

GENDER EQUALITY PLAN

2023-2025

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO



1 SOMMARIO

2	Introduzione.....	2
3	Processo di adozione del GEP	4
4	Metodologia di redazione del GEP.....	5
5	Le aree tematiche	7
	GEP1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	8
	GEP2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	14
	GEP3 - Parità di genere nel reclutamento, nelle progressioni di carriera.....	16
	GEP4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.....	19
	GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	23

2 INTRODUZIONE

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

L'elaborazione del documento ha tenuto in debito conto sia l'evoluzione che nel tempo hanno subito alcuni temi nei contesti sociali e lavorativi (si pensi, ad esempio, al crescente interesse per il benessere organizzativo quale concetto ampio e inclusivo della parità di genere, delle pari opportunità e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione o violenza, verbale e non, diretta o indiretta, in un'ottica di superamento degli stereotipi e di adozione di pratiche di valorizzazione delle differenze) sia il collegamento stretto con il processo di programmazione strategica ed operativa, in cui, a diversi livelli, è affrontata la complessiva tematica del benessere organizzativo per la valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

La parità di genere assume, dunque, una propria peculiarità nell'ambito delle complessive strategie programmatiche e degli strumenti di rendicontazione, tra i quali costituisce parte integrante anche il Bilancio di Genere.

Una specialità significativamente riconosciuta anche dall'Unione Europea che considera l'adozione di un GEP da parte di tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti *Horizon Europe*. Una scelta che testimonia la centralità della parità di genere in un contesto generale contrassegnato dall'incancrenirsi dei fenomeni di segregazione (verticale e orizzontale) nel mercato del lavoro e negli ambienti di lavoro (in maniera particolare, quelli accademici), dal perpetrarsi di fenomeni di discriminazione a sfondo sessuale, incluse le molestie, nonché dal manifestarsi della violenza di genere quale vera e propria piaga sociale.

Operativamente, anche tale strumento implica l'avvio di un processo programmatico che, in quanto tale, richiede una articolazione secondo le tipiche fasi di analisi, pianificazione, implementazione e monitoraggio.

L'impegno dell'Ateneo si esplica in un processo di condivisione sempre più ampio e diffuso, affinché si realizzi una prospettiva di crescente convergenza verso la promozione di forme di consapevolezza riguardo agli impatti di genere e una conseguente linea di azione, anche finanziaria, atta a tradurre con coerenza ed efficacia le necessarie azioni.

Particolarmente rilevante si ritiene possa assolvere in tale contesto l'attività di realizzazione delle stesse politiche, dal processo di elaborazione, all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, il monitoraggio e la valutazione.

Tra le ragioni che fondano il rinnovato interesse per la parità di genere nel collegamento con la pianificazione strategica, vi è anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano, che contiene, in coerenza con la Strategia Europea, una Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, secondo le cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere), puntando, tra l'altro, alla risalita di cinque punti del nostro Paese entro il 2026 nella classifica del *Gender Equality Index* dello *European Institute for Gender Equality* (EIGE)¹.

¹ Nella classifica del *Gender Equality Index* 2022 dello *European Institute for Gender Equality* l'Italia risulta al 14° posto, con un punteggio di 65 punti su 100, inferiore di 3,6 punti alla media UE.

Con D.R. n. 3350 del 11/10/2021 è stato istituito il primo Gender Equality Plan TEAM, coordinato dalla Prof.ssa Anna Maria Candela, Referente per il Protocollo d'intesa "No Women No Panel" e che, garantendo l'equilibrio di genere, presenta competenze di diverso tipo.
Per la redazione del presente documento hanno collaborato anche:

