

GENDER EQUALITY PLAN ²⁰²⁴⁻²⁰²⁶

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO



SOMMARIO

| | |
|--|---|
| INTRODUZIONE..... | 3 |
| PROCESSO DI ADOZIONE DEL GEP | 5 |
| METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL GEP | 6 |
| LE AREE TEMATICHE..... | 9 |

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 tiene conto sia dell'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 un'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.

La Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, in coerenza con la Strategia Europea, punta tra l'altro alla risalita di 5 punti del nostro Paese entro il 2026 nella classifica del *Gender Equality Index* dello *European Institute for Gender Equality* (EIGE)¹.

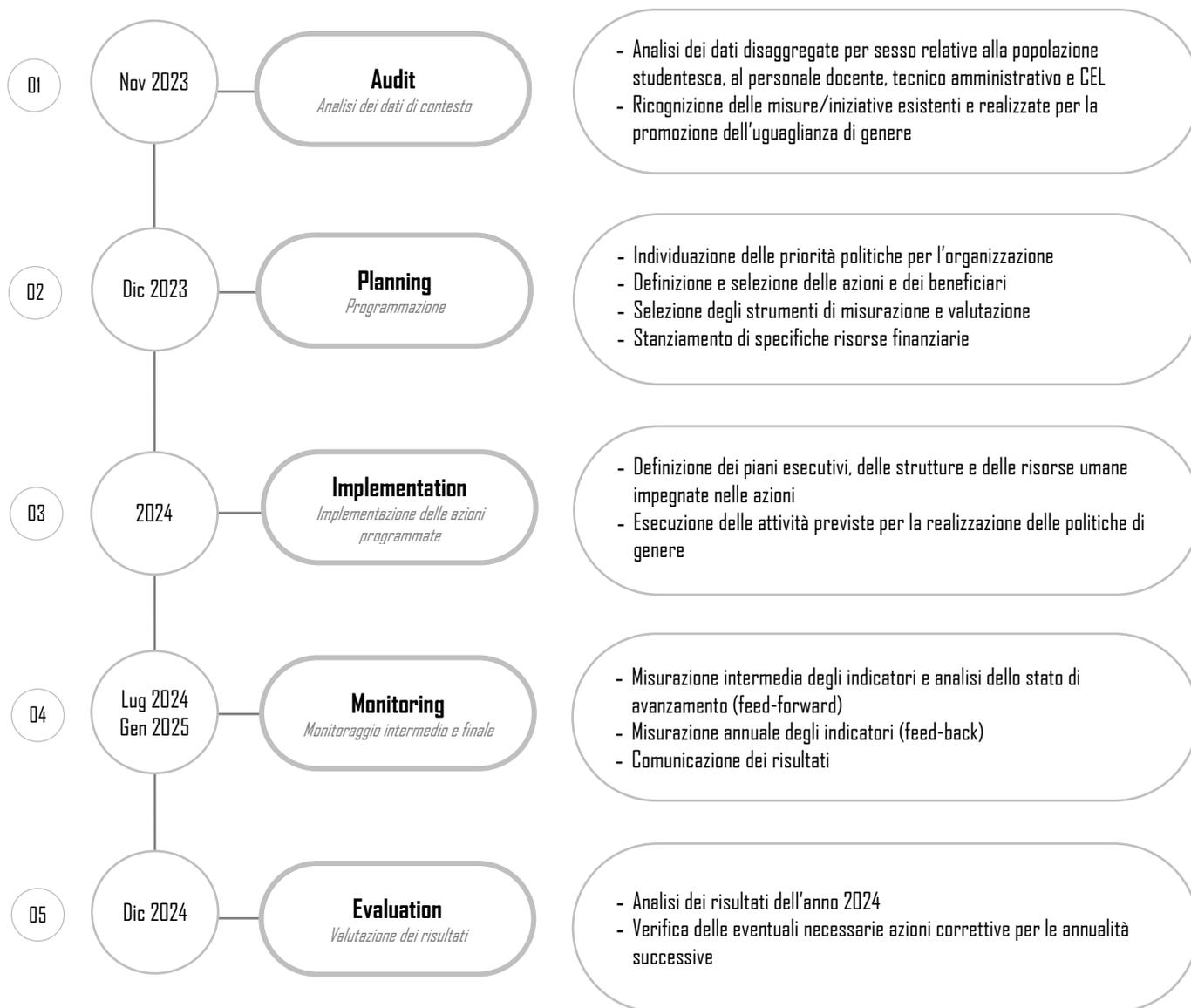
¹ Con 68,2 punti su 100 l'Italia si colloca al 13° posto nell'Unione europea (UE) nell'indice sull'uguaglianza di genere, ossia 2,0 punti in meno rispetto all'UE nel suo insieme. (Nel 2022 l'Italia risultava al 14° posto, con un punteggio di 65/100 punti, inferiore di 3,6 punti alla media UE).

