UniBa

Il futuro ha radici profonde

GENDER EQUALITY PLAN

2026-2028

SOMMARIO

INTRODUZIONE 4
PROCESSO DI ADOZIONE DEL GEP 5
METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL GEP 6
LE AREE TEMATICHE 8

INTRODUZIONE

Con l'adozione del presente **Gender Equality Plan (GEP)**, l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro assume l'uguaglianza di genere come **criterio strutturale di governo dell'istituzione** e come leva imprescindibile per la qualità della ricerca, della didattica e dell'organizzazione del lavoro.
Il GEP UniBA non è concepito come un documento accessorio, né come un mero adempimento regolativo. Esso è piuttosto un **atto politico-istituzionale**, un documento che si fonda sull'agire responsabile e consapevole dell'intera comunità accademica al fine di orientare in modo esplicito le scelte dell'Ateneo verso la rimozione delle disuguaglianze e delle asimmetrie di potere ancora presenti nel contesto universitario.
L'Università riconosce che le disuguaglianze di genere non sono fenomeni residuali o contingenti, ma il prodotto di **assetti storicamente consolidati**, pratiche organizzative e modelli culturali che incidono sulle carriere, sull'accesso alle posizioni decisionali, sul riconoscimento del lavoro e sul benessere delle persone. In questa prospettiva, il GEP si configura come uno strumento di **cambiamento strutturale**, volto a intervenire sulle condizioni che producono disuguaglianza, piuttosto che a limitarne gli effetti.
In coerenza con il quadro europeo e con il programma **Horizon Europe**, che individua nell'adozione di un GEP un requisito per l'accesso ai finanziamenti, UniBa sceglie di interpretare tale indicazione non in chiave formale, ma come **opportunità di ripensamento critico** delle proprie politiche e pratiche istituzionali. L'integrazione della dimensione di genere diventa così una componente trasversale della programmazione strategica, della gestione delle risorse umane, della produzione della conoscenza e dei processi decisionali.
La sua articolazione è costruita non solo per valutare i cambiamenti in corso, ma per **promuovere l'uguaglianza di genere** in modo strutturale e misurabile.
Il GEP UniBA include:

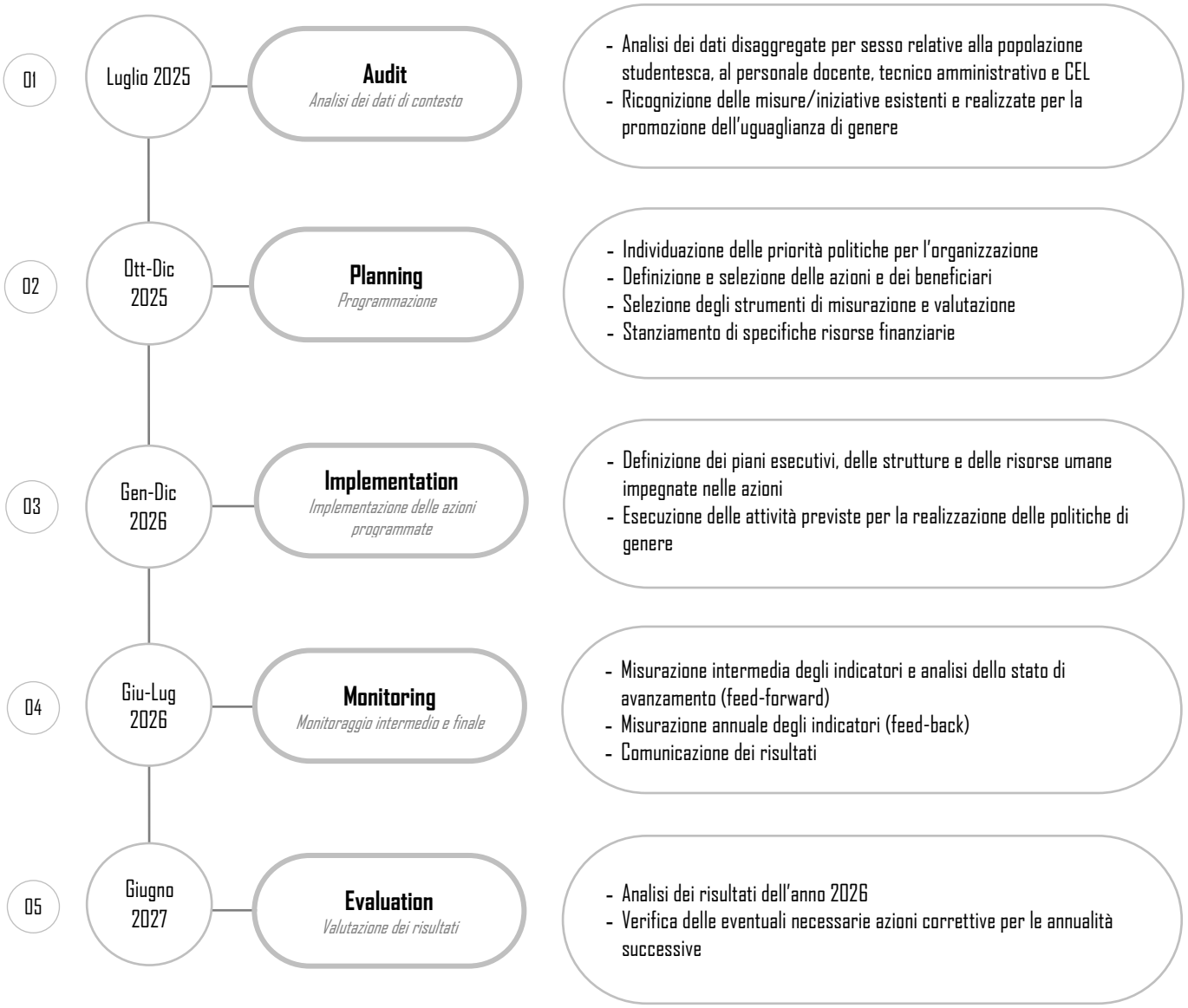
- **Analisi dei dati di genere** (personale docente, ricercatore, tecnico-amministrativo, studenti, carriere, salari, governance)
- **Obiettivi e azioni concrete** per ridurre disuguaglianze e discriminazioni
- **Misure contro molestie e violenza di genere**
- **Politiche di conciliazione** vita-lavoro
- **Integrazione della dimensione di genere** nella ricerca e nella didattica
- **Formazione e sensibilizzazione** su genere e inclusione
- **Indicatori di monitoraggio** e valutazione nel tempo