Grazia Paola NICCHIA, Prorettrice

Carla SPINELLI, Professoressa di Diritto del Lavoro e Presidente del CUG

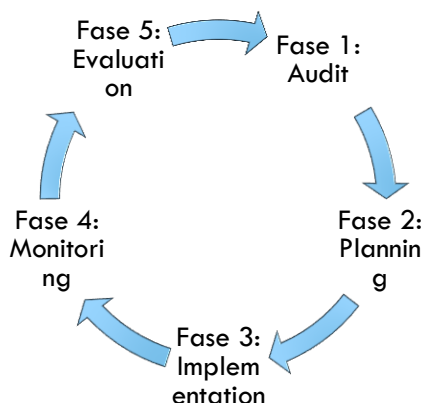
Letizia CARRERA, Professoressa di Sociologia Generale e Vice Presidente del CUG

Gabriella CALVANO, Ricercatrice in Pedagogia Generale ed Esperta di sviluppo sostenibile e Agenda 2030

3 PROCESSO DI ADOZIONE DEL GEP

Il *Gender Equality Plan (GEP)* dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro s'inserisce nel più ampio ciclo di gestione della Programmazione di Ateneo. Il processo di gestione del GEP segue le fasi consigliate dalla Commissione Europea (*GEP Cycle*):

Figura 1- Fasi di gestione del GEP



Le attività previste sono descritte nella tabella che segue:

Fase	Attività	Timesheet
Analisi dei dati e del contesto <i>Audit</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Analisi dei dati disaggregati per sesso relativi alla popolazione studentesca, al personale docente e al personale tecnico-amministrativo e CEL - Ricognizione delle misure/iniziative esistenti e realizzate per la promozione dell'uguaglianza di genere 	Novembre 2022
Programmazione <i>Planning</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Individuazione delle priorità politiche per l'organizzazione - Definizione delle azioni e dei beneficiari - Selezione degli strumenti di misurazione e valutazione - Stanziamento di specifiche risorse finanziarie 	Dicembre 2022
Implementazione delle azioni programmate <i>Implementation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Definizione dei piani esecutivi, delle strutture e delle risorse umane impegnate nelle azioni - Esecuzione delle attività previste per la realizzazione delle politiche di genere 	Gennaio – Dicembre 2023
Monitoraggio intermedio e finale <i>Monitoring</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Misurazione intermedia degli indicatori e analisi dello stato di avanzamento (<i>feed-forward</i>) - Misurazione annuale degli indicatori (<i>feed-back</i>) - Comunicazione dei risultati 	Luglio 2023 - I semestre 2023 Gennaio 2024 - II semestre 2023
Valutazione dei risultati <i>Evaluation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Analisi dei risultati dell'anno 2023 - Verifica delle eventuali necessarie azioni correttive per le annualità successive 	Dicembre 2023

4 METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL GEP

Ai fini della redazione del presente documento si è tenuto conto del “Vademecum per l’elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani”, scritto a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere, e dei seguenti 4 requisiti ritenuti dalla Commissione Europea rilevanti e obbligatori per un Gender Equality Plan (c.d. *building blocks*):

Figura 2- I requisiti GEP

DEVE ESSERE UN DOCUMENTO PUBBLICO (PUBBLICITÀ)

DEVE PREVEDERE SPECIFICHE RISORSE UMANE E FINANZIARIE (SOSTENIBILITÀ)

DEVE INDICARE DISPOSIZIONI PER LA RACCOLTA E IL MONITORAGGIO DEI DATI (MISURABILITÀ)

DEVE ESSERE SUPPORTATO DA FORMAZIONE E RAFFORZAMENTO DELLE CAPACITÀ

Per ciascuno di tali requisiti, UNIBA ha posto in essere specifiche azioni:

