

# GENDER EQUALITY PLAN

2022-2024

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO



©Università degli Studi di Bari Aldo Moro  
A cura del GEP Team  
Grafica: Stefano Lavermicocca  
ISBN 978-88-6629-071-1

# 1 SOMMARIO

---

2	Introduzione.....	7
3	Processo di adozione del GEP .....	9
4	Metodologia di redazione del GEP.....	10
5	Le aree tematiche .....	13
	GEP1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione .....	15
	GEP2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	21
	GEP3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera .....	23
	GEP4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione.....	27
	GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali .....	31



## 2 INTRODUZIONE

---

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

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Nella classifica del *Gender Equality Index* dello *European Institute for Gender Equality* l'Italia risulta al 14° posto, con un punteggio di 63,5 punti su 100, inferiore di 4,4 punti alla media UE.

Il *Gender Equality Plan 2022 – 2024* dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è stato redatto da un gruppo di lavoro dedicato, nominato con D.R. n. 3350 del 11/10/2021. Il GEP Team, coordinato dalla Prorettrice Prof.ssa Anna Maria Candela, presenta competenze di diverso tipo, garantendo l'equilibrio di genere, ed è così composto:

Cinzia VICANO, Capo di Gabinetto del Rettore

Pasqua RUTIGLIANI, Direttore Generale Vicario, Direttore della Direzione Risorse Umane

Adriana AGRIMI, Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione

Aurora VIMERCATI, Presidente del CUG

Francesca Romana RECCHIA LUCIANI, Responsabile della Linea di Azione relativa alle questioni di genere

Pierfrancesco DELLINO, Componente del Consiglio di Amministrazione

Gianluca Maria FARINOLA, Delegato del Rettore Ricerca e Innovazione

Teodoro MIANO, Delegato del Rettore Internazionalizzazione

Anna PATERNO, Delegata del Rettore Percorsi Formativi

Giuseppe PIRLO, Delegato del Rettore Terza Missione – Rapporti Territoriali

Danilo CAIVANO, Responsabile della Linea di Azione relativa alla Progettazione Europea

Nicoletta DITARANTO, Responsabile della Linea di Azione relativa alla Valutazione periodica della Qualità della Ricerca (VQR)

Francesco GIORDANO, Responsabile della Linea di Azione relativa al Dottorato di Ricerca

Rosa CEGLIE, Responsabile Staff Data Engineering

Lucia LEO, Responsabile Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione; Direzione Generale

Riccardo LEONETTI, Responsabile Sezione Contabilità e Bilancio

Rossella DE CAROLIS, Responsabile della U.O. Programmazione e Controllo Operativo

Stanislao LASORSA, Responsabile della U.O. Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane

Stefania LOSURDO, Responsabile della U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Maria Cristina EPIFANI, Psicologa del lavoro e delle organizzazioni dell'Agenzia per il Placement

Maria Irene PAOLINO, U.O. Ricerca e Terza Missione, Dipartimento di Scienze Politiche

Cesarea RUTIGLIANO, U.O. Progetti di internazionalizzazione, didattica e ricerca

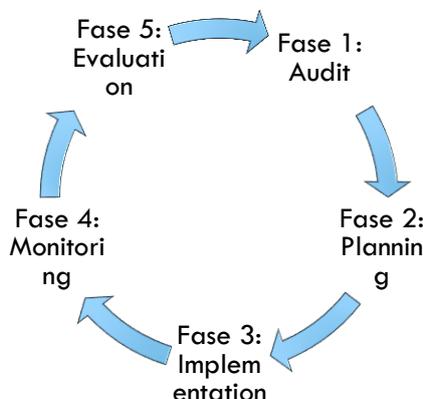
Marco BARLETTA, Componente Dottorandi del CUG

Irene ALBAMONTE, Addetto Ufficio Stampa

### 3 PROCESSO DI ADOZIONE DEL GEP

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

Figura 1- Fasi di gestione del GEP



Le attività previste sono descritte nella tabella che segue:

