

GENDER EQUALITY PLAN ²⁰²⁵⁻²⁰²⁷

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.....	8

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.

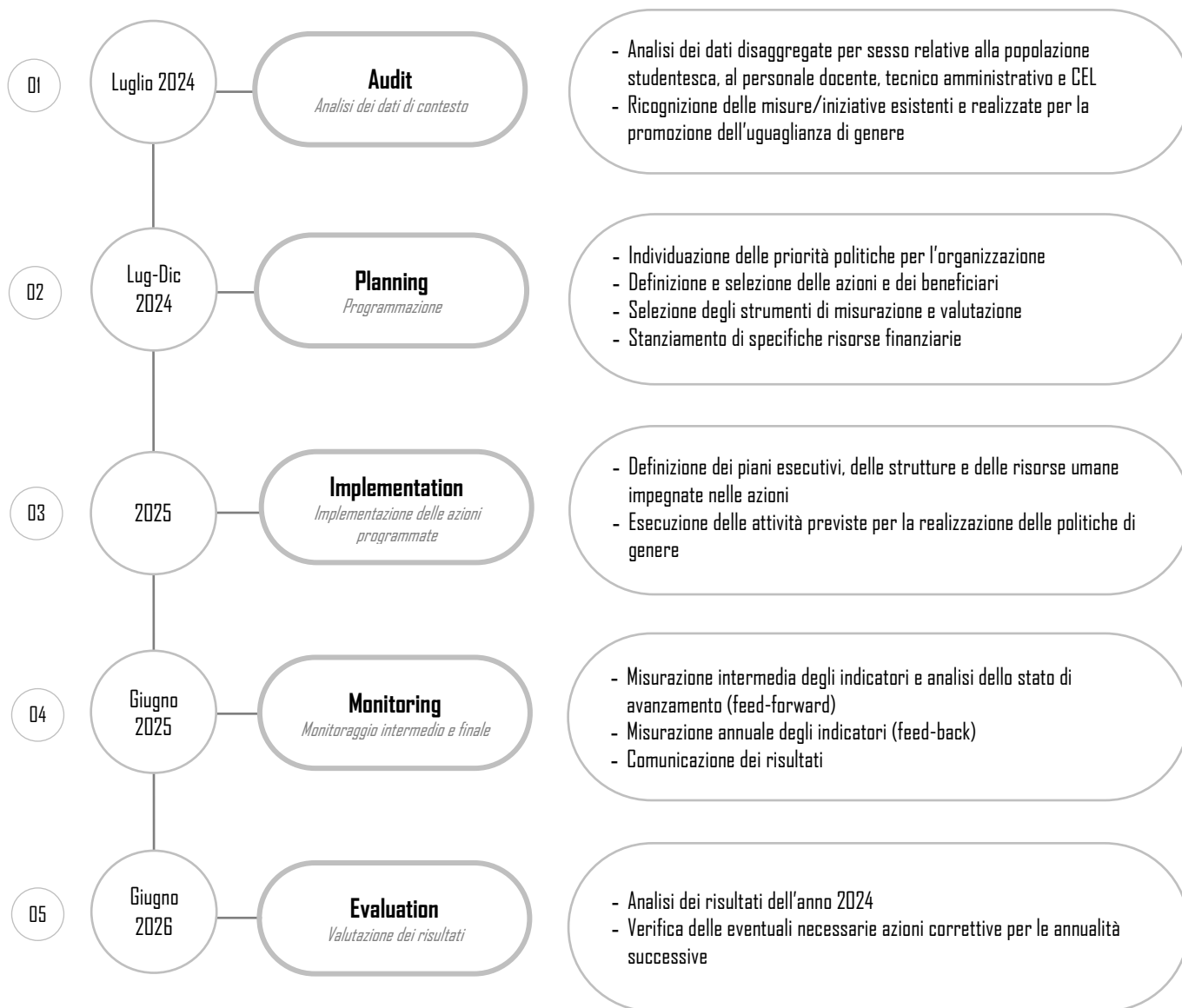
¹ Con 68,2 punti su 100 l'Italia si colloca al 13° posto nell'Unione europea (UE) nell'indice sull'uguaglianza di genere, ossia 2,0 punti in meno rispetto all'UE nel suo insieme. (Nel 2022 l'Italia risultava al 14° posto, con un punteggio di 65/100 punti, inferiore di 3,6 punti alla media UE).