Con D.R. n. 3350 del 11/10/2021 è stato istituito il primo Gender Equality Plan TEAM che ha curato la prima elaborazione del GEP 2022-2024 e con D.R. n. 3643 dell'11/10/2023 è stato rinnovato il Gruppo di coordinamento del GEP Team in considerazione dell'avvicendamento di alcuni componenti e della esigenza di attribuire allo stesso una funzione di supporto strategico.

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):

Figura 1 - Fasi di gestione del GEP 2024-2026



Inoltre, occorre ricordare che al fine di migliorare il processo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione del GEP, si è ritenuto indispensabile rafforzare la rete dei referenti all'interno dei Dipartimenti attraverso la nomina, per ciascun dipartimento, di un referente docente e un referente PTA. Al fine di rafforzare il livello di consapevolezza sulle tematiche del GEP, i referenti individuati saranno coinvolti in attività formative, nella promozione delle azioni positive presso i rispettivi Dipartimenti, nonché nel supportare, ciascuno per la propria funzione, il GEP TEAM nel processo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione.

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**):

Figura 2 - I requisiti del GEP 2024-2026



Per ciascuno di tali requisiti UNIBA ha realizzato specifiche azioni (**Figura 3**):

Figura 3 - Le azioni di UniBa legate ai requisiti del GEP 2024-2026





Requisito 2. SOSTENIBILITÀ: Risorse umane e finanziarie – *Dedicated resources*

AZIONI

Risorse umane:

Il GEP 2023-2025 è stato aggiornato per l'edizione 2024-2026 dal GEP Team.

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 Direzioni Amministrative di UNIBA.

I responsabili e il personale specificatamente dedicato alla realizzazione delle azioni operative saranno definiti, in ottica di integrazione dei documenti di programmazione e secondo la logica del "cascading", nella sezione III del DPI (PIAD).

Risorse finanziarie:

Il GEP prevede un budget dedicato per ciascun obiettivo secondo la logica del "performance budgeting".



Requisito 3. MISURABILITÀ: Dati e monitoraggio – *Data collection and monitoring*

AZIONI

Il GEP 2024-2026 è stato costruito sulla base dei dati raccolti ed elaborati anche per il Bilancio di Genere 2023 (attualmente in corso di redazione). Tali dati costituiscono l'analisi di contesto propedeutica all'individuazione degli obiettivi e delle azioni di genere 2024-2026.

Per il monitoraggio dei dati UNIBA sta potenziando il sistema informatico interno SISMA (Sistema Integrato di *Performance Management*) costruito *in house*, per adeguare gli applicativi di Ateneo al monitoraggio delle variabili di GEP.



AZIONI

La formazione è un asset strategico di UNIBA e diviene trasversale ai diversi obiettivi GEP.

Alla formazione sulle tematiche di genere in particolare è dedicato lo specifico **Obiettivo 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" declinato nelle seguenti azioni operative:*

- 4.1.1 "Programmare e realizzare laboratori di empowerment di genere rivolti alla comunità accademica
- 4.1.2 "Rendere disponibile una formazione di base obbligatoria per tutto il personale, in autoformazione con moduli e-learning"
- 4.1.3 "Promuovere il ruolo del diversity manager e il coinvolgimento dei referenti dipartimentali per l'attuazione politiche di genere
- 4.1.4 "Organizzare Sessioni di diversity training finalizzate alla sensibilizzazione della comunità accademica sulle tematiche dell'inclusione e del diversity management".