Il Piano assume una concezione ampia e intersezionale delle politiche di genere, strettamente connessa ai temi del **benessere organizzativo**, del contrasto a ogni forma di discriminazione e violenza, del superamento degli stereotipi e della valorizzazione delle differenze. In questo senso, l'uguaglianza di genere non è intesa come obiettivo settoriale, ma come **indicatore della qualità democratica dell'istituzione** e della sua capacità di garantire condizioni di lavoro e di studio eque, inclusive e rispettose.
Il GEP si colloca all'interno degli strumenti di pianificazione, monitoraggio e rendicontazione dell'Ateneo, in dialogo con il **Bilancio di Genere** e con le strategie nazionali ed europee per la parità, tra cui la **Strategia per la parità di genere 2021–2026** e gli obiettivi di miglioramento del **Gender Equality Index** dello *European Institute for Gender Equality* (EIGE)[1]. Attraverso questo Piano, l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro intende affermare il proprio ruolo di **istituzione pubblica responsabile**, consapevole che la trasformazione delle disuguaglianze di genere è parte integrante della sua missione educativa, scientifica e sociale.

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 2026-2028

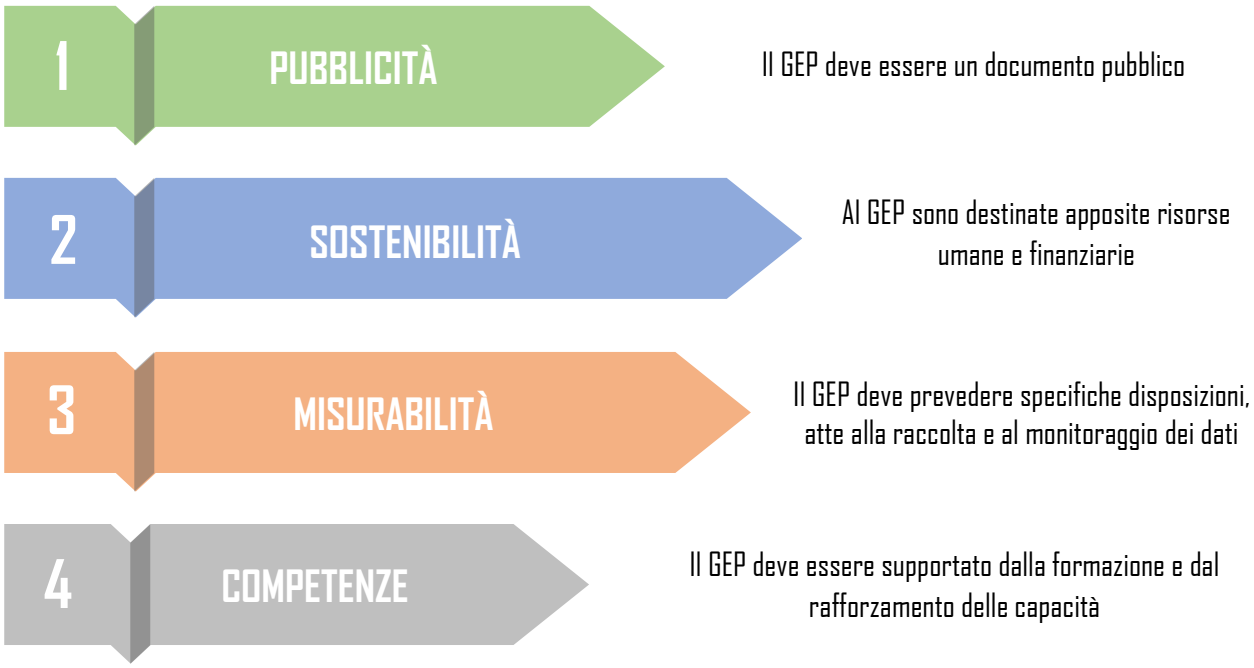


Inoltre, occorre ricordare che al fine di migliorare il processo di programmazione, monitoraggio e rendicontazione del GEP, si è ritenuto indispensabile rafforzare la rete dei referenti all'interno dei Dipartimenti attraverso la nomina, per ciascun dipartimento, di un referente docente e un referente PTA. Al fine di rafforzare il livello di consapevolezza sulle tematiche del GEP, i referenti individuati sono 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 2026-2028



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

Figura 3 - Le azioni di UniBa legate ai requisiti del GEP 2026-2028

PUBBLICITÀ: il GEP deve essere un documento pubblico - *GEP's publication and official endorsement*
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

SOSTENIBILITÀ: risorse umane e finanziarie - S*pecially dedicated GEP's humans and financial resources*
AZIONI

Risorse umane:
Il GEP 2025-2027 è stato aggiornato per l'edizione 2026-2028. Ogni obiettivo GEP prevede un/una responsabile politico da individuare in uno/una o più Delegati/e del Rettore e un/una responsabile operativo/a da individuare nei Direttori delle Direzione Amministrative di UNIBA.
I/le 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 (PIAO)

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

MISURABILITÀ: raccolta e monitoraggio dei dati - Data collection and monitoring

AZIONI

Raccolta dati:
Il GEP 2026-2028 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 2026-2028.

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