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 2025-2027

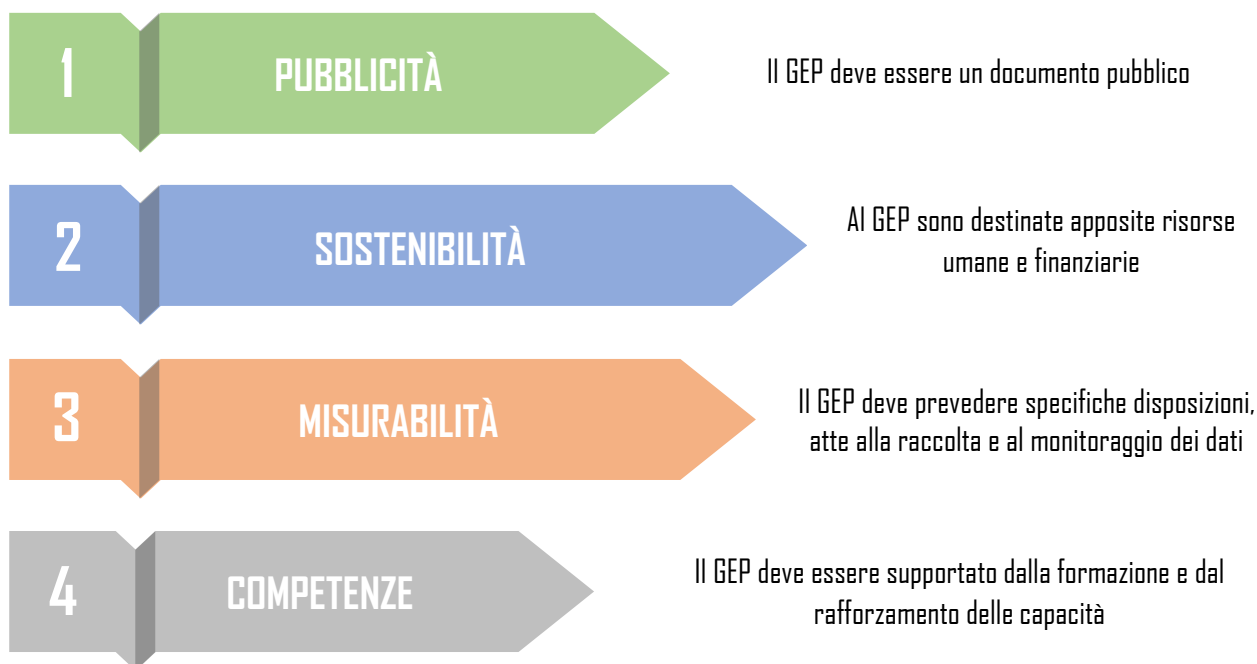


Inoltre, occorre ricordare che al fine di migliorare il processo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione del GEP, si è ritenuto indispensabile rafforzare la rete dei referenti all'interno dei Dipartimenti attraverso la nomina, per ciascun dipartimento, di un referente docente e un referente 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 2025-2027



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

Figura 3 - Le azioni di UniBa legate ai requisiti del GEP 2025-2027

PUBBLICITÀ : il GEP deve essere un documento pubblico - <i>GEP's publication and official endorsement</i>
AZIONI

Il GEP è sottoposto, in prima istanza, al parere del Senato Accademico e, successivamente, all’approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. La procedura si conclude con l’adozione finale del documento da parte del Rettore e la pubblicazione dello stesso sul sito internet istituzionale dell’Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”.

Preme sottolineare che il GEP costituisce un allegato del Documento di Programmazione Integrata di Ateneo

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"

AZIONI

Raccolta dati:

Il GEP 2025-2027 è stato costruito sulla base dei dati raccolti ed elaborati anche per il Gender Audit del 2024. I dati in questione costituiscono l'analisi di contesto propedeutica all'individuazione degli obiettivi e delle azioni di genere 2025-2027

Monitoraggio dati:

Relativamente al 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 GEP:

- 4.4.1 "Potenziare l'offerta formativa di UniBA con insegnamenti sulle tematiche di genere";
- 4.4.2 "Valorizzazione (anche all'esterno) degli insegnamenti in tema di genere".

Relativamente alla formazione sulle tematiche di genere, occorre altresì menzionare l'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" declinato nelle seguenti Azioni GEP:

- 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".

