



| **UniBa** |

UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI BARI
ALDO MORO

Allegato 1

GENDER AUDIT 2024



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	5
A.II COMPONENTE STUDENTESCA – CORSI DI DOTTORATI E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE	13
B. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	18
C. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	44
D. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO	50
Parte 3 – La rendicontazione del GEP	51
3.1 AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE	51
Ulteriori azioni positive realizzate	78

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 2024, 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 (d'ora innanzi *BdG*) e l'azione programmatica, il presente Documento rendiconta le azioni e gli obiettivi previsti nel Gender Equality Plan - GEP 2024-2026 - 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**)

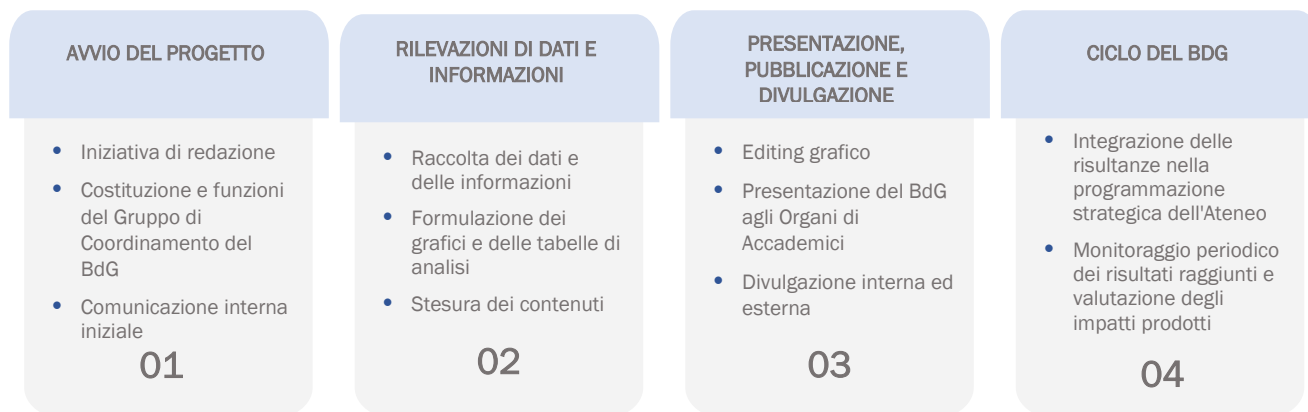
Figura 1 - Processo del Bilancio di Genere



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

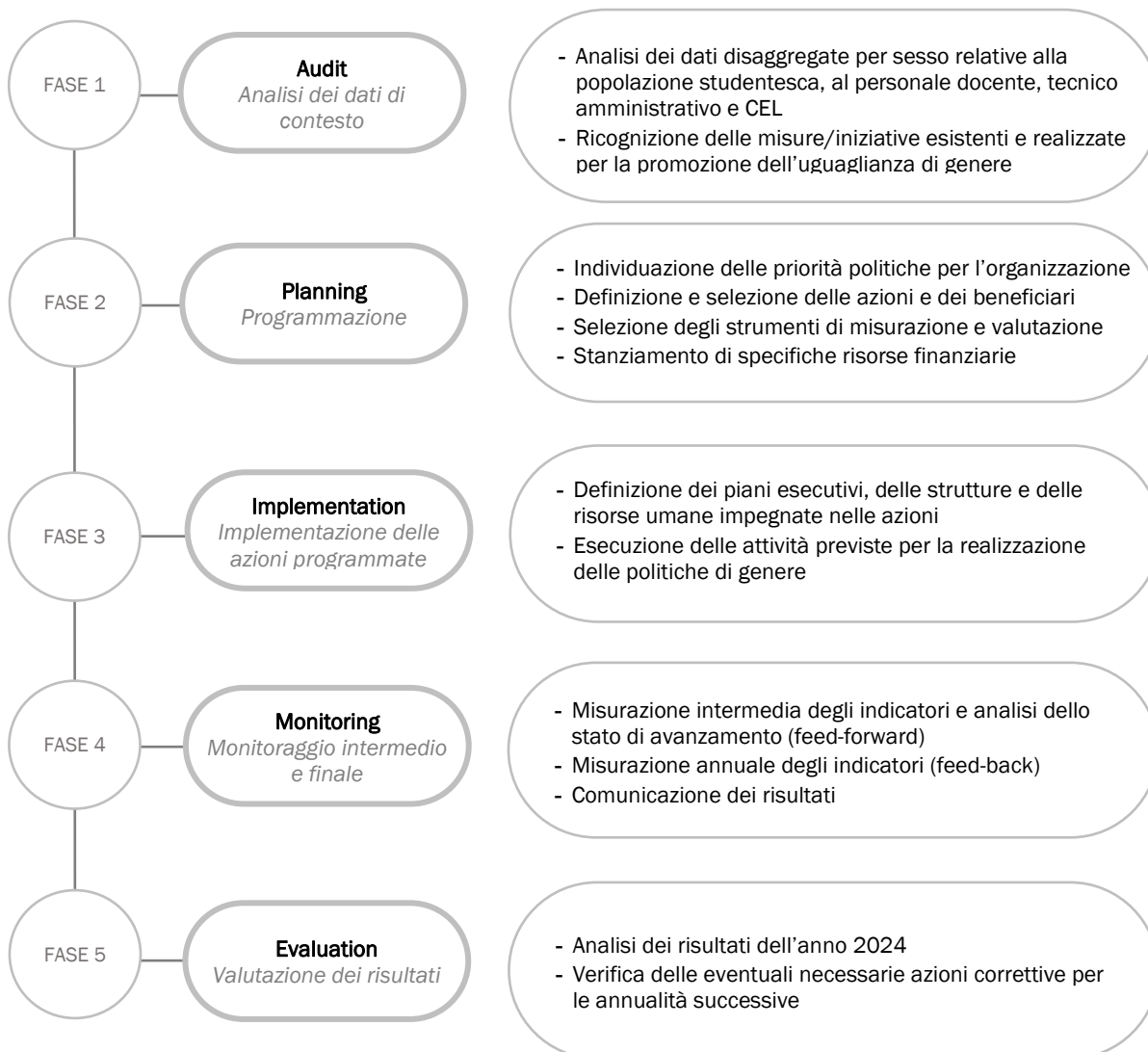
1. Avvio del progetto
2. Rilevazione di dati e informazioni
3. Approvazione, pubblicazione e divulgazione
4. Ciclo del BdG

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 2024-2026. (**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 illustrazione grafica con la rispettiva descrizione breve

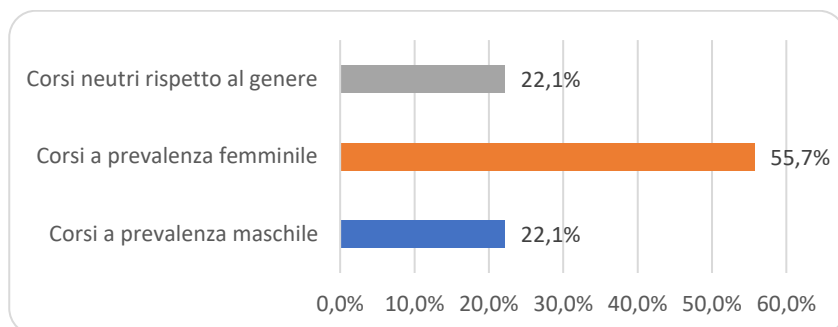
A.1 COMPONENTE STUDENTESCA – CORSI DI STUDIO

Ambito A: Composizione

Per l'analisi relativa alle percentuali di iscrizioni ai Corsi di Studio offerti da UniBA, si rimanda all'[Analisi di contesto](#) pubblicata sul portale UNIBA.

Passando a considerare le 149 classi di laurea presenti nell'offerta formativa dell'Università di Bari (**Figura 4**), si evince che nel 55,7% emerge una prevalenza del genere femminile, mentre nel 22,1% quella maschile e per un altro 22,1% 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.

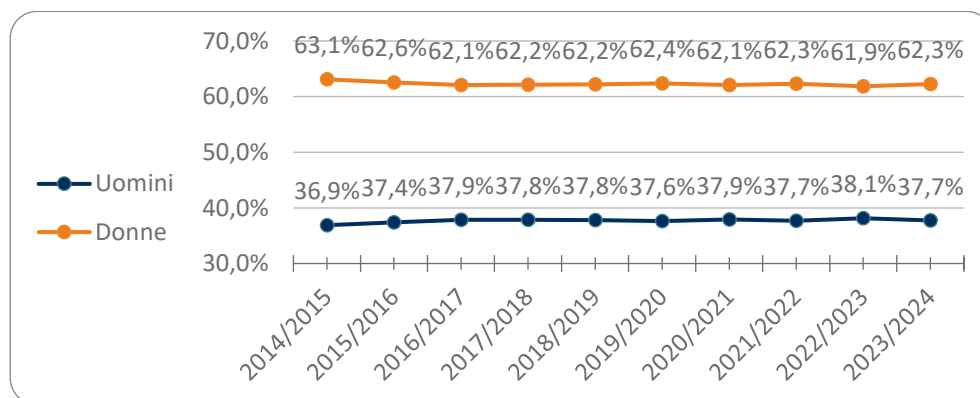
Figura 4- Percentuale dei corsi di studio secondo l'eventuale prevalenza di genere nell'A.A. 2023/2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – 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 5**), nella fattispecie dall'a.a. 2014-15 all'a.a. 2023-24, si nota come la componente femminile sia risultata sempre prevalente con una proporzione sul totale sempre superiore al 60%, mostrando una lievissima riduzione nell'a.a. 2022-23 (61,9%) seguita da una sostanziale stabilità intorno al 62,3%. L'andamento della presenza maschile segue, di conseguenza, un andamento complementare.

Figura 5 - Serie storica della componente studentesca iscritta per genere dall'A.A. 2012/2013 all'A.A. 2023/2024

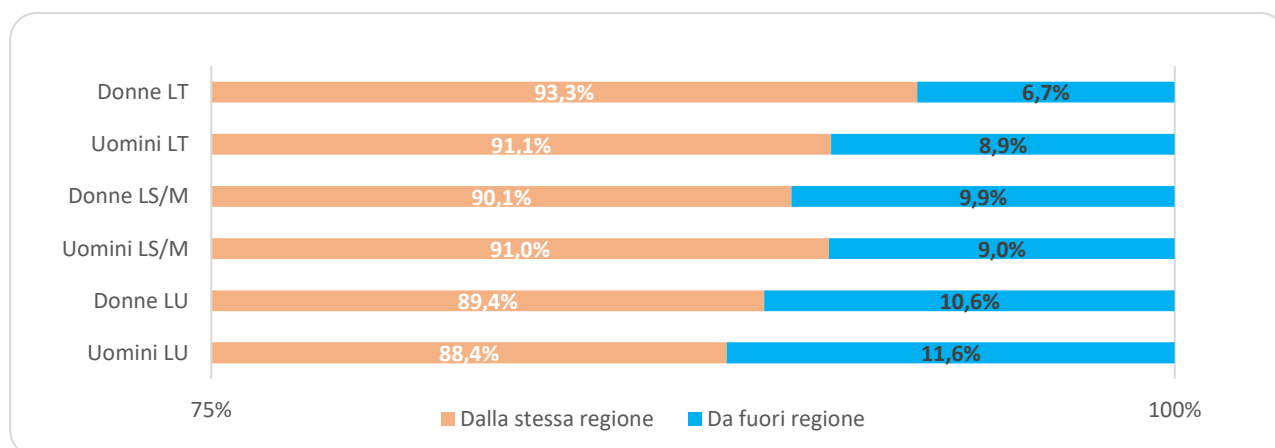


Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Ambito B: Mobilità

Esaminando la provenienza geografica degli iscritti, disaggregati in stessa regione e fuori regione, si osserva (**Figura 6**) 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 10,6% proveniente da fuori regione.

Figura 6 - Percentuale di iscritti per tipo di corso di studio, provenienza geografica e genere, nell'A.A. 2023/2024

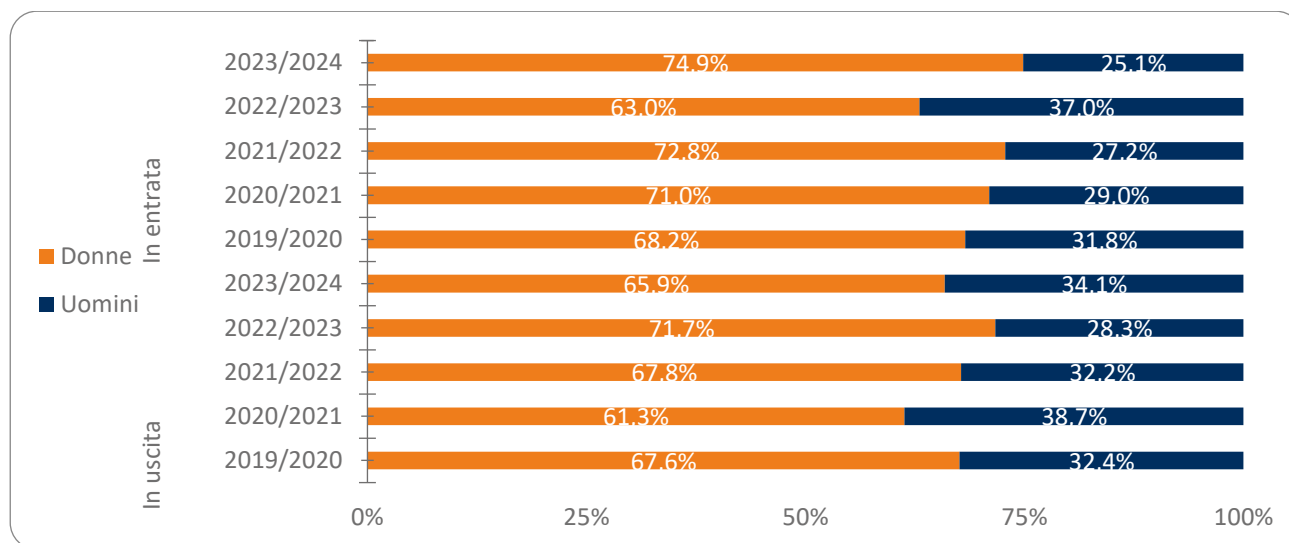


Nota: LT=lauree triennali, LS/M=laurea specialistiche/magistrali, LU=lauree a ciclo unico

Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– 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. 2019-20 all'A.A. 2023-24, 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 7**). La prevalenza femminile si rileva con riferimento sia alla mobilità in entrata (studenti incoming), sia a quella in uscita (studenti outgoing).

Figura 7 - Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e in uscita, per genere dall' A.A. 2018/2019 all' A.A. 2023/2024

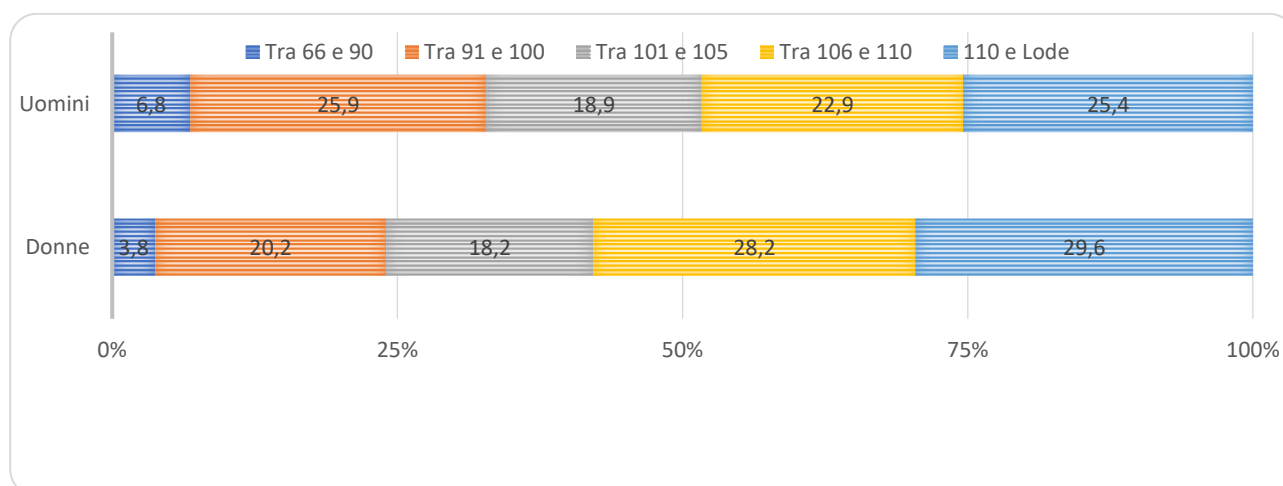


Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su U.O. Mobilità internazionale

Ambito C: Performance negli studi

Con riferimento alle performance conseguite dai laureati nell'anno solare 2024, rappresentate dalla votazione finale ottenuta alla laurea (**Figura 8**), emerge come le donne si contraddistinguano per voti più elevati di quelli degli uomini; alla classe "110 e lode" corrisponde una percentuale del 29,6% per le donne e di 4,2 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.

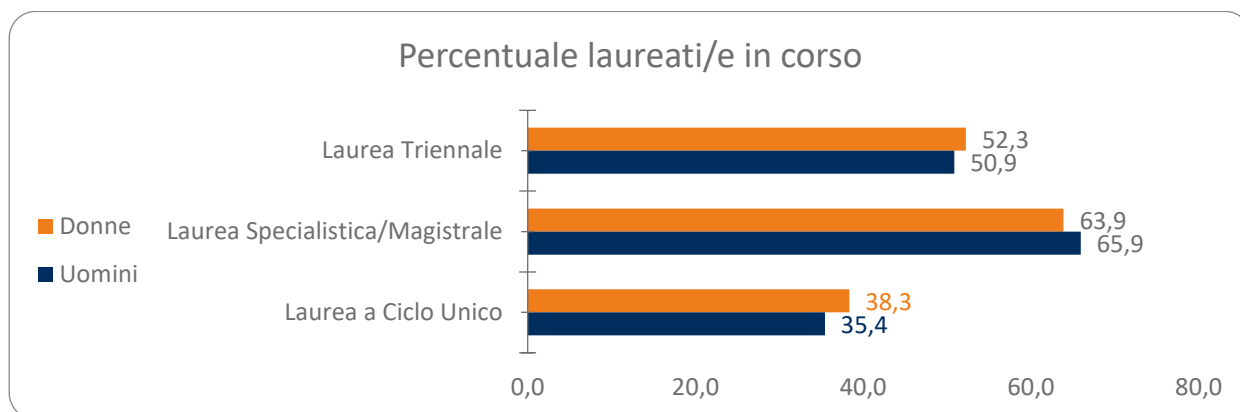
Figura 8 - Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere, nell' a.s.2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Anche per quanto concerne la regolarità nel conseguire il titolo (**Figura 9**), 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 a ciclo unico (con un gap pari a 2,9 punti percentuali); per le lauree magistrali si registra invece una migliore performance per il genere maschile con un divario di 2 punti percentuali.

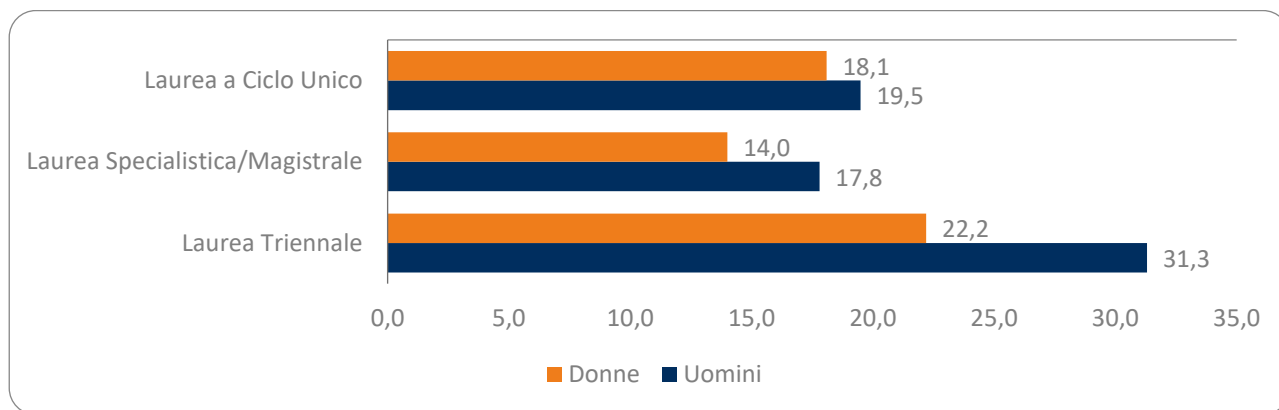
Figura 9 - Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere, nell' A.s.2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Osservando i dati disponibili sui tassi di abbandono degli studi (**Figura 10**), 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 9 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 10 - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (coorte immatricolati a.a.2022-23, iscrizione al 2° anno nell'a.a. 2023-24)

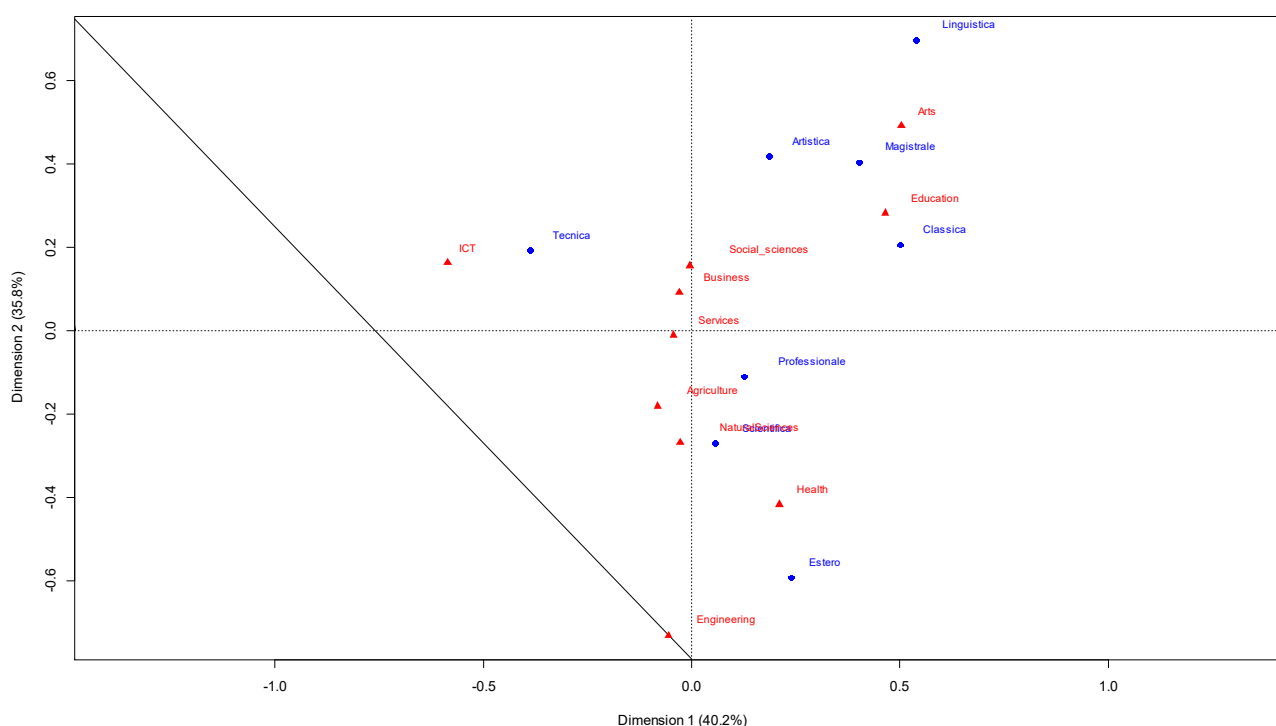


Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

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.

