------|--------------|-----------|
| | | Uomini | Uomini/donne | Donne |
| Progetti | numero | 9 | 0 | 6 |
| | % | 60,0% | 0,0% | 40,0% |
| Finanziamento | medio | 91.461 € | #DIV/0! | 62.291 € |
| | totale | 823.149 € | 0 € | 373.745 € |
| | % | 68,8% | 0,0% | 31,2% |

| PNRR | | | | |
|---------------|--------|----------|--------------|---------|
| | | Uomini | Uomini/donne | Donne |
| Progetti | numero | 1 | 0 | 0 |
| | % | 100,0% | 0,0% | 0,0% |
| Finanziamento | medio | 81.138 € | #DIV/0! | #DIV/0! |
| | totale | 81.138 € | 0 € | 0 € |
| | % | 100,0% | 0,0% | 0,0% |

| Altri progetti UE/FONDAZIONI/ENTI EUROPEI/INTERNAZIONALI | | | | |
|--|--------|-------------|--------------|-------------|
| | | Uomini | Uomini/donne | Donne |
| Progetti | numero | 10 | 0 | 11 |
| | % | 47,6% | 0,0% | 52,4% |
| Finanziamento | medio | 288.909 € | #DIV/0! | 399.991 € |
| | totale | 2.889.093 € | 0 € | 4.399.899 € |
| | % | 39,6% | 0,0% | 60,4% |

Fonte: Direzione generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. programmazione e controllo strategico, su dati PRISMA
 Nota: per n. 52 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano complete.

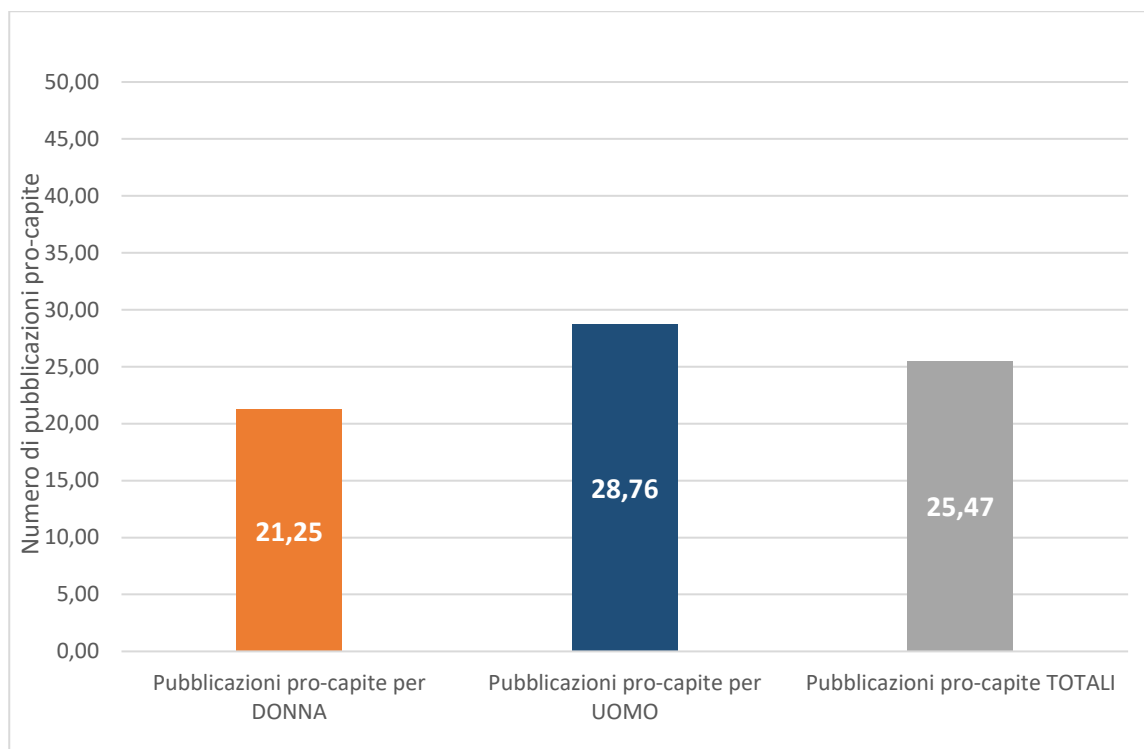
L'analisi di genere per i Prodotti della Ricerca è stata effettuata su un arco temporale di 5 anni, ovvero nel periodo 2019–2023, per una maggiore rappresentatività del dato e per analogia con le valutazioni sulla qualità della Ricerca¹. Se si considera il totale delle pubblicazioni femminili (n. 17.252), rapportato al numero dei docenti e ricercatori di sesso femminile nei ruoli al 31 dicembre 2023 (n. 702) si ottiene un numero medio di pubblicazioni per docente/ricercatore pari a 24,58; analogamente il dato maschile risulta pari a 34,17, tenuto conto che il totale delle pubblicazioni maschili è pari 29.971, rispetto al totale dei docenti/ricercatori di sesso maschile che ammonta a 877 unità.

Nelle pagine seguenti viene, invece, preso in considerazione il numero delle pubblicazioni rapportato al numero dei docenti/ricercatori da cui sono state prodotte nel periodo in esame e non già al 31.12.2023, considerando tale indice più rappresentativo del fenomeno.

Nel quinquennio 2019–2023, n.1854 docenti e ricercatori hanno prodotto pubblicazioni (n. 47.223) nei diversi ruoli che sono progrediti per via dei passaggi di fascia. Il totale dei docenti tiene conto anche del saldo fra nuove accessioni e cessazioni. Anche in questo caso risulta apprezzabile un divario di genere, come è evidente in **Figura 56**.

¹ 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 56 - Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere dal 2019 al 2023

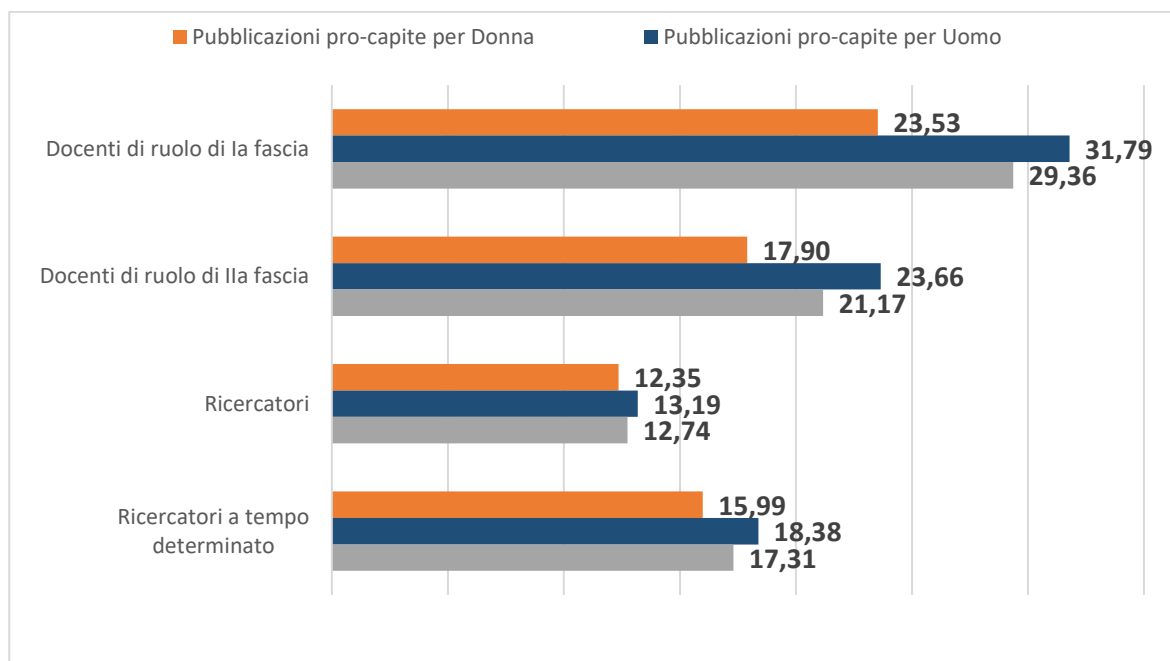


Fonte: Direzione

Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti 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 che segue, **Figura 57**, mostra una prevalenza percentuale di pubblicazioni per il genere maschile nel caso di docenti di I fascia; il divario si riduce leggermente nel caso dei docenti di IIa fascia e si assottiglia ulteriormente per i ricercatori/ricercatrici a tempo determinato ed ancor di più per quelli a tempo indeterminato.

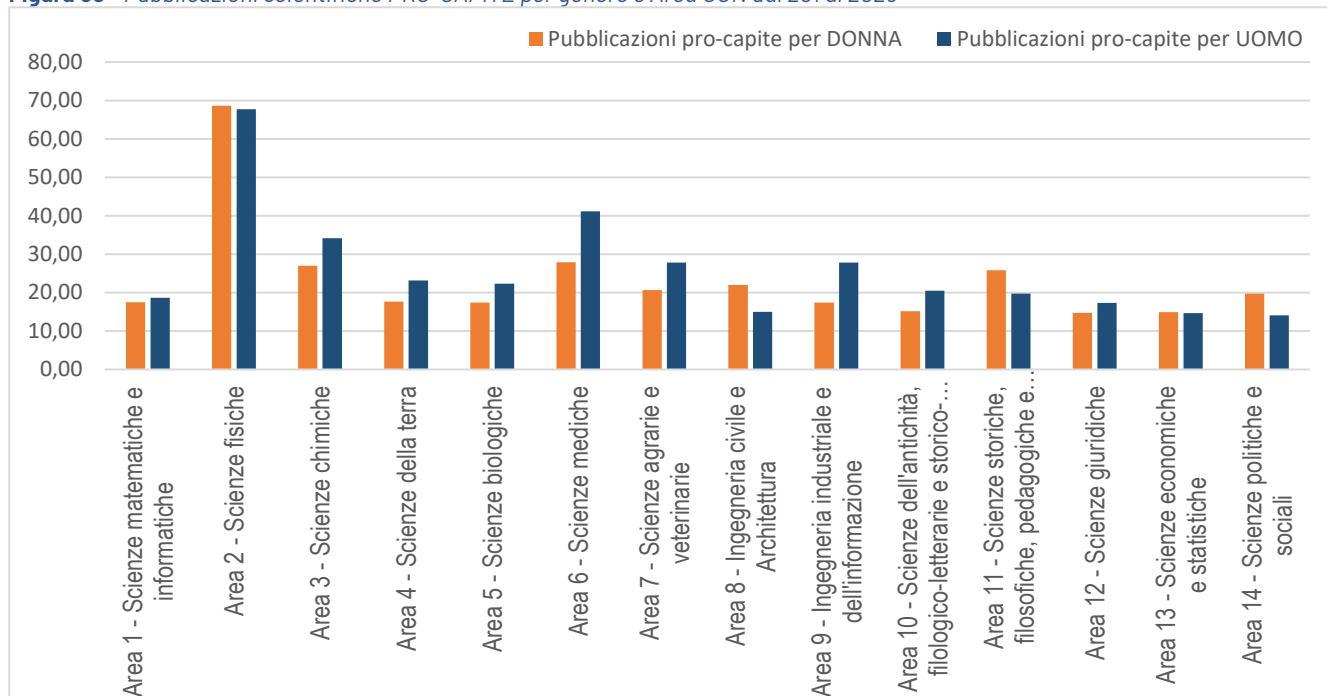
Figura 57 - Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere e ruolo dal 2019 al 2023



Fonte: Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti Repository Istituzionale IRIS

La distribuzione dei prodotti della ricerca per genere e per Area CUN, come dato complessivo una prevalenza femminile solo nelle Aree 5, 8 e 11 ed una sostanziale parità nelle Aree 10 e 14. Più rappresentativo è il dato della produzione scientifica pro-capite, che mostra una prevalenza femminile nelle Aree 2, 8, 11 e 14 ed una sostanziale parità nell'Area 13. **Figura 58**

Figura 58 - Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere e Area CUN dal 201 al 2023

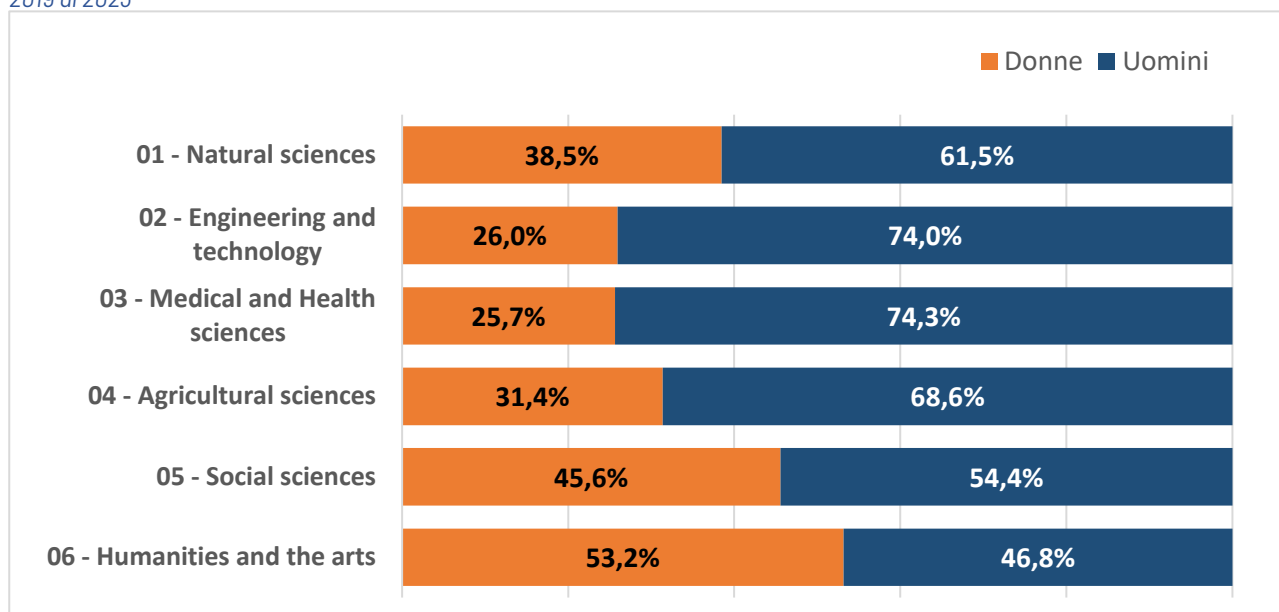


Fonte: Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti Repository Istituzionale IRIS

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 59** dalla quale risulta evidente che la distribuzione dei prodotti della ricerca vede sempre una percentuale maggiore per il genere maschile nelle prime 5 categorie ed una prevalenza femminile per il Field n.6 - Humanities and the Arts.