Altre azioni operative collegate alla formazione sono previste anche nei seguenti obiettivi GEP:

Obiettivo GEP1 - "Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione" - 1.1 *"Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo":*

- 1.1.1 "Adeguare la modulistica di Ateneo e le pagine web rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere"
- 1.1.2 "Erogare corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere"
- 1.1.3 "Monitorare il linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo professionale e delle competenze del PTA

Obiettivo 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"*

- 2.1.1 "Redigere e adottare appositi Regolamenti

LE AREE TEMATICHE

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

- 1.1 - Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo
- 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 la cultura del lavoro agile
- 1.5 - Sostenere l'equilibrio di genere nei bandi di gara e nei contratti pubblici

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

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

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
- 4.2 - Promuovere il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici e di public engagement
- 4.3 - Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale
- 4.4 - Promuovere programmi di insegnamenti integrati con la dimensione di genere

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

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

AZIONI PREVISTE

- 1.1.1 - Adeguare la modulistica di Ateneo e le pagine web rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere
- 1.1.2 - Erogare corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere
- 1.1.3 - Monitorare il linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo professionale e delle competenze del PTA

| INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET | | 2023 Baseline | 2024 Target | 2025 Target | 2026 Target |
|-------------------------------------|--|----------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1.1 (i_1) | Percentuale di modulistica adeguata al corretto uso del linguaggio di genere Numero di modulistica adeguata al corretto uso del linguaggio di genere sul totale modulistica Fonte: Interna UniBA | 100,00% ² | 50,00% | 60,00% | 70,00% |
| 1.1 (i_2) | Numero di partecipanti ai corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere all'anno Numero totale di partecipanti ai corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere all'anno Fonte: Interna UniBA | 114 ³ | 600 | 700 | 800 |
| 1.1 (i_3) | Monitorare il linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo e delle competenze DN/DFP Fonte: Interna UniBA | **4 | DN | DN | DN |
| RISORSE FINANZIARIE PREVISTE | | | 9.166,67€ | 9.166,67€ | 9.166,67€ |

ALTRE INFORMAZIONI

| | |
|----------------------------|---|
| 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 |
| Outcome | Outcome I: Incremento del numero di destinatari delle iniziative informative e formative sui temi di genere |

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

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

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030



² Dato al 2022. La ricognizione al 2022 si riferisce alla Direzione Affari Istituzionali e ai Dipartimenti di Didattica e di Ricerca

³ Dato parziale

⁴ Azione/indicatore verranno modificati nel 2024.

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

AZIONI PREVISTE

- 1.2.1 - Implementare strumenti di rilevazione dei divari di genere nella comunità accademica
- 1.2.2 - Progettare e implementare survey 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

| | | 2023 Baseline | 2024 Target | 2025 Target | 2026 Target |
|---|--|-------------------------|------------------|------------------|------------------|
| INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET | | | | | |
| 1.2 (i_1) | Numero di applicativi adeguati per la rilevazione dei divari di genere nell'anno <small>Numero totale di applicativi adeguati per la rilevazione dei divari di genere nell'anno Fonte: Interna UniBA</small> | 1 | +1 | +1 | +1 |
| 1.2 (i_2) | Numero di survey progettate e/o implementate per l'analisi dei dati disaggregati per genere relativamente agli ambiti istituzionali <small>Numero totale di survey progettate e/o implementate per l'analisi dei dati disaggregati per genere relativamente agli ambiti istituzionali Fonte: Interna UniBA</small> | 1 | +1 | +1 | +1 |
| 1.2 (i_3) | Numero di report nell'anno <small>Numero totale di report redatti nell'anno Fonte: Interna UniBA</small> | 1 | +1 | +1 | +1 |
| 1.2 (i_4) | Numero di database aperti creati <small>Numero totale di database aperti creati Fonte: Interna UniBA</small> | in corso di rilevazione | 2 | 4 | 5 |
| RISORSE FINANZIARIE PREVISTE | | | 9.166,67€ | 9.166,67€ | 9.166,67€ |

ALTRE INFORMAZIONI

| | |
|----------------------------|--|
| 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 |
| Outcome | Outcome I: Disporre di dati disaggregati di genere relativamente agli ambiti istituzionali |