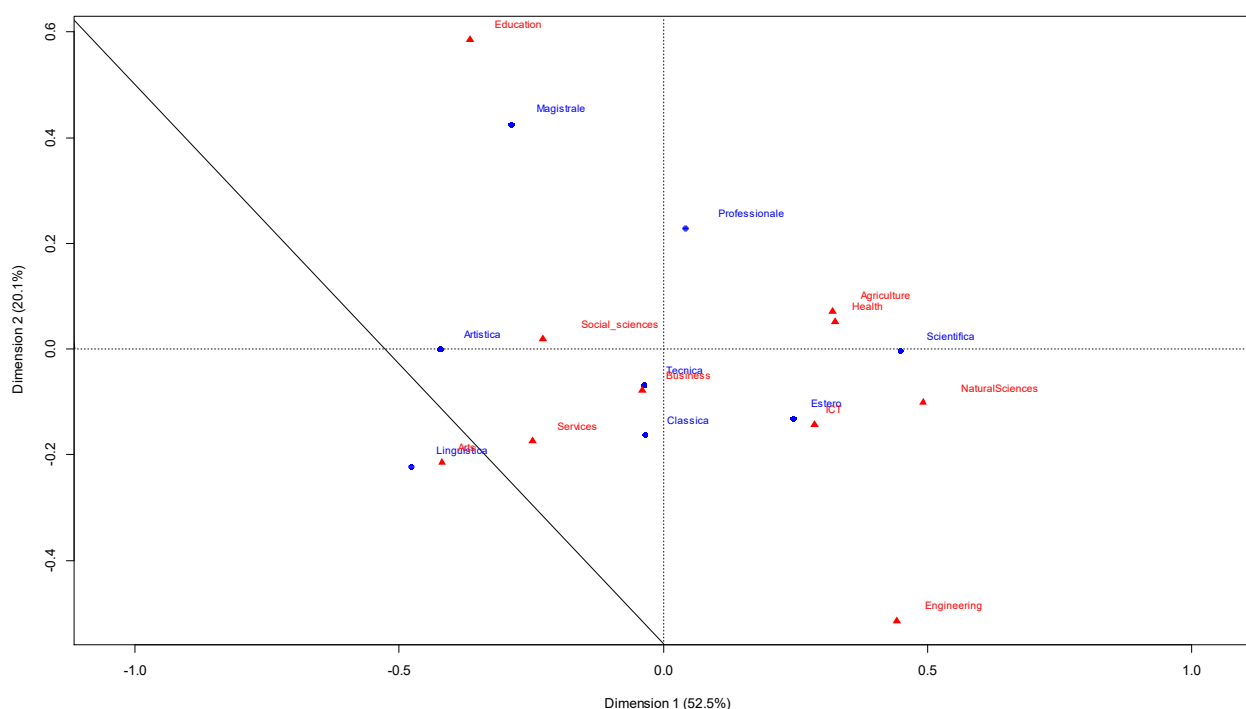
La **Figura 11** illustra i risultati ottenuti riguardanti gli studenti, mentre la **Figura 12** si riferisce alle studentesse. Esaminando il grafico riguardante gli studenti si nota come coloro che hanno conseguito la maturità linguistica, magistrale, classica e artistica si indirizzano prevalentemente 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 11 - Analisi delle corrispondenze tra il tipo di maturità vs Fields of Study ISCED, nell'A.A. 2023/2024 - UOMINI



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

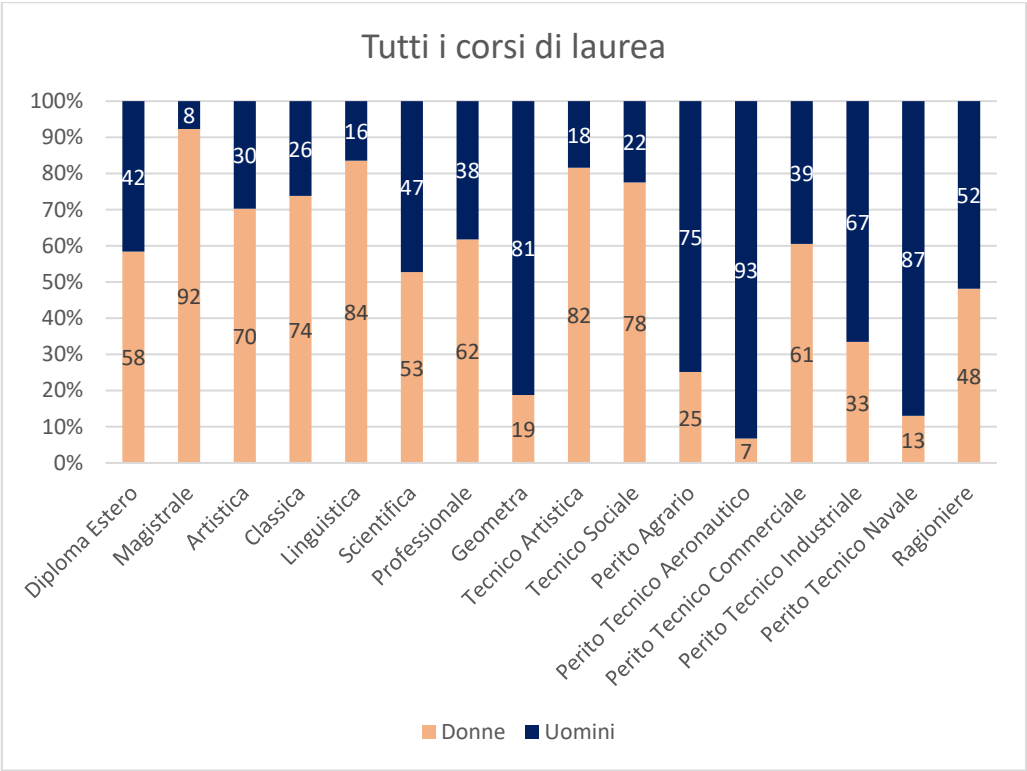
Figura 12 - Analisi delle corrispondenze tra il tipo di maturità vs Fields of Study ISCED, nell'A.A. 2023/2024 - DONNE



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

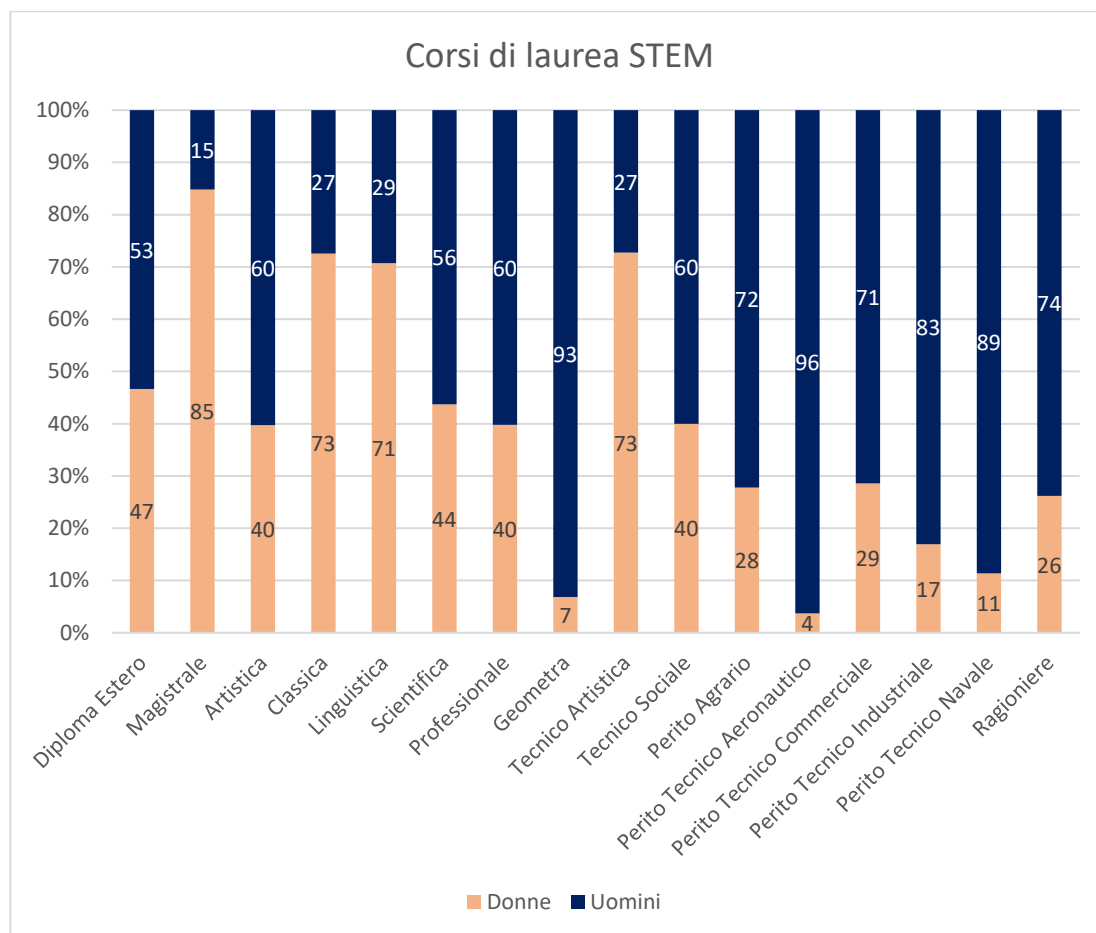
Nella **Figura 13** sono illustrate le composizioni percentuali (uomini/donne) delle diverse tipologie di diploma di maturità per tutti i corsi di laurea e per i soli corsi Science, Technology, Engineering and Mathematics (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica, da ora in poi STEM). Il confronto 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 47% per i corsi STEM), per quante sono in possesso della maturità artistica (70% vs 40%), scientifica (53% vs 44%), di perito tecnico-commerciale (61% vs 29%) e di ragioniere (48% vs 26%). Le ragazze che hanno conseguito la maturità classica (74% vs 73%), invece, non mostrano una differenza rilevante tra coloro che hanno proseguito gli studi nei corsi STEM e il complesso dei corsi prescelti, come mostra la **Figura 14**.

Figura 13 - Composizione percentuale degli iscritti a tutti i corsi di laurea e ai soli corsi STEM nell'a.a. 2023/24 secondo il genere e il tipo di maturità



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Figura 14 - Composizione percentuale degli iscritti a tutti i corsi di laurea e ai soli corsi STEM nell'a.a. 2023/24 secondo il genere e il tipo di maturità

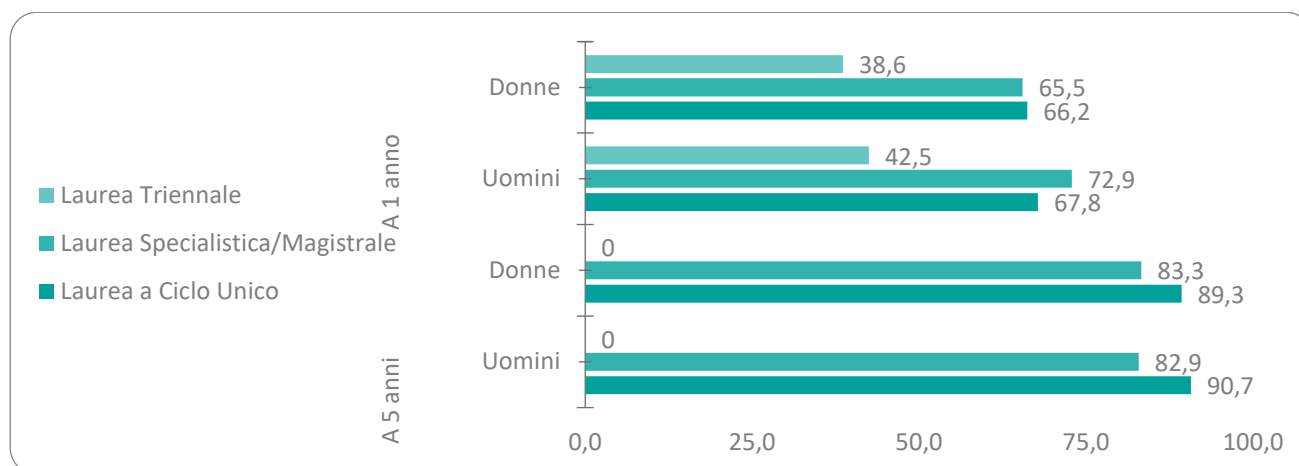


Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

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 (-7,4% a sfavore del genere femminile, divario in riduzione rispetto allo scorso anno quando era pari a 10 punti percentuali), analogamente a cinque anni, il gap più ampio si verifica per le lauree a ciclo unico (-1,4%, anche in questo caso con divario in riduzione rispetto al 2023). (**Figura 15**).

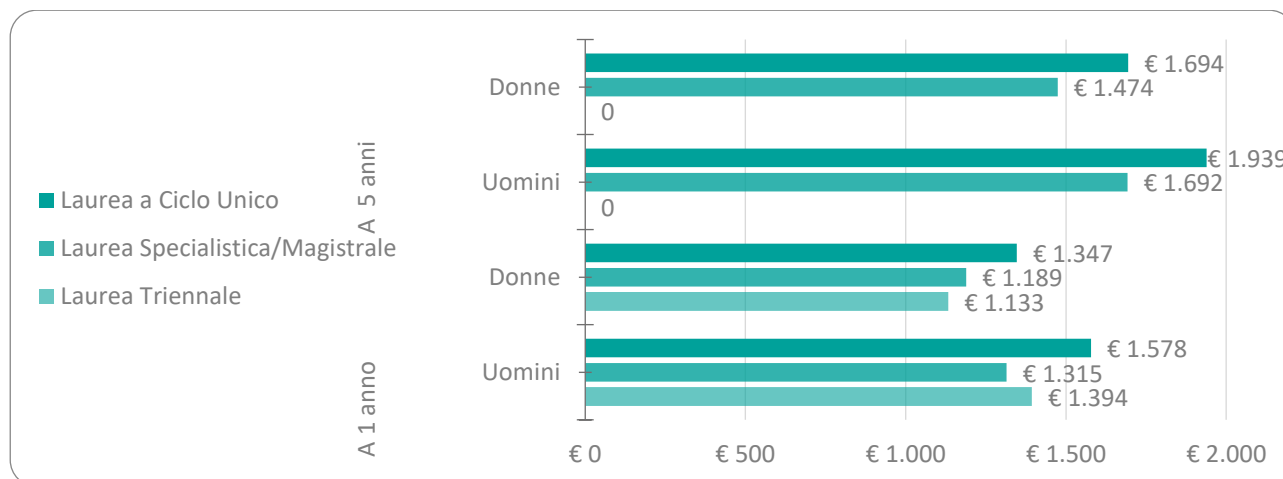
Figura 15 - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– 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 16**). Ad un anno dal conseguimento del titolo di studio, le retribuzioni mensili degli uomini sono maggiori di quelle delle donne rispettivamente del 23% per i laureati nei corsi di studio triennali, del 10,6% per i laureati magistrali e del 17,1% per quanti hanno conseguito una laurea magistrale a ciclo unico, mentre dopo cinque anni dalla laurea il divario si attesta al 14,8% per i laureati magistrali e al 14,5% 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 10,8% per le lauree triennali (contro il 23% di Bari), al 14,3% per le magistrali (Bari 10,6%) e al 9,5% per magistrali a ciclo unico (Bari 14,5%). Per le lauree triennali il gap di Bari è il doppio rispetto al dato nazionale.

Figura 16 - 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 Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati Almalaurea. "Indagine sulla condizione occupazionale 2023"

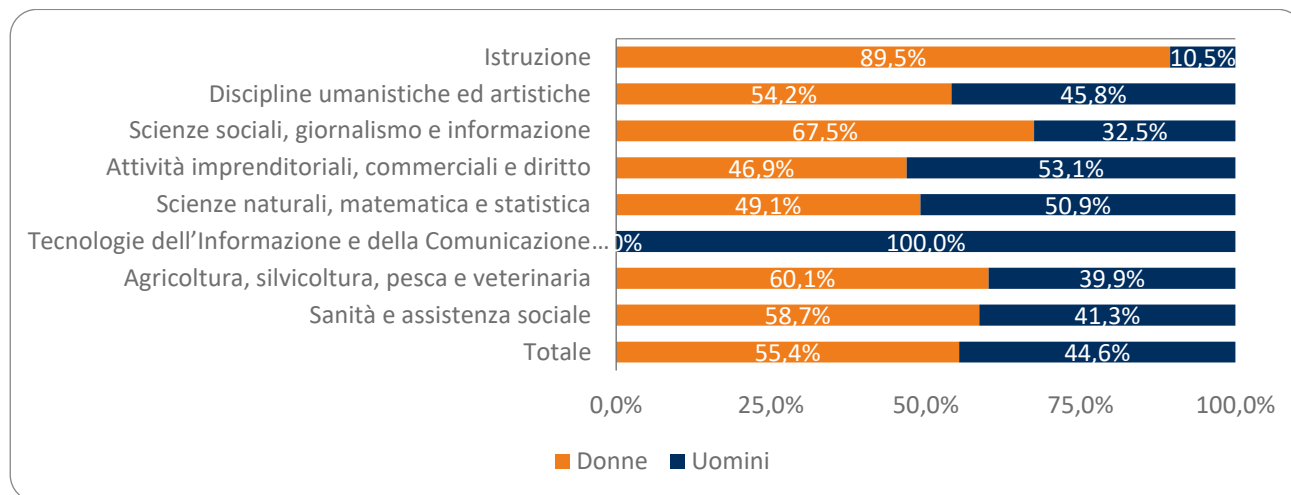
A.II COMPONENTE STUDENTESCA – CORSI DI DOTTORATI E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE

Ambito A: Composizione/Segregazione orizzontale

La presenza femminile tra gli iscritti ai corsi di dottorato di Uniba nell'a.a. 2023-24 nel complesso è pari al 55,4%, ma evidenzia una netta eterogeneità nei diversi ambiti scientifici: infatti, questa raggiunge

l'89,5% nel field Istruzione, mentre soltanto il 46,9% in quello Attività imprenditoriali e diritto. Nel field di Tecnologie dell'informazione la presenza delle studentesse pari allo 0% (con un totale di 2 soli iscritti), mentre in quello di Scienze naturali, matematica e statistica del 49,1%; nei restanti la presenza femminile è superiore al 50% (**Figura 17**).

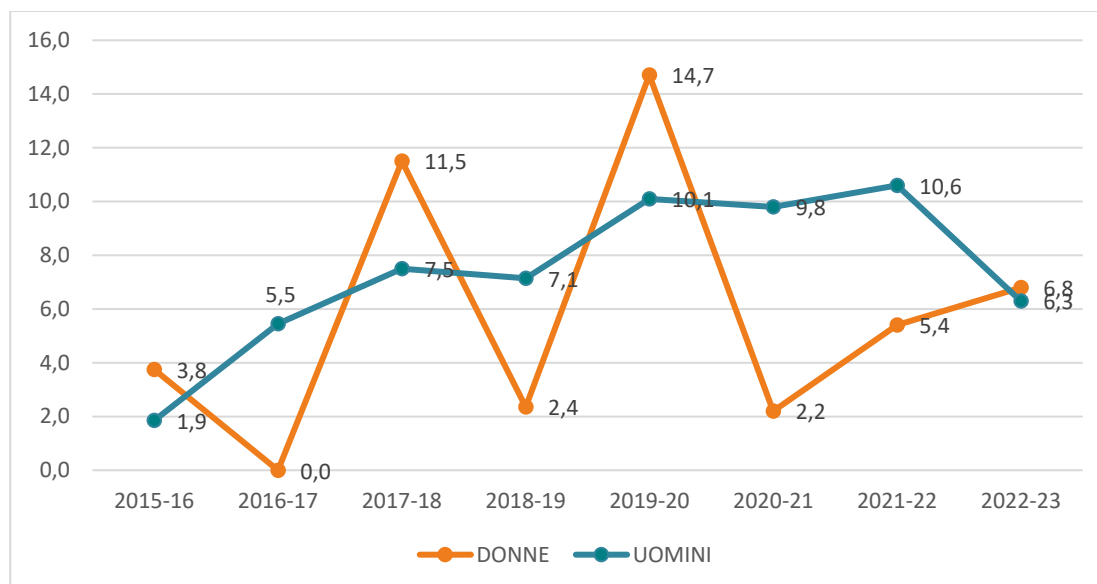
Figura 17 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato nell'a.a.2023/24 per ISCED field of study e genere



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo- U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA - POST-LAUREA

Nella **Figura 18** è illustrata la serie storica del tasso di abbandono tra primo e secondo anno dei corsi di dottorato di ricerca secondo il genere; i dati per gli uomini mostrano abbandoni costantemente in crescita (dall'1,9% del 2015-16 al 10,1% del 2019-20), nel triennio dal 2019-20 al 2021-22 il dato sembra stabilizzato intorno al 10% per scendere al 6,3% dell'ultimo anno. Il dato delle dottorande risulta molto oscillante da un anno all'altro e non consente pertanto di evidenziare particolari regolarità. Tuttavia nell'ultimo triennio si assiste ad una crescita dal 2,2% al 6,8%.

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

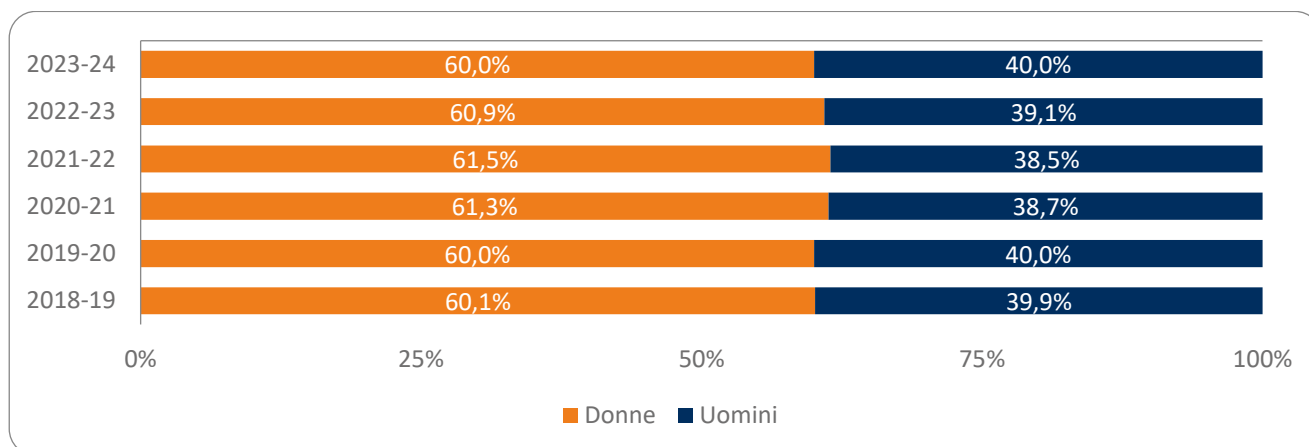


Nota: Analisi per coorte. Nel calcolo del tasso, per abbandono si è intesa la mancata iscrizione al corso nell'anno successivo alla immatricolazione, comprendendo anche le rinunce esplicite.

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale Staff Strategie e Politiche di Ateneo, 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 2018-13 al 2023-24 (**Figura 19**) si è mantenuta abbastanza stabile, oscillando intorno al 60% del totale.

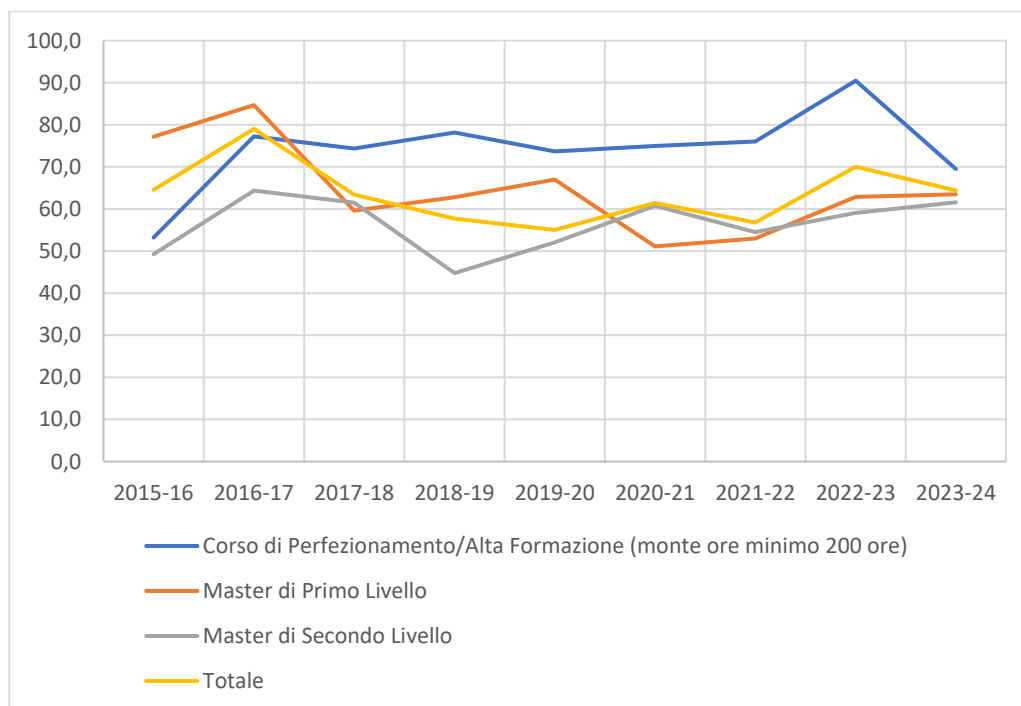
Figura 19 - Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione, per genere



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati MUR – USTAT

Nelle **Figure 20 e 21** si propongono alcuni dati riguardanti sia i master di primo e secondo livello, sia i corsi di perfezionamento/alta formazione. Nella Figura 23 è riportata la serie storica della quota di iscritti di genere femminile a tali corsi negli ultimi 10 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 a cui è seguito un lieve calo nell'a.a. 2023-24.

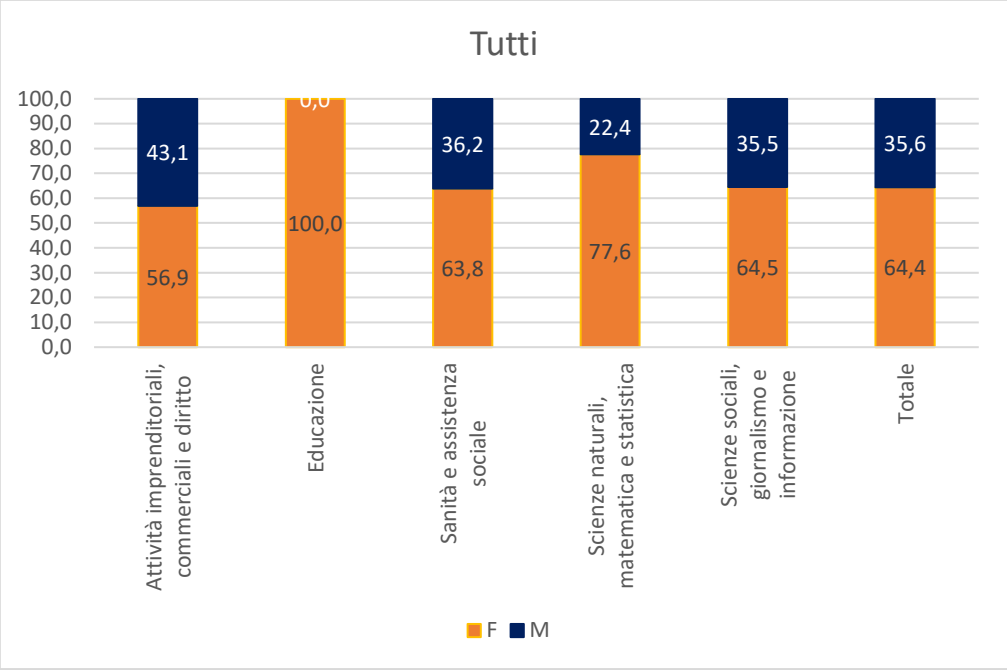
Figura 20 - Andamento dell'incidenza percentuale degli iscritti di genere femminile sul totale nei corsi di master e di perfezionamento/alta formazione dell'Università degli Studi di Bari, dall'A.A. 2015-2016 all'A.A. 2023-2024



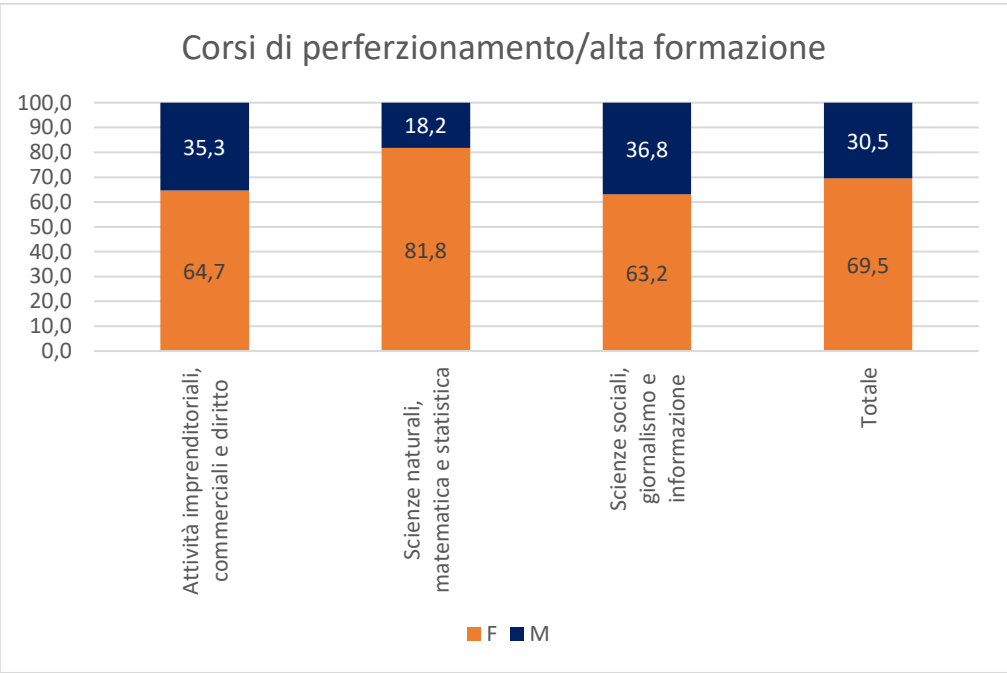
Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo, su dati OSD CINECA – ANS PL

Nella **Figura 21** compaiono i rapporti di composizione per genere degli iscritti ai corsi di master e di perfezionamento/alta formazione nell'a.a. 2023-24 secondo il field of study. Osservando il complesso dei corsi si nota una netta prevalenza del genere femminile in tutti i field con i valori più elevati per Educazione (100%) e Scienze naturali, matematica e statistica (77,6%).