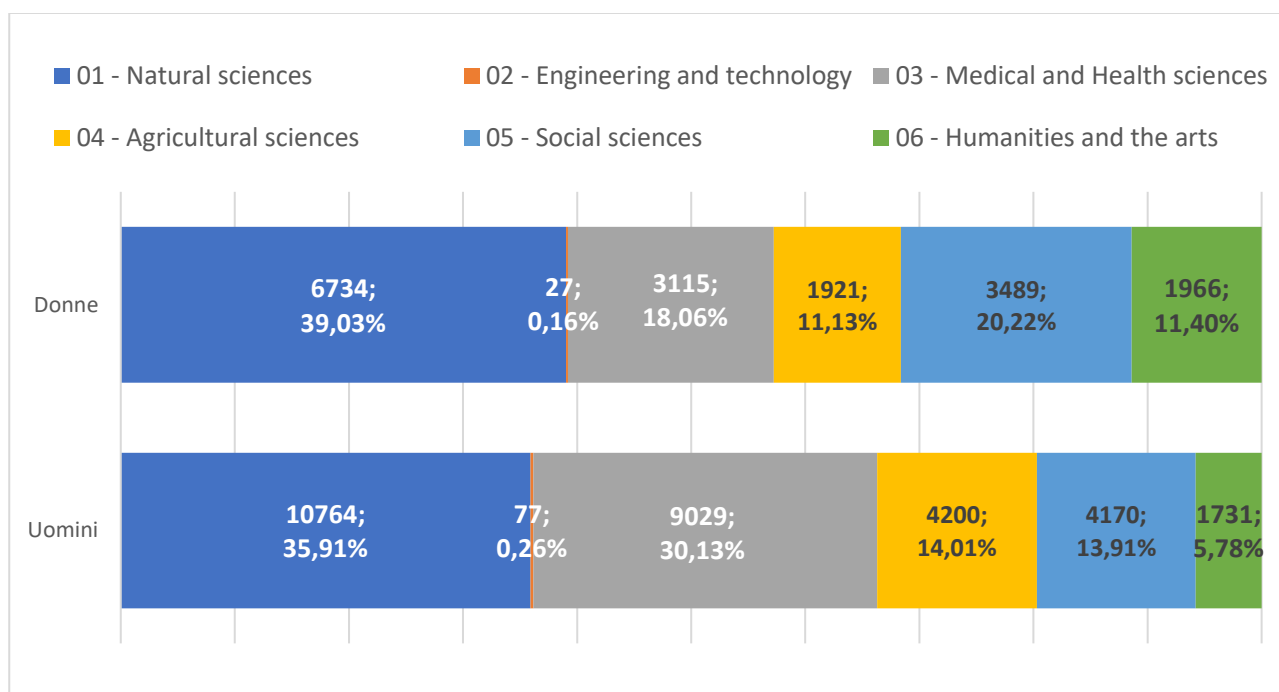
Nella **Figura 60** è invece rappresentata un'analisi per genere della composizione percentuale dei prodotti nelle 6 categorie: per gli uomini le percentuali maggiori si registrano negli ambiti Natural sciences e Medical and health sciences, mentre per le donne l'ambito prevalente è Natural sciences e Social sciences.

Figura 59 - Distribuzione delle pubblicazioni scientifiche per Fields of Research & Development (classificazione She Figures) dal 2019 al 2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti Repository Istituzionale IRIS

Figura 60 - Numero e composizione percentuale delle pubblicazioni del personale docente e ricercatore per genere e Fields of Research & Development (classificazione She Figures) dal 2019 al 2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti Repository Istituzionale IRIS

L’analisi per genere e ruolo delle pubblicazioni totali, nel quinquennio in esame, dei docenti/ricercatori pone in evidenza una prevalenza femminile in alcune fasce (evidenziate in verde) dei field n.1 - *Natural sciences*, n.2 - *Engineering and technology*, n.5 - *Social sciences* e n.6 - *Humanities and the arts*. La **Tabella 10** fornisce maggiori dettagli.

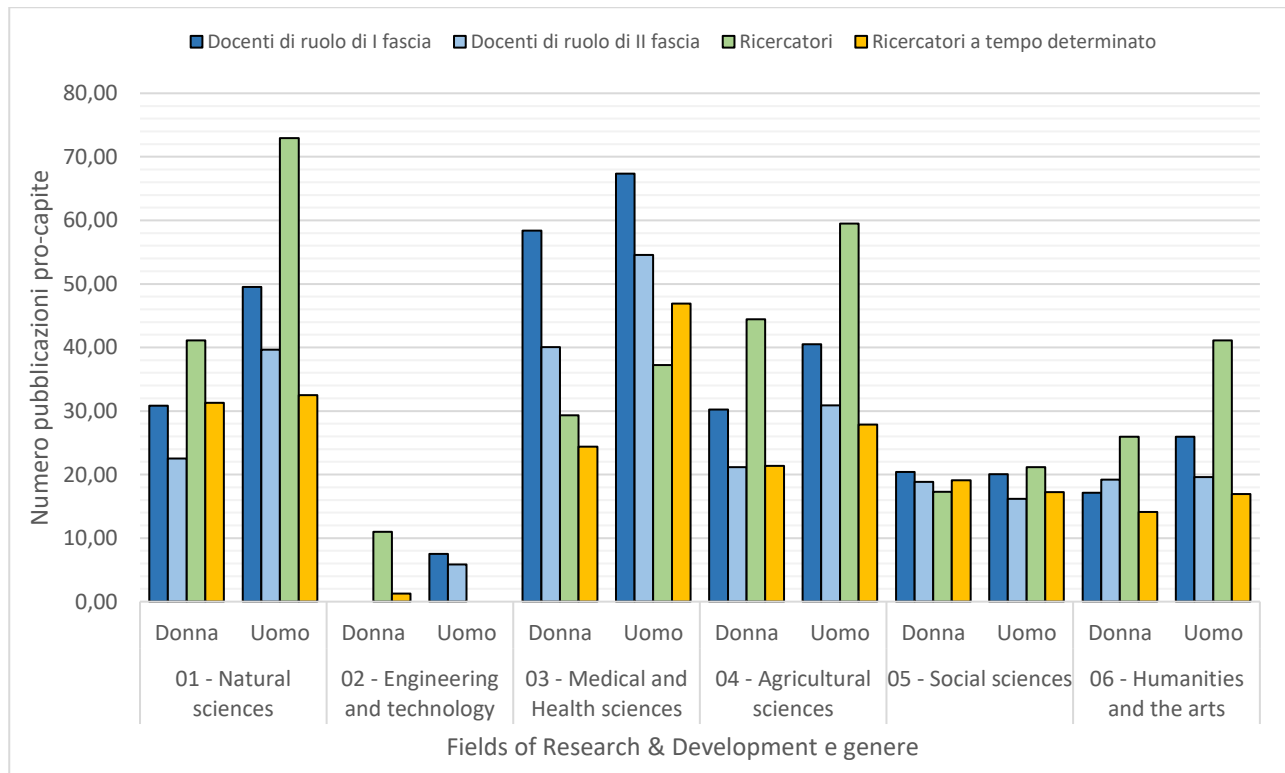
Tabella 10 - Numero delle pubblicazioni del personale docente e ricercatore per Fields of Research & Development (classificazione She Figures), genere e ruolo dal 2019 al 2023

| 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 | 802 | 2.673 | - | 30 | 759 | 3.165 | 272 | 1.255 | 673 | 1.384 | 223 | 363 | 2.729 | 8.870 | 11.599 |
| Docenti di ruolo di II fascia | 2.548 | 4.561 | - | 47 | 1.042 | 3.601 | 911 | 1.605 | 1.188 | 1.325 | 1.114 | 667 | 6.803 | 11.806 | 18.609 |
| Ricercatori | 1.192 | 1.094 | 22 | - | 704 | 856 | 311 | 476 | 865 | 529 | 389 | 329 | 3.483 | 3.284 | 6.767 |
| Ricercatori a tempo determinato | 2.192 | 2.436 | 5 | - | 610 | 1.407 | 427 | 864 | 763 | 932 | 240 | 372 | 4.237 | 6.011 | 10.248 |
| Totale complessivo | 6.734 | 10.764 | 27 | 77 | 3.115 | 9.029 | 1.921 | 4.200 | 3.489 | 4.170 | 1.966 | 1.731 | 17.252 | 29.971 | 47.223 |

Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti Repository Istituzionale IRIS

La figura seguente mostra il dettaglio della produzione scientifica pro-capite per genere, field e ruolo.
Figura 61

Figura 61 - Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere, Fields of Research & Development (classificazione She Figures) e ruolo dal 2019 al 2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti Repository Istituzionale IRIS

L'analisi del dato rappresentato nella figura precedente mostra picchi di produzione pro capite relativamente alle seguenti categorie, elencate in ordine decrescente: i Ricercatori del field n.1 - , i

Docenti I fascia del field n.3, i Ricercatori del field n.4, le Docenti di I fascia del field n.3, i Docenti II fascia del field n.3, i Docenti I fascia del field n.1. Gli altri risultati si desumono dalla figura.

C. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Ambito A: Composizione

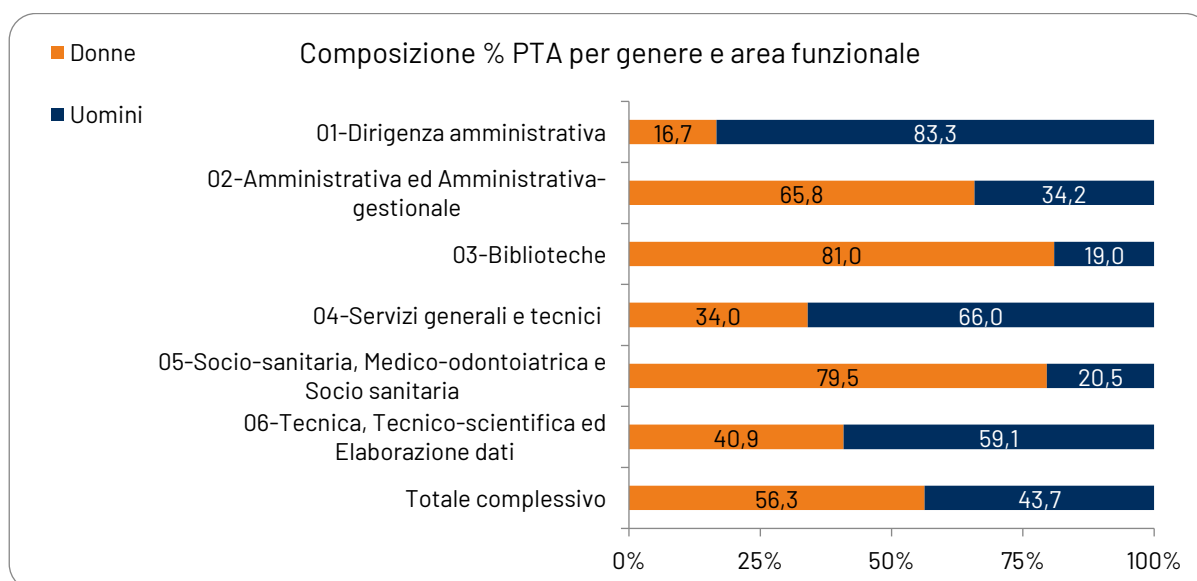
I dati si riferiscono al personale strutturato. Mostrano che il PTA è composto al 56,3% da donne e al 43,7% da uomini. Le aree funzionali a maggior presenza femminile sono 03 - Biblioteche (81%), 05 - Sociosanitaria, Medico-odontoiatrica (79,5%), 02 - Amministrativa (65,7%).