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

- A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone
- A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030



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

AZIONI PREVISTE

- 1.3.1 - Adottare protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly
- 1.3.2 - Analisi dei fabbisogni di prodotti/processi/servizi gender sensitive
- 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.)
- 1.3.4 - Erogare corsi formativi a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare

| | | 2023 Baseline | 2024 Target | 2025 Target | 2026 Target |
|---|--|--------------------------|------------------|------------------|------------------|
| INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET | | | | | |
| 1.3 (i_1) | Numero di protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly approvati nell'anno <small>Numero totale di protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly approvati nell'anno Fonte: Interna UniBA</small> | 0 | +1 | +1 | -- |
| 1.3 (i_2) | Numero di prodotti/processi/servizi gender sensitive realizzati <small>Numero totale di prodotti/processi/servizi gender sensitive realizzati Fonte: Interna UniBA</small> | 0 | +1 | +1 | +1 |
| 1.3 (i_3) | Numero di destinatari delle misure di conciliazione <small>Numero totale di destinatari delle misure di conciliazione Fonte: Interna UniBA</small> | 27% del PTA ⁵ | +20% | +23% | +25% |
| 1.3 (i_4) | Numero di personale formato sui temi del sostegno alla genitorialità e dell'assistenza familiare <small>Numero totale di personale formato sui temi del sostegno alla genitorialità e dell'assistenza familiare Fonte: Interna UniBA</small> | 0 | 100 | 100 | 150 |
| RISORSE FINANZIARIE PREVISTE | | | 9.166,67€ | 9.166,67€ | 9.166,67€ |

ALTRE INFORMAZIONI

| | |
|----------------------------|--|
| 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 |
| Outcome | Outcome 1: Incrementare la rete dei soggetti attivi sulle tematiche di genere (interni ed esterni) Outcome 2: Accrescere il numero di soggetti destinatari della formazione a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare Outcome 3: Aumentare il numero di soggetti destinatari di misure di conciliazione vita-lavoro |

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENED

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

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030



⁵ Dato al 2022.

1.4 - Implementare la cultura del lavoro agile

AZIONI PREVISTE

- 1.4.1 - Migliorare i sistemi di monitoraggio dei servizi e dell'impatto del lavoro agile
- 1.4.2 - Sviluppare le competenze collegate al lavoro agile
- 1.4.3 - Favorire lo sviluppo di strumenti per la gestione del lavoro agile
- 1.4.4 - Implementare strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria

INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET

| | | 2023 Baseline | 2024 Target | 2025 Target | 2026 Target |
|-------------------------------------|--|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1.4 (i_1) | Percentuale di azioni realizzate Numero di azioni previste sul totale di azioni da realizzare nell'anno Fonte: Interna UniBA | **6 | 50,00% | 75,00% | 100,00% |
| 1.4 (i_2) | Numero di report di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile Numero totale di report di monitoraggio dell'impatto del lavoro agile Fonte: Interna UniBA | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 1.4 (i_3) | Numero di corsi di formazione per l'acquisizione e il potenziamento delle soft skills collegate al lavoro agile realizzati Numero totale di corsi di formazione per l'acquisizione e il potenziamento delle soft skills collegate al lavoro agile realizzati Fonte: Interna UniBA | 7 | +1 | +1 | +1 |
| 1.4 (i_4) | Progettare e/o implementare strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria DN/DF Fonte: Interna UniBA | **8 | DN | DN | DN |
| RISORSE FINANZIARIE PREVISTE | | | 9.166,67€ | 9.166,67€ | 9.166,67€ |

ALTRE INFORMAZIONI

| | |
|----------------------------|---|
| 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 |
| Outcome | Outcome I: Incremento degli indicatori collegati al Benessere Organizzativo |

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENED

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

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030



⁶ Azione/indicatore verranno modificati nel 2024.

⁷ Dato parziale

⁸ Azione/indicatore verranno modificati nel 2024.