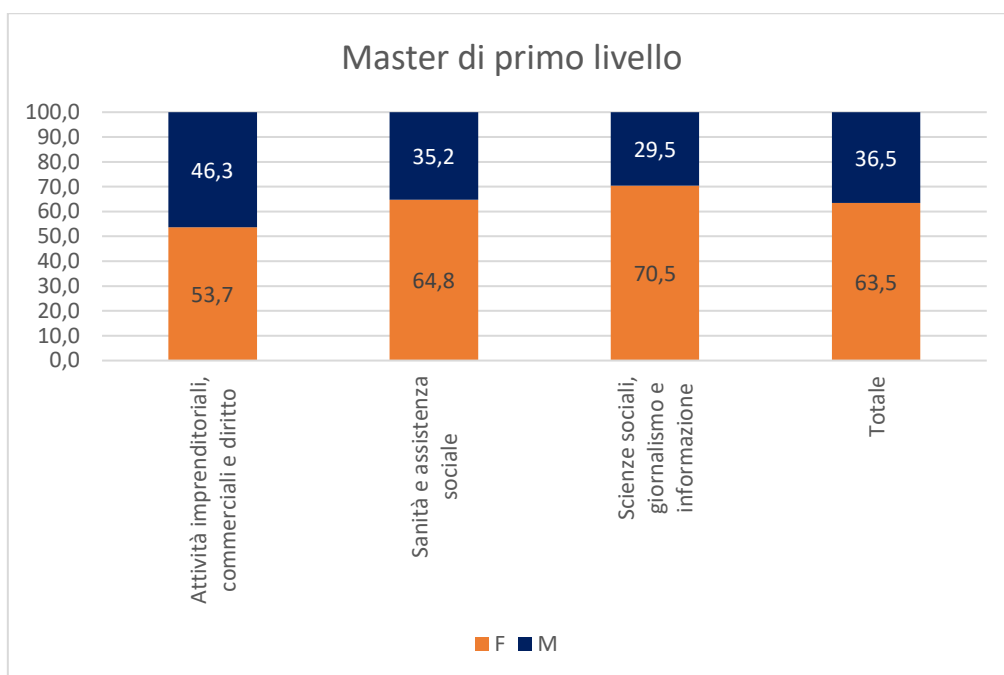
Figura 21 - Iscritti ai master e corsi di perfezionamento/alta formazione dell'Università di Bari nell'A.A. 2024-24 per Field of Study ISCED (rapporti di composizione)



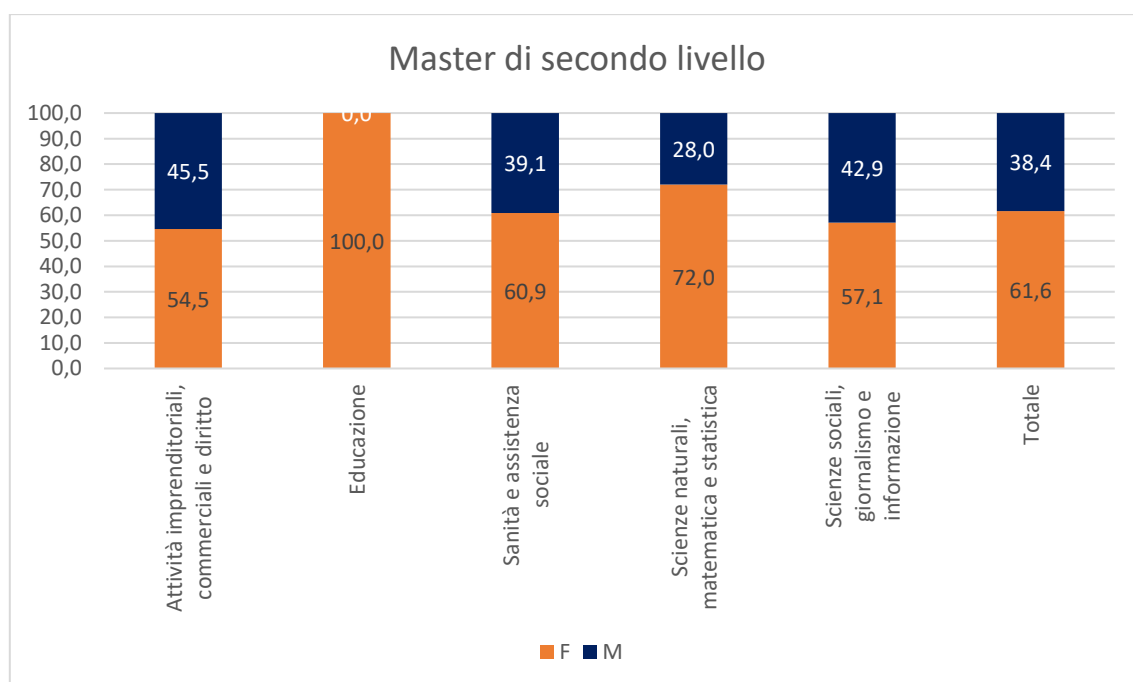
Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA – ANS PL



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA – ANS PL



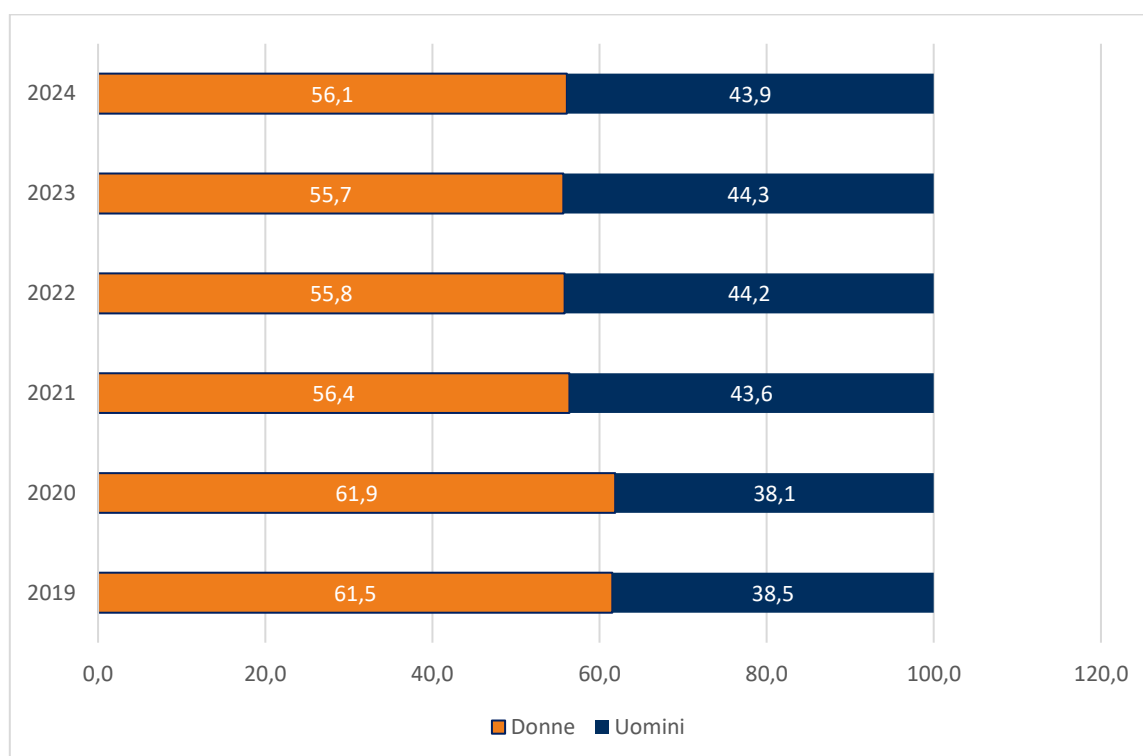
Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA – ANS PL



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA – ANS PL

Nella **Figura 22** si riportano i dati relativi alla composizione percentuale per genere degli assegnisti di ricerca dal 2019 al 2024. Si nota la costante prevalenza della componente femminile, sebbene la stessa si sia ridotta nel tempo, passando dal 61,5% del 2019 al 56,1% del 2024.

Figura 22 - Assegnisti di ricerca dell'Università di Bari dal 2019 al 2024 (al 31/12) per genere (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo, - 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.

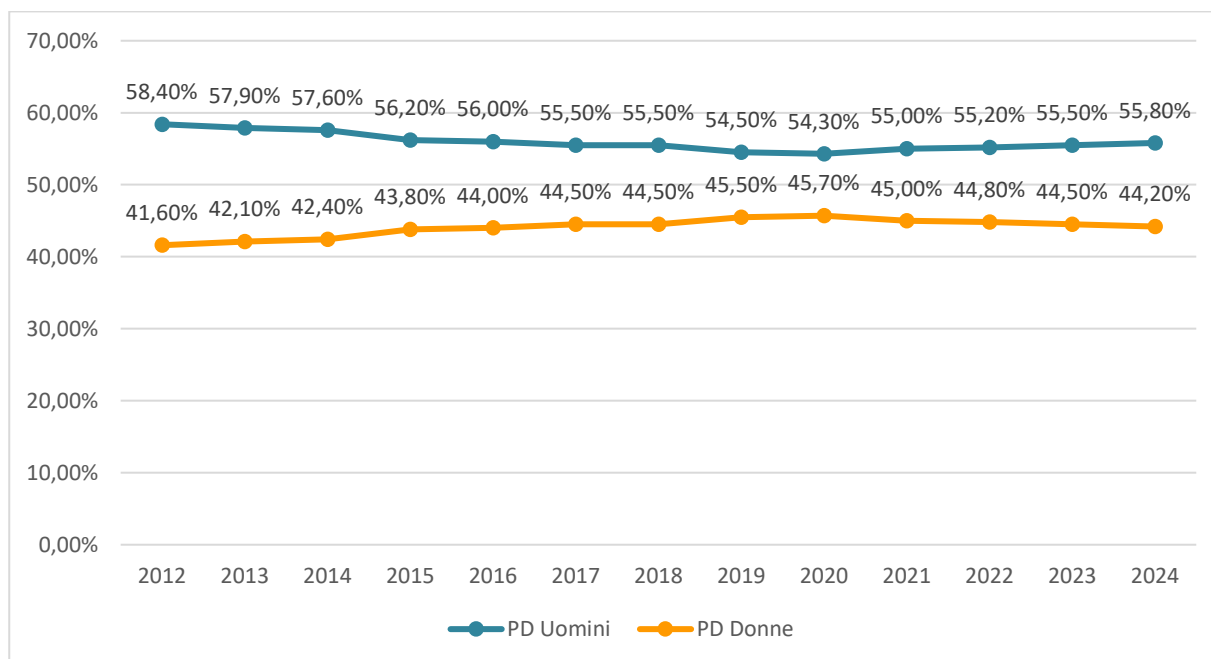
B. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Ambito A: Composizione

Per una più approfondita analisi relativa alla composizione percentuale del Personale Docente in UniBA, si rimanda all'allegato inserito nella sottosezione [Analisi di contesto](#) del sito internet istituzionale.

La serie storica dal 2012 al 2024 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 periodo osservato (raggiungendo il 45,7% nel 2020), per poi ridursi nel periodo 2021-2024 (**figura 23**).

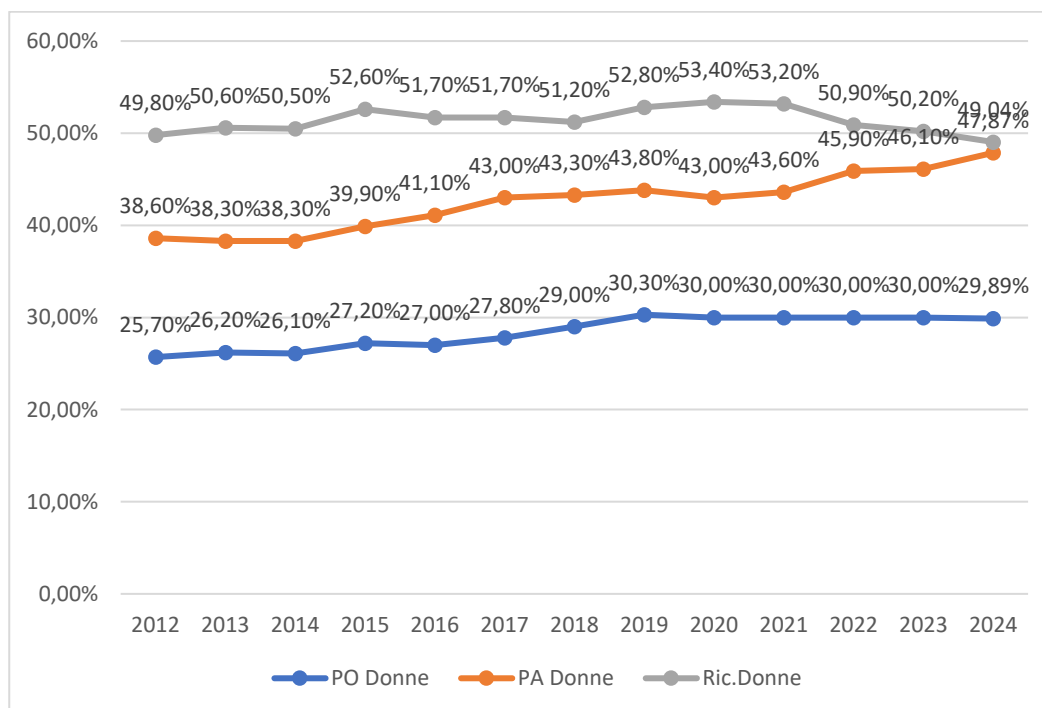
Figura 23 - Serie storica del personale docente dall'A.A. 2012 all'A.A. 2024, per genere



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo,

I dati sull'andamento dell'indice di presenza femminile nell'arco temporale 2012-2024 in base al ruolo, evidenziano che, per la categoria Professori Ordinari, l'indice ha subito un aumento di 4,19 punti percentuali; per la categoria Professori Associati la crescita è stata di 9,27 percentuali ed infine, di 0,76 punti percentuali, il decremento nella fascia delle Ricercatrici. In sintesi, la riduzione del numero di Ricercatrici nel corso del triennio 2022-2024 è stato ben compensato con l'incremento progressivo (sempre nel medesimo triennio osservato) del numero di Professoressse Associate (**Figura 24**).

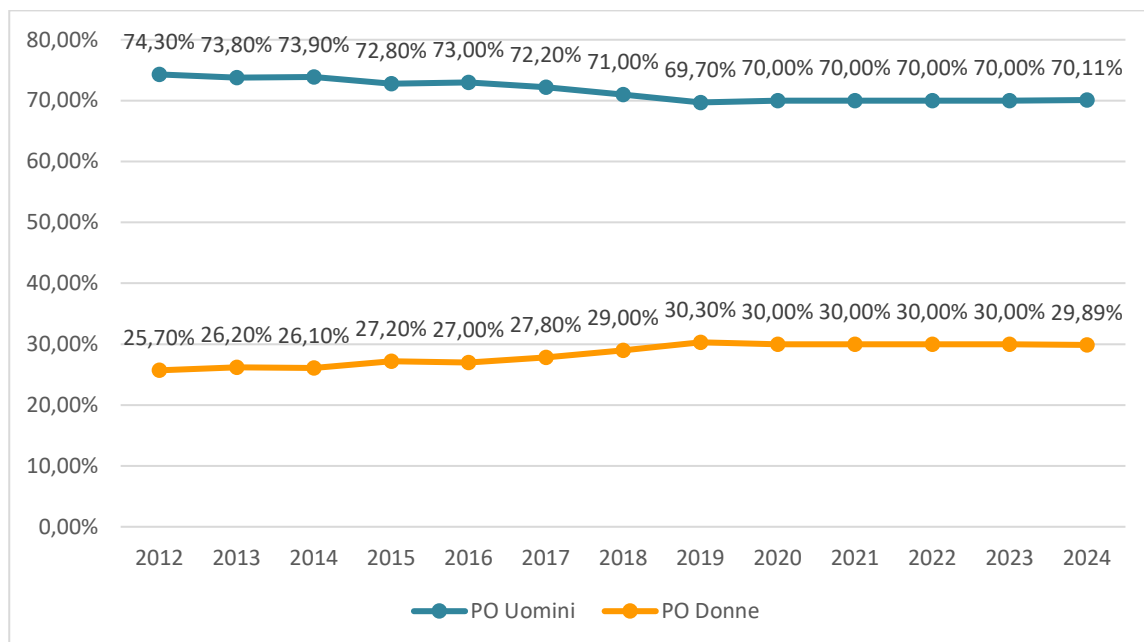
Figura 24 - Serie storica del personale docente donna dall'A.A. 2012 all'A.A. 2024, per ruolo



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo

La forbice del divario di genere nel ruolo dei Professori Ordinari tende a ridursi nell'arco temporale 2012-2024, presentando comunque un marcato divario nell'indice di presenza dei due generi. (**Figura 25**).

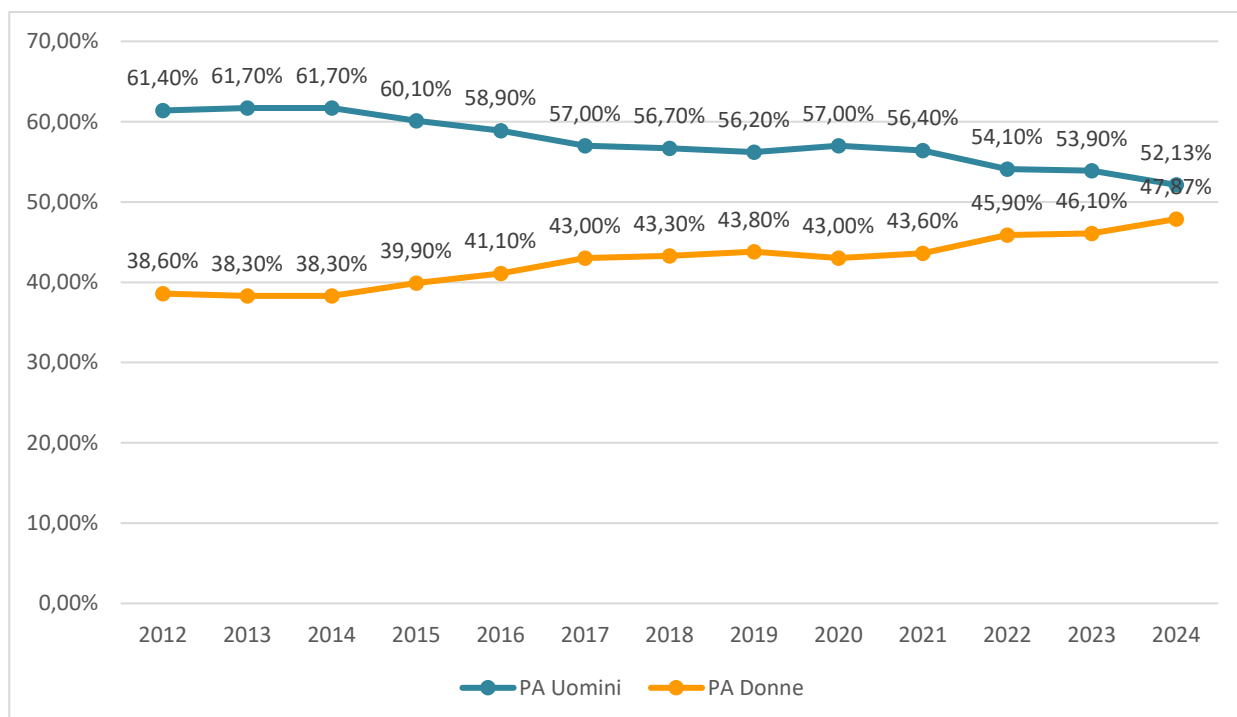
Figura 25 - Serie storica del personale docente dall'A.A. 2012 all'A.A. 2024, per genere - PROFESSORI ORDINARI



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo- 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 2024 costituisce l'anno in cui il divario raggiunge il valore minimo (**Figura 26**).