Tabella 11 - Distribuzione personale PTA per genere e area funzionale d'impiego (numeri assoluti e percentuali), al 31.12.2023

| Personale Tecnico-Amministrativo per genere e area di impiego (numeri assoluti) | Donne | Uomini | TOTALE |
|---|------------|------------|-------------|
| 01 - Dirigenza Amministrativa | 1 | 5 | 6 |
| 02 - Amministrativa ed Amministrativa-gestionale | 471 | 245 | 716 |
| 03 - Biblioteche | 51 | 12 | 63 |
| 04 - Servizi generali e tecnici | 49 | 95 | 144 |
| 05 - Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria | 35 | 9 | 44 |
| 06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati | 157 | 227 | 384 |
| TOTALE COMPLESIVO | 764 | 593 | 1357 |

U.O. Statistiche di Ateneo Fonte: Direzione generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - U.O Organizzazione e Programmazione del personale TA e CEL, su dati Proper; CSA

Figura 62 - Composizione % PTA per genere e area funzionale al 31.12.2023



Fonte: Direzione generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - U.O Organizzazione e Programmazione del personale TA e CEL, su dati Proper; CSA

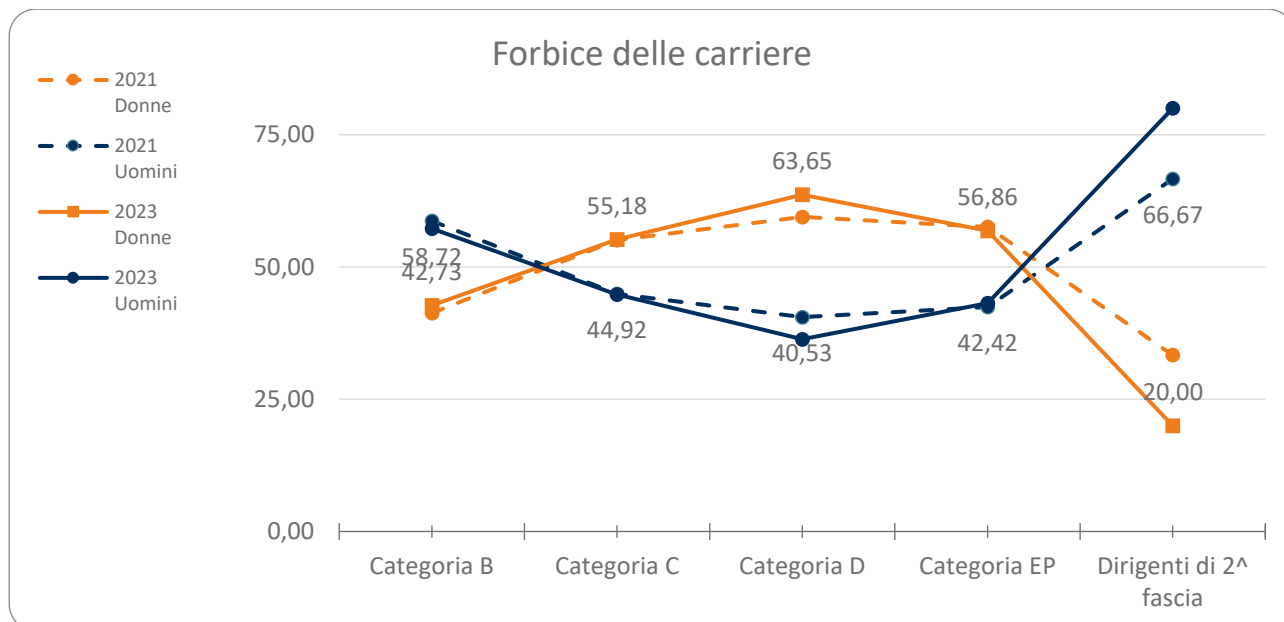
La forbice delle carriere evidenzia come tra il 2021 e il 2023 vi sia un incremento complessivo in tutte le categorie. Un decremento si rileva per i ruoli dirigenziali (Dirigenti di 2^ Fascia) e sub-apicali, causati da un mancato turnover degli ultimi anni, soprattutto con riferimento alla categoria EP. Tuttavia, il riavvio della programmazione di tali profili, che dovrebbe produrre i primi impatti assunzionali a partire dal biennio 2024-2025, dovrebbe contribuire alla riduzione di questo gap.

Tabella 12 - Forbice delle carriere, numeri assoluti

| FORBICE DELLE CARRIERE - NUMERI ASSOLUTI | 2021 | | | 2023 | | |
|--|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
| | Donne | Uomini | TOTALE | Donne | Uomini | TOTALE |
| Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) | 27 | 12 | 39 | 23 | 12 | 35 |
| Categoria B | 71 | 101 | 172 | 94 | 126 | 220 |
| Categoria C | 282 | 230 | 512 | 309 | 251 | 560 |
| Categoria D | 292 | 199 | 491 | 331 | 189 | 520 |
| Categoria EP | 38 | 28 | 66 | 29 | 22 | 51 |
| Dirigenti di 2^ Fascia | 2 | 4 | 6 | 1 | 4 | 5 |
| Direttori Generali | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| TOTALE | 712 | 575 | 1287 | 787 | 605 | 1392 |

Fonte: Direzione generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O Organizzazione e Programmazione del personale TA e CEL, su dati Proper; CSA

Figura 63 - Forbice delle carriere PTA



Fonte: Direzione generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O Organizzazione e Programmazione del personale TA e CEL, su dati Proper; CSA

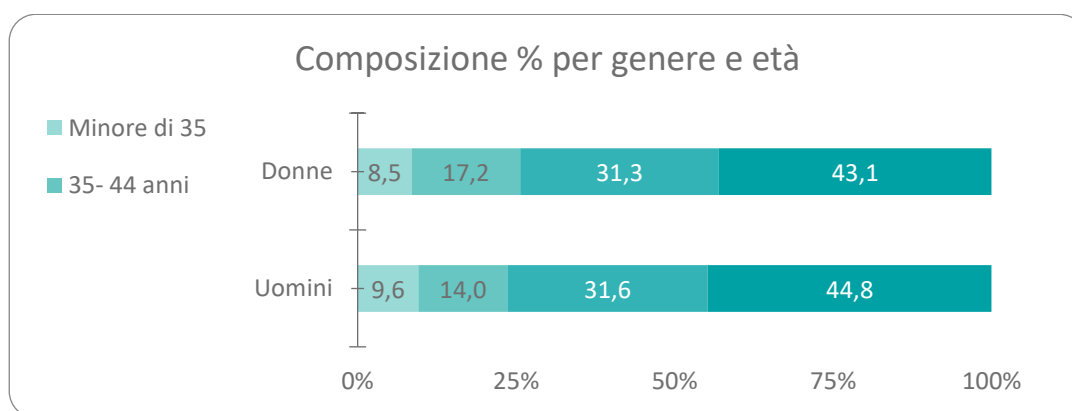
Si registra un incremento delle unità di personale delle fasce di età inferiori rispetto al scorso anno, grazie alle politiche di reclutamento esterno, incentivate anche dalle risorse rinvenienti dai Piani straordinari di reclutamento 2022-2026.

Tabella 13 - Distribuzione per genere e fasce d'età al 31.12.2023

| NUMERI ASSOLUTI | DONNE | UOMINI | TOTALE |
|---------------------|------------|------------|-------------|
| Minore di 35 anni | 67 | 58 | 125 |
| 35 - 44 anni | 135 | 85 | 220 |
| 45 - 54 anni | 246 | 191 | 437 |
| Maggiore di 54 anni | 339 | 271 | 610 |
| TOTALE | 787 | 605 | 1392 |

Fonte: Direzione generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O Organizzazione e Programmazione del personale TA e CEL, su dati Proper; CSA

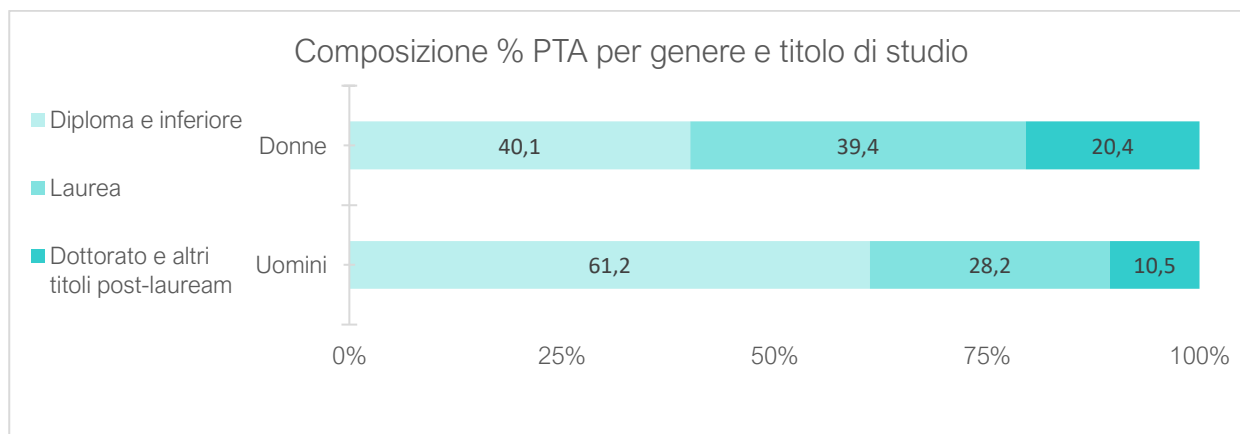
Figura 64 - Composizione % per genere ed età al 31.12.2023



Fonte: Direzione generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O Organizzazione e Programmazione del personale TA e CEL, su dati Proper; CSA

Le donne hanno un livello di formazione più alto rispetto agli uomini: è il 39,4% delle donne ad aver conseguito una laurea rispetto al 28,2% dei colleghi. Inoltre, il 20,4% delle donne ha conseguito un dottorato rispetto al 10,5% degli uomini. Infine, il 40,1% delle donne nel PTA ha il diploma o un titolo di scuola media inferiore contro il 61,2% gli uomini.

Figura 65 - Composizione % PTA per genere e titolo di studio al 31.12.2023

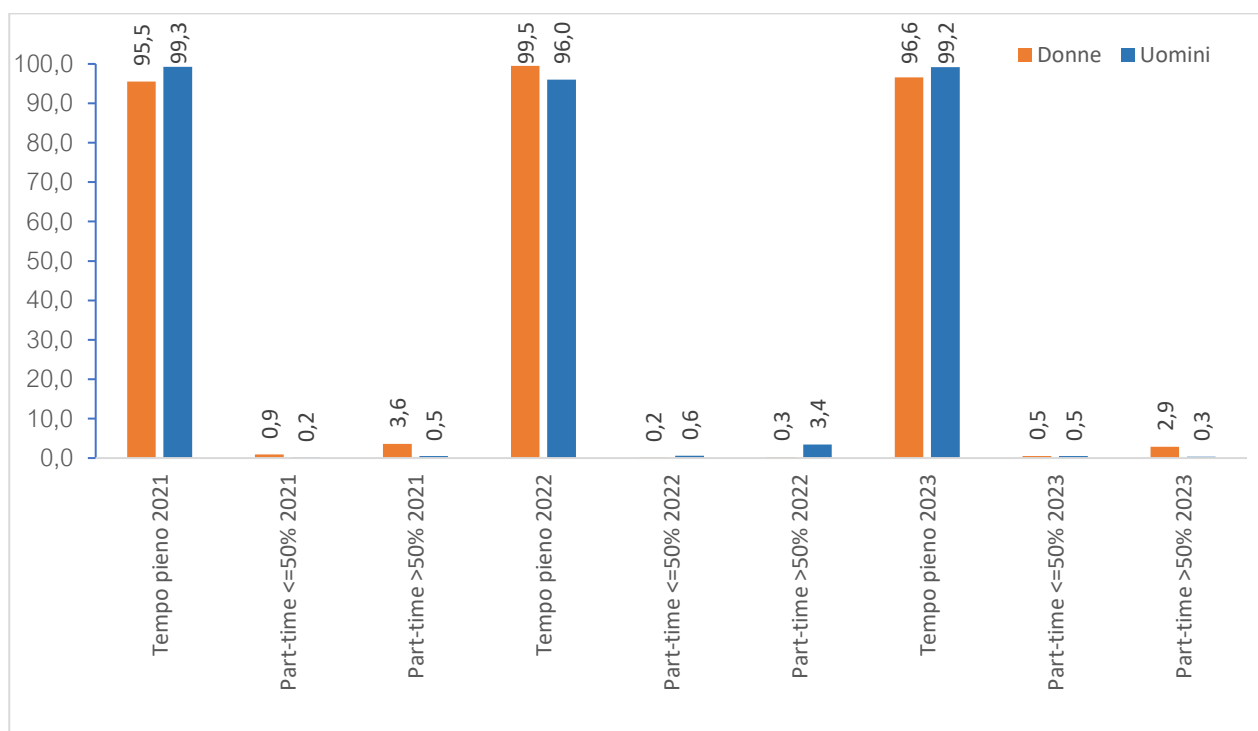


Fonte: Direzione generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O Statistiche di Ateneo

Ambito B: Situazione occupazionale

La composizione del PTA per genere e regime di impiego mostra che, nel 2023, si è verificata complessivamente una riduzione al ricorso al regime di lavoro part-time per le donne rispetto al 2021. Conseguentemente, l'incidenza del tempo pieno è passata dal 95,5% (donne) e 99,3% (uomini) del 2021 al 99,6% (donne) e 99,2% (uomini) del 2023.