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

AZIONI PREVISTE

- 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

| INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET | | 2023 Baseline | 2024 Target | 2025 Target | 2026 Target |
|-------------------------------------|---|-------------------------|------------------|------------------|------------------|
| 1.5 (i_1) | Percentuale di Commissioni/Seggi di gara con la presenza di una componente femminile Numero di Commissioni/Seggi di gara con la presenza di una componente femminile sul totale delle Commissioni/Seggi di gara Fonte: Interna UniBA | in corso di rilevazione | 50,00% | 100,00% | -- |
| 1.5 (i_2) | Implementare sistema di monitoraggio del rispetto della pari opportunità di genere nei bandi di gara e nei contratti pubblici ON/OFF Fonte: Interna UniBA | **9 | ON | ON | ON |
| RISORSE FINANZIARIE PREVISTE | | | 9.166,67€ | 9.166,67€ | 9.166,67€ |

ALTRE INFORMAZIONI

| | |
|----------------------------|--|
| 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 |
| Outcome | Outcome I: Migliorare l'inclusione lavorativa |

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

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

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030

Diretto



Indiretto

⁹ Azione/indicatore verranno modificati nel 2024.

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

AZIONI PREVISTE

- 2.1.1 - Redigere e adottare appositi Regolamenti
- 2.1.2 - Promuovere iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi

| INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET | | 2023 Baseline | 2024 Target | 2025 Target | 2026 Target |
|-------------------------------------|--|----------------------|------------------|------------------|------------------|
| 2.1 (i_1) | Percentuale di componenti femminili negli Organi di Ateneo e nelle Commissioni <small>Numero totale di componenti femminili sul totale dei componenti negli Organi di Ateneo e nelle Commissioni Fonte: Interna UniBA</small> | 27,00% ¹⁰ | 28,00% | 30,00% | 32,00% |
| 2.1 (i_2) | Numero di iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi realizzate <small>Numero totale di iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi realizzate Fonte: Interna UniBA</small> | 4 | 5 | 6 | 7 |
| RISORSE FINANZIARIE PREVISTE | | | 9.166,67€ | 9.166,67€ | 9.166,67€ |

ALTRE INFORMAZIONI

| | |
|----------------------------|---|
| 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 |
| Outcome | Outcome I: Incremento della percentuale di partecipazione femminile in organi e commissioni |

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

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

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030



¹⁰ Dato al 2022

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

AZIONI PREVISTE

- 3.1.1 - Realizzare iniziative per valorizzare modelli positivi nel ruolo di 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
- 3.1.3 - Intervenire nella riduzione delle tasse annuali di ricognizione universitaria per le studentesse
- 3.1.4 - Sviluppare programmi sperimentali di mentorship che valorizzino il passaggio di esperienze inter-genero oltre che inter-generazionale
- 3.1.5 - Predisporre un progetto di accompagnamento al rientro dalla maternità/paternità
- 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
- 3.1.7 - Promuovere iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM
- 3.1.8 - Intervenire nella riduzione delle tasse universitarie per le iscritte ai corsi di studio in discipline STEM

INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET

| | | 2023 Baseline | 2024 Target | 2025 Target | 2026 Target |
|-------------------------------------|--|-------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | | | | |
| 3.1 (i_1) | Numero di iniziative realizzate per valorizzare modelli positivi nel ruolo di scienziate, accademiche e ricercatrici nella storia UNIBA <small>Numero totale di iniziative realizzate per valorizzare modelli positivi nel ruolo di scienziate, accademiche e ricercatrici nella storia UNIBA Fonte: Interna UniBA</small> | 1 | +1 | +1 | +1 |
| 3.1 (i_2) | Percentuale femminile di partecipazione ai percorsi formativi <small>Numero di partecipanti donne sul totale dei partecipanti ai percorsi formativi Fonte: Interna UniBA</small> | 60,00% ¹¹ | 62,00% | 65,00% | 65,00% |
| 3.1 (i_3) | Numero di studentesse che riprendono gli studi <small>Numero totale di studentesse che riprendono gli studi Fonte: Interna UniBA</small> | in corso di rilevazione | > 2023 | ≥ 2024 | ≥ 2025 |
| 3.1 (i_4) | Progettare e/o implementare percorsi sperimentali di mentorship che valorizzino il passaggio di esperienze inter-genero oltre che inter-generazionale <small>DN/OFF Fonte: Interna UniBA</small> | **12 | ON | ON | ON |
| 3.1 (i_5) | Redigere e/o implementare progetto di accompagnamento al rientro dalla maternità/paternità <small>DN/OFF Fonte: Interna UniBA</small> | **13 | ON | ON | ON |
| 3.1 (i_6) | Percentuale femminile di partecipazione alle iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM <small>Numero di partecipanti donne sul totale dei partecipanti alle iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM Fonte: Interna UniBA</small> | in corso di rilevazione | > 2023 | > 2024 | > 2025 |
| 3.1 (i_7) | Percentuale di immatricolati di genere femminile nelle classi STEM <small>Immatricolate (studentesse iscritte per la prima volta al I anno al sistema universitario - prima carriera) a Corsi di Laurea di cui alla tabella 7 dell'allegato 3 al d.m. punto III sul totale degli immatricolati (studenti iscritti per la prima volta al I anno al sistema universitario - prima carriera). Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004 (L. LMCU), sono escluse le rinunce entro il 31/12. Fonte: PRO3</small> | 8,44% | 8,60% | 9,00% | 9,20% |
| RISORSE FINANZIARIE PREVISTE | | | 9.166,67€ | 9.166,67€ | 9.166,67€ |