Tabella 1 – I requisiti GEP di UNIBA

<p>DOCUMENTO PUBBLICO <i>Publication and official endorsement of the GEP</i></p>	<p>Il GEP è sottoposto al parere del Senato Accademico, all’approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e all’adozione finale da parte del Rettore.</p> <p>Il documento è pubblicato sul sito istituzionale dell’Università degli Studi di Bari Aldo Moro e costruisce un allegato del Documento di Programmazione Integrata di Ateneo</p>	
<p>RISORSE UMANE E FINANZIARIE <i>Dedicated resources</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Risorse umane</i></p> <p>Il GEP 2022-2024 è stato aggiornato per l’edizione 2023-2025 da un gruppo di lavoro composto da Personale Docente e Personale Tecnico-Amministrativo con competenze diversificate.</p> <p>Ogni obiettivo GEP prevede un responsabile politico da individuare in uno o più Delegati del Rettore e un Responsabile operativo da individuare nei Direttori delle Direzione Amministrative di UNIBA.</p> <p>I responsabili e il personale specificatamente dedicato alla realizzazione delle azioni operative saranno definite, in ottica di integrazione dei documenti di programmazione e secondo la logica del <i>cascading</i>, nella sezione III del DPI</p>	<p style="text-align: center;"><i>Risorse finanziarie</i></p> <p>Il GEP prevede un budget dedicato per ciascun obiettivo secondo la logica del <i>performance budgeting</i>.</p>

	(PIAO), nell'allegato n. 4 (PAP 2023-2025) e nei decreti di assegnazione degli obiettivi 2023.	
DATI E MONITORAGGIO <i>Data collection and monitoring</i>	<p>Il GEP 2023-2025 è stato costruito sulla base dei dati raccolti ed elaborati per il Bilancio di Genere 2022 (attualmente in corso di redazione). Tali dati costituiscono l'analisi di contesto propedeutica all'individuazione degli obiettivi e delle azioni di genere 2023-2025.</p> <p>Per il monitoraggio dei dati, UNIBA sta potenziando il sistema informatico interno SISMA (Sistema Integrato di <i>Performance Management</i>), costruito <i>in house</i>, per adeguare gli applicativi di Ateneo al monitoraggio delle variabili di GEP:</p> <p>Obiettivo GEP1</p> <p>1.1 "Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo"</p>	
FORMAZIONE E RAFFORZAMENTO DELLE CAPACITÀ <i>Training</i>	<p>La formazione è un asset strategico di UNIBA e diviene trasversale ai diversi obiettivi GEP.</p> <p>In particolare, alla formazione sulle tematiche di genere è dedicato lo specifico Obiettivo GEP4 - 4.1 "Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di genere" declinato nelle seguenti azioni operative:</p> <p>4.1.1 "Ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa UNIBA"</p> <p>4.1.2 "Potenziare l'offerta formativa di UNIBA con insegnamenti sulle tematiche di genere"</p> <p>4.1.3 "Valorizzazione (anche all'esterno) degli insegnamenti in tema di genere"</p> <p>4.1.4 "Programmare e realizzare laboratori di <i>empowerment</i> di genere rivolti alla comunità accademica".</p> <p>Inoltre, azioni operative collegate alla formazione sono previste anche nei seguenti obiettivi GEP:</p> <p>Obiettivo GEP1</p> <p>1.1 "Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo", azione operativa 1.1.3 "Erogare corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere"</p> <p>1.3 "Promuovere misure per la conciliazione vita-lavoro anche attraverso una rete territoriale", azione operativa 1.3.5 "Erogare corsi formativi a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare"</p> <p>1.4 "Implementare lo <i>smart working</i> a regime", azione operativa 1.4.6 "Progettazione di specifici corsi di formazione per l'acquisizione e il potenziamento delle <i>soft skills</i> collegate allo <i>smart working</i>"</p> <p>Obiettivo GEP2</p> <p>2.1 "Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di Ateneo e nelle commissioni", azione operativa 2.1.3 "Promuovere iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi"</p>	

5 LE AREE TEMATICHE





Nel prossimo triennio l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro intende investire nei seguenti obiettivi GEP, di seguito sinteticamente riportate (Tabella 1), in relazione alle 5 aree minime prioritarie di intervento individuate dalla Commissione Europea. Inoltre, per l'aggiornamento del GEP 2023-2025 si è tenuto conto anche delle "Linee guida sulla "parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni"", elaborate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (ottobre 2022).