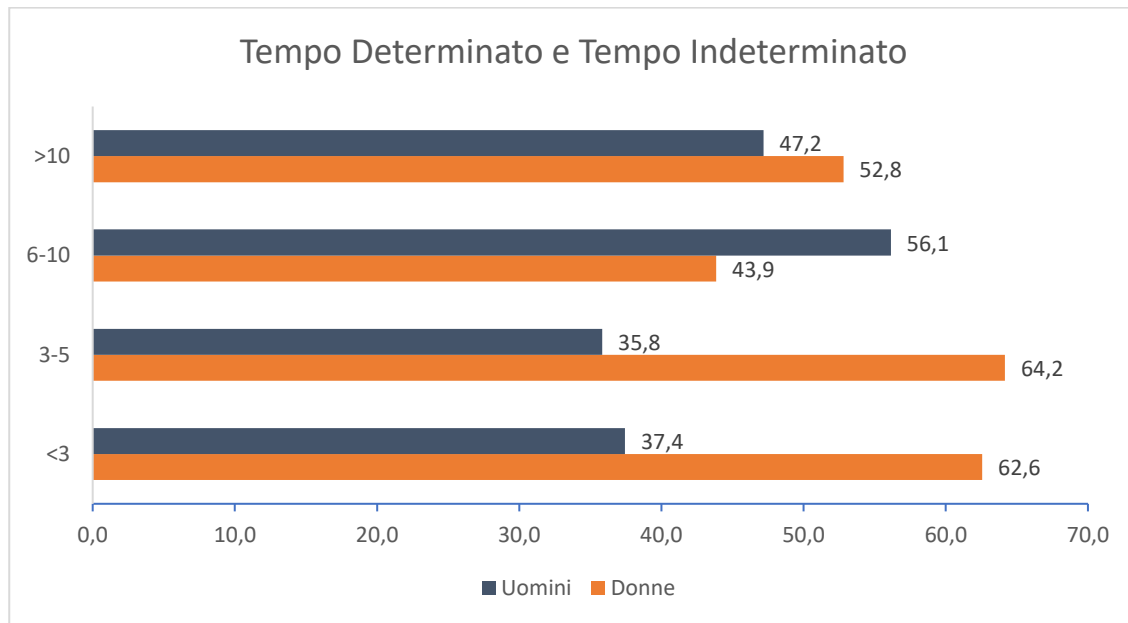
Figura 66 - Composizione % PTA per genere e regime d'impiego (2021-2023)



Fonte: Direzione generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O Statistiche di Ateneo

La distribuzione per genere e anni di anzianità aziendale mostra una maggiore differenza percentuale tra uomini e donne nelle prime due fasce, <3 anni e 3-5 anni.

Figura 67 - Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale al 31.12.2023



Fonte: Direzione generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Ambito C: Turnover

Tabella 14 - Indice di compensazione per genere e per categoria - 2023

| INDICE DI COMPENSAZIONE (Assunti/Cessati) | | |
|---|-------------|-------------|
| CATEGORIA | DONNE | UOMINI |
| Area di Collaborazione | 0,00 | |
| Categoria B | 5,00 | 5,00 |
| Categoria C | 1,62 | 3,00 |
| Categoria D | 0,58 | 0,47 |
| Categoria EP | 0,00 | 0,00 |
| Dirigenti di 2 ^a fascia | 1,00 | 0,00 |
| TOTALE | 0,91 | 1,46 |

Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Tabella 15 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria - 2023

| INDICE DI TURNOVER COMPLESSIVO | | |
|--------------------------------|--------|--------|
| CATEGORIA | DONNE | UOMINI |
| Area di Collaborazione | -0,32% | 0,65% |
| Categoria B | 0,15% | 0,29% |
| Categoria C | 0,06% | 0,15% |

INDICE DI TURNOVER COMPLESSIVO

| CATEGORIA | DONNE | UOMINI |
|------------------------------------|--------------|---------------|
| Categoria D | -0,11% | -0,15% |
| Categoria EP | -0,14% | -0,08% |
| Dirigenti di 2 ^a fascia | 0,00% | -2,17% |
| TOTALE | 0,06% | -0,01% |

Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

La distribuzione per genere all'interno dei ruoli di responsabilità evidenzia una percentuale complessiva maggiore delle donne rispetto agli uomini nell'ultimo triennio su tutti i ruoli, fatta eccezione per il livello di coordinamento dirigenziale.

Tabella 16 - Distribuzione per genere e ruoli di responsabilità (2021 – 2023)

| | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | Donna | Uomo | Donna | Uomo | Donna | Uomo |
| COORDINAMENTO DI III LIVELLO STRUTTURA COMPLESSA | 57,89% | 42,11% | 58,06% | 41,94% | 59,02% | 40,98% |
| COORDINAMENTO DI III LIVELLO STRUTTURA SEMPLICE | | | 50,00% | 50,00% | 75,00% | 25,00% |
| COORDINAMENTO DIRIGENZIALE | 37,50% | 62,50% | 25,00% | 75,00% | 25,00% | 75,00% |
| FUNZIONE SPECIALISTICA | 57,50% | 42,50% | 59,26% | 40,74% | 54,29% | 45,71% |
| RESPONSABILITA' DI IV LIVELLO | 58,52% | 41,48% | 58,23% | 41,77% | 58,71% | 41,29% |
| Totale complessivo | 57,78% | 42,22% | 57,43% | 42,57% | 57,80% | 42,20% |

Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Tabella 17 - Numero di unità di personale dell'Università di Bari che hanno partecipato ad attività di formazione nel 2021, 2022 e 2023 secondo il genere e il tipo di formazione erogata

| Tipo di formazione | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|
| | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | | Uomini | | Donne | |
| | N. | % U | N. | % D | N. | % U | N. | % D | N. | % U | N. | % D |
| Obbligatoria (Sicurezza) | 340 | 42,77 | 455 | 57,23 | 58 | 59,18 | 40 | 40,82 | 72 | 75,79 | 23 | 24,21 |
| Obbligatoria (Anticorruzione) | 398 | 42,7 | 534 | 57,3 | | | | | | | | |
| Aggiornamento professionale | 476 | 35,68 | 858 | 64,32 | 1162 | 39,71 | 1764 | 60,29 | 519 | 42,65 | 698 | 57,35 |
| Competenze manageriali/relazionali | 48 | 37,8 | 79 | 62,2 | 18 | 39,13 | 28 | 60,87 | 234 | 37,38 | 392 | 62,62 |
| Tematiche CUG | 13 | 21,67 | 47 | 78,33 | 322 | 36,26 | 566 | 63,74 | 211 | 29,97 | 493 | 70,03 |
| Altro (Anticorruzione non obbligatoria) | 2 | 20 | 8 | 80 | 2 | 22,22 | 7 | 77,78 | 705 | 36,99 | 1201 | 63,01 |
| TOTALE | 1277 | 39,2 | 1981 | 60,8 | 1562 | 39,37 | 2405 | 60,63 | 1741 | 38,28 | 2807 | 61,72 |

Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

D. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

Ambito A: La Governance

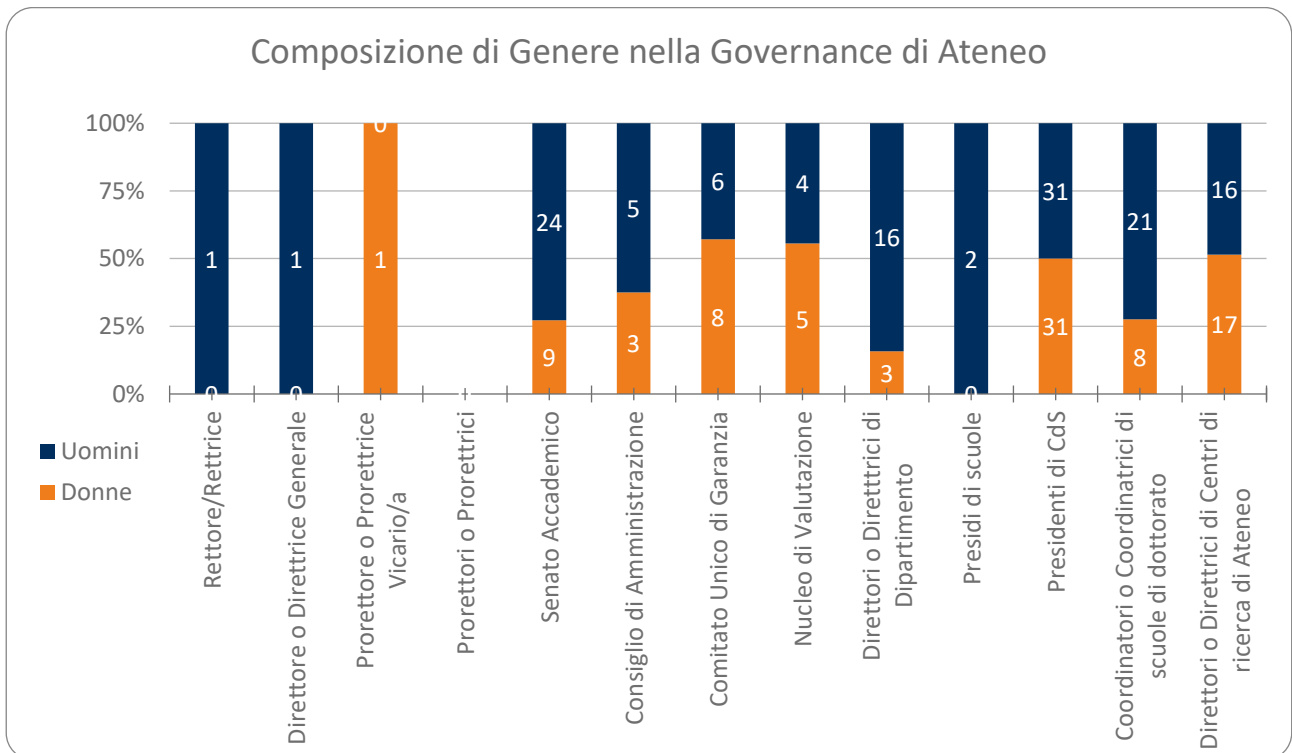
All'interno della Governance la composizione di genere non presenta una distribuzione equa; infatti, le donne presenti nei diversi Organi o che rivestono delle posizioni di responsabilità si attestano poco al di sopra del 40%. Ad esclusione degli Organi e figure monocratiche, il divario risulta essere più marcato fra i Presidi di scuole, i Direttori/Direttrici di Dipartimenti, nel Senato accademico, fra i Coordinatori o Coordinatrici di scuole di dottorato e nel Consiglio di Amministrazione. Gli altri Organi presentano una distribuzione di genere più equa. La **Tabella 18** e la **Figura 69** di seguito forniscono i dettagli numerici e relativi all'incidenza percentuale.

Tabella 18 - Posizioni di responsabilità del personale docente ripartite per genere al 31.12.2023

| Organi | 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% |
| Prorettori o Prorettrici | 0 | 0 | |
| Senato Accademico | 9 | 24 | 27,3% |
| Consiglio di Amministrazione | 3 | 5 | 37,5% |
| Comitato Unico di Garanzia | 8 | 6 | 57,1% |
| Nucleo di Valutazione | 5 | 4 | 55,6% |
| Direttori o Direttrici di Dipartimento | 3 | 16 | 15,8% |
| Presidi di scuole | 0 | 2 | 0,0% |
| Presidenti di CdS | 31 | 31 | 50,0% |
| Coordinatori o Coordinatrici di scuole di dottorato | 8 | 21 | 27,6% |
| Direttori o Direttrici di Centri di ricerca di Ateneo | 17 | 16 | 51,5% |
| Totale | 85 | 127 | 40,1% |

Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Figura 68 - Composizione di Genere nella Governance di Ateneo al 31.12.2023



Fonte: Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O. Statistiche di Ateneo

Parte 3 – La rendicontazione del GEP

3.1 AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

Con l'adozione del GEP 2023-2025 l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha confermato il proprio impegno a dotarsi 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, e di 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*, per 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. Il GEP 2023-2025 rappresenta, quindi, la seconda esperienza in termini di programmazione.

L'Università, partendo anche dai contenuti del Bilancio di genere, ha elaborato il GEP 2023-2025 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). Con D.R. n. 3643 del 12/10/2023 è stato rinnovato il Gender Equality Plan TEAM, che, coordinato dalla Pro-Rettrice, deve supportare gli Organi di Governo nella elaborazione dei contenuti dei documenti di programmazione, monitoraggio e rendicontazione a favore dell'equità di genere, della diversità e dell'inclusione nel rispetto della tempistica prevista dal ciclo di gestione della performance. Il GEP Team, per lo svolgimento delle proprie funzioni, si avvale anche dei Referenti di Genere individuati presso i Dipartimenti di Didattica e di Ricerca e,

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

In questa sezione viene fornita la rendicontazione delle iniziative utili a censire le azioni che l'Ateneo ha attuato al fine del perseguimento degli obiettivi riconducibili alle pari opportunità di genere e alla tutela di soggetti potenzialmente discriminati.