Fase	Attività	Timesheet
<b>Analisi dei dati e del contesto</b> <i>Audit</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi dei dati disaggregati per sesso relativi alla popolazione studentesca, al personale docente e al personale tecnico-amministrativo e CEL predisposti per il Bilancio di Genere 2021</li> <li>- Ricognizione delle misure/iniziative esistenti per la promozione dell'uguaglianza di genere</li> </ul>	Novembre 2021
<b>Programmazione</b> <i>Planning</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuazione delle priorità politiche per l'organizzazione</li> <li>- Definizione delle azioni e dei beneficiari</li> <li>- Selezione degli strumenti di misurazione e valutazione</li> <li>- Stanziamento di specifiche risorse finanziarie</li> </ul>	Dicembre 2021
<b>Implementazione delle azioni programmate</b> <i>Implementation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definizione dei piani esecutivi, delle strutture e delle risorse umane impegnate nelle azioni</li> <li>- Esecuzione delle attività previste per la realizzazione delle politiche di genere</li> </ul>	Gennaio – Dicembre 2022
<b>Monitoraggio intermedio e finale</b> <i>Monitoring</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Misurazione intermedia degli indicatori e analisi dello stato di avanzamento (<i>feed-forward</i>)</li> <li>- Misurazione annuale degli indicatori (<i>feed-back</i>)</li> <li>- Comunicazione dei risultati</li> </ul>	Luglio 2022 - I semestre 2022 Gennaio 2023 - II semestre 2022
<b>Valutazione dei risultati</b> <i>Evaluation</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi dei risultati dell'anno 2022</li> <li>- Verifica delle eventuali necessarie azioni correttive per le annualità successive</li> </ul>	Gennaio 2023

## 4 METODOLOGIA DI REDAZIONE DEL GEP

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

Figura 2- I requisiti GEP

DEVE ESSERE UN DOCUMENTO PUBBLICO (PUBBLICITÀ)

DEVE PREVEDERE SPECIFICHE RISORSE UMANE E FINANZIARIE (SOSTENIBILITÀ)

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

DEVE ESSERE SUPPORTATO DA FORMAZIONE E RAFFORZAMENTO DELLE CAPACITÀ

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

Tabella 1 – I requisiti GEP di UNIBA

<p><b>DOCUMENTO PUBBLICO</b> <i>Publication and official endorsement of the GEP</i></p>	<p>Il GEP è sottoposto al parere del Senato Accademico, all’approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e all’adozione finale da parte del Rettore. Il documento è pubblicato sul sito istituzionale dell’Università degli Studi di Bari Aldo Moro.</p>	
<p><b>RISORSE UMANE E FINANZIARIE</b> <i>Dedicated resources</i></p>	<p style="text-align: center;"><i>Risorse umane</i></p> <p>Il GEP è stato redatto dal <i>GEP Team</i>, composto da Personale Docente e Personale Tecnico-Amministrativo con competenze diversificate. 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 (politici e operativi) e il personale specificatamente dedicato alla realizzazione delle azioni operative saranno definite, in ottica di integrazione dei documenti di programmazione e secondo la logica del <i>cascading</i>, nell’ambito del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni 2022-2024.</p>	<p style="text-align: center;"><i>Risorse finanziarie</i></p> <p>Il GEP prevede un budget dedicato per ciascun obiettivo secondo la logica del <i>performance budgeting</i>.</p>