Figura 26 - Serie storica del personale docente dall'A.A. 2012 all'A.A. 2024, per genere - PROFESSORI ASSOCIATI

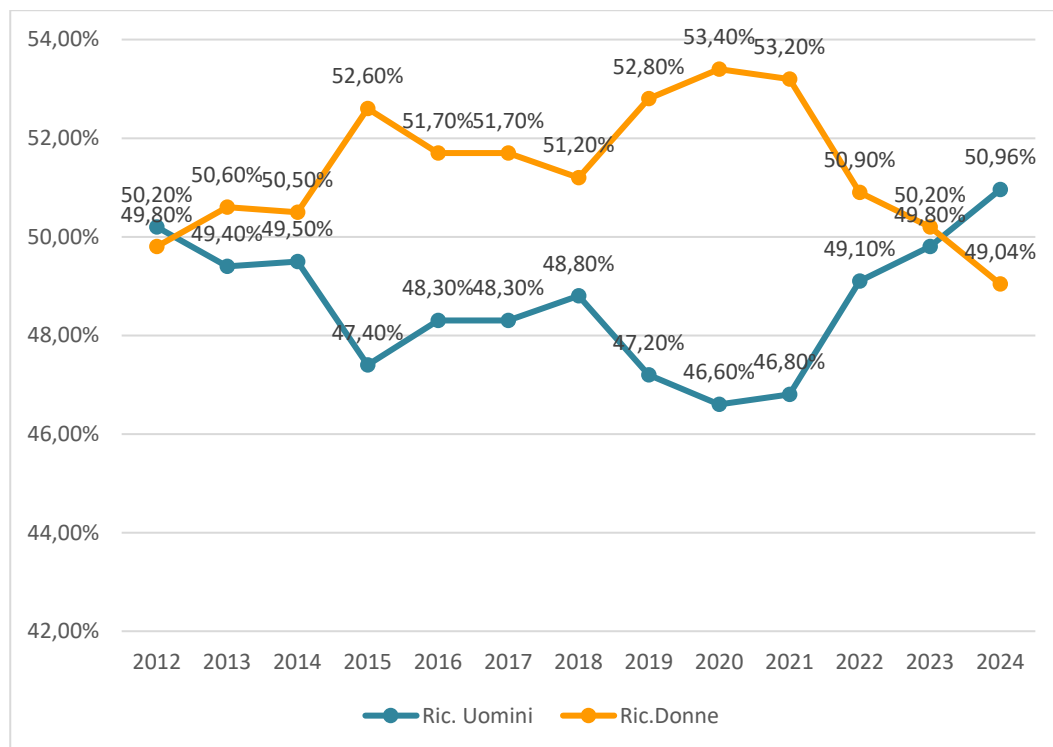


Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo- U.O. Statistiche di Ateneo

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 soli 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%. Nell'ultimo anno del periodo osservato, si registra una un gap tra Ricercatori e Ricercatrici pari a 1,92 punti percentuali: ulteriore conferma della poca linearità del trend che, comunque, necessiterà di ulteriori monitoraggi negli anni successivi. **(Figura 27).**

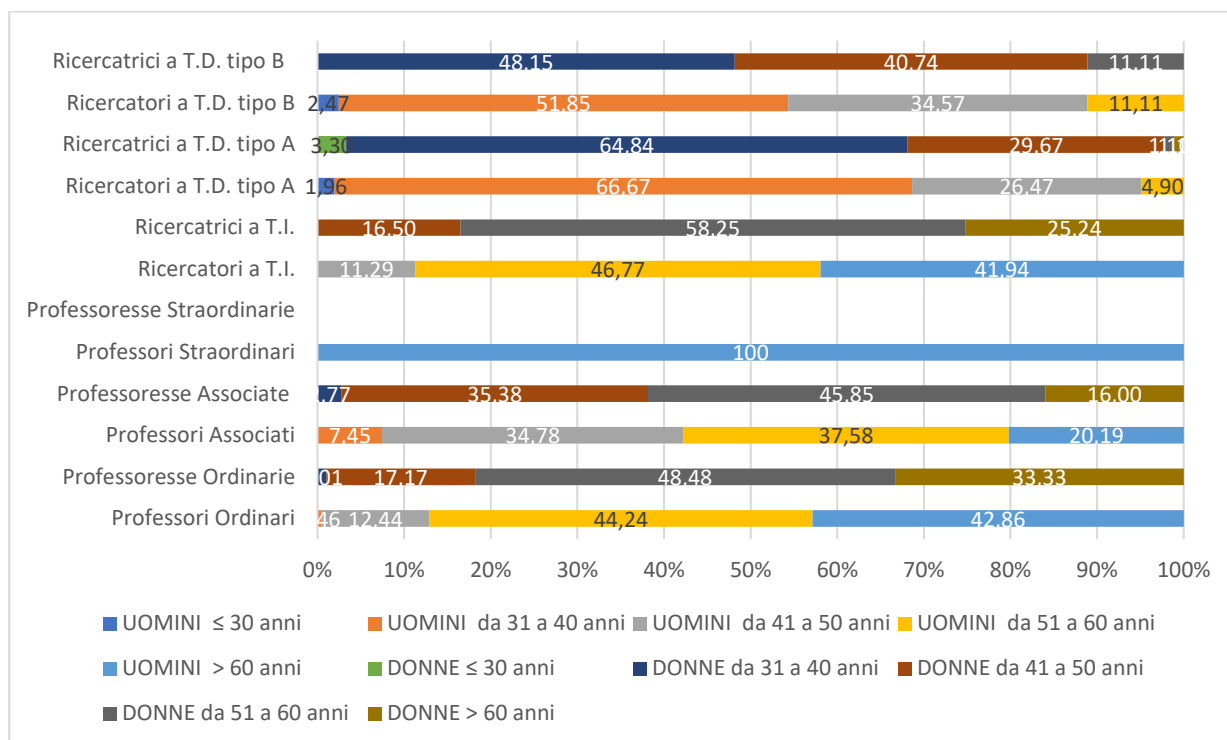
Figura 27 - Serie storica del personale docente dall'A.A. 2012 all'A.A. 2024, per genere - RICERCATORI TUTTI



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo

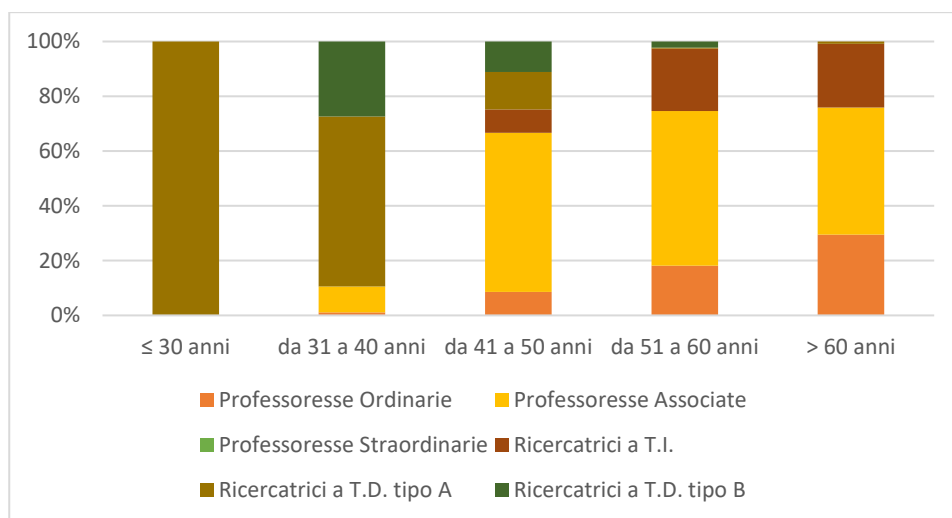
Il gruppo dei Docenti di Prima Fascia risulta composto da docenti di età compresa tra 51 e 60 anni, nello specifico le donne per il 33,33% e gli uomini per il 66,67%. Il gruppo dei Docenti di Seconda Fascia è composto in prevalenza da docenti di età compresa tra i 51 e i 60 anni, nello specifico il 55,19% per le donne e il 44,81% per gli uomini. Per quanto attiene ai Docenti Straordinari, si riscontra la totalità di componente maschile. Il gruppo dei Ricercatori a Tempo Indeterminato risulta essere prevalentemente composto da ricercatori di età compresa tra i 51 e i 60 anni; nello specifico il 67,42% per le donne e il 32,58% per gli uomini. Il gruppo dei Ricercatori a Tempo Determinato di Tipo A risulta essere prevalentemente composto da ricercatori di età compresa tra i 31 e i 40 anni; nello specifico il 46,46% per le donne e il 53,53% per gli uomini. Infine, il gruppo dei Ricercatori a Tempo Determinato di Tipo B risulta essere prevalentemente composto da ricercatori di età compresa tra i 31 e i 40 anni; nello specifico il 38,24% per le donne e il 61,76% per gli uomini. **(Figura 28, Figura 29 e Figura 30).**

Figura 28 - Composizione percentuale del personale docente per genere, ruolo e classe d'età al 31.12.2024



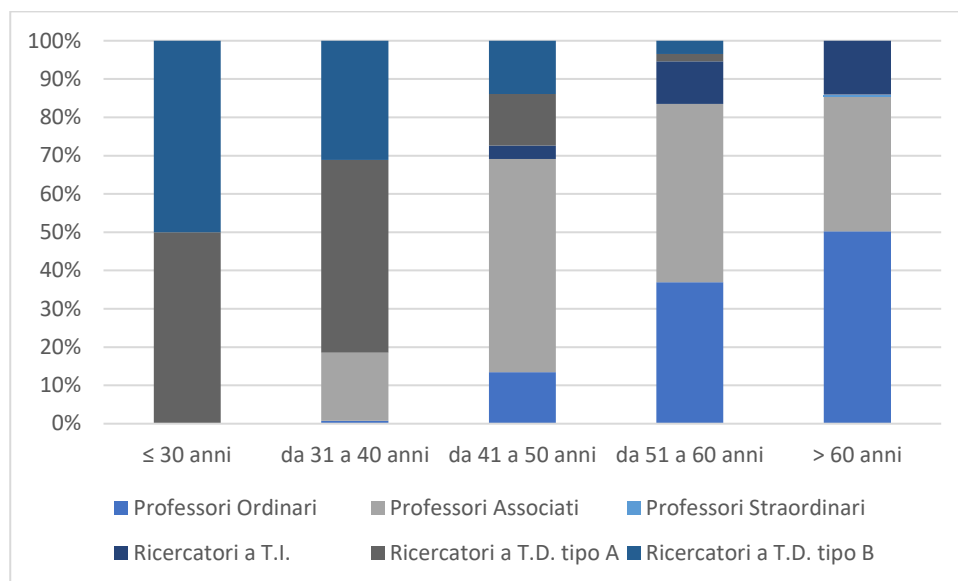
Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo

Figura 29 - Distribuzione percentuale delle donne nel personale docente, per fascia d'età e GRADE, al 31.12.2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo

Figura 30 - Distribuzione percentuale degli uomini nel personale docente, per fascia d'età e GRADE, al 31.12.2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– 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 (61,4%), Bioscienze, biotecnologie e ambiente (56,3%) e Ricerca e innovazione umanistica (54,2%). Le percentuali più basse di donne, invece, sono riscontrabili: nel Dipartimento di Fisica (25,5% in totale e con due Professoressse Ordinarie) nel Dipartimento interdisciplinare di Medicina (34,0% nel totale) e Scienze del suolo, della pianta e degli alimenti (32,8% sul totale e con sole due Professoressse Ordinarie) - **Tabella 1**.

Tabella 1 - Distribuzione del personale docente per Dipartimento, ruolo, genere e percentuale donne al 31.12.2024

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	16	23	41,0	5	3	62,5	5	9	35,7	3	0	100,0	36	47	83	43,4
BIOSCIENZE, BIOTECNOLOGIE E AMBIENTE	9	14	39,1	33	19	63,5	8	3	72,7	12	9	57,1	5	7	41,7	67	52	119	56,3
CHIMICA	4	12	25,0	16	9	64,0		2	0,0	8	1	88,9	2	6	25,0	30	30	60	50,0
ECONOMIA E FINANZA	3	12	20,0	9	16	36,0	7	5	58,3	4	4	50,0	1	4	20,0	24	41	65	36,9
ECONOMIA, MANAGEMENT E DIRITTO DELL'IMPRESA	7	14	33,3	11	12	47,8	9	4	69,2	5	4	55,6	0	3	0,0	32	37	69	46,4
FARMACIA-SCIENZE DEL FARMACO	1	8	11,1	24	23	51,1	1	0	100,0	5	3	62,5	3	2	60,0	34	36	70	48,6
GIURISPRUDENZA	10	23	30,3	15	10	60,0	14	8	63,6	2	3	40,0	2	2	50,0	43	46	89	48,3
INFORMATICA	4	9	30,8	7	15	31,8	3	3	50,0	5	13	27,8	2	3	40,0	21	43	64	32,8
INTERATENEO DI FISICA	2	14	12,5	4	14	22,2	1		100,0	3	7	30,0	4	6	40,0	14	41	55	25,5
INTERDISCIPLINARE DI MEDICINA JONICO IN SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO: societa', ambiente, culture	3	22	12,0	13	24	35,1	9	10	47,4	6	2	75,0	2	6	25,0	33	64	97	34,0
	5	10	33,3	9	16	36,0	8	4	66,7	3	5	37,5	4	2	66,7	29	37	66	43,9
MATEMATICA	4	5	44,4	10	15	40,0	2	3	40,0	2	1	66,7	1	4	20,0	19	28	47	40,4
MEDICINA DI PRECISIONE E RIGENERATIVA E AREA JONICA DiMePre-J	8	20	28,6	20	32	38,5	14	7	66,7	10	7	58,8	4	8	33,3	56	74	130	43,1
MEDICINA VETERINARIA	5	14	26,3	16	14	53,3	4	1	80,0	3	2	60,0	2	4	33,3	30	35	65	46,2
RICERCA E INNOVAZIONE UMANISTICA	14	15	48,3	52	35	59,8	10	6	62,5	5	14	26,3	9	6	60,0	90	76	166	54,2
SCIENZE DEL SUOLO, DELLA PIANTA E DEGLI ALIMENTI - DISSPA	3	19	13,6	23	35	39,7	3	5	37,5	6	15	28,6	6	10	37,5	41	84	125	32,8
SCIENZE DELLA FORMAZIONE, PSICOLOGIA, COMUNICAZIONE	8	7	53,3	16	9	64,0	6	2	75,0	3	2	60,0	2	2	50,0	35	22	57	61,4
SCIENZE DELLA TERRA E GEOAMBIENTALI	1	5	16,7	15	23	39,5	1	4	20,0	6	7	46,2	1	4	20,0	24	43	67	35,8
SCIENZE POLITICHE	6	8	42,9	17	12	58,6	0	2	0,0	3	4	42,9	2	3	40,0	28	29	57	49,1
TOTALE	104	243	30,0	326	356	47,8	105	72	59,3	96	112	46,2	55	82	40,1	686	865	1551	44,2

Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– 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 (25,5%); 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione (25%); 06- Scienze Mediche (33,5%). Risultano, di contro, con più alta incidenza femminile le Aree 05 - Scienze Biologiche (61,4%); 10 - Scienze dell'antichità, filologico- letterarie, storico-artistiche (60,0%) e 11- Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (52,8%) - **Tabella 2**.

Tabella 2 - Distribuzione del personale docente ripartito per Area CUN, ruolo e genere al 31.12.2024

AREA CUN	Ordinari		Associati		Ricercatori		Ricercatori TD A		Ricercatori TD B		TOTALE		Incidenza % delle donne per Area CUN
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	
1-Scienze matematiche e informatiche	7	10	18	23	5	5	5	8	2	7	37	53	41,1
2-Scienze fisiche	2	12	5	16			3	7	4	6	14	41	25,5
3-Scienze chimiche	4	20	34	27		2	13	4	5	8	56	61	47,9
4-Scienze della terra	1	5	15	22	1	4	6	7	1	4	24	42	36,4
5-Scienze biologiche	13	19	52	26	17	3	15	11	8	7	105	66	61,4
6-Scienze mediche	13	49	26	62	20	19	15	12	5	15	79	157	33,5
7-Scienze agrarie e veterinarie	10	34	45	54	5	7	11	15	7	13	78	123	38,8
8-Ingegneria civile ed architettura				1	1						1	1	50,0
9-Ingegneria industriale e dell'informazione	1	4	1	8	1	2	2	6	2	1	7	21	25,0
10-Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	9	9	44	22	7	4	3	8	9	5	72	48	60,0
11-Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	13	9	26	22	8	3	6	14	3	2	56	50	52,8
12-Scienze giuridiche	18	44	33	30	23	12	5	9	4	5	83	100	45,4
13-Scienze economiche e statistiche	10	24	19	33	15	9	11	8	5	6	60	80	42,9
14-Scienze politiche e sociali	3	4	7	8	1	2	1	3		3	12	20	37,5
TOTALE	104	243	325	354	104	72	96	112	55	82	684	863	44,2

Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo

Come è possibile notare dall'analisi delle **Figure 31, 32, 33 e 34**, 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 8 (Ingegneria civile e Architettura), con 100% per i docenti Uniba contro il 38% per docenti a livello nazionale. Al contrario, la percentuale di presenza femminile più bassa riguarda l'area 2 (Scienze fisiche) che si attesta sul 33% ed è allineata al dato nazionale.

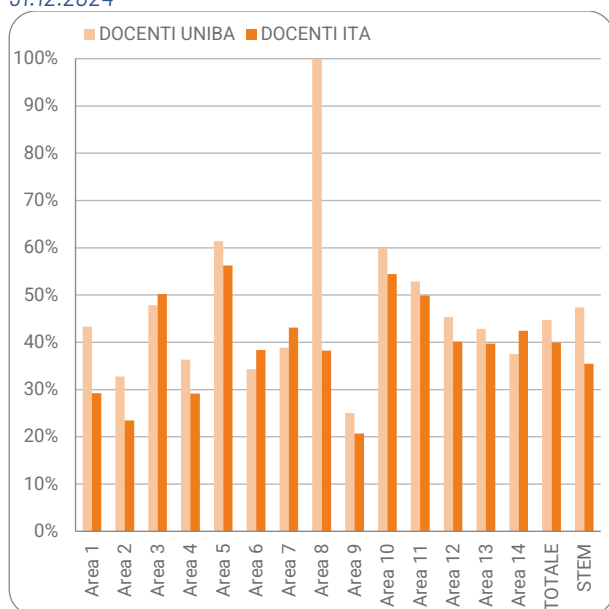
Le docenti donne di prima fascia sono maggiormente presenti nell'area 11(Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) con il 59%, a fronte di un dato nazionale del 43% per la medesima area; di contro, nell' Area 8 (Ingegneria civile ed architettura) non vi è alcun professore ordinario donna.

Per quanto riguarda le docenti di seconda fascia, la percentuale maggiore riguarda l'area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) e l'Area 5 (Scienze biologiche) entrambe con il 67% di presenza femminile, a fronte di un dato nazionale rispettivamente del 57% e del 58% per le

medesime aree. La percentuale più bassa si registra nell'Area 2 (Scienze fisiche) con un valore di 24%, leggermente superiore al dato nazionale (23%).

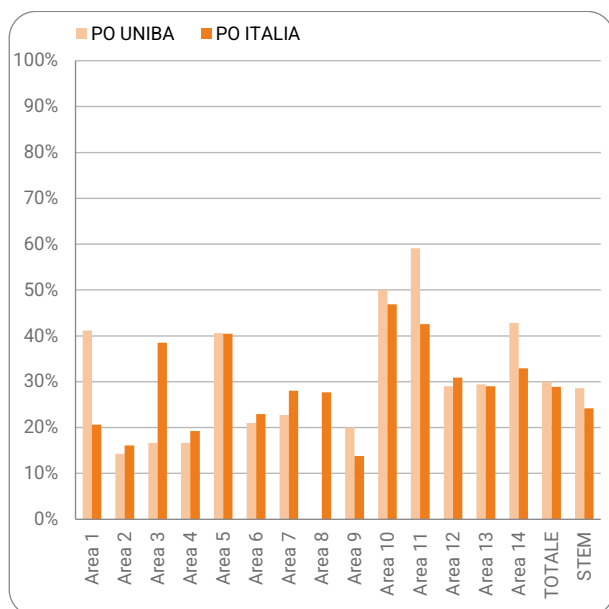
Infine, per quanto riguarda la fascia dei RU+RTD, quelli di genere femminile sono particolarmente presenti in Uniba l'Area 5 (Scienze biologiche) e nell'Area 13 (Scienze economiche e statistiche); la percentuale più bassa, invece, riguarda l'area 14 (Scienze politiche e sociali) con un 20%, a fronte di un dato nazionale del 51% per la medesima area.

Figura 31 - Percentuale di donne del personale docente per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale, al 31.12.2024



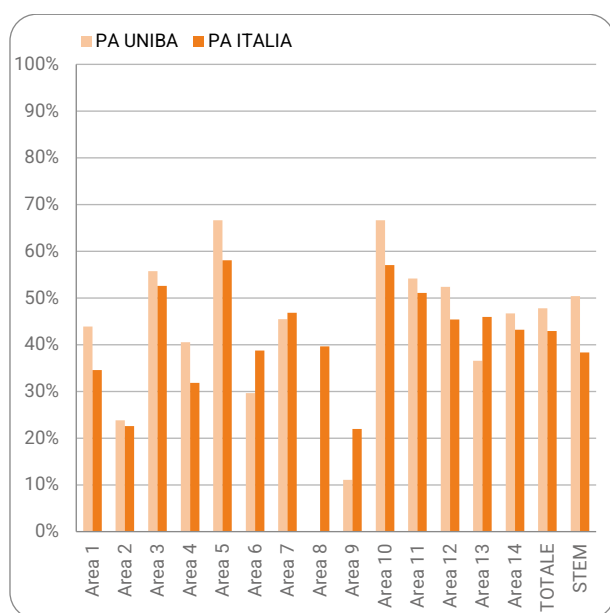
Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo

Figura 32 - Percentuale di donne Professore Ordinario per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2024



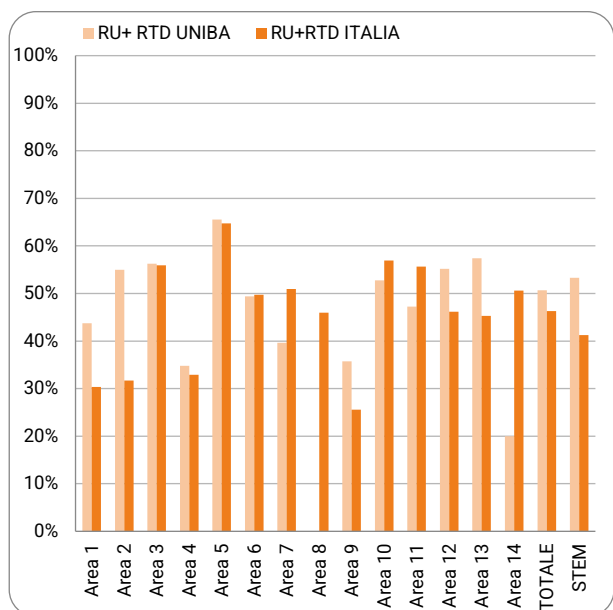
Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo

Figura 33 - Percentuale di donne Professore Associato per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo

Figura 34 - Percentuale di donne Ricercatori tutti per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– 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 (55,9%), Natural Science (47,3%) e Social Sciences (45,5%). La percentuale totale delle donne è del 44,2% (**Tabella 3**).

Tabella 3 - Distribuzione del personale docente di prima fascia tra i Fields of Research & Development, in She Figures, per ruolo e genere, al 31.12.2024

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	27	66	124	114	23	14	42	37	20	32	236	263	47,3
02 - Engineering and technology	1	4	1	9	2	2	2	6	2	1	8	22	26,7
03 - Medical and Health Sciences	13	49	27	64	21	19	15	12	5	15	81	159	33,8
04 - Agricultural sciences	10	34	45	54	5	7	11	15	7	13	78	123	38,8
05 - Social sciences	39	75	72	80	40	23	22	27	11	15	184	220	45,5
06 - Humanities and arts	14	15	57	35	14	7	4	15	10	6	99	78	55,9
Totale	104	243	326	356	105	72	96	112	55	82	686	865	44,2

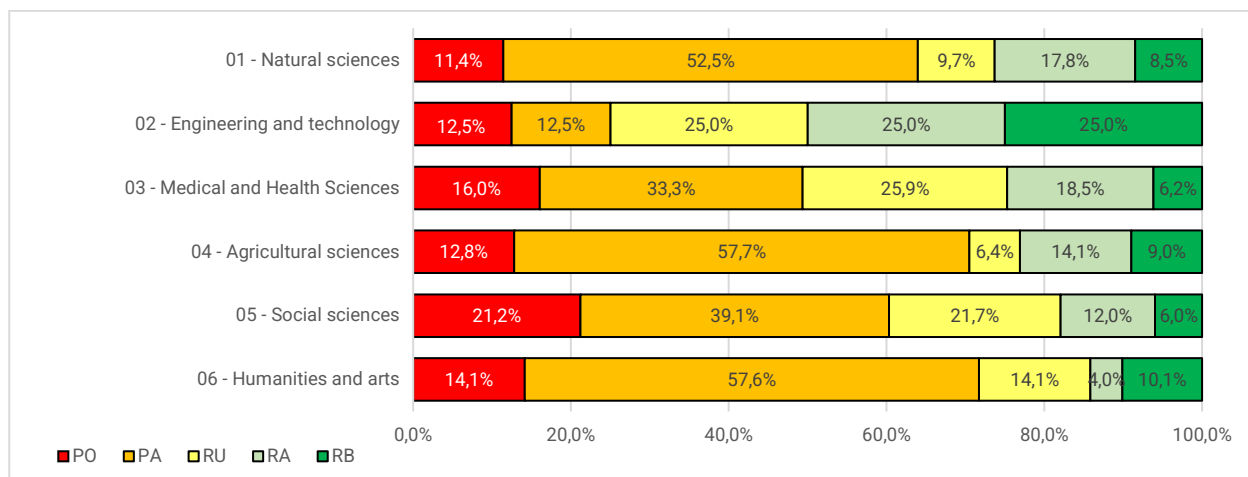
Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo

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” (21,2%) e 03 – “Medical and Health Sciences” (16,0%).

Per la categoria Professori Associati la presenza femminile prevale nei seguenti field: 06 – “Humanities and the arts” (57,6%) e 04 – “Agricultural sciences” (57,7%), mentre per quella dei Ricercatori le donne prevalgono nelle aree 03 – “Medical and Health Sciences” (25,9%), 05 – “Social Sciences” (21,7%) e 02 – “Engineering and technology” (25,0%).

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” (25,0%). Anche nella categoria dei Ricercatori a Tempo Determinato di tipo B prevale il field 02 – “Engineering and technology” (25,0%). Il tutto è desumibile dalla **Figura 35**.

Figura 35 - Distribuzione percentuale del personale docente donna per Fields of Research & Development, secondo la classificazione She Figures, al 31.12.2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo

Negli anni 2019 – 2024, 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 4**).

Tabella 4 - Rapporto donne su uomini per area CUN e ruolo anni 2019 - 2024

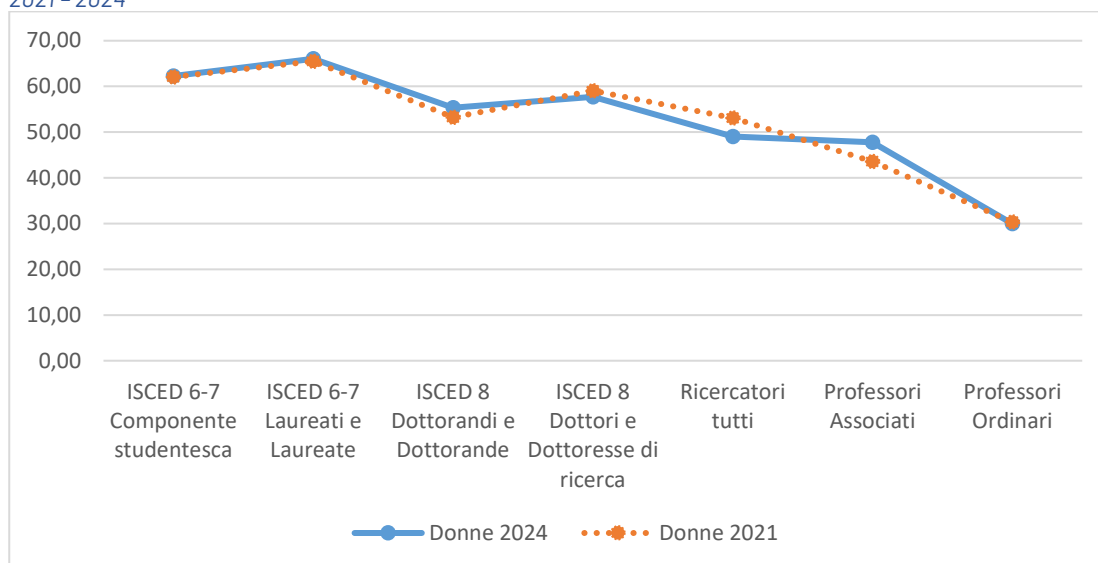
Area CUN	PO		PA		RU		RTD	
	2019	2024	2019	2024	2019	2024	2019	2024
01 - Scienze matematiche e informatiche	1,40	0,70	0,78	0,78	1,25	1,00	0,83	0,47
02 - Scienze fisiche	0,00	0,17	0,08	0,31	0,50	-	0,40	0,54
03 - Scienze chimiche	0,36	0,20	0,65	1,26	1,60	0,00	1,17	1,50
04 - Scienze della terra	0,00	0,20	0,50	0,68	0,54	0,25	2,00	0,64
05 - Scienze biologiche	1,33	0,68	1,50	2,00	1,09	5,67	2,50	1,28
06 - Scienze mediche	0,23	0,27	0,26	0,42	1,11	1,11	0,82	0,74
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,38	0,29	0,67	0,83	0,81	0,71	1,08	0,64
08 - Ingegneria civile e Architettura	-	-	0,00	0,00	-	-	-	-
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,00	0,25	0,40	0,13	0,67	0,50	0,00	0,57
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,58	1,00	3,08	2,00	1,47	1,75	1,20	0,92
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,77	1,44	1,75	1,18	1,70	2,67	1,00	0,56
12 - Scienze giuridiche	0,38	0,41	0,88	1,10	1,36	1,92	0,50	0,64
13 - Scienze economiche e statistiche	0,44	0,42	0,61	0,58	1,11	1,67	0,44	1,14
14 - Scienze politiche e sociali	1,00	0,75	0,56	0,88	2,00	0,50	1,00	0,17

Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo

	Le donne sono più numerose degli uomini
	Le donne sono in egual 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 2021 e 2024, si riscontrano differenze significative in termini di divario di genere solo nelle categorie delle Dottoresse di ricerca, Ricercatrici e Professoressse associate (**Figura 36**).