Per ogni area tematica si rendicontano i singoli obiettivi GEP in termini di:

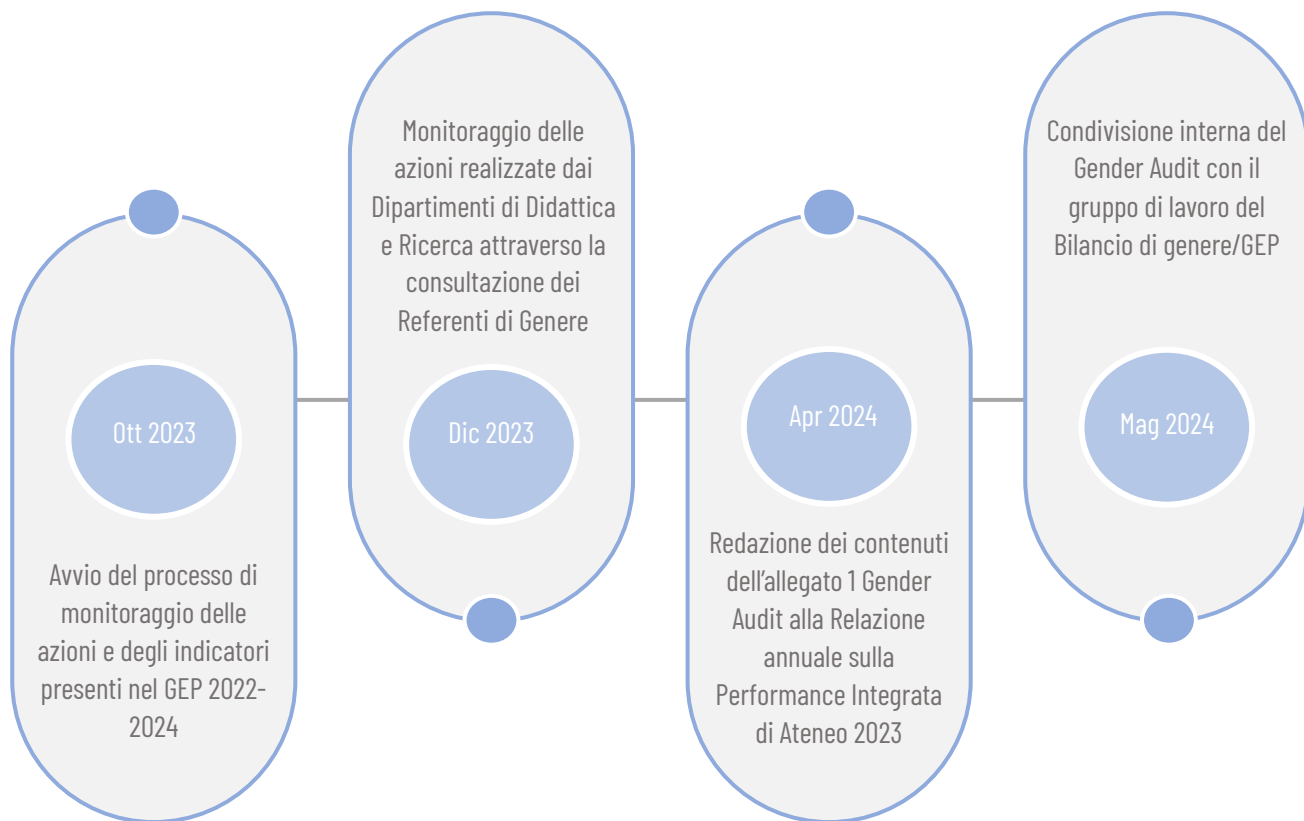
- Azioni/obiettivi operativi realizzati: per ogni azione è specificato se l'azione è stata "riprogrammata per il 2024"; "in corso" o "realizzata";
- Percentuale di conseguimento degli indicatori in termini di tasso di raggiungimento (valore consuntivo/valore target);
- Destinatario: tutto il personale TA e docente, solo il personale strutturato, la comunità studentesca, ecc;
- Soggetto proponente ed attuatore;
- Budget utilizzato

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

- degli obiettivi;
- degli obiettivi di performance organizzativa o individuale 2023;
- alle azioni formative programmate nella relativa sezione del PIAO.

Il processo di rendicontazione è sintetizzato nella figura 68.

Figura 69 - Processo di rendicontazione del GEP 2023-2025



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

1.1 - Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo

OBIETTIVO
SOSTANZIALMENTE
RAGGIUNTO
77,85%

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

Status
Azione

| | | |
|-------|--|------------|
| 1.1.1 | Adeguare i regolamenti di Ateneo rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere Proseguito l'aggiornamento dei regolamenti di Ateneo rispetto ad suo corretto del linguaggio di genere della Direzione Affari istituzionali | REALIZZATA |
| 1.1.2 | Adeguare la modulistica di Ateneo e le pagine web rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere Adeguamento dei contenuti di competenza del Centro Linguistico di Ateneo pubblicati sulla pagina WEB del CLA, della modulistica in formato digitale e cartaceo e del questionario di gradimento destinato agli utenti fruitori dei servizi offerti dal CLA Monitorato l'adeguamento della modulistica della Direzione Affari Istituzionali alla luce dell' uso corretto del linguaggio di genere Confermato il rispetto del linguaggio di genere attraverso l'analisi dei testi relativi all'interfaccia del sistema (Forum, Label, Quiz, Questionari, Sondaggi, ecc.) e quelli veicolati attraverso gli strumenti di comunicazione disponibili sulla piattaforma e-learning Adeguamento dei testi delle convenzioni di tirocinio curriculare e tirocinio professionalizzante post-lauream, con i relativi progetti formativi della normativa vigente, al fine di promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere. | REALIZZATA |
| 1.1.3 | Erogare corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere Erogati corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere nell'ambito delle Competenze Trasversali. Seminario: Linguaggio, Parità uomo-donna e culture organizzative | REALIZZATA |

INDICATORI

| | Baseline 2022 | Target 2023 | Valore consuntivo | Tasso di raggiungimento |
|--|------------------|----------------|----------------------|----------------------------|
| Percentuale di Regolamenti di Ateneo adeguati al corretto uso del linguaggio di genere | 20,00% | 30,00% | 40,00% | 100,0% |
| Ricognizione modulistica di Ateneo e impostazione lavoro di adeguamento | 0N | 0N | 0N | 100,0% |
| Percentuale di modulistica adeguata al corretto uso del linguaggio di genere | -- | 40,00% | 71,43% | 100,0% |
| Numero di partecipanti ai corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere all'anno | 1.000 | 1.000 | 114 | 11,4% |

RISORSE FINANZIARIE

| | |
|---|----------|
| ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo: | € 700,00 |
| ART. 102080106 - Indennità e rimborsi spese a personale esterno: | € 850,42 |
| ART. 102120102 - Missioni personale docente e ricercatore: | € 438,02 |
| ART. 102010113 - Spese di mobilità borsisti e dottorandi di ricerca: | € 117,27 |

€ 2.105,71

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2023-2025

DI - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



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

1.2 - Adeguare il sistema informativo di Ateneo per il monitoraggio dell'equilibrio di genere

**OBBIETTIVO
PIENAMENTE
RAGGIUNTO
100,0%**

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

Status Azione

1.2.1 Implementare strumenti di rilevazione dei divari di genere nella comunità accademica

RIPROGRAMMATA
2024-26

1.2.2 Progettare e implementare survey specifiche per l'analisi dei dati disaggregati per genere relativamente agli ambiti istituzionali

REALIZZATA

Avviata la progettazione di rilevazioni funzionali all'analisi dei dati disaggregati per genere relativamente agli ambiti istituzionali

1.2.3 Redigere report di monitoraggio periodico finalizzati alla programmazione di specifiche misure di intervento

REALIZZATA

Eseguito il miglioramento del processo di monitoraggio del GEP:

a) prima redazione del Gender Audit 2022: con il predetto documento l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, per la prima volta ha rendicontato in unico strumento le azioni realizzate nel corso del 2022 per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti istituzionali. In particolare, per la prima volta, per ogni area tematica si sono rendicontati i singoli obiettivi GEP in termini di Azioni/Obiettivi operativi realizzati. Per ogni azione è stato specificato se l'azione è stata "programmata per il 2023" - "avviata" - "realizzata";

b) primo monitoraggio intermedio del GEP 2023-2025: è stato definito il format di monitoraggio con un puntuale monitoraggio delle singole azioni;

c) ridefinizione del format di rilevazione delle azioni GEP 2023: è stato inviato ai Referenti di genere dei Dipartimenti di Didattica e di Ricerca.

1.2.4 Creare database aperti per la raccolta di dati disaggregati per genere per iniziative organizzate e/o patrocinate da UNIBA

REALIZZATA

Creato database aperto per la raccolta di dati disaggregati per genere. Sul portale open data Uniba- Laureati per genere e anno solare

1.2.5 Ampliare le variabili collegate agli eventi di Terza Missione, alla luce delle ulteriori esigenze informative relative alla sostenibilità (ad es. per i ranking accademici, le analisi di genere)

REALIZZATA

Redazione report di analisi per la predisposizione, nell'ambito degli strumenti di rilevazione dati di Ateneo, dell'ampliamento delle variabili collegate agli eventi di Terza Missione, alla luce delle ulteriori esigenze informative relative alla sostenibilità e le relative analisi dei requisiti

| INDICATORI | Baseline 2022 | Target 2023 | Valore consuntivo | Tasso di raggiungimento |
|--|---------------|-------------|-------------------|-------------------------|
| Numero di applicativi adeguati per la rilevazione dei divari di genere nell'anno | 1 | 1 | 1 | 100,0% |
| Percentuale di azioni realizzate | 33,33% | 33,33% | 100,00% | 100,0% |
| Numero di report nell'anno | 1 | 1 | 1 | 100,0% |
| Numero di database aperti creati | -- | Anno base | 1 | * |
| Numero di variabili (collegati agli eventi di Terza Missione) individuate | 2 | 1 | 1 | 100,0% |

* Nel corso del 2023 è stato avviato il processo di monitoraggio che ha consentito la quantificazione del dato di partenza. L'indicatore non rientra nel calcolo del raggiungimento dell'obiettivo

| | | | |
|----------------------------|--------------------|----------|----------|
| RISORSE FINANZIARIE | MISURA PRO3 21/23: | € 873,76 | € 873,76 |
|----------------------------|--------------------|----------|----------|

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2023-2025

DI - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA
 EI - PROMUOVERE LO SVILUPPO E L'UTILIZZO DEI SERVIZI DIGITALI

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto

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

1.3 - Promuovere misure per la conciliazione vita-lavoro anche attraverso una rete territoriale

**OBBIETTIVO
RAGGIUNTO IN
PARTE
25,0%**

Tasso di Raggiungimento

| AZIONI | | Status Azione |
|--------|---|-----------------------|
| 1.3.1 | <p>Promuovere l'istituzionalizzazione del diversity management e il coinvolgimento di responsabili per l'attuazione politiche di genere nei dipartimenti</p> <p>Nominati per ogni Dipartimento due referenti GEP (un docente ed un pta) in modo da facilitare il coinvolgimento degli stessi per il monitoraggio delle politiche di genere nei dipartimenti</p> | REALIZZATA |
| 1.3.2 | Adottare protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly | RIPROGRAMMATA 2024-26 |
| 1.3.3 | <p>Analisi dei fabbisogni di prodotti/processi/servizi gender sensitive</p> <p>Avviato il processo di rilevazione delle esigenze di conciliazione vita-lavoro, anche con specifico riferimento al personale con disabilità. E' stato progettato un questionario per la rilevazione dei bisogni di conciliazione che sarà somministrato nell'anno 2024.</p> | REALIZZATA |
| 1.3.4 | <p>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.)</p> <p>Eseguite azioni e sostegno al diritto allo studio con particolare contributo dell'Amministrazione per la frequenza di asili nido e per la frequenza di centri sportivi e di accoglienza; Implementazione del lavoro agile.</p> | REALIZZATA |
| 1.3.5 | Erogare corsi formativi a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare | RIPROGRAMMATA 2024-26 |

| INDICATORI | Baseline 2022 | Target 2023 | Valore consuntivo | Tasso di raggiungimento |
|---|---------------|-------------|-------------------|-------------------------|
| Numero di partnership attivate sul territorio nell'anno | 1 | 1 | 0 | 0,0% |
| Numero di protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly approvati nell'anno | 1 | 1 | 0 | 0,0% |
| Numero di personale formato sui temi del sostegno alla genitorialità e dell'assistenza familiare | 200 | 200 | 0 | 0,0% |

| | | | | |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Numero di destinatari delle misure di conciliazione | 27,00% | 20,00% | 39,30% | 100,0% |
|---|--------|--------|--------|--------|

| | | | |
|----------------------------|---|------------|------------|
| RISORSE FINANZIARIE | ART. 101070304 - Interventi assistenziali a favore del personale: | € 3.477,55 | € 3.477,55 |
|----------------------------|---|------------|------------|

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2023-2025
DI - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030



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

1.4 - Implementare il lavoro agile

**OBBIETTIVO
SOSTANZIALMENTE
RAGGIUNTO
75,0%**

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

Status Azione

1.4.1

Aggiornare la mappatura delle attività realizzabili in lavoro agile

Aggiornata la mappatura delle attività realizzabili in lavoro agile al fine di avviare l'avviso 2023 sul lavoro agile

REALIZZATA

1.4.2

Implementare i sistemi di monitoraggio della qualità dei Servizi

Attuato il Progetto "Sistema di monitoraggio degli impatti" dello Smart-working: il monitoraggio degli impatti ha coinvolto per il primo anno gli studenti, utilizzando come strumento di coinvolgimento la short list degli studenti lavoratori. Adottato il DDisciplinare per la formazione di una Short List degli studenti valutatori dei servizi dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (DR 2837 del 27/07/2023). Eseguito l'avviso per la formazione di una "Short list degli Studenti Valutatori dei servizi dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro" (D.D.G. n. del 7 agosto 2023); <https://www.uniba.it/it/studenti/studenti-valutatori/short-list-degli-studenti-valutatori>. Effettuato l'incontro di presentazione della Short List dal Titolo "Gli studenti valutatori per la nuova visione dell'Ateneo", 27.11.2023 - Aula Aldo Moro - Dipartimento di Giurisprudenza. Avviato un tavolo tecnico per la revisione del regolamento sul lavoro agile.