<p><b>DATI E MONITORAGGIO</b> <i>Data collection and monitoring</i></p>	<p>Il GEP è stato costruito sulla base dei dati raccolti ed elaborati nel <a href="#">Bilancio di Genere 2021</a> che costituisce l'analisi di contesto propedeutica all'individuazione degli obiettivi e delle azioni di genere 2022-2024.</p> <p>Il Bilancio di Genere 2021, infatti, presenta dati disaggregati relativi alla popolazione studentesca, al personale docente e al personale tecnico-amministrativo e CEL. Tale documento sarà aggiornato annualmente, anche per consentire la verifica nel medio e lungo termine degli obiettivi e delle azioni ivi individuate.</p> <p>Inoltre, per il monitoraggio dei dati, UNIBA sta potenziando il sistema informatico interno SISMA (Sistema Integrato di <i>Performance Management</i>), costruito <i>in house</i>, per adeguare gli applicativi di Ateneo al monitoraggio delle variabili di GEP:</p> <p>Obiettivo GEP1</p> <p>1.1 "Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo"</p>
<p><b>FORMAZIONE E RAFFORZAMENTO DELLE CAPACITÀ</b> <i>Training</i></p>	<p>La formazione è un asset strategico di UNIBA e diviene trasversale ai diversi obiettivi GEP.</p> <p>In particolare, alla formazione sulle tematiche di genere è dedicato lo specifico Obiettivo GEP4 - 4.1 "Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di genere" declinato nelle seguenti azioni operative:</p> <p>4.1.1 "Ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa UNIBA"</p> <p>4.1.2 "Potenziare l'offerta formativa di UNIBA con insegnamenti sulle tematiche di genere"</p> <p>4.1.3 "Valorizzazione (anche all'esterno) degli insegnamenti in tema di genere"</p> <p>4.1.4 "Programmare e realizzare laboratori di <i>empowerment</i> di genere rivolti alla comunità accademica".</p> <p>Inoltre, azioni operative collegate alla formazione sono previste anche nei seguenti obiettivi GEP:</p> <p>Obiettivo GEP1</p> <p>1.1 "Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo", azione operativa 1.1.3 "Erogare corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere"</p> <p>1.3 "Promuovere misure per la conciliazione vita-lavoro anche attraverso una rete territoriale", azione operativa 1.3.5 "Erogare corsi formativi a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare"</p> <p>1.4 "Avviare lo <i>smart working</i> a regime", azione operativa 1.4.6 "Progettazione di specifici corsi di formazione per l'acquisizione e il potenziamento delle <i>soft skills</i> collegate allo <i>smart working</i>"</p> <p>Obiettivo GEP2</p> <p>2.1 "Favorire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di Ateneo e nelle commissioni", azione operativa 2.1.3 "Promuovere iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi"</p>

Infine, occorre evidenziare che quanto rilevato nel Bilancio di Genere 2021 per la sezione Dati e Monitoraggio va integrato con i dati relativi al bando *Horizon Europe Seeds*, iniziativa compresa nella politica della ricerca dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, progettata nel 2020 con l'obiettivo di sostenere l'eccellenza della ricerca e favorire la collaborazione tra ricercatori dell'Ateneo appartenenti a differenti aree culturali, per renderli più attivamente partecipi alla comunità scientifica accademica e per rafforzare la competitività di UNIBA rispetto all'accesso ai finanziamenti europei. Il bando prevedeva, tra i criteri di valutazione per la selezione dei progetti:

- la capacità della proposta di affrontare e/o adeguarsi a specifiche esigenze di genere (*gender responsive*),
- il bilanciamento di genere nel raggruppamento proponente.

Nelle Tabelle 2 e 3 si riportano alcuni dati di sintesi delle domande di candidatura pervenute nel 2021 da cui si evince una discreta distribuzione di genere.

Tabella 2 – Distribuzione per genere e ruolo nei progetti Horizon Europe Seeds (numeri assoluti)

<b>RUOLO</b>	<b>UOMINI</b>	<b>FDONNE</b>	<b>TOTALE</b>
PI - <i>Principal Investigator</i>	42	29	<b>71</b>
KAP - <i>Key Area Person</i>	108	104	<b>212</b>
Altri docenti coinvolti	402	373	<b>775</b>
<b>Totale</b>	<b>552</b>	<b>506</b>	<b>1058</b>

Tabella 3 – Distribuzione per genere e ruolo nei progetti Horizon Europe Seeds (percentuali)

<b>RUOLO</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
PI - <i>Principal Investigator</i>	59,15%	40,85%	<b>100%</b>
KAP - <i>Key Area Person</i>	50,94%	49,06%	<b>100%</b>
Altri docenti coinvolti	51,87%	48,13%	<b>100%</b>
<b>Totale</b>	<b>52,17%</b>	<b>47,83%</b>	<b>100%</b>

L'iniziativa sarà replicata nel prossimo triennio.