Occorre infine menzionare, sempre nell'ottica della formazione e rafforzamento delle capacità, l'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" declinato nella seguente Azione GEP:

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

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		2024 Baseline	2025 Target	2026 Target	2027 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	in corso di rilevazione	60,00%	70,00%	85,00%
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	0	600	700	800
1.1 (i_3)	Monitorare il linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo e delle competenze ON/OFF Fonte: Interna UniBA	OFF	ON	ON	ON
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE			0,00€	0,00€	0,00€

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: Utilizzo del del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

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

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030



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

AZIONI PREVISTE

- 1.2.1 - Effettuare monitoraggi periodici finalizzati alla programmazione di specifiche misure di intervento
- 1.2.2 - Creare database aperti per la raccolta di dati disaggregati per genere relativi alle iniziative organizzate e/o patrociniate da UniBA

INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET		2024 Baseline	2025 Target	2026 Target	2027 Target
1.2 (i_1)	Numero di report di monitoraggio nell'anno <small>Numero totale di report di monitoraggio redatti nell'anno Fonte: Interna UniBA</small>	1	1	1	1
1.2 (i_2)	Numero di database aperti creati <small>Numero totale di database aperti creati Fonte: Interna UniBA</small>	2	4	5	6
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE			0,00€	0,00€	0,00€

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: Aggiornamento dei 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 - 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.)
- 1.3.3 - Erogare corsi formativi a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare

INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET		2024 Baseline	2025 Target	2026 Target	2027 Target
1.3 (i_1)	Realizzazione e/o implementazione di protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly approvati nell'anno DN/DFE Fonte: Interna UniBA	OFF	DN	DN	DN
1.3 (i_2)	Numero di iniziative su misure di conciliazione Numero totale di iniziative su misure di conciliazione Fonte: Interna UniBA	6	6	7	8
1.3 (i_3)	Numero di personale formato sui temi del sostegno alla genitorialità e dell'assistenza familiare Numero totale di personale formato sui temi del sostegno alla genitorialità e dell'assistenza familiare Fonte: Interna UniBA	12	100	100	150
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE			0,00€	0,00€	0,00€

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: Aumentare il numero di soggetti destinatari di misure di conciliazione vita-lavoro

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

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

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030



1.4 - Implementare la cultura del lavoro agile

AZIONI PREVISTE

- 1.4.1 - Sviluppare le competenze collegate al lavoro agile
- 1.4.2 - Favorire lo sviluppo di strumenti per la gestione del lavoro agile
- 1.4.3 - Implementare strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria

INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET

		2024 Baseline	2025 Target	2026 Target	2027 Target
1.4 (i_1)	Monitorare l'impatto del lavoro agile in ottica di genere DN/ OFF Fonte: Interna UniBA	OFF	ON	ON	ON
1.4 (i_2)	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	in corso di rilevazione			
1.4 (i_3)	Progettare e/o implementare strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria DN/ OFF Fonte: Interna UniBA	OFF	ON	ON	ON
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE			0,00€	0,00€	0,00€

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 delle attività collegate al lavoro agile in temi di genere

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

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

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030



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		2024 Baseline	2025 Target	2026 Target	2027 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	60,00%	60,00%	60,00%	60,00%
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	OFF	ON	ON	ON
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE			0,00€	0,00€	0,00€

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

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		2024 Baseline	2025 Target	2026 Target	2027 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>	46,36%	46,00%	50,00%	55,00%
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>	0	6	7	8
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE			0,00€	0,00€	0,00€

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

DI - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBA

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030



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

AZIONI PREVISTE

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

INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET

		2024 Baseline	2025 Target	2026 Target	2027 Target
3.1 (i_1)	Percentuale femminile di partecipazione ai percorsi formativi <small>Numero di partecipanti donne sul totale dei partecipanti ai percorsi formativi Fonte: Interna UniBA</small>	60,68%	65,00%	70,00%	75,00%
3.1 (i_2)	Numero di studentesse che riprendono gli studi <small>Numero totale di studentesse che riprendono gli studi Fonte: Interna UniBA</small>	in corso di rilevazione	>=2024	>=2025	>=2026
3.1 (i_3)	Progettare e/o implementare percorsi sperimentali di mentorship che valorizzino il passaggio di esperienze inter-generazionale oltre che inter-generazionale <small>ON/OFF Fonte: Interna UniBA</small>	OFF	ON	ON	ON
3.1 (i_4)	Monitorare il progetto di accompagnamento al rientro dalla maternità/paternità <small>ON/OFF Fonte: Interna UniBA</small>	OFF	ON	ON	ON
3.1 (i_5)	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>	65,22%	66,00%	67,00%	70,00%
3.1 (i_6)	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: PR03</small>	7,98%	9,00%	9,30%	9,60%
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE			0,00€	0,00€	0,00€