REALIZZATA

1.4.3

Implementare gli strumenti di assegnazione e monitoraggio per obiettivi di lavoro agile

Stipula dei contratti di lavoro agile a valere sull'annualità 2023; definizione di una prima proposta di revisione del Regolamento in materia di lavoro agile alla luce delle novità introdotte dal CCNL 2019-2021 del personale del comparto Istruzione e Ricerca sottoscritto il 18.01.2024.

REALIZZATA

1.4.4

Implementare il sistema di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile e analizzare i risultati dell'impatto iniziale

Implementazione della fase 2 del sistema di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile; Prosecuzione del monitoraggio degli indicatori di risultato e di impatto sul lavoro agile, ai fini del controllo e della valutazione; Organizzazione dell'evento "Gli studenti valutatori per la nuova visione dell'Ateneo", svoltosi il 27.11.2023, in cui gli studenti valutatori attraverso focus group hanno, tra l'altro, valutato l'impatto dello smart working sui servizi di Uniba

REALIZZATA

1.4.5

Progettare specifici corsi di formazione per l'acquisizione e il potenziamento delle soft skills collegate al lavoro agile

Erogazione di un percorso formativo rivolto al personale titolare di posizione organizzativa sul tema della gestione per obiettivi; organizzazione di un percorso formativo rivolto al personale agile disponibile sulla piattaforma FAD di Ateneo; erogazione di un percorso formativo sulle competenze digitali di base rivolto a tutto il personale. Inoltre, una parte del personale tecnico amministrativo ha seguito corsi relativi al lavoro agile: a. La programmazione degli obiettivi per la gestione del lavoro agile; b. Formazione per i lavoratori in lavoro agile; c. Il lavoro agile nelle PP.AA. - La definizione di modelli organizzativi agili e resilienti per migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi pubblici, implementando al contempo policies di work life balance armonizzate nell'ambito del nuovo perimetro pianificatorio del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione).

REALIZZATA

1.4.6

Implementare strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria

RIPROGRAMMATA
2024-26

| INDICATORI | Baseline 2022 | Target 2023 | Valore consuntivo | Tasso di raggiungimento |
|--|---------------|-------------|-------------------|-------------------------|
| Percentuale di azioni realizzate | 43,00% | 43,00% | 83,33% | 100,0% |
| Percentuale di items di monitoraggio del benessere organizzativo che registrano un miglioramento dei risultati rispetto all'annualità 2022 | Anno base | Anno base | 57,85% | * |
| Redigere il report di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile | 1 | 1 | 1 | 100,0% |
| Numero di corsi di formazione per l'acquisizione e il potenziamento delle soft skills collegate al lavoro agile realizzati | -- | 1 | 1 | 100,0% |
| Definire strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria | OFF | ON | OFF | 0,0% |

* Nel corso del 2023 è stato avviato il processo di monitoraggio che ha consentito la quantificazione del dato di partenza. L'indicatore non rientra nel calcolo del raggiungimento dell'obiettivo

RISORSE FINANZIARIE

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2023-2025

DI - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



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

1.5 - Promuovere le pari opportunità di genere nei bandi di gara e nei contratti pubblici

**OBBIETTIVO
PIENAMENTE
RAGGIUNTO
100,0%**

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

Status Azione

1.5.1

Promuovere Commissioni e Seggi di gara con la presenza di almeno una componente femminile

REALIZZATA

Eseguito monitoraggio sugli operatori economici a riguardo dell'osservanza, ove prevista, della parità di genere secondo quanto stabilito dall'Art. del D.L. 30/04/2022 n.36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che ha introdotto variazioni agli Art. 93 comma 7 e 95 comma 13 del Codice Appalti, in tema di parità di genere.

Con riferimento alle gare espletate nel primo semestre del 2023, il monitoraggio si è svolto mediante trasmissione di un formatdichiarativo agli operatori economici partecipanti, ovvero attraverso la Piattaforma di negoziazione Tuttogare. Nel secondo semestre del 2023 il monitoraggio è stato realizzato mediante acquisizione diretta delle relative dichiarazioni sostitutive da inserire, a cura degli Operatori Economici Concorrenti, nella busta della documentazione amministrativa di gara, anche in relazione all'obbligatorietà prevista per gli interventi PNRR gestiti in tale periodo.

1.5.2

Inserire nei bandi di gara finanziati con le risorse del PNRR criteri orientati verso gli obiettivi di genere

REALIZZATA

Eseguito monitoraggio sugli operatori economici a riguardo dell'osservanza, ove prevista, della parità di genere secondo quanto stabilito dall'Art. del D.L. 30/04/2022 n.36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che ha introdotto variazioni agli Art. 93 comma 7 e 95 comma 13 del Codice Appalti, in tema di parità di genere.

Con riferimento alle gare espletate nel primo semestre del 2023, il monitoraggio si è svolto mediante trasmissione di un formatdichiarativo agli operatori economici partecipanti, ovvero attraverso la Piattaforma di negoziazione Tuttogare. Nel secondo semestre del 2023 il monitoraggio è stato realizzato mediante acquisizione diretta delle relative dichiarazioni sostitutive da inserire, a cura degli Operatori Economici Concorrenti, nella busta della documentazione amministrativa di gara, anche in relazione all'obbligatorietà prevista per gli interventi PNRR gestiti in tale periodo.

1.5.3

Inserire, almeno per gli appalti sopra soglia comunitaria, un progetto di assorbimento del personale che preveda il possesso, da parte dell'impresa assegnataria, della certificazione della parità di genere secondo quanto previsto dall'articolo 34 del DL 30/04/2022

RIPROGRAMMATA
2024-26

INDICATORI

| | Baseline 2022 | Target 2023 | Valore consuntivo | Tasso di raggiungimento |
|---|------------------|----------------|----------------------|----------------------------|
| Percentuale di Commissioni/Seggi di gara con la presenza di una componente femminile | -- | Anno base | 36,44% | * |
| Implementare sistema di monitoraggio del rispetto della pari opportunità di genere nei bandi di gara e nei contratti pubblici | OFF | ON | ON | 100,0% |

* Nel corso del 2023 è stato avviato il processo di monitoraggio che ha consentito la quantificazione del dato di partenza. L'indicatore non rientra nel calcolo del raggiungimento dell'obiettivo

RISORSE FINANZIARIE

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2023-2025

DI - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto

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

2.1 - Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli Organi di Ateneo e nelle commissioni

**OBBIETTIVO
SOSTANZIALMENTE
RAGGIUNTO
66,67%**

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

Status Azione

| | | |
|-------|--|--------------------------|
| 2.1.1 | Redigere e adottare appositi Regolamenti | RIPROGRAMMATA 2024-26 |
| 2.1.2 | Monitorare l'adozione degli atti regolamentari Realizzato il monitoraggio sull'applicazione del principio normativo di cui all'Art. 57 comma 1 lett.a) del D.L. n. 165/2001. In particolare sono state eseguite due attività di monitoraggio: a) una dedicata alle commissioni di concorso per il reclutamento di ricercatori PNRR; b) una dedicata alle commissioni di concorso per il reclutamento di PTA, Ricercatore, Associato, Ordinario, CdL, TFA, 2023_C00_005. Effettuato il monitoraggio dell'equilibrio di genere nella composizione degli Organi di Dipartimento(2023): Direttore, Consiglio e Giunta. | REALIZZATA |
| 2.1.3 | Promuovere iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi All'interno del catalogo delle competenze trasversali è stato erogato il corso Valorizzazione delle differenze di genere per il superamento degli stereotipi | REALIZZATA |

INDICATORI

| | Baseline 2022 | Target 2023 | Valore consuntivo | Tasso di raggiungimento |
|---|------------------|----------------|----------------------|----------------------------|
| Numero di regolamenti aggiornati nell'anno che prevedono misure di equilibrio di genere nella composizione degli Organi di Ateneo e nelle Commissioni | 1 | 2 | 0 | 0,0% |
| Percentuale di componenti femminili negli Organi di Ateneo e nelle Commissioni | 27,00% | 27,00% | 47,17% | 100,0% |
| Numero di iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi realizzate | -- | 1 | 7 | 100,0% |

RISORSE FINANZIARIE

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2023-2025

DI - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto

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

3.1 - Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale

**OBBIETTIVO
SOSTANZIALMENTE
RAGGIUNTO
67,98%**

Tasso di Raggiungimento

| AZIONI | | Status Azione |
|--------|---|--------------------------|
| 3.1.1 | <p>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</p> <p>UNIBA riconosce ai fini della carriera il periodo relativo alla maternità</p> | IN CORSO |
| 3.1.2 | <p>Effettuare la ricognizione di modelli positivi nel ruolo di scienziate, accademiche e ricercatrici nella storia UNIBA e l'organizzazione di seminari divulgativi</p> <p>Predisposto format di rilevazione e realizzata la ricognizione di modelli positivi nel ruolo di scienziate, accademiche e ricercatrici, nella storia all'interno dei Dipartimenti di Didattica e di Ricerca.</p> | REALIZZATA |
| 3.1.3 | <p>Eliminare gli ostacoli alla effettiva partecipazione alle attività formative, ai gruppi di lavoro, alle task force, ai gruppi di supporto alle attività progettuali</p> | RIPROGRAMMATA 2024-26 |
| 3.1.4 | <p>Favorire gli equilibri di genere nell'assegnazione di incarichi di posizione di coordinamento</p> <p>Realizzato il monitoraggio delle procedure concorsuali con riferimento ai dati previsti dalle Linee Guida DFP sulla parità di genere (ottobre 2022), che ha prodotto due report: I report per gli incarichi per i CDL triennali e I report per i CDL Magistrali espletati;</p> <p>Predisposta una bozza di accordo quadro con gli Ordini professionali dei dottori commercialisti e degli Esperti Contabili di Bari, Bt, Taranto e Brindisi sulla composizione delle commissioni esaminatrici anche per il rispetto dell'equilibriodi genere.</p> | REALIZZATA |
| 3.1.5 | <p>Promuovere iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM</p> <p>Contributo onnicomprensivo ridotto del 75% per le studentesse che scelgono le lauree scientifiche in area STEM;</p> <p>Adesione al Progetto STEAMiamoci di Assolombarda, che, per incrementare la presenza delle donne nelle professioni STEM, propone strumenti per le attività di comunicazione e diffusione mediatica anche attraverso l'organizzazione di giornate di orientamento nelle scuole, favorendo la visibilità e la condivisione delle migliori pratiche e aumentando le attività di collaborazione scuola-impresa-istituzioni sul tema.</p> <p>Siglato Protocollo d'Intesa con la Regione Puglia per la realizzazione del progetto interistituzionale "Le Scuole in STE@M" con l'obiettivo specifico di rafforzare l'accesso delle studentesse agli studi nelle discipline STEM, garantendo il supporto e le competenze necessarie.</p> | REALIZZATA |
| 3.1.6 | <p>Intervenire nella riduzione delle tasse universitarie per le iscritte ai corsi di studio in discipline STEM</p> | RIPROGRAMMATA 2024-26 |
| 3.1.7 | <p>Intervenire nella riduzione delle tasse annuali di ricognizione universitaria per le studentesse</p> | REALIZZATA |

Nel Regolamento per la contribuzione studentesca 2023-2024 sono stati introdotti esoneri a favore di a. studentesse madri, per i figli nati dal 1° ottobre 2023 al 30 settembre 2024 (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); b. specializzande madri

| INDICATORI | Baseline 2022 | Target 2023 | Valore consuntivo | Tasso di raggiungimento |
|---|---------------|-------------|-------------------|-------------------------|
| Numero di regolamenti aggiornati | 1 | 1 | 0 | 0,0% |
| Numero di seminari divulgativi organizzati per anno | 2 | 2 | 6 | 100,0% |
| Percentuale femminile di partecipazione ai percorsi formativi | 60,00% | 60,00% | 52,10% | 86,83% |
| 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 | 50,00% | 50,00% | 83,33% | 100,0% |
| Percentuale femminile di partecipazione alle iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM | - | Anno base | 33,96% | * |
| Incidenza percentuale dei Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM) su totale laureati STEM | 0,08% | 40,10% | 8,44% | 21,04% |
| Numero di studentesse che riprendono gli studi | -- | Anno base | --- | * |
| Monitoraggio annuo del rapporto tra donne e uomini per categoria giuridica e per tipologia di incarico | OFF | ON | ON | 100,0% |

Note: Per il calcolo dell'indicatore "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" in via sperimentale per il 2023 il calcolo è stato effettuato solo per i Decreti Rettorali. Inoltre, si è considerato il rispetto dell'equilibrio di genere con una presenza femminile >= alla presenza maschile

Il calcolo dell'anno base dell'indicatore "Numero di studentesse che riprendono gli studi" sarà effettuato contestualmente al monitoraggio 2024.