ALTRE INFORMAZIONI

¹¹ Dato al 2022.

¹² Azione/indicatore verranno modificati nel 2024.

¹³ Azione/indicatore verranno modificati nel 2024.

| | |
|----------------------------|--|
| 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 |
| Outcome | Outcome 1: Incrementare la percentuale femminile degli immatricolati ai corsi di studio in discipline STEM Outcome 2: Ridurre i tassi di abbandono universitario per le studentesse |

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

- 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 AGENDA 2030



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

AZIONI PREVISTE

- 4.1.1 - Programmare e realizzare laboratori di empowerment di genere rivolti alla comunità accademica
- 4.1.2 - Rendere disponibile una formazione di base obbligatoria per tutto il personale, in autoformazione anche con moduli e-learning
- 4.1.3 - Promuovere il ruolo del diversity manager e il coinvolgimento dei referenti dipartimentali per l'attuazione politiche di genere
- 4.1.4 - Organizzare Sessioni di diversity training finalizzate alla sensibilizzazione della comunità accademica sulle tematiche dell'inclusione e del diversity management

| INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET | | 2023 Baseline | 2024 Target | 2025 Target | 2026 Target |
|-------------------------------------|---|-------------------------|------------------|------------------|------------------|
| 4.1 (i_1) | Numero di laboratori di empowerment di genere rivolti al PTA realizzati nell'anno <small>Numero totale di laboratori di empowerment di genere rivolti al PTA realizzati nell'anno Fonte: Interna UniBA</small> | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 4.1 (i_2) | Numero di corsi obbligatori progettati/erogati <small>Numero totale di corsi obbligatori progettati/erogati Fonte: Interna UniBA</small> | in corso di rilevazione | +1 | +1 | +1 |
| 4.1 (i_3) | Numero di iniziative realizzate per l'attuazione delle politiche di genere <small>Numero di iniziative realizzate sul totale delle iniziative da realizzare per l'attuazione delle politiche di genere Fonte: Interna UniBA</small> | 1 | +1 | +1 | +1 |
| 4.1 (i_4) | Numero di sessioni di diversity training organizzate <small>Numero totale di sessioni di diversity training organizzate Fonte: Interna UniBA</small> | in corso di rilevazione | +1 | +1 | +1 |
| 4.1 (i_5) | Numero di seminari divulgativi organizzati per anno <small>Numero totale di seminari divulgativi organizzati per anno Fonte: Interna UniBA</small> | in corso di rilevazione | +5 | +10 | +10 |
| RISORSE FINANZIARIE PREVISTE | | | 9.166,67€ | 9.166,67€ | 9.166,67€ |

ALTRE INFORMAZIONI

| | |
|----------------------------|---|
| 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 |
| Outcome | Outcome I: Incrementare il numero delle iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche di genere |