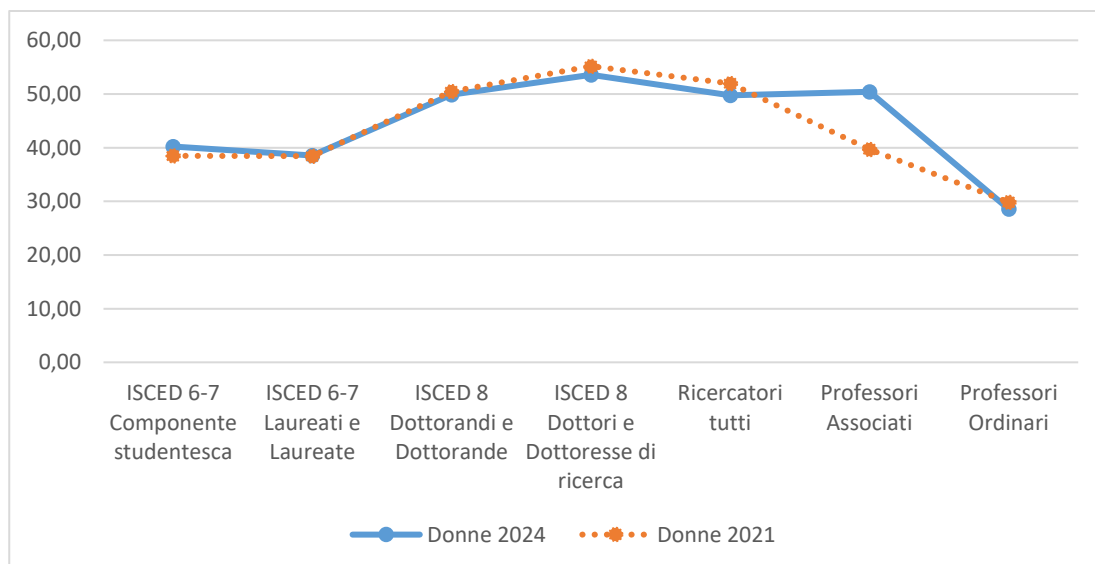
Figura 36 - Percentuale di donne in un determinato livello di formazione sul totale della popolazione nel medesimo livello - anni 2021 - 2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo

Approfondendo l'analisi all'interno delle aree STEM nel medesimo arco temporale, nella categoria Dottorresse di Ricerca e Ricercatrici tutte l'incidenza femminile risulta maggiore rispetto a quella maschile nell'anno 2021. 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 (Professoressse Ordinarie) - **Figura 37**.

Figura 37 - Percentuale di donne, per aree STEM in un determinato livello di formazione sul totale della popolazione nel medesimo livello - anni 2021 - 2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo

Ambito B: Carriera

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 lieve flessione tra il 2019 e il 2024, come avviene anche nel resto degli altri Atenei, con un valore superiore rispetto al dato nazionale, nel 2024.

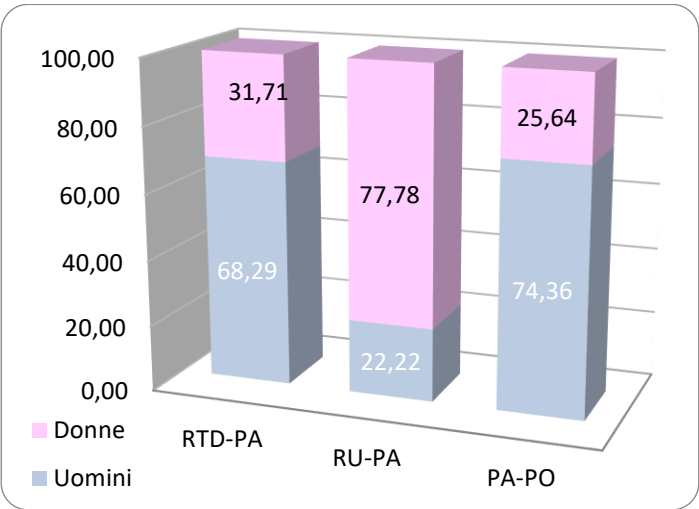
Tabella 5 - Glass Ceiling Index - valori relativi all'indice GCI nel 2019 e nel 2024

Dati Uniba	
2019	2024
1,49	1,48
Dati Atenei italiani	
2019	2024
1,55	1,39

Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo

Nell'analizzare i passaggi di ruolo, occorre evidenziare un significativo incremento, rispetto al 2023, per quanto concerne i passaggi di ruolo dalla categoria "Ricercatori" alla categoria "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 (68,29%). Per il passaggio da "Professori Associati a Professori Ordinari", tale prevalenza è ulteriormente rimarcata (74,36%) **Figura 38**.

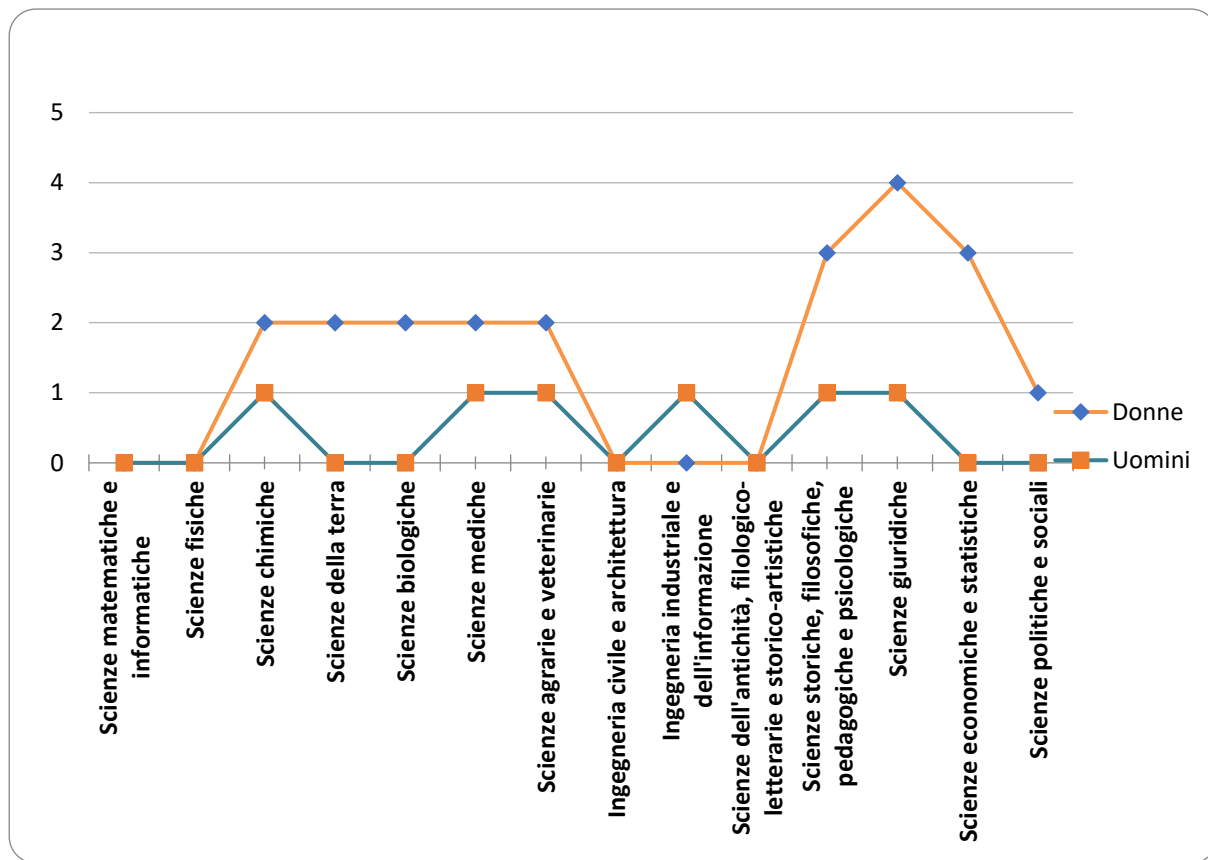
Figura 38 - Distribuzione percentuale per genere del personale docente che ha registrato un passaggio di ruolo, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione nell'anno 2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo

Nel corso del 2024, come mostrato in **Figura 39**, ci sono stati numerosi passaggi di ruolo dalla categoria "Ricercatori Universitari" alla categoria "Professori Associati". Il dato maggiormente rilevante si riscontra nella Area CUN "Scienze Giuridiche" (4 nuove Professoressse Associate).

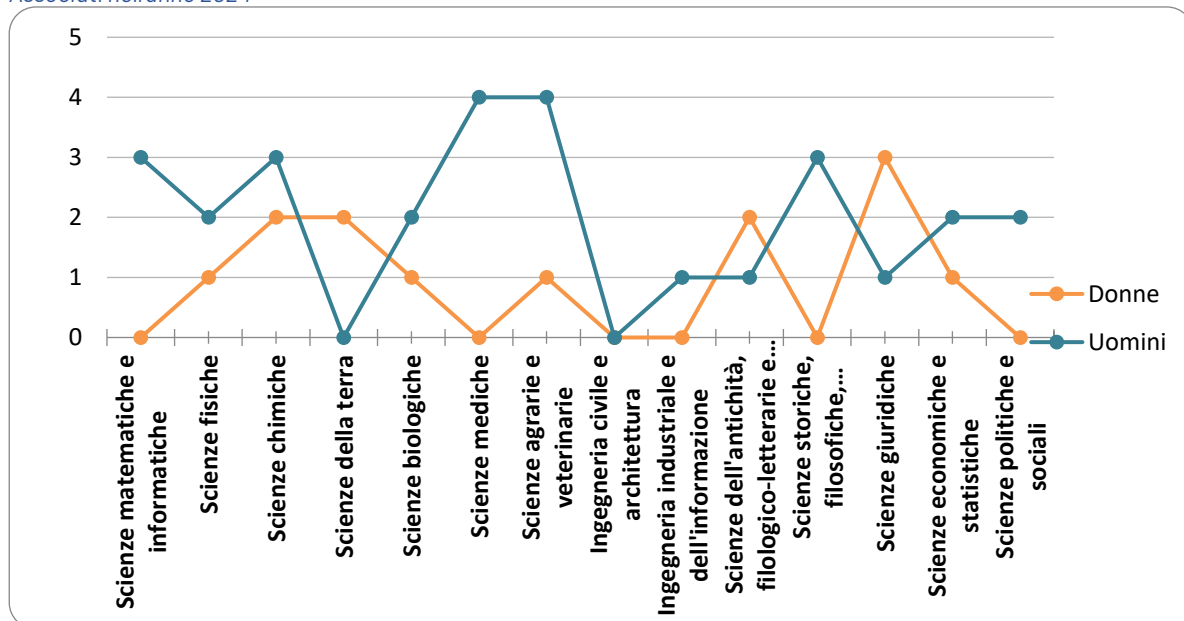
Figura 39 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza Ricercatori e destinazione Professori Associati nell'anno 2024



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 (**Figura 40**), le Aree CUN in cui si riscontra la prevalenza delle donne rispetto agli uomini sono: Scienze Giuridiche, Scienze dell'antichità filologico-letterarie e storico-artistiche e Scienze della Terra.

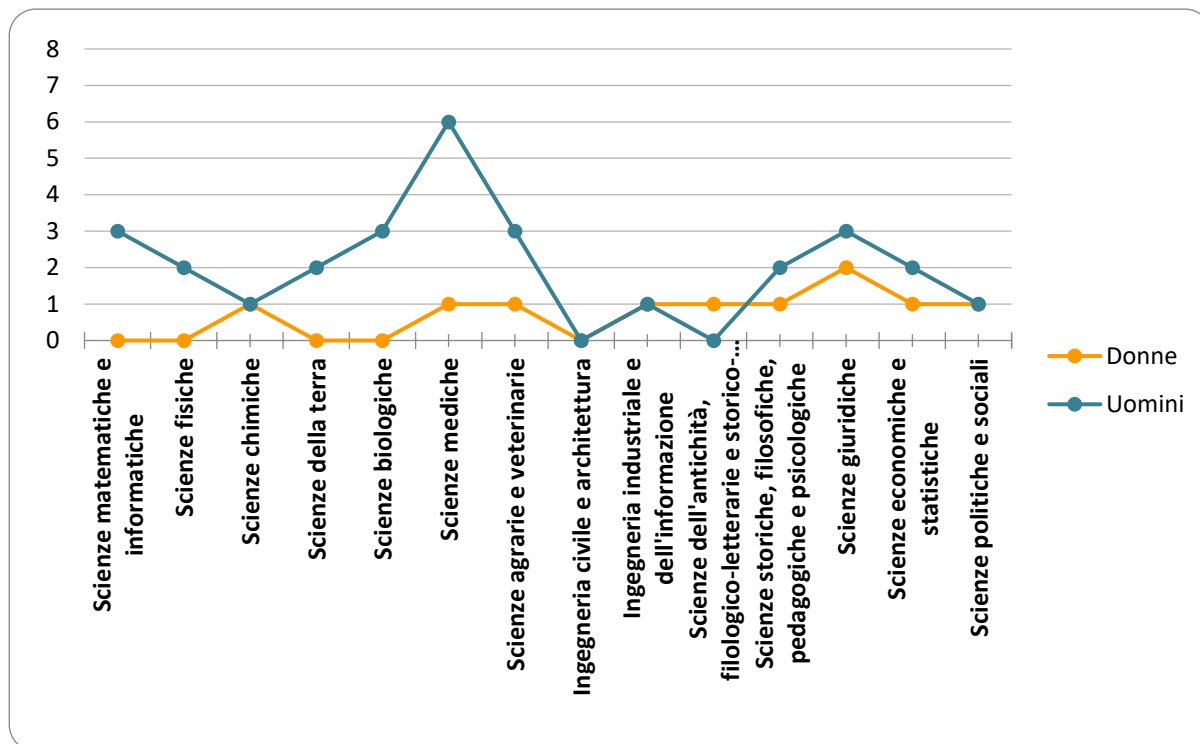
Figura 40 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza Ricercatori a TD e destinazione Professori Associati nell'anno 2024



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 mediche e Scienze agrarie e veterinarie. La componente femminile prevale, invece, nell'area Scienze dell'antichità, filologico-letterarie, (**Figura 41**).

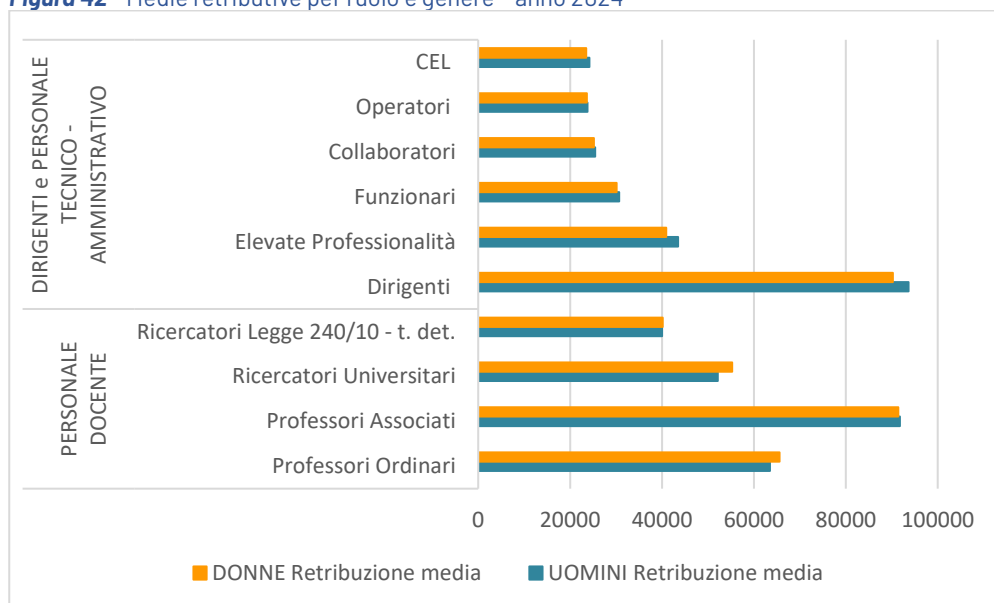
Figura 41 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza da Professori Associati e destinazione Professori Ordinari nell'anno 2024



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 2024 mette in risalto la differenza stipendiale fra i generi, evidenziando un dato medio superiore per gli uomini (**Figura 42**).

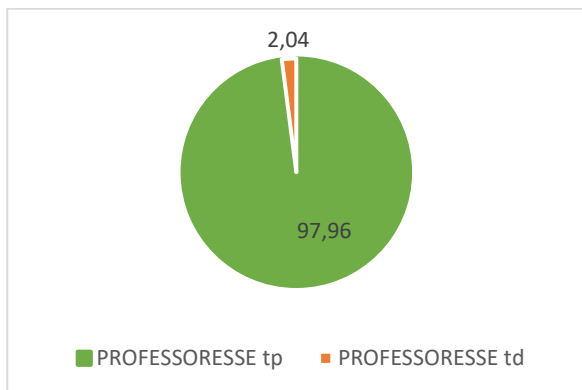
Figura 42 - Medie retributive per ruolo e genere – anno 2024



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

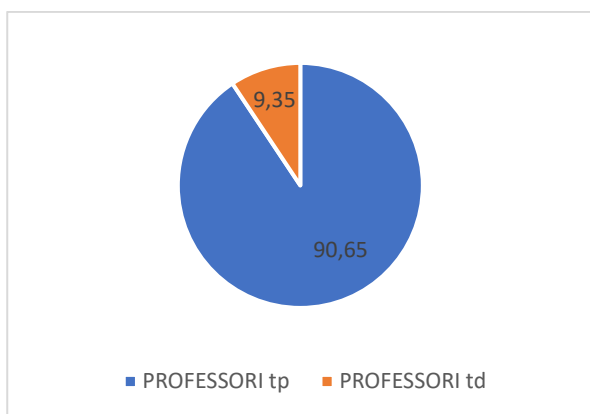
La percentuale di personale docente che ha un regime di impiego a tempo pieno o definito nel 2024 presenta una differenza tra uomini e donne: la scelta del tempo definito è più frequente negli uomini (grafico seguente) - **Figura 43** e **Figura 44**.

Figura 43 - Regime impiego personale docente - Donne anno 2024



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo- U.O. Statistiche di Ateneo

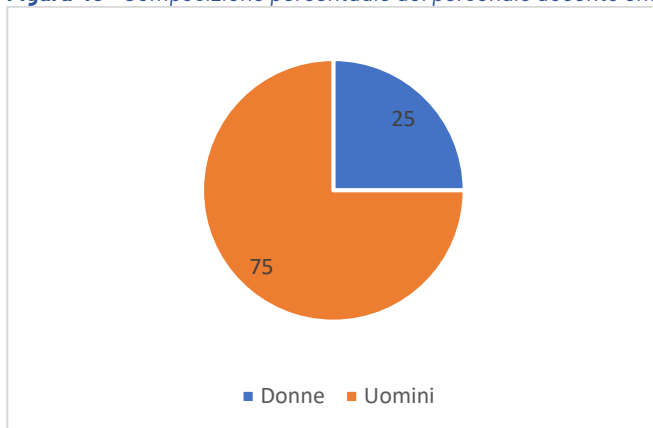
Figura 44 - Regime impiego personale docente - Uomini anno 2024



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo- U.O. Statistiche di Ateneo

Il personale docente che ha fruito dell'anno sabbatico nell'anno 2024 è composto maggiormente da uomini (75,0%). **Figura 45**

Figura 45 - Composizione percentuale del personale docente che ha fruito dell'anno sabbatico nell'anno 2024, per genere



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo- U.O. Statistiche di Ateneo

Punti di forza: La categoria che presenta un maggiore indice di presenza femminile è quella dei Ricercatori a Tempo Indeterminato. Infatti, le Ricercatrici a Tempo Indeterminato compongono il 59,32% 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 29,80% dei Professori Ordinari è donna.

Nel confronto 2021-2024, i dati evidenziano che la percentuale di presenza femminile si riduce 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.

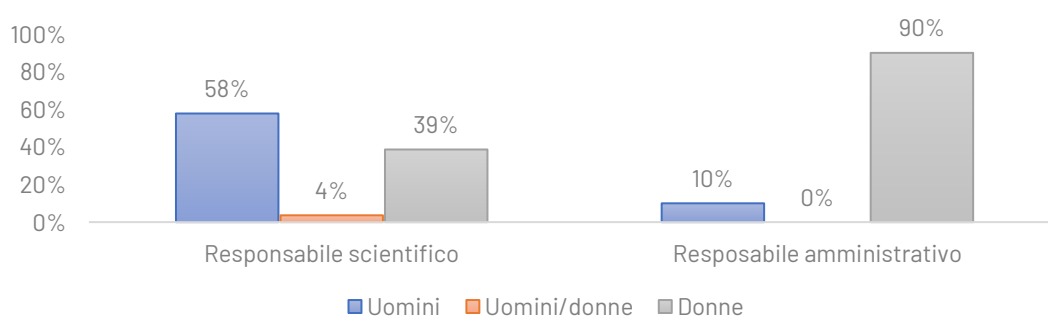
Ambito C: Ricerca

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 2024. Si può osservare come la percentuale dei Responsabili Scientifici di genere maschile sia più alta 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 (**Figure 46 e 47**).

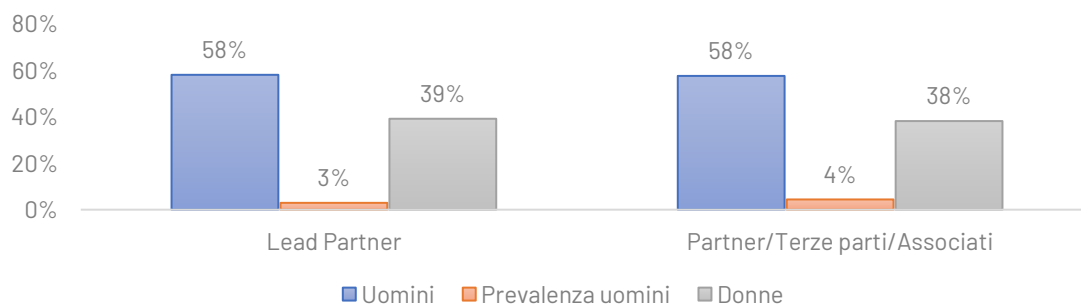
Figura 46 - Genere dei Responsabili scientifici/amministrativi dei progetti attivi UniBa nell'anno 2024



Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione Dipartimenti di didattica e di ricerca, su dati PRISMA

Nota: per n. 91 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano complete.

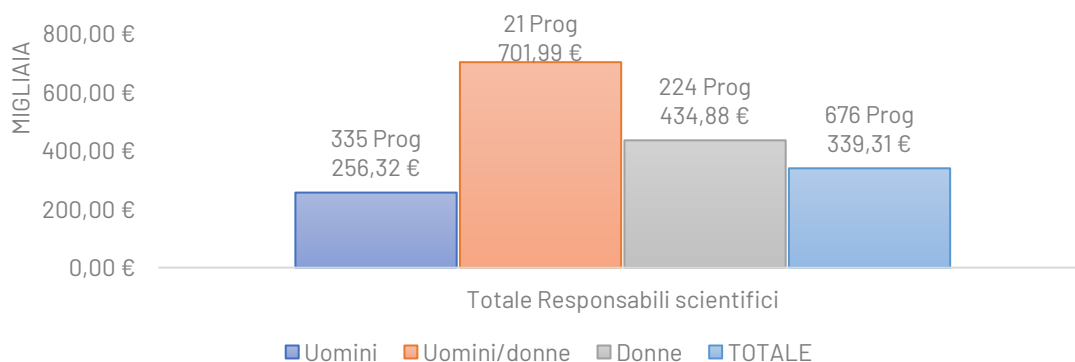
Figura 47 - Genere del Responsabile scientifico, secondo il ruolo svolto nei progetti attivi nell'anno 2024



Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione Dipartimenti di didattica e di ricerca, su dati PRISMA
Nota: per n. 91 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano complete.

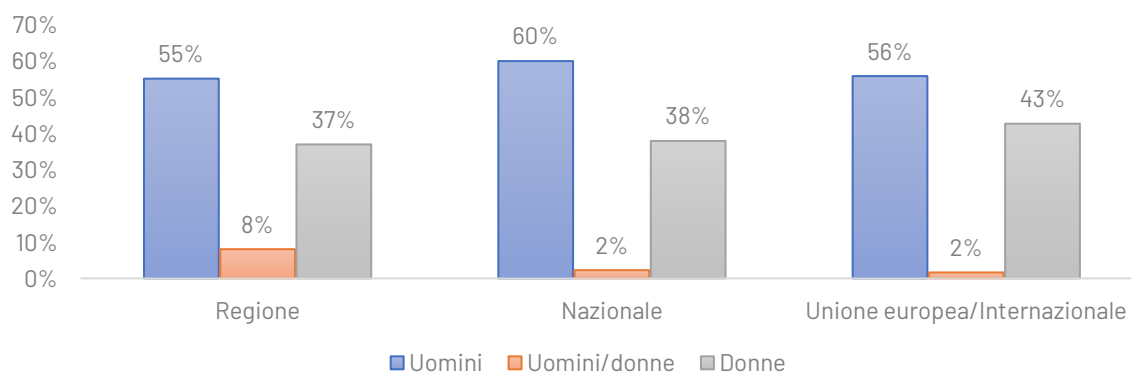
L'analisi di genere dei Responsabili scientifici declinata per tipologia di fonte di finanziamento, come evidenziato nella **Figura 48**, conferma la prevalenza maschile in tale ruolo, con un rapporto meno sbilanciato, seppur di poco, per progetti di ambito regionale. Un trend pressoché simile è evidente anche dall'analisi del finanziamento medio pro-capite riportato nella **Figura 49**.