Tabella 2 – Le aree tematiche GEP e obiettivi UNIBA



<u>GEP1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione</u>	1.1 Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo
	1.2 Adeguare il sistema informativo di Ateneo per il monitoraggio dell'equilibrio di genere
	1.3 Promuovere misure per la conciliazione vita-lavoro anche attraverso una rete territoriale
	1.4 Implementare il lavoro agile
	1.5 Promuovere le pari opportunità di genere nei bandi di gara e nei contratti pubblici
<u>GEP2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</u>	2.1 Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli Organi di Ateneo e nelle commissioni
<u>GEP3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</u>	3.1 Promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale
<u>GEP4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione</u>	4.1 Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di genere
	4.2 Promuovere il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici e di <i>public engagement</i>
	4.3 Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale
<u>GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali</u>	5.1 Implementare e favorire la diffusione di procedure per la gestione dei casi di violenza di genere









Nelle pagine successive, per ogni area tematica sono definiti uno o più obiettivi GEP, declinati in più azioni operative. Sono individuati, inoltre, outcome, indicatori di valutazione, target e timeline.



**GEP1 - EQUILIBRIO VITA
PRIVATA/VITA LAVORATIVA E
CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE**

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	1.1 PROMUOVERE L'UTILIZZO DEL LINGUAGGIO DI GENERE SIA NELLA COMUNICAZIONE INTERNA SIA IN QUELLA ESTERNA ALL'ATENEO			
Azioni/Obiettivi operativi	1.1.1	Adegua i regolamenti di Ateneo rispetto a un uso corretto del linguaggio di genere		
	1.1.2	Adegua la modulistica di Ateneo e le pagine web rispetto a un uso corretto del linguaggio di genere		
	1.1.3	Erogare corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere		
Destinatari	Comunità accademica			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	21.000 € - ART. 102200201 Numero ore persona da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
Outcome	Outcome 1: Allineamento della documentazione amministrativa e dei regolamenti al linguaggio di genere Outcome 2: Incremento del numero di destinatari delle iniziative informative e formative sui temi di genere			
Timeline		2023	2024	2025
Indicatori di Valutazione e Target	1. Percentuale di Regolamenti di Ateneo adeguati al corretto uso del linguaggio di genere	30%	40%	50%
	2. Modulistica di Ateneo adeguata al corretto uso del linguaggio di genere:	ON	40%	20%
	<ul style="list-style-type: none"> ricognizione modulistica di Ateneo e impostazione lavoro di adeguamento percentuale di modulistica adeguata al corretto uso del linguaggio di genere 			
3. Numero di partecipanti ai corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere all'anno	1000	1000	1000	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2023-2025	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con Agenda 2030	Diretto  		Indiretto  	



Obiettivi GEP/Azioni strategiche	1.2 ADEGUARE IL SISTEMA INFORMATIVO DI ATENEO PER IL MONITORAGGIO DELL'EQUILIBRIO DI GENERE			
Azioni/Obiettivi operativi	1.2.1 Implementare applicativi di rilevazione dei divari di genere nella comunità accademica 1.2.2 Progettare e implementare <i>survey</i> specifiche per l'analisi dei dati disaggregati per genere relativamente agli ambiti istituzionali 1.2.3 Redigere report di monitoraggio periodico finalizzati alla programmazione di specifiche misure di intervento 1.2.4 Creare database aperti per la raccolta di dati disaggregati per genere per iniziative organizzate e/o patrocinate da UNIBA 1.2.5 Ampliare le variabili collegate agli eventi di Terza Missione, alla luce delle ulteriori esigenze informative relative alla sostenibilità (ad es. per i ranking accademici, le analisi di genere)			
Destinatari	Organi di Ateneo e di Dipartimento			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	Numero ore persona da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
Outcome	Outcome 1: Disporre di dati disaggregati di genere relativamente agli ambiti istituzionali			
Timeline		2023	2024	2025
Indicatori di Valutazione e Target	1. Numero di applicativi adeguati per la rilevazione dei divari di genere nell'anno	1	1	1
	2. Percentuale di azioni realizzate	33,33%	33,33%	33,33%
	3. Numero di report nell'anno	1	2	2
	4. Numero di database aperti creati	Anno base	1	1
	5. Numero di variabili (collegati agli eventi di Terza Missione) individuate	1	2	3
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2023-2025	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA E1 – PROMUOVERE LO SVILUPPO E L'UTILIZZO DEI SERVIZI DIGITALI			
Collegamento con Agenda 2030	Diretto   		Indiretto 	