COMPETENZE: formazione e rafforzamento delle capacità - Skill's training and building

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 ***GEP 1 - 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 ***GEP 2 - 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";
- 2.1.3. "Monitorare l'equilibrio di genere nelle composizioni degli organi elettivi".

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 - Sostegno al bilanciamento vita-lavoro anche attraverso una rete territoriale 1.4 - Promuovere le pari opportunità di genere nei bandi di gara e nei contratti pubblici
GEP2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	2.1 - Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli Organi di Ateneo e nelle commissioni
GEP3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	3.1 - Incentivare 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 -Diffondere la cultura delle politiche di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici e di public engagement 4.3 -Accrescere la consapevolezza e la prevenzione sul tema della segregazione 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 - Implementare e favorire la diffusione di 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

		2025 Baseline	2026 Target	2027 Target	2028 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%	100,00%	100,00%	100,00%
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	149	500	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		**10.000,00€**	**10.000,00€**	**10.000,00€**

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

6.1 - Promuovere il benessere organizzativo
6.2 - Promuovere lo sviluppo delle persone

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030

Diretto

Indiretto

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 patrocinate da UniBA

		2025 Baseline	2026 Target	2027 Target	2028 Target
1.2 (i_1)	**Numero di report di monitoraggio nell'anno** Numero totale di report di monitoraggio redatti nell'anno Fonte: Interna UniBA	1	1	1	1
1.2 (i_2)	**Numero di database aperti creati** Numero totale di database aperti creati Fonte: Interna UniBA	0	1	2	4
			10.000,00€	**10.000,00€**	**10.000,00€**
			RISORSE FINANZIARIE PREVISTE		

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

7.2 - Realizzare un ecosistema digitale di Ateneo per promuovere l'accountability di Uniba e consentire l'interoperabilità dei sistemi

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030

Diretto

Indiretto

1.3 - Sostegno al bilanciamento 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
1.3.4 - Incentivare il benessere psico-fisico attraverso gli sportelli psico-sociali Uniba
1.3.5 - Favorire l'equilibrio mente-corpo attraverso attività in collaborazione con il CUS
1.3.6 - Promuovere misure di sostegno alla genitorialità attraverso convenzioni con asili comunali
1.3.7 - Incentivare misure atte alla riapertura dell'Asilo Uniba