Figura 48 - Finanziamenti dei progetti di ricerca attivi nel 2024



Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione Dipartimenti di didattica e di ricerca, su dati PRISMA
Nota: per n. 91 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano complete.

Figura 49 - Progetti di Ricerca Attivi nell'anno 2024. Fonti del Finanziamento

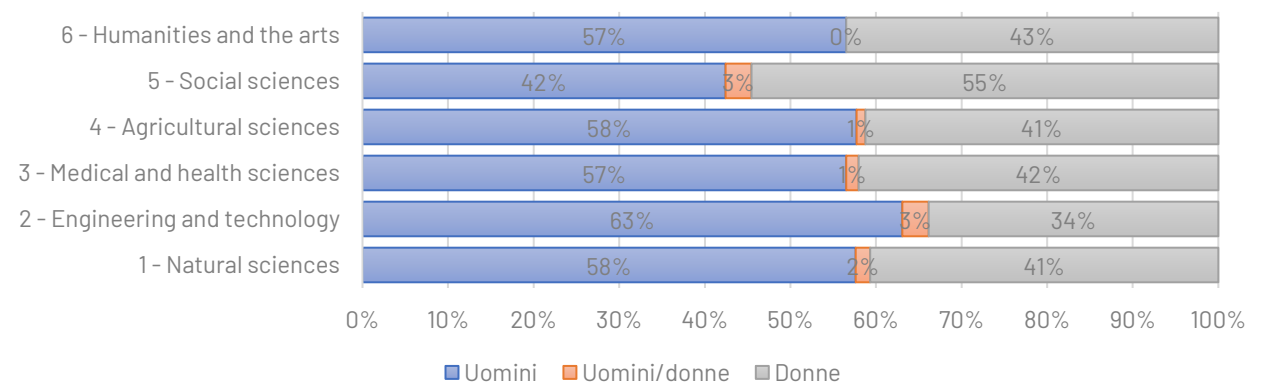


Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione Dipartimenti di didattica e di ricerca, su dati PRISMA
Nota: per n. 91 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano complete.

Fonte:

Nella **figura 50** si riporta la distribuzione percentuale dei progetti UniBa attivi nel 2023 per genere e in base alla classificazione She Figures.

Figura 50 - Distribuzione percentuale dei progetti attivi nell'anno 2024, per genere e in base alla classificazione She Figures



Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione Dipartimenti di didattica e di ricerca, su dati PRISMA
Nota: per n. 91 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano completate.

Tabella 6 - 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	Donne	Uomini
RTDA	12.247 €	11.520 €	127.345 €	183.161 €	121.389 €	26.000 €	38.706 €	21.550 €
RTDB	40.612 €	14.594 €	96.936 €	150.655 €	- €	143.382 €	73.221 €	109.354 €
RU	8.333 €	- €	152.444 €	23.700 €	44.250 €	- €	86.375 €	23.700 €
PA	59.306 €	38.945 €	379.557 €	141.127 €	220.678 €	158.034 €	264.119 €	122.356 €
PO	489.921 €	162.716 €	1.462.742 €	546.098 €	113.787 €	217.183 €	1.019.101 €	386.854 €

Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione Dipartimenti di didattica e di ricerca, su dati PRISMA
Nota: per n. 91 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano completate.

Tabella 7 - Distribuzione PI per genere e finanziamento erogato (anno 2024)

REGIONALI

		REFIN/RIPARTI		
		Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	32	1	13
	%	69,6%	2,2%	28,3%
Finanziamento	medio	54.036 €	140.000 €	35.891 €
	totale	1.729.141 €	140.000 €	466.580 €
	%	74,0%	6,0%	20,0%

		ERC Seeds		
		Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	23	0	26
	%	46,9%	0,0%	53,1%
Finanziamento	medio	10.000 €	0 €	10.000 €
	totale	230.000 €	0 €	260.000 €
	%	46,9%	0,0%	53,1%

		Altri progetti regionali		
		Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	8	3	10
	%	38,1%	14,3%	47,6%
Finanziamento	medio	92.854 €	3.295.232 €	89.667 €
	totale	742.830 €	9.885.697 €	896.672 €
	%	6,4%	85,8%	7,8%

		Horizon Europe Seeds		
		Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	5	3	2
	%	50,0%	30,0%	20,0%
Finanziamento	medio	49.757 €	50.000 €	50.000 €
	totale	248.787 €	150.000 €	100.000 €
	%	49,9%	30,1%	20,0%

		POR/FESR/FSE/PSR/FISR		
		Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	14	5	4
	%	60,9%	21,7%	17,4%
Finanziamento	medio	147.015 €	154.124 €	50.909 €
	totale	2.058.210 €	770.620 €	203.638 €
	%	67,9%	25,4%	6,7%

		PRIN		
		Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	108	1	78
	%	57,8%	0,5%	41,7%
Finanziamento	medio	185.628 €	148.031 €	97.839 €
	totale	20.047.826 €	148.031 €	7.631.409 €
	%	72,0%	0,5%	27,4%
		Altri progetti MINISTERO		
		Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	41	5	22
	%	60,3%	7,4%	32,4%
Finanziamento	medio	292.512 €	638.395 €	1.000.188 €
	totale	11.993.011 €	3.191.977 €	22.004.133 €
	%	32,2%	8,6%	59,2%

		PON		
		Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	8	0	2
	%	80,0%	0,0%	20,0%
Finanziamento	medio	787.568 €	0 €	898.300 €
	totale	6.300.545 €	0 €	1.796.600 €
	%	77,8%	0,0%	22,2%
		Altri progetti FONDAZIONI/ENTI		
		Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	27	1	15
	%	62,8%	2,3%	34,9%
Finanziamento	medio	1.080.697 €	211.000 €	3.607.790 €
	totale	29.178.814 €	211.000 €	54.116.846 €
	%	34,9%	0,3%	64,8%

		HORIZON 2020/Seeds/Europe		
		Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	15	2	8
	%	60,0%	8,0%	32,0%
Finanziamento	medio	343.564 €	122.225 €	219.604 €
	totale	5.153.464 €	244.450 €	1.756.829 €
	%	72,0%	3,4%	24,6%
		PNRR		
		Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	33	0	27
	%	55,0%	0,0%	45,0%
Finanziamento	medio	152.748 €	0 €	141.149 €
	totale	5.040.698 €	0 €	3.811.016 €
	%	56,9%	0,0%	43,1%

		ERASMUS		
		Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	8	0	7
	%	53,3%	0,0%	46,7%
Finanziamento	medio	65.561 €	0 €	87.518 €
	totale	524.484 €	0 €	612.627 €
	%	46,1%	0,0%	53,9%
		Altri progetti UE/FONDAZIONI/ENTI EUROPEI/INTERNAZIONALI		
		Uomini	Uomini/donne	Donne
Progetti	numero	13	0	10
	%	56,5%	0,0%	43,5%
Finanziamento	medio	201.482 €	0 €	375.766 €
	totale	2.619.272 €	0 €	3.757.662 €
	%	41,1%	0,0%	58,9%

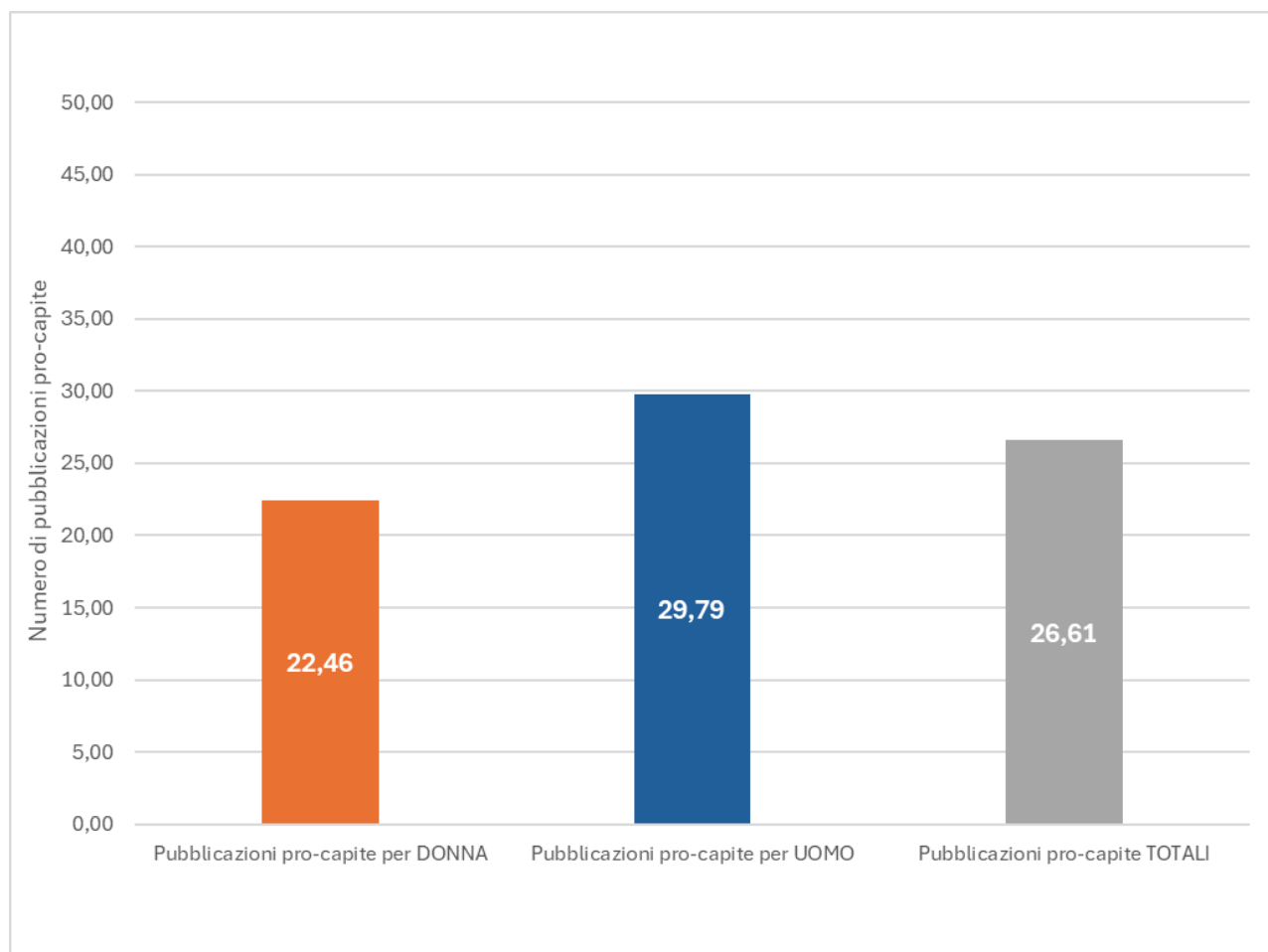
Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione Dipartimenti di didattica e di ricerca, su dati PRISMA
 Nota: per n. 91 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano complete.

L'analisi di genere per i Prodotti della Ricerca è stata effettuata su un arco temporale di 5 anni, ovvero nel periodo 2020-2024, per una maggiore rappresentatività del dato e per analogia con le valutazioni sulla qualità della Ricerca. Se si considera il totale delle pubblicazioni femminili (n. 18.054), rapportato al numero dei docenti e ricercatori di sesso femminile nei ruoli al 31 dicembre 2024 (n. 686) si ottiene un numero medio di pubblicazioni per docente/ricercatore pari a 26,32; analogamente il dato maschile risulta pari a 36,12, tenuto conto che il totale delle pubblicazioni maschili è pari 31.276, rispetto al totale dei docenti/ricercatori di sesso maschile che ammonta a 866 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 31.12.20266, considerando tale indice più rappresentativo del fenomeno.

Nel quinquennio 2020-2024, n.1854 docenti e ricercatori hanno prodotto pubblicazioni (n. 49.330) 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 51**

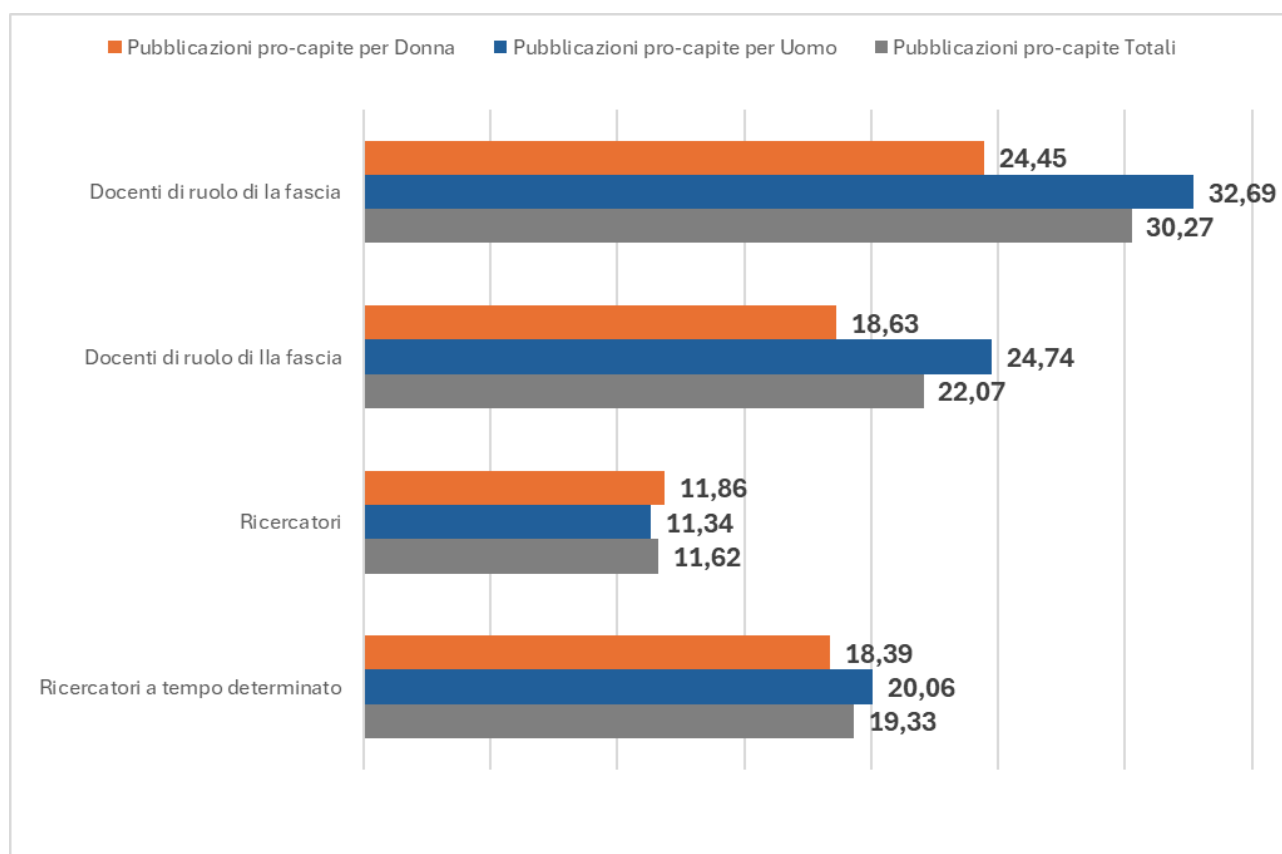
Figura 51 - Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere dal 2020 al 2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – 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 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 II fascia e si assottiglia ulteriormente per i ricercatori/ricercatrici a tempo determinato ed ancor di più per quelli a tempo. **Figura 52**

Figura 52 - Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere e ruolo dal 2020 al 2024

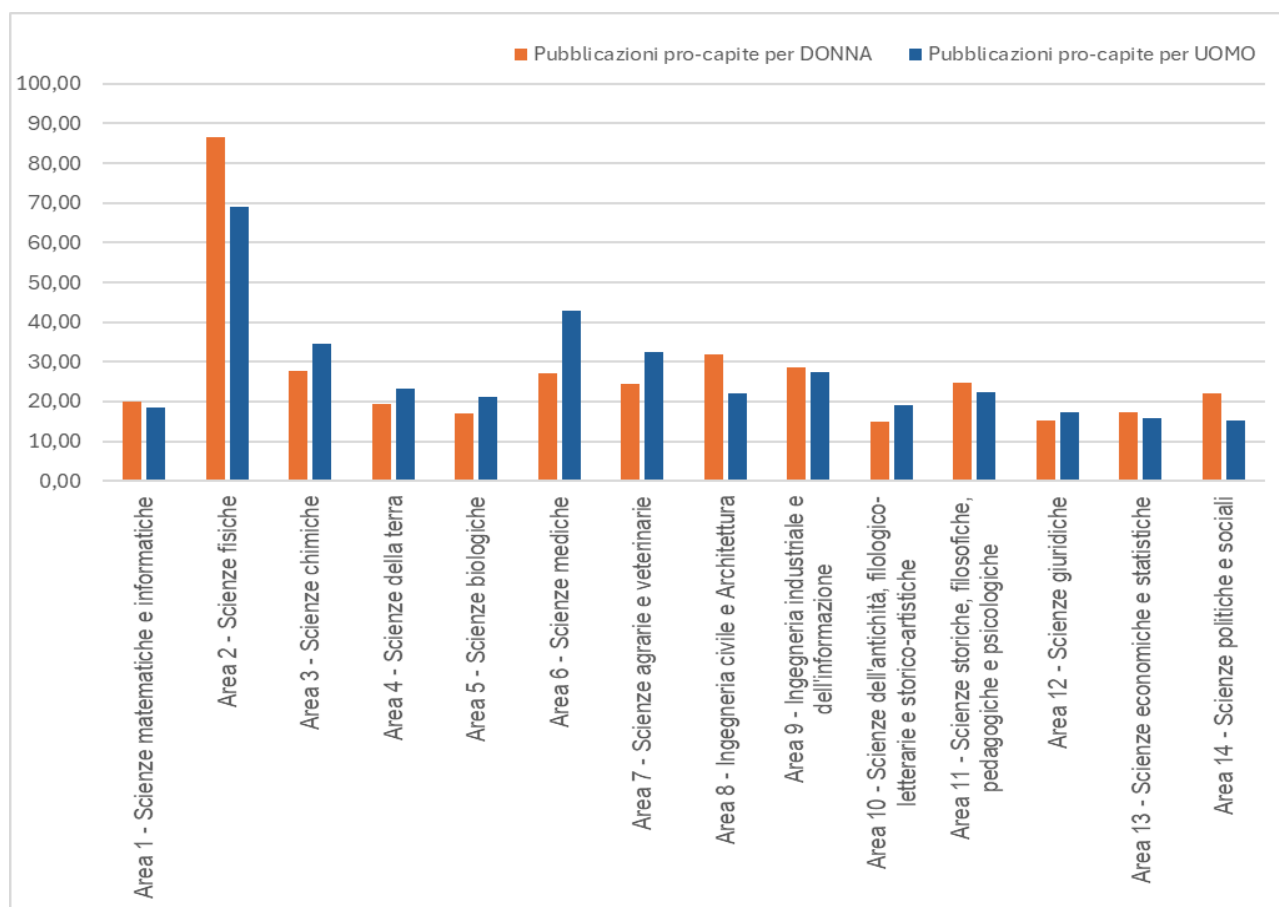


Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti Repository Istituzionale IRIS

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 **Figura 53**

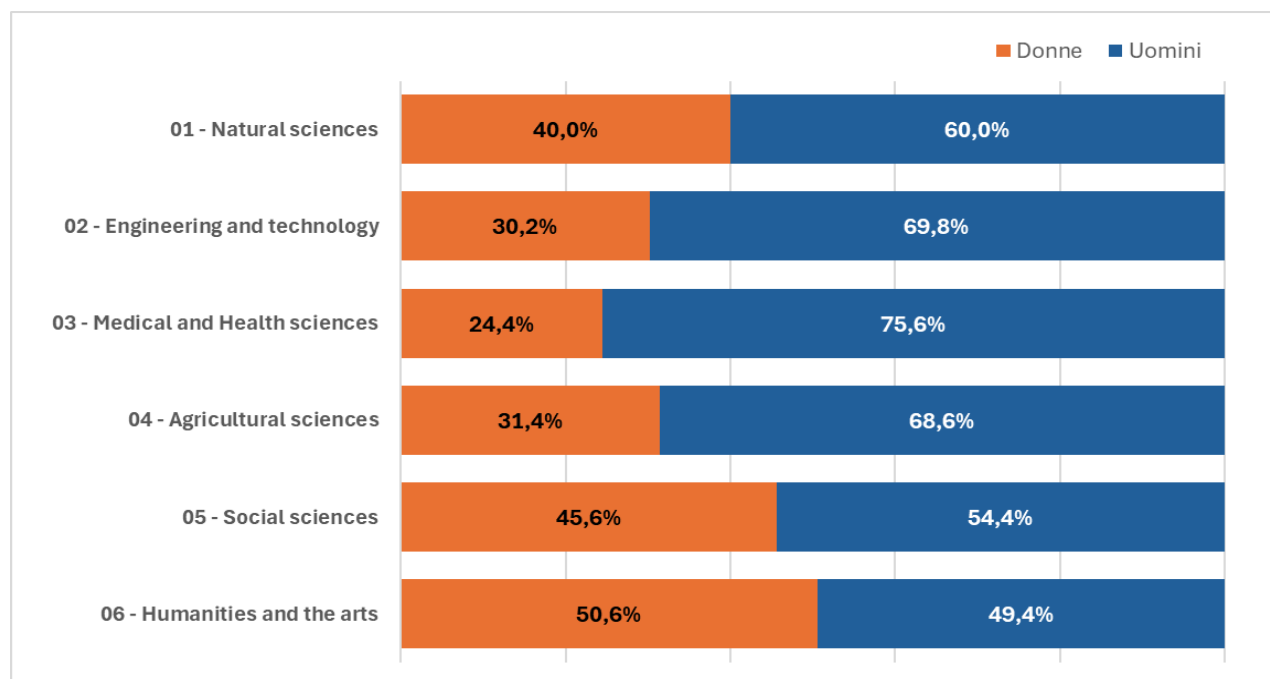
Figura 53 - Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere e Area CUN dal 2020 al 2024



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo - 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 seguente 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. **Figura 54**

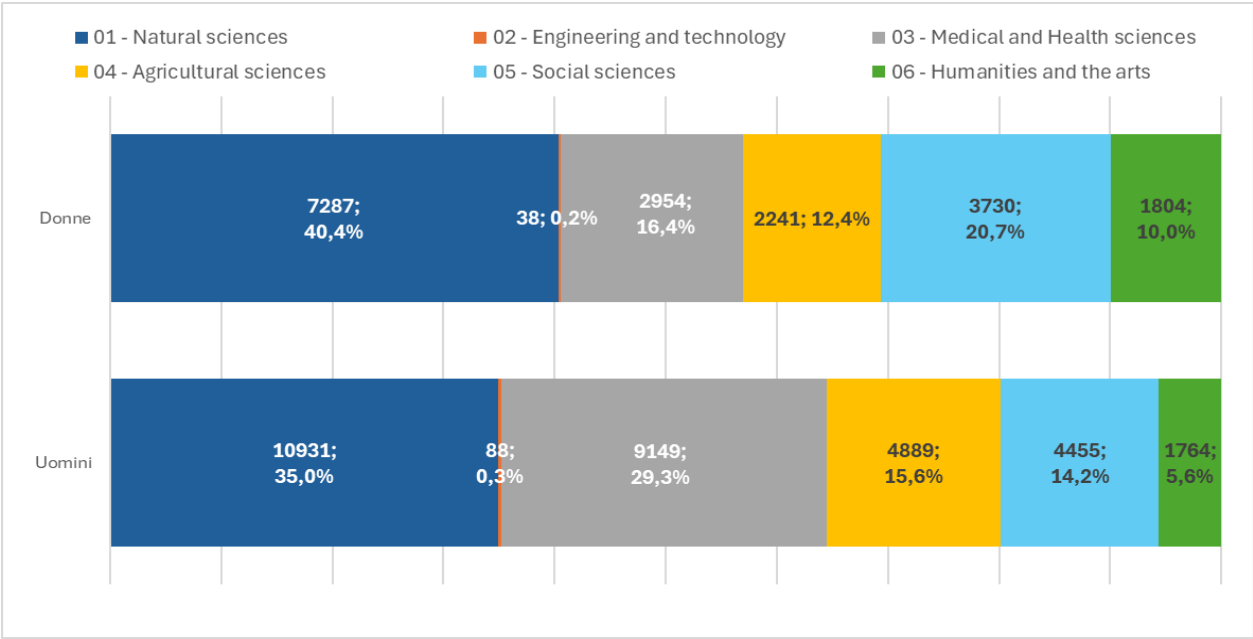
Figura 54 - Distribuzione delle pubblicazioni scientifiche per Fields of Research & Development (classificazione She Figures) dal 2020 al 2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti Repository Istituzionale IRIS

Nella **Figura 55** viene rappresentata un'analisi per genere della composizione percentuale dei prodotti nelle 6 categorie: sul totale delle pubblicazioni femminili prevalgono i field n.1 - Natural sciences, n. 5 - Social sciences e n.6 - Humanities and the arts, mentre sul totale delle pubblicazioni maschili prevalgono i field n.2 - Engineering and technology, n.3 - Medical and health sciences e n.4 - Agricultural sciences.

Figura 55 - Numero e composizione percentuale delle pubblicazioni del personale docente e ricercatore per genere e Fields of Research & Development (classificazione She Figures) dal 2020 al 2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – 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 8** fornisce maggiori dettagli.