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	1.3 PROMUOVERE MISURE PER LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO ANCHE ATTRAVERSO UNA RETE TERRITORIALE			
Azioni/Obiettivi operativi	<p>1.3.1 Promuovere l'istituzionalizzazione del diversity management e il coinvolgimento di responsabili per l'attuazione politiche di genere nei dipartimenti</p> <p>1.3.2 Adottare protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly</p> <p>1.3.3 Analisi dei fabbisogni di prodotti/processi/servizi gender sensitive</p> <p>1.3.4 Promuovere misure a sostegno della conciliazione tra vita privata/vita lavorativa in rete con istituzioni, enti del terzo settore, aziende pubbliche e private (piano mobilità, asili nido, strutture ricettive per anziani e familiari non autosufficienti, etc.)</p> <p>1.3.5 Erogare corsi formativi a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare</p>			
Destinatari	Personale interno			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	21.000 € - ART. 102200201 Numero ore persona da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
Outcome	<p>Outcome 1: Incrementare la rete dei soggetti attivi sulle tematiche di genere (interni ed esterni)</p> <p>Outcome 2: Accrescere il numero di soggetti destinatari della formazione a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare</p> <p>Outcome 3: Aumentare il numero di soggetti destinatari di misure di conciliazione vita-lavoro</p>			
Timeline		2023	2024	2025
Indicatori di Valutazione e Target	1. Numero di partnership attivate sul territorio nell'anno	1	1	1
	2. Numero di protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità <i>family friendly</i> approvati nell'anno	1	1	1
	3. Numero di personale formato sui temi del sostegno alla genitorialità e dell'assistenza familiare	200	200	200
	4. Numero di destinatari delle misure di conciliazione	20% del PTA	25% del PTA	35% del PTA
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2023-2025	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con Agenda 2030	<p>Diretto</p>  <p>Indiretto</p> 			

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	1.4 IMPLEMENTARE IL LAVORO AGILE			
Azioni/Obiettivi operativi	1.4.1 Aggiornare la mappatura delle attività realizzabili in lavoro agile 1.4.2 Implementare i sistemi di monitoraggio della qualità dei Servizi 1.4.3 Implementare gli strumenti di assegnazione e monitoraggio per obiettivi di lavoro agile 1.4.4 Implementare il sistema di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile e analizzare i risultati dell'impatto iniziale 1.4.5 Progettare specifici corsi di formazione per l'acquisizione e il potenziamento delle soft skills collegate al lavoro agile 1.4.6 Implementare strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria			
Destinatari	Personale tecnico Amministrativo (indiretto: famiglie)			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	21.000 € - ART. 102200201 Numero ore persona da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
Outcome	Outcome 1: Incremento degli indicatori collegati al Benessere Organizzativo			
Timeline		2023	2024	2025
Indicatori di Valutazione e Target	1. Percentuale di azioni realizzate	43%	14%	-
	2. Percentuale di items di monitoraggio del benessere organizzativo che registrano un miglioramento dei risultati rispetto all'annualità 2022	anno base	30%	50%
	3. Redigere il report di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile	1	1	-
	4. Numero di corsi di formazione per l'acquisizione e il potenziamento delle soft skills collegate al lavoro agile realizzati	1	1	1
	5. Definire strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria	ON	-	-
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2023-2025	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con Agenda 2030	Diretto      Indiretto   			