		2025 Baseline	2026 Target	2027 Target	2028 Target
1.3 (i_1)	**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	5	100	100	150
1.3 (i_2)	**Numero di iniziative su misure di conciliazione** Numero totale di iniziative su misure di conciliazione Fonte: Interna UniBA	10	11	12	13
1.3 (i_3)	**Realizzazione e/o implementazione di protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly approvati nell'anno** ON/OFF Fonte: Interna UniBA	OFF	ON	ON	ON
1.3 (i_4)	**Numero campagne annuali di sensibilizzazione sul benessere psicofisico** Numero totali di campagne annuali di sensibilizzazione sul benessere psicofisico Fonte: Interna UniBA	0	1	2	3
			10.000,00€	**10.000,00€**	**10.000,00€**
			RISORSE FINANZIARIE PREVISTE		

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

6.1 - Promuovere il benessere organizzativo

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030

Diretto

Indiretto

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

AZIONI PREVISTE

1.4.1 - Promuovere Commissioni e Seggi di gara con la presenza di almeno una componente femminile
1.4.2 - Inserire nei bandi di gara finanziati con le risorse del PNRR criteri orientati verso gli obiettivi di genere

	2025 Baseline	2026 Target	2027 Target	2028 Target
1.4 (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	82,61%	83,00%	83,00%	83,00%
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE		**10.000,00€**	**10.000,00€**	**10.000,00€**

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

6.2 - Promuovere lo sviluppo delle persone

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030

Diretto

Indiretto

2.1 - Favorire 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
2.1.3 - Monitorare l'equilibrio di genere nelle composizioni degli organi elettivi

		2025 Baseline	2026 Target	2027 Target	2028 Target
2.1 (i_1)	**Percentuale di componenti femminili negli Organi di Ateneo e nelle Commissioni** Numero totale di componenti femminili sul totale dei componenti negli Organi di Ateneo e nelle Commissioni Fonte: Interna UniBA	37,85%	37,00%	41,00%	45,00%
2.1 (i_2)	**Numero di iniziative promosse sul tema del superamento degli stereotipi di genere** Numero totale di iniziative promosse sul tema del superamento degli stereotipi di genere Fonte: Interna UniBA	1	1	2	3
2.1 (i_3)	**Numero di PTA e di Docenti che partecipano iniziative sul tema del superamento degli stereotipi di genere** Numero totale di PTA e di Docenti che partecipano iniziative sul tema del superamento degli stereotipi di genere Fonte: Interna UniBA	In fase di rilevazione	≥ 2025	≥ 2026	≥ 2027
	RISORSE FINANZIARIE PREVISTE		**10.000,00€**	**10.000,00€**	**10.000,00€**

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

6.1 - Promuovere il benessere organizzativo

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030

Diretto

Indiretto

3.1 - Incentivare 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-genere oltre che inter-generazionale
3.1.3 - Predisporre un progetto di accompagnamento al rientro dalla maternità/paternità
3.1.4 - Promuovere iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM
3.1.5 - Progettazione del corso "Pari opportunità al lavoro: combattere gli stereotipi nei processi di reclutamento"
3.1.6 - Supportare le studentesse fuoricorso con incontri con esperti e psicologi/psicologhe al fine di aiutarle a raggiungere l'obiettivo laurea
-

		2025 Baseline	2026 Target	2027 Target	2028 Target
3.1 (i_1)	**Percentuale di studentesse che hanno ripreso gli studi** Studentesse* che abbiano conseguito almeno 1 CFU nell'aa. 2023/2024 sul totale delle studentesse*. * Studentesse: (1) Regolarmente iscritte nell'aa 2024/25 a un corso di laurea, tranne le iscritte nel 2024/25 "In Corso" agli anni di corsi primo e secondo (2) che abbiano conseguito zero CFU nei due anni accademici precedenti (3) ininfluente il fatto che nei due anni accademici precedenti siano state effettuate ricognizioni o meno Fonte: Interna UniBA	16,28%	17,00%	18,00%	20,00%
3.1 (i_2)	**Percentuale femminile di partecipazione alle iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM** Numero di partecipanti donne sul totale dei partecipanti alle iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM Fonte: Interna UniBA	16,55%	17,00%	18,00%	20,00%
3.1 (i_3)	**Percentuale di immatricolati di genere femminile nelle classi STEM** Immatricolate (studentesse iscritti 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	7,71%	8,00%	8,30%	8,60%
			10.000,00€	**10.000,00€**	**10.000,00€**
			RISORSE FINANZIARIE PREVISTE		