Tabella 8 - Numero delle pubblicazioni del personale docente e ricercatore per Fields of Research & Development (classificazione She Figures), genere e ruolo dal 2020 al 2024

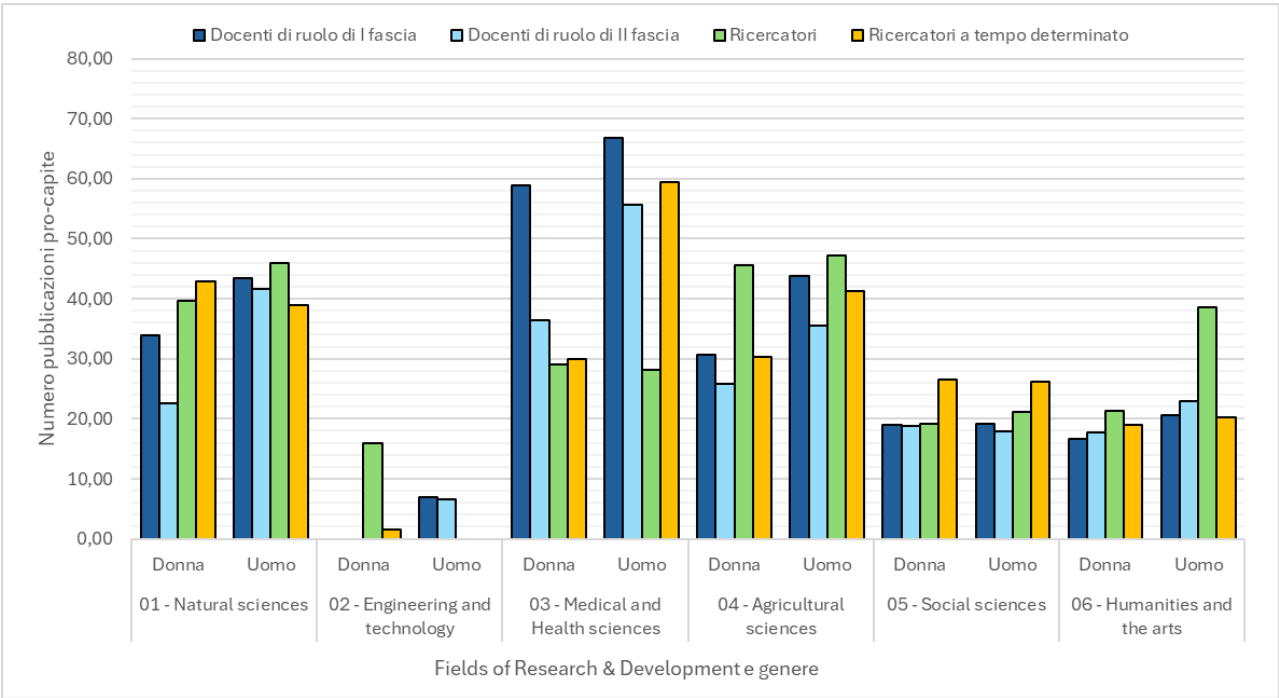
Ruolo	01 - Natural sciences		02 - Engineering and technology		03 - Medical and Health sciences		04 - Agricultural sciences		05 - Social sciences		06 - Humanities and the arts		Tutti i Fields of Research & Development		Totale
	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	
Docenti di ruolo di I fascia	916	2.911	-	28	765	3.336	307	1.491	738	1.438	232	309	2.958	9.513	12.471
Docenti di ruolo di II fascia	2.800	4.696	-	60	981	3.614	1.161	1.914	1.352	1.431	1.007	780	7.301	12.495	19.796
Ricercatori	912	643	32	-	610	536	228	330	766	488	299	270	2.847	2.267	5.114
Ricercatori a tempo determinato	2.659	2.681	6	-	598	1.663	545	1.154	874	1.098	266	405	4.948	7.001	11.949
Totale complessivo	7.287	10.931	38	88	2.954	9.149	2.241	4.889	3.730	4.455	1.804	1.764	18.054	31.276	49.330

Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – 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 56

Figura 56 - Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere, Fields of Research & Development (classificazione She Figures) e ruolo dal 2020 al 2024



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – 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

Per una più approfondita analisi relativa alla composizione percentuale del PTA per genere e aree di impiego in UniBA, si rimanda all'allegato inserito nella sottosezione [Analisi di contesto](#) del sito internet istituzionale.

La forbice delle carriere evidenzia come tra il 2022 e il 2024 (**Figura 57**) vi sia un incremento complessivo in tutte le categorie. Un decremento si rileva per i ruoli dirigenziali 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 2024-2026, dovrebbe contribuire alla riduzione di questo gap.

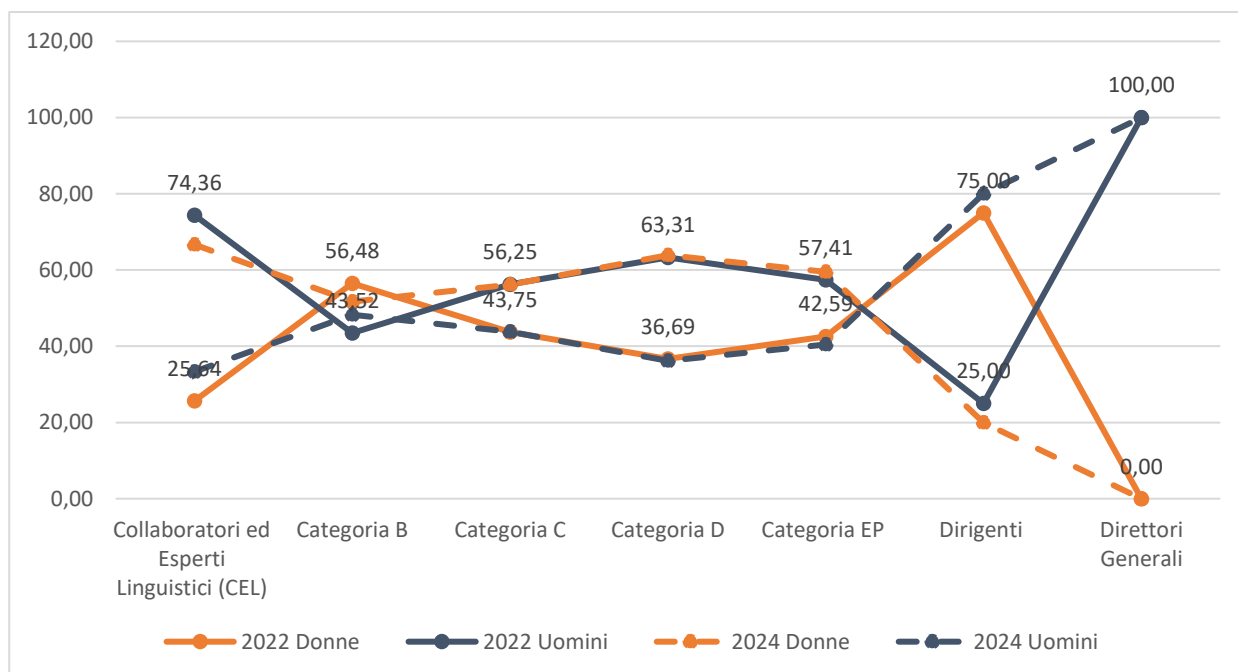
Tabella 9 - Forbice delle carriere, numeri assoluti

FORBICE DELLE CARRIERE -VALORI ASSOLUTI	2022			2024		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL)	10	29	39	24	12	36
Categoria B	122	94	216	166	155	321

Categoria C	238	306	544	323	252	575
Categoria D	197	340	537	350	198	548
Categoria EP	23	31	54	25	17	42
Dirigenti	6	2	8	1	4	5
Direttori Generali		1	1		1	1
TOTALE	596	803	1399	889	639	1528

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 57 – 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

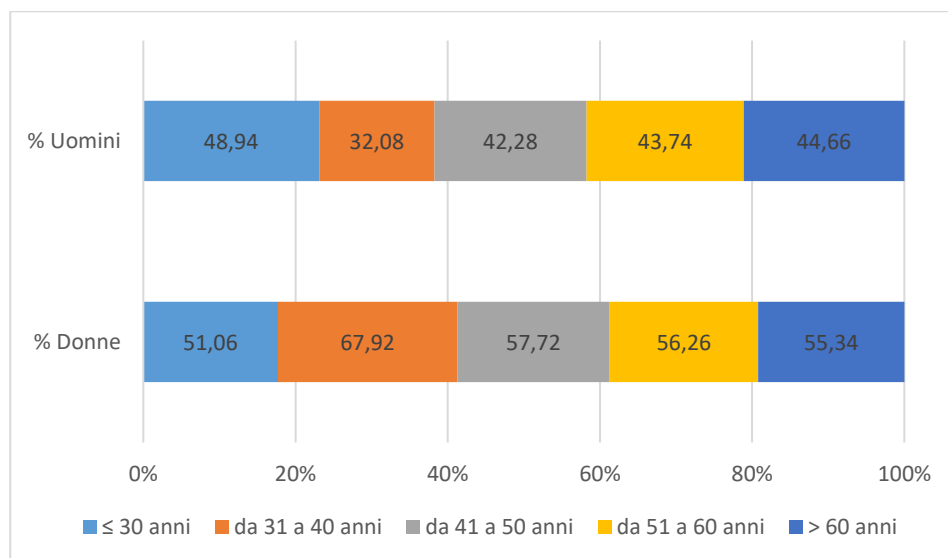
Si registra un incremento delle unità di personale delle fasce di età inferiori rispetto al scorso anno, grazie alle politiche di reclutamento esterno, incentivate anche dalle risorse rinvenienti dai Piani straordinari di reclutamento 2022-2026. Il tutto è rappresentato dalla **Tabella 10** e dalla **Figura 58**.

Tabella 10 – Distribuzione per genere e fasce d'età al 31.12.2024

Personale Tecnico-Amministrativo per genere e fascia d'età	VALORI ASSOLUTI		
	Donne	Uomini	TOTALE
≤ 30 anni	48	46	94
da 31 a 40 anni	163	77	240
da 41 a 50 anni	213	156	369
da 51 a 60 anni	301	234	535
> 60 anni	140	113	253
TOTALE	865	626	1491

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

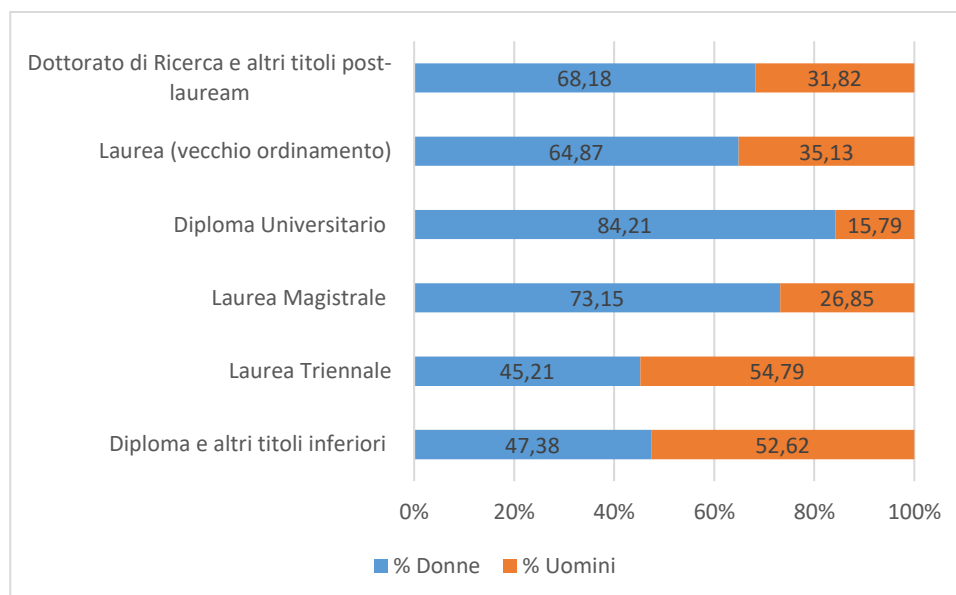
Figura 58 - Composizione % per genere ed età al 31.12.2024



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 73,15% delle donne ad aver conseguito una laurea magistrale rispetto al 26,85% dei colleghi. Inoltre, il 68,18% delle donne ha conseguito un Dottorato di ricerca o un altro titolo post-lauream rispetto al 31,82% degli uomini. Infine, il 47,38% delle donne nel PTA ha il diploma o un altro titolo inferiore contro il 52,62% gli uomini. **Figura 59**

Figura 59 - Composizione % PTA per genere e titolo di studio al 31.12.2024



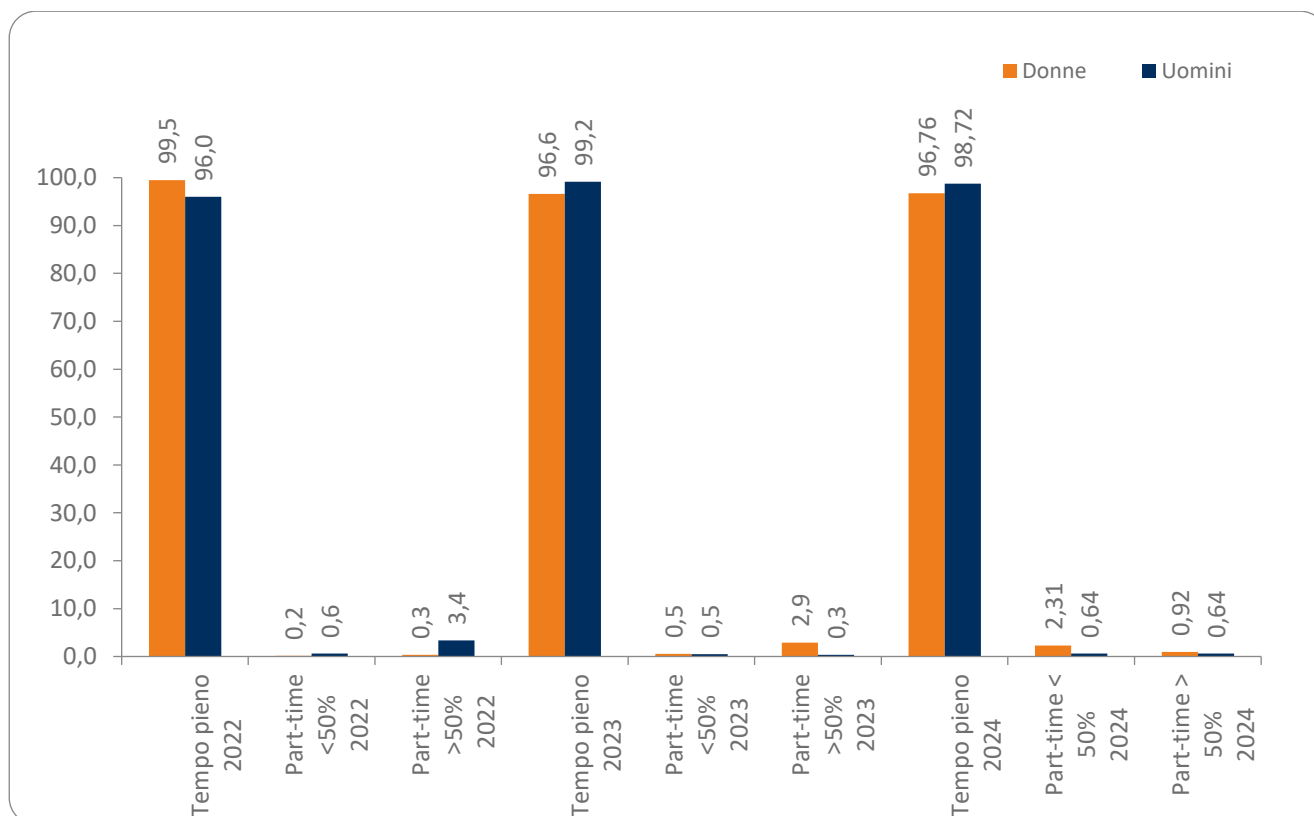
Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O Statistiche di Ateneo

Ambito B: Situazione occupazionale

La composizione del PTA per genere e regime di impiego mostra che, nel 2024, si è verificato complessivamente un incremento del ricorso al regime di lavoro part-time per le donne rispetto al 2022.

Conseguentemente, l'incidenza del tempo pieno è passata dal 99,5% (donne) e 96,0% (uomini) del 2022 al 96,76% (donne) e 98,72% (uomini) del 2024. **Figura 60**

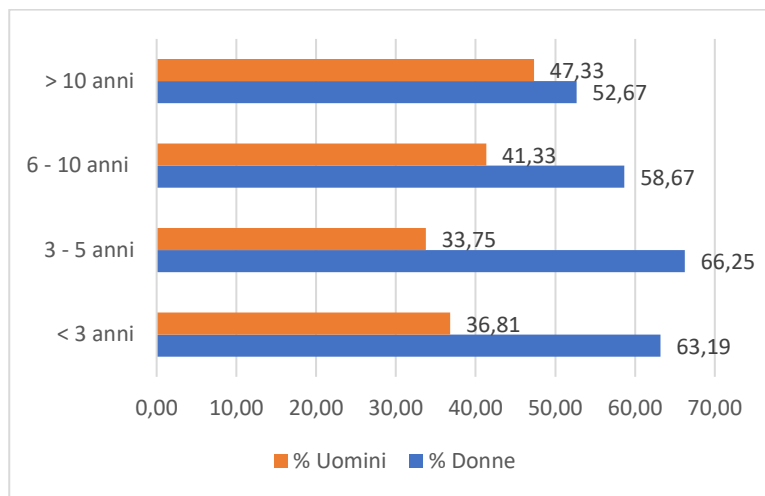
Figura 60 - Composizione % PTA per genere e regime d'impiego (2022-2024)



Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O Statistiche di Ateneo

La distribuzione per genere e anni di anzianità aziendale (**Figura 61**), mostra una maggiore differenza percentuale tra uomini e donne nelle prime due fasce: < 3 anni e 3-5 anni. La differenza va progressivamente decrementando nelle successive due fasce d'età oggetto di osservazione: 6-10 anni e > 10 anni.

Figura 61 - Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale al 31.12.2024



Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O Statistiche di Ateneo

Ambito C: Turnover

Tabella 11 - Indice di compensazione per genere e per categoria - 2024

INDICE DI COMPENSAZIONE (Assunti/Cessati)		
AREA INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI
Area di Collaborazione	0,00	0,00
Operatori	0,00	8,50
Collaboratori	3,71	9,50
Funzionari	2,62	1,55
Elevate Professionalità	0,00	0,00
Dirigenti di 2^fascia	0,00	0,00
Direttori Generali	0,00	0,00
TOTALE	3,79	2,52

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

Tabella 12 – Indice di turnover complessivo per genere e per categoria – 2024

INDICE DI TURNOVER COMPLESSIVO		
AREA INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI
Area di Collaborazione	0,00%	0,00%
Operatori	9,68%	18,67%
Collaboratori	6,75%	5,88%
Funzionari	3,03%	6,00%
Elevate Professionalità	-29,41%	-16,00%
Dirigenti di 2^ fascia	0,00%	0,00%
Direttori Generali	0,00%	0,00%
TOTALE	5,02%	7,55%

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

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 13 – Distribuzione per genere e ruoli di responsabilità (2022 – 2024)

	2022		2023		2024	
	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo
COORDINAMENTO DI III LIVELLO STRUTTURA COMPLESSA	58,06%	41,94%	59,02%	40,98%	74,14	25,86
COORDINAMENTO DI III LIVELLO STRUTTURA SEMPLICE	50,00%	50,00%	75,00%	25,00%	75,00	25,00
COORDINAMENTO DIRIGENZIALE	25,00%	75,00%	25,00%	75,00%	33,33	66,67
FUNZIONE SPECIALISTICA	59,26%	40,74%	54,29%	45,71%	55,88	44,12
RESPONSABILITA' DI IV LIVELLO	58,23%	41,77%	58,71%	41,29%	58,43	41,57
Totale complessivo	57,43%	42,57%	57,80%	42,20%	60,43	39,57

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

Tabella 14 - Numero di unità di personale dell'Università di Bari che hanno partecipato ad attività di formazione nel 2022, 2023 e 2024 secondo il genere e il tipo di formazione erogata

Tipo di formazione	2022				2023				2024			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	N.	% U	N.	% D	N.	% U	N.	% D	N.	% U	N.	% D
Obbligatoria (Sicurezza)	58	59,18	40	40,82	72	75,79	23	24,21	174	61,48	109	38,52
Obbligatoria (Anticorruzione)									1044	41,12	1495	58,88
Aggiornamento professionale	1162	39,71	1764	60,29	519	42,65	698	57,35	846	40,54	1241	59,46
Competenze manageriali/relazionali	18	39,13	28	60,87	234	37,38	392	62,62	85	38,64	135	61,36
Tematiche CUG	322	36,26	566	63,74	211	29,97	493	70,03	27	23,28	89	76,72
Altro (Anticorruzione non obbligatoria)	2	22,22	7	77,78	705	36,99	1201	63,01	84	34,71	158	65,29

Tipo di formazione	2022				2023				2024			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	N.	% U	N.	% D	N.	% U	N.	% D	N.	% U	N.	% D
Totale	1562	39,37	2405	60,63	1741	38,28	2807	61,72	2260	41,19	3227	58,81

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

D. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

Ambito A: La Governance

Per una più approfondita analisi relativa alla composizione percentuale della Governance in UniBA, si rimanda all'allegato inserito nella sottosezione [Analisi di contesto](#) del sito internet istituzionale.

Parte 3 – La rendicontazione del GEP

3.1 AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

Con l'adozione del GEP 2024-2026 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 2024-2026 rappresenta, quindi, la quarta esperienza in termini di programmazione.

L'Università, partendo anche dai contenuti del Bilancio di genere, ha elaborato il GEP 2024-2026 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-Rettore, 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 2024;
- alle azioni formative programmate nella relativa sezione del PIAO.

Il processo di rendicontazione è sintetizzato nella figura 62. Occorre precisare che le azioni strategico sulle politiche di genere hanno respiro triennale. Pertanto, alcune azioni non sono state realizzate nel 2024 ma solo progettate e/o rinviate all'anno successivo.

Figura 62 - Processo di rendicontazione del GEP 2024-2026



GEPI - 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 NON
RAGGIUNTO
0,0%

Tasso di Raggiungimento

L'obiettivo non risulta raggiunto, in quanto l'Ateneo nel corso del 2024 si è impegnato per la redazione delle Linee guida istituzionali sul linguaggio di genere. Pertanto sono state sospese le iniziative di promozione e l'applicazione delle stesse sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo. Le Linee Guida per un linguaggio rispettoso delle differenze sono state adottate con DR 28.02.2025.