## 5 LE AREE TEMATICHE

Nel prossimo triennio l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro intende investire nei seguenti obiettivi GEP, di seguito sinteticamente riportate (Tabella 1), in relazione alle 5 aree minime prioritarie di intervento individuate dalla Commissione Europea.

Tabella 4 – Le aree tematiche GEP e obiettivi UNIBA

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

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



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

<b>Obiettivi GEP/Azioni strategiche</b>	<b>1.1 PROMUOVERE L'UTILIZZO DEL LINGUAGGIO DI GENERE SIA NELLA COMUNICAZIONE INTERNA SIA IN QUELLA ESTERNA ALL'ATENEO</b>			
<b>Azioni/Obiettivi operativi</b>	1.1.1	Adegua i regolamenti di Ateneo rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere		
	1.1.2	Adegua la modulistica di Ateneo e le pagine web rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere		
	1.1.3	Erogare corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere		
<b>Destinatari</b>	Comunità accademica			
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Delegato/Responsabile di linea di azione			
<b>Responsabili Operativi</b>	Dirigenti delle Direzioni			
<b>Risorse Umane</b>	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
<b>Risorse Finanziarie</b>	✓	€ 2.500,00 Art. 102120104 Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo		
	✓	€ 2.500,00 Art.102120105 Formazione e aggiornamento del Personale Docente e Ricercatore		
	Numero ore uomo da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
<b>Outcome</b>	Outcome 1: Allineamento della documentazione amministrativa e dei regolamenti al linguaggio di genere Outcome 2: Incremento del numero di destinatari delle iniziative informative e formative sui temi di genere			
<b>Timeline</b>		2022	2023	2024
<b>Indicatori di Valutazione e Target</b>	1. Percentuale di Regolamenti di Ateneo adeguati al corretto uso del linguaggio di genere	20%	30%	40%
	2. Modulistica di Ateneo adeguata al corretto uso del linguaggio di genere:	ON		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ricognizione modulistica di Ateneo e impostazione lavoro di adeguamento</li> <li>percentuale di modulistica adeguata al corretto uso del linguaggio di genere</li> </ul>		40%	40%
3. Numero di partecipanti ai corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere all'anno	1000	1000	1000	
<b>Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2021-2023</b>	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
<b>Collegamento con Agenda 2030</b>				

<b>Obiettivi GEP/Azioni strategiche</b>	<b>1.2 ADEGUARE IL SISTEMA INFORMATIVO DI ATENEO PER IL MONITORAGGIO DELL'EQUILIBRIO DI GENERE</b>			
<b>Azioni/Obiettivi operativi</b>	1.2.1 Implementare applicativi di rilevazione dei divari di genere nella comunità accademica 1.2.2 Progettare e implementare <i>survey</i> specifiche per l'analisi dei dati disaggregati per genere relativamente agli ambiti istituzionali 1.2.3 Redigere report di monitoraggio periodico finalizzati alla programmazione di specifiche misure di intervento			
<b>Destinatari</b>	Organi di Ateneo e di Dipartimento			
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Delegato/Responsabile di linea di azione			
<b>Responsabili Operativi</b>	Dirigenti delle Direzioni			
<b>Risorse Umane</b>	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
<b>Risorse Finanziarie</b>	✓ € 3.500,00 Art. 102150101 Assistenza informatica e manutenzione software Numero ore uomo da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
<b>Outcome</b>	<i>Outcome 1</i> : Disporre di dati disaggregati di genere relativamente agli ambiti istituzionali			
<b>Timeline</b>		2022	2023	2024
<b>Indicatori di Valutazione e Target</b>	1. Numero di applicativi adeguati per la rilevazione dei divari di genere nell'anno	1	1	1
	2. Percentuale di azioni realizzate	33,33%	33,33%	33,33%
	3. Numero di report nell'anno	1	2	2
<b>Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2021-2023</b>	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
<b>Collegamento con Agenda 2030</b>	 			