** Nel corso del 2023 è stato avviato il processo di monitoraggio che ha consentito la quantificazione del dato di partenza. L'indicatore non rientra nel calcolo del raggiungimento dell'obiettivo*

RISORSE FINANZIARIE

ART. 102110101 - Collaborazioni tecnico gestionali (lavoro autonomo professionale e occasionale): € 4.192,40

€ 4.192,40

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2023-2025

A.1 - RAFFORZARE L'ATTRATTIVITA' DELL'OFFERTA FORMATIVA

C3 - PROMUOVERE LA DIVULGAZIONE SCIENTIFICA E CULTURALE TRASVERSALMENTE ALLA PLURALITÀ DEGLI STAKEHOLDER E DEI CONTESTI SOCIALI

DI - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



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

4.1 - Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di genere

**OBBIETTIVO
RAGGIUNTO IN
PARTE
57,21%**

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

**Status
Azione**

| | | |
|-------|--|------------|
| 4.1.1 | Effettuare la ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa UNIBA Effettuata la ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa UNIBA. Occorrerà proseguire in tale lavoro | REALIZZATA |
| 4.1.2 | Potenziare l'offerta formativa di UNIBA con insegnamenti sulle tematiche di genere Attivazione del Dottorato in Gender Studies (DIN). Attivazione del corso per le competenze trasversali: "Violenza di genere. Vecchie e nuove vulnerabilità tra cambiamento culturale, sanità e diritti." Assegnato il Dottorato Honoris Causa in Gender Studiess a Judith Butler (https://www.uniba.it/it/ateneo/rettorato/ufficio-stampa/comunicati-stampa/anno-2023/dottorato-honoris-causa-in-gender-studies-a-judith-butler); | REALIZZATA |
| 4.1.3 | Valorizzazione (anche all'esterno) degli insegnamenti in tema di genere Promosse attività formative e di sensibilizzazione sui temi della mobilità internazionale presso le scuole superiori valorizzando le differenze di genere. In particolare è stata realizzata la Convenzione PCTO "European Young Multiplier, a.s. 2023-2024" con l'ist. scol. Gorjux-Tridente-Vivante di Bari (Prot. n. 258843 del 06/11/2023) e la Convenzione PCTO "European Young Multiplier, a.s. 2023-2024" con l'ist. scol. Licei Cartesio di Triggiano (Prot. n. 258814 del 06/11/2023). Nelle comunicazioni con le due scuole e negli incontri avuti con i docenti referenti e gli alunni/le alunne partecipanti al PCTO è stato usato un linguaggio inclusivo di genere, seguendo le indicazioni fornite dalla Guida al Linguaggio di Genere dell'Univ. di Verona. | REALIZZATA |
| 4.1.4 | Programmare e realizzare laboratori di empowerment di genere rivolti alla comunità accademica Supportata l'organizzazione di eventi sul tema delle questioni di genere: in particolare tra gli eventi dell'anno 2023 sono stati organizzati i seguenti sul tema "Parità di genere: obiettivi e strumenti", "Festival delle donne e dei saperi di genere", "BIG - Bari International Gender Festival", "Dialoghi del BIG"; Erogati corsi formativi rivolti ai Dirigenti, PTA e CEL (a. Utilizzo corretto del linguaggio di genere; b. Valorizzazione delle differenze di genere per il superamento degli stereotipi; c. Laboratori di empowerment di genere) | REALIZZATA |

INDICATORI

| | Baseline 2022 | Target 2023 | Valore consuntivo | Tasso di raggiungimento |
|---|------------------|----------------|----------------------|----------------------------|
| Ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa UNIBA | OFF | ON | ON | 100,0% |
| Percentuale di corsi di studio con almeno un insegnamento sulle tematiche di genere | 10,00% | 20,00% | 5,77% | 28,85% |

| | | | | |
|--|-----|----|----|--------|
| Promuovere iniziative per la valorizzazione (anche all'esterno) degli insegnamenti in tema di genere | OFF | ON | ON | 100,0% |
| Numero di laboratori di empowerment di genere rivolti alla comunità accademica realizzati nell'anno | 3 | 1 | 0 | 0,0% |

| | | | |
|----------------------------|--|------------|------------|
| RISORSE FINANZIARIE | ART. 102080102 - Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche: | € 2.940,11 | € 2.940,11 |
|----------------------------|--|------------|------------|

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2023-2025

A.1 - RAFFORZARE L'ATTRATTIVITA' DELL'OFFERTA FORMATIVA
 DI - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



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

4.2 - Promuovere il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici e di public engagement

**OBBIETTIVO
SOSTANZIALMENTE
RAGGIUNTO
66,67%**

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

Status Azione

| | | |
|-------|---|--------------------------|
| 4.2.1 | Alimentare la piattaforma SISMA con l'indicazione di genere dei panel di eventi scientifici/public engagement Realizzato l'applicativo informatico integrativo di SISMA INIZIATIVE al fine di assicurare il monitoraggio dell'equilibrio di genere nella costruzione dei panel (in applicazione al Protocollo d'Intesa UNIBA con RAI e Comune di Bari denominato No Women NoPanel - Senza Donne Non Se Ne Parla); Eseguito il monitoraggio sull'attuazione delle misure di genere previste dalle Linee guida per la concessione dei patrocinii e l'utilizzo del logo, approvate dal S.A. del 14 gennaio 2019 e integrate con successiva delibera del S.A. del 12 luglio 2022. I patrocinii sono stati concessi previa verifica dell'equilibrio di genere nei panel e nei programmi degli eventi in attuazione delle Linee Guida nel 2022. | REALIZZATA |
| 4.2.2 | Effettuare il Monitoraggio Annuale delle variabili di genere Il Monitoraggio Annuale delle variabili di genere viene effettuato annualmente nel Gender Audit (o bilancio di genere) | REALIZZATA |
| 4.2.3 | Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati | RIPROGRAMMATA 2024-26 |

| INDICATORI | Baseline 2022 | Target 2023 | Valore consuntivo | Tasso di raggiungimento |
|---|------------------|----------------|----------------------|----------------------------|
| Percentuale di eventi scientifici/public engagement con panel che rispettino la pluralità di genere | 33,00% | Anno base | 53,74% | * |
| Numero di azioni realizzate nell'anno | 1 | 1 | 1 | 66,67% |
| Redigere e adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati | OFF | --- | --- | --- |

* Nel corso del 2023 è stato avviato il processo di monitoraggio che ha consentito la quantificazione del dato di partenza. L'indicatore non rientra nel calcolo del raggiungimento dell'obiettivo. Nel 2023 era stata avviata la quantificazione del dato sperimentale riferito a 2 dei 19 dipartimenti

RISORSE FINANZIARIE

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2023-2025

C3 - PROMUOVERE LA DIVULGAZIONE SCIENTIFICA E CULTURALE TRASVERSALMENTE ALLA PLURALITÀ DEGLI STAKEHOLDER E DEI CONTESTI SOCIALI

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



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

4.3 - Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale

**OBBIETTIVO
SOSTANZIALMENTE
RAGGIUNTO
74,77%**

Tasso di Raggiungimento

| AZIONI | | Status Azione |
|--------|--|--------------------------|
| 4.3.1 | <p>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</p> <p>Nel Bando ERC SEEDS UNIBA e Horizonte Europe Seeds sono stati inseriti alcuni criteri premiali relativi a: a) capacità della proposta progettuale di generare un bilanciamento di genere e di promuovere le pari opportunità tra uomini e donne; b) PI che abbiano usufruito di un congedo per maternità/paternità (entro 24 mesi dal parto); o c) PI donne.</p> | REALIZZATA |
| 4.3.2 | Istituire premi di laurea/ricerca sui temi di genere | RIPROGRAMMATA 2024-26 |
| 4.3.3 | <p>Promuovere un approccio di genere nella progettazione, realizzazione e rendicontazione dei Progetti di Ricerca</p> <p>Avviata l'attività di self assessment prevista dalle Linee Guida della Funzione Pubblica su "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"</p> | IN CORSO |
| 4.3.4 | Favorire la creazione di reti di ricerca interdisciplinari sulle questioni di genere | RIPROGRAMMATA 2024-26 |
| 4.3.5 | <p>Favorire la partecipazione delle neo-mamme (entro 24 mesi dal parto) ai progetti di ricerca che coinvolgono UNIBA</p> <p>Nel Bando ERC SEEDS UNIBA sono stati inseriti alcuni criteri premiali relativi a: a) capacità della proposta progettuale di generare un bilanciamento di genere e di promuovere le pari opportunità tra uomini e donne; b) PI che abbiano usufruito di un congedo per maternità/paternità (entro 24 mesi dal parto); o c) PI donne. Il monitoraggio realizzato sul Bando "ERC SEEDS UNIBA" ha evidenziato che delle 89 candidature pervenute, 41 sono state presentate da PI uomini e 48 da PI donne; di queste ultime 14 hanno usufruito di periodi di congedo di maternità entro 24 mesi dal parto.</p> | REALIZZATA |
| 4.3.6 | <p>Promuovere la partecipazione delle giovani donne a iniziative di imprenditorialità e di accesso al mercato del lavoro in settori produttivi innovativi</p> <p>Nel Bando ERC SEEDS UNIBA sono stati inseriti alcuni criteri premiali relativi a: a) capacità della proposta progettuale di generare un bilanciamento di genere e di promuovere le pari opportunità tra uomini e donne; b) PI che abbiano usufruito di un congedo per maternità/paternità (entro 24 mesi dal parto); o c) PI donne. Il monitoraggio realizzato sul Bando "ERC SEEDS UNIBA" ha evidenziato che delle 89 candidature pervenute, 41 sono state presentate da PI uomini e 48 da PI donne; di queste ultime 14 hanno usufruito di periodi di congedo di maternità entro 24 mesi dal parto.</p> | REALIZZATA |

| INDICATORI | Baseline 2022 | Target 2023 | Valore consuntivo | Tasso di raggiungimento |
|--|---------------|-------------|-------------------|-------------------------|
| Numero di bandi progettati e/o avviati nell'anno con punteggi premiali per la composizione paritaria di genere | 1 | 1 | 2 | 100,0% |
| Numero di premi istituiti e conferiti nell'anno | 1 | 1 | 0 | 0,0% |
| Indicatore Leiden Ranking PA (F MF) the number of female authorships as a proportion of a university's number of male and female authorships | 0,434 | 0,434 | 0,430 | 99,1% |
| Rappresentanza femminile in percentuale nei gruppi di ricerca multidisciplinari | 70,90% | Anno base | 48,08% | * |
| Numero dei progetti di ricerca caratterizzati da criteri con impatto sul genere | 14 | 14 | 15 | 100,0% |
| Numero di giovani donne partecipanti ad iniziative collegate | -- | Anno base | 48 | * |

* Nel corso del 2023 è stato avviato il processo di monitoraggio che ha consentito la quantificazione del dato di partenza. L'indicatore non rientra nel calcolo del raggiungimento dell'obiettivo

RISORSE FINANZIARIE

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2023-2025

C3 - PROMUOVERE LA DIVULGAZIONE SCIENTIFICA E CULTURALE TRASVERSALMENTE ALLA PLURALITÀ DEGLI STAKEHOLDER E DEI CONTESTI SOCIALI

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



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

5.1 - Implementare e favorire la diffusione di procedure per la gestione dei casi di violenza di genere

**OBIETTIVO
RAGGIUNTO IN
PARTE
33,33%**

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

**Status
Azione**

| 5.1.1 | Definire le procedure interne 1. Eseguito il monitoraggio degli esiti e delle cause di attivazione dei procedimenti disciplinari in attuazione delle Linee Guida della Funzione Pubblica su "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"; 2. Predisposto un documento che riporta tutte le attività svolte a supporto del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) per la predisposizione del Codice contro le molestie sessuali da parte dello stesso Comitato; 3. Rinnovata la Convenzione Comune di Bari Punti di Ascolto Antiviolenza e riavvio Servizio maggio 2023 (Polifunzionale per Studenti, Veterinaria, Medicina) | REALIZZATA |
|--------------|---|-------------------|
| 5.1.2 | Redigere moduli informativi Realizzate azioni di sensibilizzazione presso i CdS da parte delle operatrici dei Punti di Ascolto-CAV | REALIZZATA |
| 5.1.3 | Realizzare sessioni divulgative Svolte giornate di sensibilizzazione e prevenzione dall'equipe del Centro Antiviolenza presso di i Dipartimenti di Veterinaria, Scienze della comunicazione e Formazione, Informatica ed Agraria con il coinvolgimento di un totale di 970 studenti e studentesse. Realizzato evento, organizzato dal CUG, denominato "Prevenire la violenza di genere attraverso il Linguaggio, la Comunicazione e la Formazione: Il Ruolo Delle Università" | REALIZZATA |

| INDICATORI | Baseline 2022 | Target 2023 | Valore consuntivo | Tasso di raggiungimento |
|---|------------------|----------------|----------------------|----------------------------|
| Percentuale di azioni realizzate | 33,33% | 33,33% | 66,67% | 100,0% |
| Moduli informativi distribuiti | OFF | ON | OFF | 0,0% |
| Percentuale di partecipazione del personale UNIBA alle iniziative di divulgazione | 50,00% | 50,00% | 0,00% | 0,0% |