AZIONI

Status
Azione

1.1.1

Adeguare la modulistica di Ateneo e le pagine web rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere

Avviata

L'adeguamento della modulistica di Ateneo e della pagina web è stato nel corso 2024 sospeso perché in attesa di linee guida ufficiali UNIBA sul linguaggio di genere. A tal proposito si segnala che:

- sono state redatte le Linee Guida sul corretto utilizzo del linguaggio di genere nella comunità accademica da parte del CISCUG;

- sono proseguiti i lavori, con la collaborazione del CSI, riguardanti l'aggiornamento della Rubrica UniBA; con la possibilità per i/le componenti del Personale Docente, PTAB e CELdi declinare il proprio inquadramento professionale in base al proprio genere di identificazione

1.1.2

Erogare corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere

Realizzata

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

1.1.3

Monitorare il linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo professionale e delle competenze del PTA

Avviata

L'azione, nel corso del 2024, è stata momentaneamente sospesa. Questo perché l'Ateneo, per poter concretamente procedere, necessitava delle Linee Guida sul corretto utilizzo del linguaggio di genere nella comunità accademica, le quali sono state elaborate dal CISCUG. Poiché le stesse sono state approvate dagli Organi di Governo nelle sedute calendarizzate nel mese di gennaio 2025, l'azione si realizzerà nel corso del 2025

INDICATORI

Baseline
2023

Target
2024

Valore
consuntivo

Tasso di
raggiungimento

Percentuale di modulistica adeguata al corretto uso del linguaggio di genere

100,00%

50,00%

0,00%

0,0%

Numero di partecipanti ai corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere all'anno

114

600

0

0,0%

Monitorare il linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo e delle competenze

**

ON

Off

0,0%

**RISORSE
FINANZIARIE**

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2024-2026

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretta



Indiretta

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

**OBIETTIVO
PIENAMENTE
RAGGIUNTO
100,0%**

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

**Status
Azione**

1.2.1	Implementare strumenti di rilevazione dei divari di genere nella comunità accademica - Avviata la seconda rilevazione dei bisogni di conciliazione del personale, con un focus anche sulle esigenze specifiche del personale con disabilità- La rilevazione consente anche un'analisi dei dati per genere; '- E' stata realizzata la rilevazione delle esigenze di conciliazione del personale tecnico amministrativo attraverso la somministrazione di un apposito questionario sottoposto al personale i cui contenuti sono confluiti in un'indagine unificata dal titolo "Indagine sulla qualità della vita e dei servizi UNIBA" in corso di somministrazione.	Realizzata
1.2.2	Progettare e implementare survey specifiche per l'analisi dei dati disaggregati per genere relativamente agli ambiti istituzionali Proseguita la progettazione di rilevazioni funzionali all'analisi dei dati disaggregati per genere relativamente agli ambiti istituzionali	Realizzata
1.2.3	Redigere report di monitoraggio periodico finalizzati alla programmazione di specifiche misure di intervento - Migliorato il processo di monitoraggio e rendicontazione del GEP '- E' stata realizzata la rilevazione delle esigenze di conciliazione del personale tecnico amministrativo attraverso la somministrazione di un apposito questionario sottoposto al personale i cui contenuti sono confluiti in un'indagine unificata dal titolo "Indagine sulla qualità della vita e dei servizi UNIBA" in corso di somministrazione	Realizzata
1.2.4	Creare database aperti per la raccolta di dati disaggregati per genere per iniziative organizzate e/o patrocinate da UNIBA Nel corso del 2024, l'Ateneo ha proseguito la sua attività di raccolta di dati disaggregati per genere e anno solare. Il tutto sul portale Open Data UniBA	Avviata

INDICATORI

	Baseline 2023	Target 2024	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Numero di applicativi adeguati per la rilevazione dei divari di genere nell'anno	1	+1	2	100,0%
Numero di survey progettate e/o implementate per l'analisi dei dati disaggregati per genere relativamente agli ambiti istituzionali	1	+1	2	100,0%
Numero di report nell'anno	1	+1	1	100,0%

Numero di database aperti creati	1	2	2	100,0%
----------------------------------	---	---	---	--------

RISORSE FINANZIARIE			---	---
----------------------------	--	--	-----	-----

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2024-2026

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



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

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

**OBIETTIVO
RAGGIUNTO IN
PARTE
53,0%**

Tasso di Raggiungimento

Nel corso del 2024, non sono stati realizzati di prodotti/processi/servizi gender sensitive in quanto trattasi di attività che richiede un'analisi puntuale dei fabbisogni. Pertanto, la realizzazione è stata rinviata al 2025

AZIONI		Status Azione
1.3.1	Adottare protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly - È stata predisposta una proposta che propone modelli organizzativi family friendly da sottoporre all'attenzione degli Organi di Ateneo, tra cui: personalizzazione dell'orario di lavoro, iniziative di smart working, gestione delle emergenze familiari, programmi finalizzati al rientro della donna dopo il congedo di maternità, parental program e time saving.	Realizzata
1.3.2	Analisi dei fabbisogni di prodotti/processi/servizi gender sensitive Nel corso del 2024 l'Ateneo ha somministrato il questionario per la rilevazione dei bisogni di conciliazione, proseguendo i lavori, a tal proposito, già avviati nel 2023	Avviata
1.3.3	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.) - Redazione del nuovo regolamento sul lavoro agile (maggiore flessibilità nella giornata settimanale e nella sede di lavoro agile, etc...); - UNIBA ha garantito al PTA il lavoro agile, proseguendo iniziative finalizzate a rafforzare la salute organizzativa, digitale, professionale, economico-professionale Il numero di unità di personale che ha usufruito prevalentemente del lavoro agile nel 2024 è pari a 553 (36,26% sul totale). - Possibilità di richiedere maggiore flessibilità oraria in ingresso per dipendenti con figli/e (entrata ore 08,30-09,30); - Avviato Servizio e Sostegno ai Dipendenti con figli/e (nido/estivo/libri e dispositivi informatici); - Servizio e Sostegno ai Dipendenti con figli/e diversamente abili; - Erogati ticket formativi	Realizzata
1.3.4	Erogare corsi formativi a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare -Supporto alla genitorialità: interventi formativi di accompagnamento al rientro al lavoro dopo un periodo di assenza per congedo parentale, per neogenitori, indipendentemente dal genere: - o Moduli 1: "Work design e ri-socializzazione al lavoro", 1 ora - o MModulo 2: "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: difficoltà e sfide", 1 ora - o Modulo 3: "Armonizzazione delle dimensioni di vita e di lavoro: esperienze a confronto", 1 ora - o Modulo 4: "Illustrazione della normativa e dei congedi e permessi spettanti nel periodo post-parto", 2 ore	Realizzata

INDICATORI	Baseline 2023	Target 2024	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Numero di protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly approvati nell'anno	0	+1	1	100,0%
Numero di prodotti/processi/servizi gender sensitive realizzati	0	+1	0	0,0%
Numero di destinatari delle misure di conciliazione	39,30%	+20%	36,26%	100,0%
Numero di personale formato sui temi del sostegno alla genitorialità e dell'assistenza familiare	0	100	12	12,0%

RISORSE FINANZIARIE	---	---
----------------------------	-----	-----

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2024-2026

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



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

1.4 - Implementare la cultura del lavoro agile

**OBIETTIVO
RAGGIUNTO IN
MODO
SODDISFACENTE
87,5%**

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

**Status
Azione**

1.4.1	Migliorare i sistemi di monitoraggio dei servizi e dell'impatto del lavoro agile L'Università monitora periodicamente l'implementazione del lavoro agile attraverso un sistema di indicatori di salute organizzativa, di risultato e di impatto adeguatamente riportati nei documenti di programmazione e rendicontazione	Realizzata
1.4.2	Sviluppare le competenze collegate al lavoro agile Lo sviluppo delle competenze è monitorato attraverso gli indicatori che riguardano lo sviluppo professionale: - Competenze direzionali: % di dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno - Competenze organizzative: % di lavoratori/rici agili che hanno partecipato ai corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno - Competenze digitali: % di lavoratori/rici agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	Realizzata
1.4.3	Favorire lo sviluppo di strumenti per la gestione del lavoro agile - Interventi sulla flessibilità spazio-temporale: redazione del nuovo regolamento sul lavoro agile, maggiore flessibilità oraria in ingresso per dipendenti con figli/e fino a 12 anni e arricchimento dei contenuti formativi rivolti al personale in lavoro agile - Il lavoro di revisione del regolamento di lavoro agile si è concluso con l'emanazione del D.R. n. 2148 del 8 giugno 2024 "Regolamento in materia di lavoro agile". Sulla base del nuovo Regolamento l'Università ha emanato l'Avviso prot. n. 153435 del 13/06/2024 per il periodo 01/07/2024 - 30/06/2025 e sottoscritto n. 553 accordi individuali di lavoro in modalità agile per il periodo 08/07/2024 - 07/07/2025 (registrando un incremento del 45% rispetto al numero di contratti del 2023, corrispondenti an. 382);	Realizzata
1.4.4	Implementare strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria Tra gli strumenti implementati, è stata organizzata una giornata informativa/formativa di sensibilizzazione alle tematiche sulla conciliazione vita-lavoro e le modalità lavorative flessibili (luglio 2024)	Avviata

INDICATORI

	Baseline 2023	Target 2024	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Percentuale di azioni realizzate	**	50,00%	75,00%	100,0%
Numero di 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	1	50,0%
Progettare e/o implementare strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria	**	ON	ON	100,0%

RISORSE FINANZIARIE			---	---
----------------------------	--	--	-----	-----

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2024-2026

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



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

1.5 - Sostenere l'equilibrio di genere nei bandi di gara e nei contratti pubblici

**OBIETTIVO
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

- Realizzato monitoraggio annuale della composizione di commissioni/seggi di gara da cui emerge che su 21 seggi e commissioni costituite nel 2024. Il numero di componenti femminili (31) sul totale (81) corrisponde al 38,27%
- Realizzato il monitoraggio dell'equilibrio di genere negli Organi del SiBA e delle Scuole attraverso la redazione di n. 3 report da cui sono emersi i seguenti risultati: i Comitati Scientifici dei Poli Bibliotecari sono costituiti per il 38% da uomini e il 62% da donne. Il Consiglio della Scuola di Scienze e Tecnologie è composto per il 66% da uomini e il 34% da donne. Il Consiglio Scuola di Medicina è composto per il 69% da uomini e per il 31% da donne
- Realizzato il monitoraggio dell'equilibrio di genere negli organi di dipartimento attraverso la relazione di n. 3 report da cui sono emersi i seguenti risultati:
 - le Giunte di Dipartimento sono composte per il 55% da professori ed il 45% da professoresse, per il personale tecnico amministrativo il 42% corrisponde alla componente

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

Realizzata

Attivazione delle misure di parità di genere nelle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori a partire da € 40.000,00.

INDICATORI

Baseline 2023	Target 2024	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
------------------	----------------	----------------------	----------------------------

Percentuale di Commissioni/Seggi di gara con la presenza di una componente femminile

36,44%	50,00%	60,00%	100,0%
--------	--------	--------	--------

Implementare sistema di monitoraggio del rispetto della pari opportunità di genere nei bandi di gara e nei contratti pubblici

**	ON	ON	100,0%
----	----	----	--------

RISORSE FINANZIARIE

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2024-2026

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



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

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

**OBIETTIVO
SOSTANZIALMENTE
RAGGIUNTO
70,0%**

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

Status Azione

2.1.1

Redigere e adottare appositi Regolamenti

0

Riprogrammata
2025-2027

2.1.2

Promuovere iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi

-Realizzate numerose iniziative formative/informative finalizzate, tra l'altro, al superamento degli stereotipi;
- Presentazione candidatura al contest dal The Mediterranean Universities Gender Equality Pioneers (MU-GEP) dalle associazioni MEDNIGHT/EWORA.. UNIBA con altre due Università, si è aggiudicato il titolo di PIONEER IN GENDER EQUALITY a conferma delle gender policies avviate.

Realizzata

INDICATORI

Baseline
2023

Target
2024

Valore
consuntivo

Tasso di
raggiungimento

Percentuale di componenti femminili negli Organi di Ateneo e nelle Commissioni

47,17%

28,00%

46,36%

100,0%

Numero di iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi realizzate

7

5

2

40,0%

RISORSE FINANZIARIE

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2024-2026

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretta



Indiretta

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

3.1 - Promuovere gli equilibri di genere nel reclutamento e nelle opportunità di sviluppo professionale

**OBIETTIVO
SOSTANZIALMENTE
RAGGIUNTO
74,83%**

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

Status Azione

3.1.1

Realizzare iniziative per valorizzare modelli positivi nel ruolo di scienziate, accademiche e ricercatrici nella storia UNIBA

Realizzata

- Nel 2024 si è dato avvio ad uno studio sulle prime donne che si sono distinte in UNIBA. È stato predisposto un documento di sintesi che raccoglie i dati disponibili nell'archivio di Ateneo e negli Annuari. Si sono, altresì, raccolte informazioni utili alla predisposizione di una breve sintesi della vita delle scienziate, accademiche e ricercatrici nella storia UNIBA.

3.1.2

Eliminare gli ostacoli alla effettiva partecipazione alle attività formative, ai gruppi di lavoro, alle task force, ai gruppi di supporto alle attività progettuali

Non realizzata

3.1.3

Intervenire nella riduzione delle tasse annuali di ricognizione universitaria per le studentesse

Realizzata

Il Regolamento sulla Contribuzione studentesca per l'Anno Accademico 2023/2024 (emanato con D.R. n. 2873 del 31 luglio 2023) attua le seguenti misure:

'- Esonero totale per le studentesse madri, per i figli nati dal 1° ottobre 2023 al 30 settembre 2024;

'- Esonero totale dal pagamento del contributo fisso di ricognizione per le studentesse in maternità per un anno di mancata iscrizione dagli studi universitari

'- Esonero totale dal pagamento del contributo onnicomprensivo per le specializzande madri, nell'anno accademico di nascita del figlio/a, previa presentazione di idonea certificazione

3.1.4

Sviluppare programmi sperimentali di mentorship che valorizzino il passaggio di esperienze inter-genero oltre che inter-generazionale

Avviata

Nel corso del 2024 si è avviata una riflessione relativamente ad uno specifico progetto di mentorship. Quest'ultimo sarà realizzato nel corso del 2025

3.1.5

Predisporre un progetto di accompagnamento al rientro dalla maternità/paternità

Realizzata

- Redatto progetto di accompagnamento al rientro dalla maternità/paternità. I/le destinatari/e del percorso formativo RI "ENTRO" CON CONSAPEVOLEZZA sono stati/e coinvolti/e in due incontri articolati nei seguenti moduli (tot 5 ore):

o Modulo 1: "Work design e ri-socializzazione al lavoro": dal benessere individuale al benessere organizzativo.

o Modulo 2: "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: difficoltà e sfide": difficoltà legate al rientro al lavoro, risorse personali e richieste del contesto lavorativo.

o Modulo 3: "Armonizzazione delle dimensioni di vita e di lavoro: esperienze a confronto": guida al confronto costruttivo tra esperienze di vita nella gestione delle esigenze di cura e degli impegni lavorativi.

o Modulo 4: "Illustrazione della normativa e dei congedi e permessi spettanti nel periodo post-parto": guida pratica, anche mediante la presentazione e consegna al personale di un piccolo vademecum, relativa al rientro dalla maternità/paternità e ai permessi spettanti per l'accudimento

3.1.6	Realizzare uno studio preliminare degli strumenti offerti dal mercato per giungere ad una proposta di acquisto di test di tipo psicologico o attitudinale che risultino conformi alle normative sul diversity management	Riprogrammata 2025-2027
3.1.7	Promuovere iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM Nell'anno 2024 sono stati presentati e approvati 9 progetti PLS e 13 progetti PDT. Questi progetti hanno previsto una serie di attività laboratoriali per supportare gli studenti nella scelta consapevole del proprio percorso di studi, con un'attenzione particolare alla promozione delle lauree STEM e a favorire l'equilibrio di genere. Organizzato evento dal titolo "DIDACTA ITALIA - Edizione Puglia" (dal 16 al 18 ottobre 2024). L'evento ha dato spazio a temi come il turismo sostenibile, le materie STEM, l'inclusione, la cittadinanza attiva e le nuove strategie di comunicazione digitale	Realizzata
3.1.8	Intervenire nella riduzione delle tasse universitarie per le iscritte ai corsi di studio in discipline STEM - Esonero parziale, corrispondente al 75% del contributo onnicomprensivo, per le studentesse con ISEE non superiore a € 30.000 iscritte ai seguenti corsi di laurea: ■ Corsi di laurea triennale: INFORMATICA, INFORMATICA E COMUNICAZIONE DIGITALE - TARANTO, INFORMATICA E TECNOLOGIE PER LA PRODUZIONE DEL SOFTWARE, FISICA, SCIENZE E TECNOLOGIE AGRARIE, MATEMATICA, CHIMICA e SCIENZE GEOLOGICHE ■ Corsi di laurea magistrale: COMPUTER SCIENCE, DATA SCIENCE, MEDICINA DELLE PIANTE, PHYSICS, SCIENZE AGRO-AMBIENTALI E TERRITORIALI, SCIENZE E TECNICHE DELLO SPORT, SCIENZA E TECNOLOGIA DEI MATERIALI, MATERIALS SCIENCE AND TECHNOLOGY, SCIENZE, STRATEGICHE MARITTIMO-PORTUALI e SICUREZZA INFORMATICA	Realizzata

INDICATORI	Baseline 2023	Target 2024	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Numero di iniziative realizzate per valorizzare modelli positivi nel ruolo di scienziate, accademiche e ricercatrici nella storia UNIBA	1	+1	1	50,0%
Percentuale femminile di partecipazione ai percorsi formativi	52,10%	62,00%	60,68%	97,87%
Numero di studentesse che riprendono gli studi	390	> 2023	325	83,12%
Progettare e/o implementare percorsi sperimentali di mentorship che valorizzino il passaggio di esperienze inter-generazione oltre che inter-generazionale	**	ON	OFF	0,0%
Redigere e/o implementare progetto di accompagnamento al rientro dalla maternità/paternità	**	ON	ON	100,0%
Percentuale femminile di partecipazione alle iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM	33,96%	> 2023	65,22%	100,0%
Percentuale di immatricolati di genere femminile nelle classi STEM	8,44%	8,60%	7,98%	92,79%

RISORSE FINANZIARIE	ART. 102120104 - Formazione e aggiornamento del personale tecnico-amministrativo	1.100,00
----------------------------	--	----------

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2024-2026

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

B.3 - Promuovere la percorribilità dell'offerta formativa

C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretta



Indiretta



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
SOSTANZIALMENTE
RAGGIUNTO
60,0%**

Tasso di Raggiungimento

Nel corso del 2024, non sono stati realizzati seminari divulgativi. Gli stessi sono stati progettati nel 2024 e saranno realizzati nel corso del 2025

AZIONI

Status Azione

4.1.1	Programmare e realizzare laboratori di empowerment di genere rivolti alla comunità accademica Anche per l'anno 2024 sono stati proposti alla comunità UniBa i laboratori di empowerment di genere che hanno coinvolto in presenza il personale interessato a gruppi di 45 persone circa, presso l'amministrazione centrale	Realizzata
4.1.2	Rendere disponibile una formazione di base obbligatoria per tutto il personale, in autoformazione anche con moduli e-learning Organizzato ed erogato corso dal titolo "Contrasto alla violenza contro le donne. Difesa personale - Strumenti di prevenzione"	Realizzata
4.1.3	Promuovere il ruolo del diversity manager e il coinvolgimento dei referenti dipartimentali per l'attuazione politiche di genere Proseguito il coinvolgimento del diversity manager e dei referenti dipartimentali nel più ampio processo di attuazione delle politiche di genere: - riunione con i/le Referenti GEP dipartimentali tenuta il 21.05.2024; - i/le referenti Referenti GEP dipartimentali sono stati/e coinvolti/e nel processo di rendicontazione 2023 e di programmazione 2025-2027; - ampio coinvolgimento del diversity manager nel processo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione del GEP.	Realizzata
4.1.4	Organizzare Sessioni di diversity training finalizzate alla sensibilizzazione della comunità accademica sulle tematiche dell'inclusione e del diversity management	Riprogrammata 2025-2027

INDICATORI	Baseline 2023	Target 2024	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Numero di laboratori di empowerment di genere rivolti al PTA realizzati nell'anno	0	4	4	100,0%
Numero di corsi obbligatori progettati/erogati	6	+1	0	0,0%
Numero di iniziative realizzate per l'attuazione delle politiche di genere	1	+1	2	100,0%

Numero di sessioni di diversity training organizzate	0	+1	144	100,0%
Numero di seminari divulgativi organizzati per anno	6	+5	0	0,0%

RISORSE FINANZIARIE	ART. 102200201 - Stanziamento costi di budget da assegnare	27.032,00
----------------------------	--	-----------

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2024-2026

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

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

**OBIETTIVO
RAGGIUNTO IN
PARTE
47,49%**

Tasso di Raggiungimento

Il CUG è attualmente impegnato nella redazione delle Linee guida per la creazione di panel equilibrati

AZIONI

Status Azione

4.2.1

Alimentare la piattaforma SISMA con l'indicazione di genere dei panel di eventi scientifici/public engagement

Realizzata

-Proseguita l'alimentazione dell'applicativo informatico integrativo di PRISMA 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);
-Effettuato il monitoraggio dell'equilibrio di genere nella composizione dei panel ;
-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.

4.2.2

Effettuare il Monitoraggio Annuale delle variabili di genere

Realizzata

Il Monitoraggio Annuale delle variabili di genere viene effettuato periodicamente nei documenti di programmazione e rendicontazione di Ateneo (es. gender audit, allegato I Direttiva 2/2019, etc..)

4.2.3

Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati

Avviata

Nel corso del 2024, l'Ateneo ha provveduto all'elaborazione e alla successiva approvazione delle Linee Guida sulla creazione di panel equilibrati

INDICATORI

Baseline
2023

Target
2024

Valore
consuntivo

Tasso di
raggiungimento

Percentuale di eventi scientifici/public engagement con panel che rispettino la pluralità di genere

53,74%

40,00%

46,97%

100,0%

Percentuale degli eventi scientifici/public engagement sul totale degli eventi presenti sulla piattaforma SISMA

25,82%

> 2023

10,36%

39,96%

Numero di report redatti

1

+1

1

50,0%

Redigere e adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati

**

ON

OFF

0,0%

RISORSE FINANZIARIE

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2024-2026

C.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni

C.2 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale

C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretta



Indiretta



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

**OBIETTIVO
SOSTANZIALMENTE
RAGGIUNTO
79,74%**

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

Status Azione

4.3.1	Adottare punteggi premiali per la composizione paritaria dei gruppi di ricerca nei bandi per la ricerca su fondi d'Ateneo e/o per progetti incentrati su questioni di genere Definizione di nuove misure progettuali nel quale spmp 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	Realizzata
4.3.2	Istituire premi di laurea/ricerca sui temi di genere Nell'anno 2024 è stata avviata una attenta riflessione relativamente all'azione in questione, la quale sarà realizzata nel corso del 2025	Avviata
4.3.3	Promuovere un approccio di genere nella progettazione, realizzazione e rendicontazione dei Progetti di Ricerca e nei risultati della ricerca 0	Riprogrammata 2025-2027
4.3.4	Favorire la creazione di reti di ricerca interdisciplinari sulle questioni di genere Proseguito l'impegno di UNIBA di importanti infrastrutture di ricerca ovvero scientifico-didattiche specificamente mirate all'approfondimento delle tematiche di genere. Gli esiti principali di tale attività sono confluiti in alcune pubblicazioni: 1. fascicolo dedicato a «Teorie e politiche di genere nelle istituzioni: un approccio femminista all'innovazione», curato dalla prof. Julia Ponzio e dal prof. Giorgio Borrelli, della rivista in open access «Post-Filosofie. Rivista di pratiche filosofiche e di scienze umane», diretta dalla prof. Francesca R. Recchia Luciani, Anno 17. Numero 17 (2024); 2. volume pubblicato nella collana del DIN in Gender Studies TRANSFEMMINISMI (edita da Manifestolibri) intitolato Disubbidienti. Politiche femministe nella societàe nelle istituzioni, curato da F. R. Recchia Luciani e L. Mitarotondo; 3. fascicolo speciale della rivista «Diritto e Società», intitolato Genere, diversità, discriminazioni tra società e istituzioni. Prospettive di ricerca e politiche trasformative, cur	Realizzata
4.3.5	Favorire la partecipazione delle neo-mamme (entro 24 mesi dal parto) ai progetti di ricerca che coinvolgono UNIBA Definizione di nuove misure progettuali nel quale 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	Realizzata
4.3.6	Promuovere la partecipazione delle giovani donne a iniziative di imprenditorialità e di accesso al mercato del lavoro in settori produttivi innovativi Sono state realizzate le seguenti iniziative: '- Deloitte NextHub NextHer del 28 novembre 2024 presso Palazzo Del Prete; '- HackHer: Technology & Inclusion; '- Le donne, il lavoro, l'impresa: IL FUTURO È ADESSO del 15 novembre 2024 presso la Sala Convegnni della Biblioteca di Comunità dell'Università degli Studi di Bari "A. Moro. Con il patrocinio di Banca Popolare Pugliese	Realizzata

INDICATORI	Baseline 2023	Target 2024	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Numero di bandi progettati e/o avviati nell'anno con punteggi premiali per la composizione paritaria di genere	2	2	2	100,0%
Numero di premi istituiti e conferiti nell'anno	0	1	0	0,0%
Indicatore Leiden Ranking PA (F MF)	0,430	0,431	0,435	100,0%
Rappresentanza femminile in percentuale nei gruppi di ricerca multidisciplinari	48,08%	> 2023	37,80%	78,47%
Numero dei progetti di ricerca caratterizzati da criteri con impatto sul genere	15	> 2023	21	100,0%
Numero di giovani donne partecipanti ad iniziative collegate	48	> 2023	50	100,0%

RISORSE FINANZIARIE			---	---
----------------------------	--	--	-----	-----

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2024-2026

C.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni

C.2 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale

C.3 - 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

4.4 - Promuovere programmi di insegnamenti integrati con la dimensione di genere

**OBIETTIVO
SOSTANZIALMENTE
RAGGIUNTO
78,34%**

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

**Status
Azione**

4.4.1	Effettuare la ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa UNIBA Proseguita la ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa UNIBA. Occorrerà proseguire in tale lavoro	Realizzata
4.4.2	Potenziare l'offerta formativa di UNIBA con insegnamenti sulle tematiche di genere Nel corso del 2024 sono stati realizzati corsi sulle competenze trasversali, che hanno sensibilizzato i frequentanti sulle tematiche di genere	Avviata
4.4.3	Valorizzazione (anche all'esterno) degli insegnamenti in tema di genere Organizzato ed erogato corso sulla competenza trasversali "La violenza patriarcale è strutturale: mutamento di un paradigma culturale e azioni sistemiche di contrasto (a.a. 2023/2024)	Realizzata

INDICATORI

**Baseline
2023**

**Target
2024**

**Valore
consuntivo**

**Tasso di
raggiungimento**

Ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa UNIBA	**	ON	ON	100,0%
Percentuale di corsi di studio (triennale, magistrale e a ciclo unico) con almeno un insegnamento sulle tematiche di genere	5,77%	10,00%	4,48%	44,8%
Percentuale di corsi di studio post laurea con almeno un insegnamento sulle tematiche di genere	**	> 2023	6,06%	100,0%
Numero di borse di studio di dottorato in gender studies	34	+1	24	68,57%

**RISORSE
FINANZIARIE**

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2024-2026

B.1 - Intercettare una platea più ampia di studenti a livello nazionale ed internazionale

B.2 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



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

5.1 - Definire e diffondere procedure per la gestione dei casi di violenza di genere

OBIETTIVO
RAGGIUNTO IN
MODO
SODDISFACENTE
97,22%

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

Status
Azione

5.1.1 Definire le procedure interne

Realizzata

-In collaborazione con il servizio di Counseling Psicologico UNIBA, sono state rafforzate le modalità di accesso sinergico tra supporto psicologico e antiviolenza, migliorando le procedure di presa in carico.
- Redatta la bozza del Codice contro le molestie sessuali da parte del CUG

5.1.2 Redigere moduli informativi

Realizzata

L'obiettivo ed i contenuti delle attività di sensibilizzazione del Cav sono stati i seguenti:

- informare studenti e studentesse rispetto alla presenza degli sportelli presso le sedi universitarie;
- informare rispetto alle modalità di accesso e a tutti i servizi offerti dal Centro;
- fornire il materiale informativo del Cav dove sono riportati i contatti telefonici ed e-mail del Cav;
- discutere e dialogare sugli aspetti della violenza di genere e sugli stereotipi di genere
- presa in carico di casi

5.1.3 Revisionare il questionario di benessere organizzativo nei contenuti e/o nel metodo

Realizzata

Revisionato il questionario di benessere organizzativo nell'ottica di semplificarlo e di far convergere al suo interno rilevazioni e strumenti di ascolto della comunità accademica differenti

INDICATORI

Baseline
2023

Target
2024

Valore
consuntivo

Tasso di
raggiungimento

Numero di protocolli redatti

1

+1

2

100,0%

Moduli informativi distribuiti

0

+1

3

100,0%

Revisione del questionario sul benessere organizzativo

**

0N

0N

100,0%

Percentuale di partecipazione del personale UNIBA alle iniziative di divulgazione

0,00%

15,00%

13,33%

88,89%

**RISORSE
FINANZIARIE**

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2024-2026

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



Ulteriori azioni positive realizzate

Per le ulteriori azioni positive poste in essere da UniBA nel corso del 2024, si rimanda al seguente link:

[2025-04-06-Relazione-CUG—Universita039-degli-Studi-di-Bari-Aldo-Moro—2025.pdf](#)