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	1.5 PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE NEI BANDI DI GARA E NEI CONTRATTI PUBBLICI			
Azioni/Obiettivi operativi	1.5.1 Promuovere Commissioni e Seggi di gara con la presenza di almeno una componente femminile 1.5.2 Inserire nei bandi di gara finanziati con le risorse del PNRR criteri orientati verso gli obiettivi di genere 1.5.3 Inserire, almeno per gli appalti sopra soglia comunitaria, un progetto di assorbimento del personale che preveda il possesso, da parte dell'impresa assegnataria, della certificazione della parità di genere secondo quanto previsto dall'articolo 34 del DL 30/04/2022			
Destinatari	Comunità accademica e territorio			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	Numero ore persona da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
Outcome	Outcome 1: Migliorare l'inclusione lavorativa			
Timeline		2023	2024	2025
Indicatori di Valutazione e Target	Percentuale di Commissioni/Seggi di gara con la presenza di una componente femminile	Anno base	50%	100%
	Implementare sistema di monitoraggio del rispetto della pari opportunità di genere nei bandi di gara e nei contratti pubblici	ON	ON	ON
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2023-2025	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con Agenda 2030	Diretto 		Indiretto 	

GEP2 - EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI




Obiettivi GEP/Azioni strategiche	2.1 FAVORIRE L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DI ATENEO E NELLE COMMISSIONI			
Azioni/Obiettivi operativi	2.1.1 Redigere e adottare appositi Regolamenti 2.1.2 Monitorare l'adozione degli atti regolamentari 2.1.3 Promuovere iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi			
Destinatari	Comunità accademica			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	21.000 € - ART. 102200201 Numero ore persona da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
Outcome	Outcome 1: Incremento della percentuale di partecipazione femminile in organi e commissioni			
Timeline		2023	2024	2025
Indicatori di Valutazione e Target	1. Numero di regolamenti aggiornati nell'anno che prevedono misure di equilibrio di genere nella composizione degli Organi di Ateneo e nelle Commissioni	2	3	3
	2. Percentuale di componenti femminili negli Organi di Ateneo e nelle Commissioni	> del dato 2022	> del dato 2023	> del dato 2024
	3. Numero di iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi realizzate	1	1	1
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2023-2025	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con Agenda 2030	Diretto  			



GEP3 - PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO, NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA







Obiettivi GEP/Azioni strategiche	3.1 PROMUOVERE GLI EQUILIBRI DI GENERE NELLE OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE			
Azioni/Obiettivi operativi	<p>3.1.1 Valorizzare i periodi di congedo per maternità e parentali per almeno 18 mesi, ai fini dello scomputo dei requisiti per l'accesso a finanziamenti interni su base competitiva e per le progressioni di carriera</p> <p>3.1.2 Effettuare la ricognizione di modelli positivi nel ruolo di scienziate, accademiche e ricercatrici nella storia UNIBA e l'organizzazione di seminari divulgativi</p> <p>3.1.3 Eliminare gli ostacoli alla effettiva partecipazione alle attività formative, ai gruppi di lavoro, alle task force, ai gruppi di supporto alle attività progettuali</p> <p>3.1.4 Favorire gli equilibri di genere nell'assegnazione di incarichi di posizione di coordinamento</p> <p>3.1.5 Promuovere iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM</p> <p>3.1.6 Intervenire nella riduzione delle tasse universitarie per le iscritte ai corsi di studio in discipline STEM</p> <p>3.1.7 Intervenire nella riduzione delle tasse annuali di ricognizione universitaria per le studentesse</p>			
Destinatari	Comunità accademica			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	66.000,00 € - ART. 102200201 Numero ore persona da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
Outcome	<p><i>Outcome 1:</i> Riequilibrare in ottica di genere la partecipazione alle iniziative di sviluppo delle carriere</p> <p><i>Outcome 2:</i> Incrementare la percentuale femminile degli immatricolati ai corsi di studio in discipline STEM</p> <p><i>Outcome 3:</i> Ridurre i tassi di abbandono universitario per le studentesse</p>			
Timeline		2023	2024	2025
Indicatori di Valutazione e Target	1. Numero di regolamenti aggiornati	1	1	1
	2. Numero di seminari divulgativi organizzati per anno	2	2	2
	3. Percentuale femminile di partecipazione ai percorsi formativi	> risultato 2022	> risultato 2023	> risultato 2024
	4. Percentuale di decreti (DR e DDG) di costituzione di gruppi di lavoro, di task force, di gruppi di supporto alle attività progettuali che abbiano rispettato l'equilibrio di genere	50%	70%	100%
	5. Percentuale femminile di partecipazione alle iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM	Anno base	> risultato 2023	> risultato 2024
	6. Percentuale femminile degli immatricolati a corsi di studio in discipline STEM	40,1%	42%	43%
	7. Numero di studentesse che riprendono gli studi	Anno base	> risultato 2023	> risultato 2024