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 1: Incrementare la percentuale femminile degli immatricolati ai corsi di studio in discipline STEM Outcome 2: Ridurre gli importi della contribuzione studentesca nei CdS in ambito STEM

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

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

B.1 - Rafforzare l'attrattività e 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 - Promuovere il ruolo del diversity manager e il coinvolgimento dei referenti dipartimentali per l'attuazione politiche di genere
- 4.1.3 - Organizzare Sessioni di diversity training finalizzate alla sensibilizzazione della comunità accademica sulle tematiche dell'inclusione e del diversity management

INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET		2024 Baseline	2025 Target	2026 Target	2027 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>	0	3	4	5
4.1 (i_2)	Numero di corsi obbligatori progettati/erogati <small>Numero totale di corsi obbligatori progettati/erogati Fonte: Interna UniBA</small>	0	1	1	1
4.1 (i_3)	Numero di sessioni di diversity training organizzate <small>Numero totale di sessioni di diversity training organizzate Fonte: Interna UniBA</small>	144	150	155	160
4.1 (i_4)	Numero di seminari divulgativi organizzati per anno <small>Numero totale di seminari divulgativi organizzati per anno Fonte: Interna UniBA</small>	0	1	2	3
4.1 (i_5)	Percentuale di presenza maschile ad attività su temi di genere <small>Numero totale di partecipanti uomini sul totale dei partecipanti Fonte: Interna UniBA</small>	in corso di rilevazione	>=2024	>=2025	>=2026
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE			0,00€	0,00€	0,00€

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

Diretto



Indiretto



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

		2024 Baseline	2025 Target	2026 Target	2027 Target
INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET					
4.2 (i_1)	Percentuale di eventi scientifici/public engagement con panel che rispettino la pluralità di genere <small>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</small>	in corso di rilevazione	45,00%	50,00%	55,00%
4.2 (i_2)	Percentuale degli eventi scientifici/public engagement sul totale degli eventi presenti sulla piattaforma SISMA <small>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</small>	in corso di rilevazione	>2024	>2025	>2026
4.2 (i_3)	Redigere e adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati <small>DN/OFF Fonte: Interna UniBA</small>	OFF	ON	ON	ON
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE			0,00€	0,00€	0,00€

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

Diretto	                 
Indiretto	

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

INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET

		2024 Baseline	2025 Target	2026 Target	2027 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>	in corso di rilevazione	2	3	4
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>	in corso di rilevazione	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>	0,435	0,435	0,436	0,437
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>	in corso di rilevazione	>2024	>2025	>2026
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	>2024	>2025	>2026
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE			0,00€	0,00€	0,00€

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: 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

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



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

AZIONI PREVISTE

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

		2024 Baseline	2025 Target	2026 Target	2027 Target
INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET					
4.4 (i_1)	Percentuale di corsi di studio (triennale, magistrale e a ciclo unico) con almeno un insegnamento sulle tematiche di genere 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	4,48%	5,00%	6,00%	7,00%
4.4 (i_2)	Percentuale di corsi di studio post laurea con almeno un insegnamento sulle tematiche di genere 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	6,06%	9,09%	12,12%	15,15%
4.4 (i_3)	Numero di borse di studio di dottorato in gender studies Numero totale di borse di studio di dottorato in gender studies Fonte: Interna UniBA	24	1	1	1
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE			0,00€	0,00€	0,00€

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 - Rafforzare l'attrattività e percorribilità dell'offerta formativa
- B.3 - Intercettare una platea più ampia di studenti a livello internazionale

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030



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 - Revisionare il questionario di benessere organizzativo nei contenuti e/o nel metodo
- 5.1.3 - Realizzare sessioni divulgative/formative

INDICATORI DI VALUTAZIONE E TARGET

		2024 Baseline	2025 Target	2026 Target	2027 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)	Revisione del questionario sul benessere organizzativo ON/OFF Fonte: Interna UniBA	OFF	ON	ON	ON
5.1 (i_3)	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	>=2024	>=2025	>=2026
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE			0,00€	0,00€	0,00€

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 ATENED

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

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030