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

1.3 - Potenziare e valorizzare i servizi per le studentesse e gli studenti
2.2 - Attrarre, far crescere e valorizzare talenti nella ricerca

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030

Diretto

Indiretto

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 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
4.1.4 - Stati Generali sulle Politiche di Genere

		2025 Baseline	2026 Target	2027 Target	2028 Target
4.1 (i_1)	**Numero di sessioni di diversity training organizzate** Numero totalae di sessioni di diversity training organizzate Fonte: Interna UniBA	2	3	4	5
4.1 (i_2)	**Numero di laboratori di empowerment di genere rivolti al PTA realizzati nell'anno** Numero totale di laboratori di empowerment di genere rivolti al PTA realizzati nell'anno Fonte: Interna UniBA	1	4	5	7
4.1 (i_3)	**Numero di corsi obbligatori progettati/erogati** Numero totale di corsi obbligatori progettati/erogati Fonte: Interna UniBA	1	1	2	2
	RISORSE FINANZIARIE PREVISTE		**10.000,00€**	**10.000,00€**	**10.000,00€**

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

6.1 - Promuovere il benessere organizzativo
6.2 - Promuovere lo sviluppo delle persone

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030

Diretto

Indiretto

4.2 - Diffondere la cultura delle politiche 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

	2025 Baseline	2026 Target	2027 Target	2028 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	46,97%	48,00%	50,00%	52,00%
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	10,36%	15,00%	18,00%	20,00%
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE		**10.000,00€**	**10.000,00€**	**10.000,00€**

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

6.1 - Promuovere il benessere organizzativo

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030

Diretto

Indiretto

4.3 - Accrescere la consepevolezza e la prevenzione sul tema della segregazione 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 - Definire di una policy di Ateneo per favorire il rientro delle/dei giovani ricercatrici/tori dalla maternità/congedo parentale e progettazione di un'azione pilota

		2025 Baseline	2026 Target	2027 Target	2028 Target
4.3 (i_1)	**Numero di bandi progettati e/o avviati nell'anno con punteggi premiali per la composizione paritaria di genere** Numero totale di bandi progettati e/o avviati nell'anno con punteggi premiali per la composizione paritaria di genere Fonte: Interna UniBA	2	3	4	5
4.3 (i_2)	**Rappresentanza femminile in percentuale nei gruppi di ricerca multidisciplinari** Numero di rappresentanti donne sul totale dei rappresentanti nei gruppi di ricerca multidisciplinari Fonte: Interna UniBA	37,80%	38,00%	40,00%	42,00%
4.3 (i_3)	**Numero dei progetti di ricerca caratterizzati da criteri con impatto sul genere** Numero totale dei progetti di ricerca caratterizzati da criteri con impatto sul genere Fonte: Interna UniBA	21	25	30	35
4.3 (i_4)	**Numero di beneficiarie/i delle misure di sostegno post-maternità che, entro 24 mesi, realizzano almeno un output di ricerca verificabile** Numero totale di beneficiarie/i delle misure di sostegno post-maternità che, entro 24 mesi, realizzano almeno un output di ricerca verificabile Fonte: Interna UniBA	0	2	4	6
	RISORSE FINANZIARIE PREVISTE		**10.000,00€**	**10.000,00€**	**10.000,00€**

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

2.2 - Attrarre, far crescere e valorizzare talenti nella ricerca

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

	2025 Baseline	2026 Target	2027 Target	2028 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	9,63%	10,00%	11,00%	12,00%
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE	**10.000,00€**	**10.000,00€**	**10.000,00€**	

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

1.1 - Aumentare l'attrattività dei Corsi di Studio
1.5 - Potenziare l'offerta formativa post-laurea

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030

Diretto

Indiretto

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

AZIONI PREVISTE

5.1.1 - Promuovere le azioni del C.A.V.
5.1.2 - Realizzare sessioni divulgative/formative
5.1.3 - Predisporre pagine web/social sui servizi offerti dall'ateneo in tema di diritti, discriminazione e inclusione

	2025 Baseline	2026 Target	2027 Target	2028 Target
5.1 (i_1) 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	23,32%	≥ 2025	≥ 2026	≥ 2027
5.1 (i_2) Revisione del questionario sul benessere organizzativo ON/OFF Fonte: Interna UniBA	ON	ON	ON	ON
RISORSE FINANZIARIE PREVISTE		**10.000,00€**	**10.000,00€**	**10.000,00€**

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO

6.1 - Promuovere il benessere organizzativo

COLLEGAMENTO CON AGENDA 2030

Diretto

Indiretto