	8. Monitoraggio annuo del rapporto tra donne e uomini per categoria giuridica e per tipologia di incarico	ON	ON	ON
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2023-2025	A.1 - RAFFORZARE L'ATTRATTIVITA' DELL'OFFERTA FORMATIVA C3 - PROMUOVERE LA DIVULGAZIONE SCIENTIFICA E CULTURALE TRASVERSALMENTE ALLA PLURALITÀ DEGLI STAKEHOLDER E DEI CONTESTI SOCIALI D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con Agenda 2030	<p>Diretto</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI SOLIDE</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</p> </div> </div> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">Indiretto</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>1 SCONFIDARE LA POVERTÀ</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>3 SALUTE E BENESSERE</p> </div> </div>			



**GEP4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI
GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI
DEGLI INSEGNAMENTI E NELLA FORMAZIONE**

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	4.1 PROMUOVERE ATTIVITÀ FORMATIVE E DI SENSIBILIZZAZIONE SUI TEMI DI GENERE			
Azioni/Obiettivi operativi	4.1.1 Effettuare la ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa UNIBA 4.1.2 Potenziare l'offerta formativa di UNIBA con insegnamenti sulle tematiche di genere 4.1.3 Valorizzazione (anche all'esterno) degli insegnamenti in tema di genere 4.1.4 Programmare e realizzare laboratori di <i>empowerment</i> di genere rivolti alla comunità accademica			
Destinatari	Comunità accademica e territorio			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	30.000€ - ART. 102200201 Numero ore persona da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
Outcome	Outcome 1: incrementare il numero di corsi di studio con insegnamenti sulle tematiche di genere			
Timeline		2023	2024	2025
Indicatori di Valutazione e Target	1. Ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa UNIBA	ON	ON	ON
	2. Percentuale di corsi di studio con almeno un insegnamento sulle tematiche di genere	20% dei corsi UNIBA	30% dei corsi UNIBA	50% dei corsi UNIBA
	3. Promuovere iniziative per la valorizzazione (anche all'esterno) degli insegnamenti in tema di genere	ON	ON	ON
	4. Numero di laboratori di <i>empowerment</i> di genere rivolti alla comunità accademica realizzati nell'anno	1	1	1
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2023-2025	A.1 RAFFORZARE L'ATTRATTIVITÀ DELL'OFFERTA FORMATIVA D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con Agenda 2030	Diretto 		Indiretto  	

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	4.2 PROMUOVERE IL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI PANEL E NEI PROGRAMMI DEGLI EVENTI SCIENTIFICI E DI <i>PUBLIC ENGAGEMENT</i>			
Azioni/Obiettivi operativi	4.2.1 Implementare la piattaforma SISMA con l'indicazione di genere dei panel di eventi scientifici/ <i>public engagement</i> 4.2.2 Effettuare il Monitoraggio Annuale delle variabili di genere 4.2.3 Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati			
Destinatari	Comunità accademica			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	21.000 € - ART. 102200201 Numero ore persona da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
Outcome	<i>Outcome 1</i> : Incrementare la percentuale di presenza femminile nei panel degli eventi scientifici/ <i>public engagement</i>			
Timeline		2023	2024	2025
Indicatori di Valutazione e Target	1. Percentuale di eventi scientifici/ <i>public engagement</i> con panel che rispettino la pluralità di genere	dato di partenza	> risultato 2023	> risultato 2024
	2. Numero di azioni realizzate nell'anno	1	1	1
	3. Redigere e adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati	-	-	ON
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2023-2025	C3 - PROMUOVERE LA DIVULGAZIONE SCIENTIFICA E CULTURALE TRASVERSALMENTE ALLA PLURALITÀ DEGLI STAKEHOLDER E DEI CONTESTI SOCIALI			
Collegamento con Agenda 2030	Diretto 		Indiretto 	