RISORSE FINANZIARIE

ART. 102120102 - Missioni personale docente e ricercatore: € 3.161,98

€ 3.161,98

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2023-2025

DI - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto

3.2 RENDICONTAZIONE AZIONI POSITIVE 2023

In accordo con le misure previste dalla Direttiva 2/2019 sono rendicontate, per priorità politica, le seguenti azioni positive, realizzate nel corso del 2023 e previste nel PIAO 2023-2025:

Obiettivo strategico collegato

A.2 Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa

AZIONE STRATEGICA COLLEGATA

Implementare i servizi agli studenti e i sostegni per i soggetti più vulnerabili

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|---|---|------------|---------------|-------------|-----------------------|
| Sezione Servizi agli studenti U.O. Studenti diversamente abili | 2023_PROG_OFF_02.03 Realizzare un'indagine sui bisogni e sulle aspettative degli studenti con disabilità e /o dsa | 0n/Off | Off | 0n | 0n |
| Sezione Servizi agli studenti U.O. Studenti diversamente abili | 2023_PROG_OFF_02.04 Regolamentare la frequenza dei laboratori multimediali dedicati agli studenti con disabilità e/o dsa | 0n/Off | Off | 0n | 0n |
| Sezione Servizi agli studenti U.O. Servizio di counseling psicologico studenti | 2023_PROG_OFF_02.04 Avviare l'utilizzo del gestionale per il monitoraggio dei percorsi di counseling | 0n/Off | Off | 0n | 0n |

■ obiettivo raggiunto

Obiettivo strategico

C.2 Promuovere la cultura della sostenibilità

Azioni GEP

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

3.1 Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|--|---|------------|---------------|-------------|-----------------------|
| Sezione Post laurea U.O. Esami di stato | 2023_PROG_OFF_01.16 Redigere un accordo quadro con gli Ordini professionali dei dottori commercialisti di Bari, Bt, Taranto e Brindisi sulla composizione delle commissioni esaminatrici anche per il rispetto dell'equilibrio di genere | 0n/Off | Off | 0n | 0n |

■ Obiettivo raggiunto

Obiettivo strategico

D.1 Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBa

AZIONE STRATEGICA

Promuovere le competenze e la professionalità, anche attraverso percorsi di Life-long learning, nonché la salute e il benessere psicologico del personale UNIBA

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|--|--|--|---------------|---|-----------------------|
| Staff Data Engineering U.O. Soluzioni di business intelligence | 2023_PROG_TRAS_01.01 Implementare e avviare il modulo di Valutazione Individuale PiCo (output: rilascio del modulo) | On/Off | Off | On | On |
| Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione U.O. Programmazione e controllo operativo | 2023_PROG_TRAS_01.02 Avviare la valutazione individuale sull'applicativo PiCo (analisi dei requisiti, verifica delle funzionalità e organizzazione delle attività di valutazione) | Numero di azioni realizzate | 0 | 3 | 3 |
| Sezione Servizi agli studenti U.O. Servizio di counseling psicologico studenti | 2023_PROG_RU_01.04 Organizzare l'apertura dello sportello di counseling psicologico per i Dipendenti, Docenti e Cel presso l'Ateneo | On/Off | Off | On | On |
| Sezione Servizi Istituzionali U.O. Servizi Formazione a Distanza (FAD) per il personale | 2023_PROG_RU_01.05 Sviluppare corsi e-learning rivolti al personale in attuazione del Catalogo della formazione 2023-2025 | (Numero di corsi sviluppati/Numero di corsi in e-learning programmati nell'anno) *100 | 0 | 80 | 100 |
| Sezione personale contrattualizzato U.O. Formazione | 2023_PROG_RU_01.09 Avviare il sistema di monitoraggio dell'impatto delle attività formative rivolte al personale tecnico amministrativo | On/Off | Off | On (output: report sulla valutazione d'impatto) | On |
| Sezione personale contrattualizzato U.O. Formazione | 2023_PROG_RU_01.11 Realizzare uno studio di fattibilità sulle forme di partecipazione del personale tecnico-amministrativo ai corsi d'insegnamento UNIBA | On/Off | Off | On | On |
| U.O. Welfare d'Ateneo | 2023_PROG_RU_01.13 Realizzare il monitoraggio sull'attuazione del Progetto di Welfare | Numero di report semestrali | 0 | 2 | 3 |
| U.O. Welfare d'Ateneo | 2023_PROG_RU_01.14 Proseguire le attività di "on-boarding" per il personale neoassunto | (Numero di colloqui individuali/Numero di nuovi assunti nell'anno) *100 | 0 | 90 | 100 |
| U.O. Welfare d'Ateneo | 2023_PROG_RU_01.15 Sperimentare le attività di follow-up sul personale a sei mesi dell'assunzione | (Numero di colloqui individuali/Numero di nuovi assunti 2022 e primo semestre 2023) *100 | 0 | 10 | 100 |

■ Obiettivo raggiunto

Obiettivo strategico

D.1 Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBa

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

1.1 Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|------------------------------|--|---------------------------------|---------------|-------------|-----------------------|
| Centro linguistico di Ateneo | 2023_PROG_RU_01.06 Adeguare la pagina web, la modulistica ed il regolamento del Centro Linguistico di Ateneo ad un uso corretto del linguaggio di genere | Numero di azioni di adeguamento | 0 | 3 | 3 |

■ Obiettivo raggiunto

Azioni GEP

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

1.2 Adeguare il sistema informativo di Ateneo per il monitoraggio dell'equilibrio di genere

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|---|---|------------------|---------------|-------------|-----------------------|
| Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione U.O. Programmazione e controllo strategico | 2023_PROG_RU_01.02 Migliorare il processo di monitoraggio del GEP | Numero di report | 0 | 2 | 2 |

■ Obiettivo raggiunto

Azioni GEP

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

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|-------------------------|--|------------|---------------|-------------|-----------------------|
| U.O. Welfare d'Ateneo | 2023_PROG_RU_01.16 Avviare il processo di rilevazione delle esigenze di conciliazione, anche con specifico riferimento al personale con disabilità | On/Off | Off | On | On |

■ Obiettivo raggiunto

Azioni GEP

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

1.4 Implementare lo smart working post emergenza COVID

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|--|---|------------|---------------|------------------------|-----------------------|
| Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione U.O. Programmazione e controllo operativo | 2023_PROG_RU_01.03 Garantire l'attuazione del Progetto "Sistema di monitoraggio degli impatti" dello Smart-working | On/Off | Off | On (report di analisi) | On |
| Sezione personale contrattualizzato U.O. Carriera personale contrattualizzato | 2023_PROG_RU_01.08 Revisionare il Regolamento in materia di lavoro agile alla luce delle modifiche alla normativa vigente introdotte dal nuovo CCNL | On/Off | Off | On | On |

■ Obiettivo raggiunto

Azioni GEP

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

D.1 Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBa

1.5 Promuovere le pari opportunità di genere nei bandi di gara e nei contratti pubblici

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|--|--|-----------------------------|---------------|-------------|-----------------------|
| Sezione Contratti e appalti - U.O. Appalti pubblici di servizi e forniture; Sezione Contratti e appalti U.O. Appalti pubblici di lavori | 2023_PROG_RU_01.21 Monitoraggio, per quanto riguarda gli operatori economici, dell'osservanza, ove prevista, della parità di genere secondo quanto stabilito dall'articolo 34 del DL 30/04/2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", che ha introdotto variazioni agli articoli 93 comma 7 e 95 comma 13 del codice appalti, in tema di parità di genere | Numero di report semestrali | 0 | 2 | 2 |

■ Obiettivo raggiunto

Azioni GEP

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

2.1 Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli Organi di Ateneo e nelle commissioni

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|--|--|-----------------------------|---------------|-------------|-----------------------|
| Sezione procedure concorsuali U.O. Supporto organizzativo e monitoraggio procedure concorsuali | 2023_PROG_RU_01.20 Realizzare il monitoraggio sull'applicazione del principio normativo di cui all'art. 57 co 1. lett.a) del D.lgs. n.165/2001 | Numero di report semestrali | 0 | 2 | 2 |

■ Obiettivo raggiunto

Azioni GEP

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

3.1 Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|--|---|-----------------------------|---------------|-------------|-----------------------|
| Sezione procedure concorsuali U.O. Supporto organizzativo e monitoraggio procedure concorsuali | 2023_PROG_RU_01.19 Avviare il monitoraggio delle procedure concorsuali con riferimento ai dati previsti dalle Linee Guida DFP sulla parità di genere (ottobre 2022) | Numero di report semestrali | 0 | 2 | 2 |

■ Obiettivo raggiunto

Azioni GEP

GEP4 – Integrazione della dimensione di genere nella Ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

4.3 Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|---|---|------------|---------------|------------------------|-----------------------|
| Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione | 2023_PROG_RU_01.01 Avviare l'attività di self assesment prevista dalle Linee Guida della Funzione Pubblica su "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" | On/Off | Off | On (report di analisi) | On |

■ Obiettivo raggiunto

Azioni GEP

Obiettivo strategico

D.1 Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBa

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

5.1 Implementare e favorire la diffusione di procedure per la gestione dei casi di violenza di genere

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|--------------------------------|--|------------------|---------------|-------------|-----------------------|
| U.O. Procedimenti disciplinari | 2023_PROG_RU_01.07 Avviare il monitoraggio degli esiti e delle cause di attivazione dei procedimenti disciplinari in attuazione delle Linee Guida della Funzione Pubblica su "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni" | Numero di report | 0 | 2 | 2 |

■ Obiettivo raggiunto

Obiettivo strategico

E.3 Promuovere l'accountability e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati

Azioni GEP

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

5.1 Implementare e favorire la diffusione di procedure per la gestione dei casi di violenza di genere

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|--|--|------------|---------------|-------------|-----------------------|
| Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo U.O. Supporto agli Organi di Garanzia | 2023_PROG_DAL_01.06 Supportare il CUG nella predisposizione del Codice contro le molestie sessuali | On/Off | Off | On | On |

■ Obiettivo raggiunto

Ulteriori azioni positive

Le ulteriori azioni positive rendicontate sono state definite successivamente all'adozione del PIAO con i decreti di assegnazione degli obiettivi 2023 alle strutture di III e IV livello organizzativo

Azioni GEP

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

1.1 Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|---|--|------------|---------------|-------------|-----------------------|
| Centro di servizi di Ateneo per l'e-learning e la multimedialità Direzione per il Coordinamento delle strutture dipartimentali | 2023_C00_008 Realizzare l'analisi sul rispetto del linguaggio di genere nei testi e nei format della messaggistica della piattaforma e-learning di Ateneo | On/Off | Off | On | On |
| U.O. Affari generali e segreteria di direzione Direzione Affari istituzionali | 2023_DAI_001 Monitorare l'adeguamento della modulistica e dei regolamenti agli atti della Direzione Affari Istituzionali alla luce dell'uso corretto del linguaggio di genere | On/Off | Off | On | On |
| U.O. Tirocini - Career Management Service Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione | 2023_RTM_013 Adeguare i testi delle convenzioni di tirocinio curriculare e tirocinio professionalizzante post-lauream, e i relativi progetti formativi alla normativa vigente, al fine di promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere | On/Off | Off | On | On |

■ Obiettivo raggiunto

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

4.1 Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di genere

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|--|--|---|---------------|-------------|-----------------------|
| U.O. Orientamento allo studio Career Management Service Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione | 2023_RTM_011 Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi della mobilità internazionale presso le scuole superiori valorizzando le differenze di genere | Numero di iniziative | | 2 | 2 |
| U.O. Gestione eventi Sezione Gestione della comunicazione integrata Direzione Affari istituzionali | 2023_DAI_017 Supportare l'organizzazione di eventi sul tema delle questioni di genere | (Numero di iniziative organizzate/Numero di supporti richiesti) *100 | 0% | ≥ 100% | 100% |

■ Obiettivo raggiunto

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

4.2 Promuovere il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici e di public engagement

| Struttura organizzativa | Descrizione dell'azione intermedia | Indicatore | Baseline 2022 | Target 2023 | Consuntivo 31.12.2023 |
|--|---|------------|---------------|-------------|-----------------------|
| Ufficio di Segreteria Tecnica del Rettorato Rettorato | 2023_RET_006 Monitorare l'attuazione delle misure di genere previste dalle Linee guida per la concessione dei patrocini e l'utilizzo del logo, approvate dal S.A. del 14 gennaio 2019 e integrate con successiva delibera del S.A. del 12 luglio 2022 | On/Off | Off | On | On |

■ Obiettivo raggiunto