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

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

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030



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

AZIONI PREVISTE

- 4.2.1 - Alimentare la piattaforma SISMA con l'indicazione di genere dei panel di eventi scientifici/public engagement
- 4.2.2 - Effettuare il Monitoraggio Annuale delle variabili di genere
- 4.2.3 - Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati

| | | 2023 Baseline | 2024 Target | 2025 Target | 2026 Target |
|---|---|-------------------------|------------------|------------------|------------------|
| INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET | | | | | |
| 4.2 (i_1) | Percentuale di eventi scientifici/public engagement con panel che rispettino la pluralità di genere Numero di eventi scientifici/public engagement con panel che rispettano la pluralità di genere sul totale di eventi scientifici/public engagement con panel Fonte: Interna UniBA | 33.00% ¹⁴ | 40.00% | 45.00% | 50.00% |
| 4.2 (i_2) | Percentuale degli eventi scientifici/public engagement sul totale degli eventi presenti sulla piattaforma SISMA Numero di eventi scientifici/public engagement realizzati nell'anno su tematiche attinenti alle politiche di genere sul totale degli eventi realizzati nell'anno (presenti sulla piattaforma SISMA) Fonte: Interna UniBA | in corso di rilevazione | > 2023 | > 2024 | > 2025 |
| 4.2 (i_3) | Numero di report redatti Numero totale di report redatti Fonte: Interna UniBA | 1 | +1 | +1 | +1 |
| 4.2 (i_4) | Redigere e adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati ON/OFF Fonte: Interna UniBA | in corso di rilevazione | ON | -- | -- |
| RISORSE FINANZIARIE PREVISTE | | | 9.166,67€ | 9.166,67€ | 9.166,67€ |

ALTRE INFORMAZIONI

| | |
|----------------------------|---|
| 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 |
| Outcome | Outcome I: Incrementare la percentuale di presenza femminile nei panel degli eventi scientifici/public engagement |

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

- 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 AGENDA 2030



¹⁴ Dato al 2022.

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

AZIONI PREVISTE

- 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
- 4.3.2 - Istituire premi di laurea/ricerca sui temi di genere
- 4.3.3 - Promuovere un approccio di genere nella progettazione, realizzazione e rendicontazione dei Progetti di Ricerca e nei risultati della ricerca
- 4.3.4 - Favorire la creazione di reti di ricerca interdisciplinari sulle questioni di genere
- 4.3.5 - Favorire la partecipazione delle neo-mamme (entro 24 mesi dal parto) ai progetti di ricerca che coinvolgono UNIBA
- 4.3.6 - Promuovere la partecipazione delle giovani donne a iniziative di imprenditorialità e di accesso al mercato del lavoro in settori produttivi innovativi

INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET

| | 2023 Baseline | 2024 Target | 2025 Target | 2026 Target |
|--|-------------------------|------------------|------------------|------------------|
| 4.3 (i_1) Numero di bandi progettati e/o avviati nell'anno con punteggi premiali per la composizione paritaria di genere <small>Numero totale di bandi progettati e/o avviati nell'anno con punteggi premiali per la composizione paritaria di genere Fonte: Interna UniBA</small> | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 4.3 (i_2) Numero di premi istituiti e conferiti nell'anno <small>Numero totale di premi istituiti e conferiti nell'anno Fonte: Interna UniBA</small> | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 4.3 (i_3) Indicatore Leiden Ranking PA (FJMF) <small>The number of female authorships as a proportion of a university's number of male and female authorships Fonte: Leiden Ranking</small> | 0,430 | 0,431 | 0,433 | 0,434 |
| 4.3 (i_4) Rappresentanza femminile in percentuale nei gruppi di ricerca multidisciplinari <small>Numero di rappresentanti donne sul totale dei rappresentanti nei gruppi di ricerca multidisciplinari Fonte: Interna UniBA</small> | 70,90% ¹⁵ | > 2023 | > 2024 | > 2025 |
| 4.3 (i_5) Numero dei progetti di ricerca caratterizzati da criteri con impatto sul genere <small>Numero totale dei progetti di ricerca caratterizzati da criteri con impatto sul genere Fonte: Interna UniBA</small> | in corso di rilevazione | > 2023 | > 2024 | > 2025 |
| 4.3 (i_6) Numero di giovani donne partecipanti ad iniziative collegate <small>Numero totali di giovani donne partecipanti ad iniziative collegate Fonte: Interna UniBA</small> | in corso di rilevazione | > 2023 | > 2024 | > 2025 |
| RISORSE FINANZIARIE PREVISTE | | 9.166,67€ | 9.166,67€ | 9.166,67€ |

ALTRE INFORMAZIONI

| | |
|----------------------------|---|
| 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 |
| Outcome | Outcome I: Riduzione delle disuguaglianze di genere nella ricerca e nell'attività progettuale |

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

- 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

¹⁵ Dato al 2022.