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	4.3 PROMUOVERE LA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELL'ATTIVITÀ PROGETTUALE			
Azioni/Obiettivi operativi	<p>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</p> <p>4.3.2 Istituire premi di laurea/ricerca sui temi di genere</p> <p>4.3.3 Promuovere un approccio di genere nella progettazione, realizzazione e rendicontazione dei Progetti di Ricerca</p> <p>4.3.4 Favorire la creazione di reti di ricerca interdisciplinari sulle questioni di genere</p> <p>4.3.5 Favorire la partecipazione delle neo-mamme (entro 24 mesi dal parto) ai progetti di ricerca che coinvolgono UNIBA</p> <p>4.3.6 Promuovere la partecipazione delle giovani donne a iniziative di imprenditorialità e di accesso al mercato del lavoro in settori produttivi innovativi</p>			
Destinatari	Personale interno			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	51.000 € - ART. 102200201 Numero ore persona da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
Outcome	Outcome 1: Riduzione delle diseguglianze di genere nella ricerca e nell'attività progettuale			
Timeline		2023	2024	2025
Indicatori di Valutazione e Target	1. Numero di bandi con punteggi premiali per la composizione paritaria di genere	1	1	1
	2. Numero di premi istituiti e conferiti nell'anno	1	1	1
	3. Indicatore Leiden Ranking PA (F MF) <i>the number of female authorships as a proportion of a university's number of male and female authorships</i>	43,4%	45%	46%
	4. Rappresentanza femminile in percentuale nei gruppi di ricerca multidisciplinari	dato di partenza	>risultato 2023	>risultato 2024
	5. Numero dei progetti di ricerca caratterizzati da criteri con impatto sul genere	>risultato 2022	>risultato 2023	>risultato 2024
	6. Numero di giovani donne partecipanti ad iniziative collegate	dato di partenza	>risultato 2023	>risultato 2024
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2023-2025	C3 - PROMUOVERE LA DIVULGAZIONE SCIENTIFICA E CULTURALE TRASVERSALMENTE ALLA PLURALITÀ DEGLI STAKEHOLDER E DEI CONTESTI SOCIALI			
Collegamento con Agenda 2030	<p>Diretto</p>    <p>Indiretto</p>   			

**GEP5 - MISURE DI CONTRASTO ALLA
VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE
MOLESTIE SESSUALI**

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	5.1 IMPLEMENTARE E FAVORIRE LA DIFFUSIONE DI PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CASI DI VIOLENZA DI GENERE			
Azioni/Obiettivi operativi	5.1.1 Definire le procedure interne 5.1.2 Redigere moduli informativi 5.1.3 Realizzare sessioni divulgative			
Destinatari	Comunità accademica			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	30.000 € - ART. 102200201 Numero ore persona da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
Outcome	Outcome 1: Incremento della conoscenza sulle procedure di gestione dei casi di violenza			
Timeline		2023	2024	2025
Indicatori di Valutazione e Target	1. Percentuale di azioni realizzate	33,33%	33,33%	33,33%
	2. Moduli informativi distribuiti	ON (OUTPUT: Redazione moduli)		
			Da definire	Da definire
3. Percentuale di partecipazione del personale UNIBA alle iniziative di divulgazione	50%	70%	80%	
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2023-2025	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
Collegamento con Agenda 2030	Diretto  		Indiretto 	

Agenda 2030