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030



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

AZIONI PREVISTE

- 4.4.1 - Effettuare la ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa UNIBA
- 4.4.2 - Potenziare l'offerta formativa di UNIBA con insegnamenti sulle tematiche di genere
- 4.4.3 - Valorizzazione (anche all'esterno) degli insegnamenti in tema di genere

| INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|-------------------------------------|---|-------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | Baseline | Target | Target | Target |
| 4.4 (i_1) | Ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa UNIBA <small>ON/OFF Fonte: Interna UniBA</small> | in corso di rilevazione | ON | -- | -- |
| 4.4 (i_2) | Percentuale di corsi di studio (triennale, magistrale e a ciclo unico) con almeno un insegnamento sulle tematiche di genere <small>Numero di corsi di studio (triennale, magistrale e a ciclo unico) con almeno un insegnamento sulle tematiche di genere sul totale dei corsi di studio Fonte: Interna UniBA</small> | 5,77% ¹⁶ | 10,00% | 12,00% | 15,00% |
| 4.4 (i_3) | Percentuale di corsi di studio post laurea con almeno un insegnamento sulle tematiche di genere <small>Numero di corsi di studio post laurea con almeno un insegnamento sulle tematiche di genere sul totale dei corsi di studio post laurea Fonte: Interna UniBA</small> | in corso di rilevazione | > 2023 | > 2024 | > 2025 |
| 4.4 (i_4) | Numero di borse di studio di dottorato in gender studies <small>Numero totale di borse di studio di dottorato in gender studies Fonte: Interna UniBA</small> | 34 | +1 | +1 | +1 |
| RISORSE FINANZIARIE PREVISTE | | | 9.166,67€ | 9.166,67€ | 9.166,67€ |

ALTRE INFORMAZIONI

| | |
|----------------------------|--|
| 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 |
| Outcome | Outcome I: Incrementare gli insegnamenti in tema di genere |

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

- B.1 - Intercettare una platea più ampia di studenti a livello nazionale ed internazionale
- B.2 - Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030



¹⁶ Dato parziale

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

AZIONI PREVISTE

- 5.1.1 - Definire le procedure interne
- 5.1.2 - Redigere moduli informativi
- 5.1.3 - Revisionare il questionario di benessere organizzativo nei contenuti e/o nel metodo
- 5.1.4 - Realizzare sessioni divulgative/formative

INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET

| | | 2023 Baseline | 2024 Target | 2025 Target | 2026 Target |
|-------------------------------------|---|-------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | | | | |
| 5.1 (i_1) | Numero di protocolli redatti Numero totale di protocolli redatti per la definizione delle procedure interne Fonte: Interna UniBA | in corso di rilevazione | + | + | + |
| 5.1 (i_2) | Moduli informativi distribuiti Numero totale di moduli informativi distribuiti Fonte: Interna UniBA | in corso di rilevazione | + | + | + |
| 5.1 (i_3) | Revisione del questionario sul benessere organizzativo ON/OFF Fonte: Interna UniBA | in corso di rilevazione | ON | -- | -- |
| 5.1 (i_4) | Percentuale di partecipazione del personale UNIBA alle iniziative di divulgazione Numero di partecipanti alle iniziative di divulgazione sul totale del personale UNIBA Fonte: Interna UniBA | in corso di rilevazione | 15,00% | 20,00% | 30,00% |
| RISORSE FINANZIARIE PREVISTE | | | 9.166,67€ | 9.166,67€ | 9.166,67€ |

ALTRE INFORMAZIONI

| | |
|----------------------------|---|
| 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 |
| Outcome | Outcome I: Incremento della conoscenza sulle procedure di gestione dei casi di violenza |

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

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

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030

Diretto



Indiretto