<b>Obiettivi GEP/Azioni strategiche</b>	<b>1.3 PROMUOVERE MISURE PER LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO ANCHE ATTRAVERSO UNA RETE TERRITORIALE</b>			
<b>Azioni/Obiettivi operativi</b>	1.3.1	Promuovere l'istituzionalizzazione del diversity management e il coinvolgimento di responsabili per l'attuazione politiche di genere nei dipartimenti		
	1.3.2	Adottare protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly		
	1.3.3	Analisi dei fabbisogni di prodotti/processi/servizi gender sensitive		
	1.3.4	Promuovere misure a sostegno della conciliazione tra vita privata/vita lavorativa in rete con istituzioni, enti del terzo settore, aziende pubbliche e private (piano mobilità, asili nido, strutture ricettive per anziani e familiari non autosufficienti, etc.)		
	1.3.5	Erogare corsi formativi a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare		
<b>Destinatari</b>	Personale interno			
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Delegato/Responsabile di linea di azione			
<b>Responsabili Operativi</b>	Dirigenti delle Direzioni			
<b>Risorse Umane</b>	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
<b>Risorse Finanziarie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ € 3.000,00 Art. 102080102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche</li> <li>✓ € 2.000,00 Art. 102120104 Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo</li> <li>✓ € 2.000,00 Art.102120105 Formazione e aggiornamento del Personale Docente e Ricercatore</li> </ul> Numero ore uomo da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
<b>Outcome</b>	<i>Outcome 1:</i> Incrementare la rete dei soggetti attivi sulle tematiche di genere (interni ed esterni) <i>Outcome 2:</i> Accrescere il numero di soggetti destinatari della formazione a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare <i>Outcome 3:</i> Aumentare il numero di soggetti destinatari di misure di conciliazione vita-lavoro			
<b>Timeline</b>		2022	2023	2024
<b>Indicatori di Valutazione e Target</b>	1. Numero di partnership attivate sul territorio nell'anno	1	1	1
	2. Numero di protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità <i>family friendly</i> approvati nell'anno	1	1	1
	3. Numero di personale formato sui temi del sostegno alla genitorialità e dell'assistenza familiare	200	200	200
	4. Numero di destinatari delle misure di conciliazione	15% del PTA	20% del PTA	25% del PTA
<b>Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2021-2023</b>	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
<b>Collegamento con Agenda 2030</b>	 			

<b>Obiettivi GEP/Azioni strategiche</b>	<b>1.4 AVVIARE LO SMART WORKING A REGIME (POST-COVID)</b>			
<b>Azioni/Obiettivi operativi</b>	1.4.1	Aggiornare la mappatura delle attività realizzabili da remoto		
	1.4.2	Implementare i sistemi di monitoraggio della qualità dei Servizi		
	1.4.3	Definire gli strumenti di assegnazione e monitoraggio per obiettivi di smart working		
	1.4.4	Effettuare l'analisi dei requisiti tecnici per l'avvio dello smart working e dei costi di gestione		
	1.4.5	Adeguare la regolamentazione interna alle linee guida nazionali		
	1.4.6	Progettare specifici corsi di formazione per l'acquisizione e il potenziamento delle soft skills collegate allo smart working		
	1.4.7	Implementare strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria		
<b>Destinatari</b>	Personale tecnico Amministrativo (indiretto: famiglie)			
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Delegato/Responsabile di linea di azione			
<b>Responsabili Operativi</b>	Dirigenti delle Direzioni			
<b>Risorse Umane</b>	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
<b>Risorse Finanziarie</b>	✓	€ 3.000,00 Art. 102150101 Assistenza informatica e manutenzione software		
	✓	€ 2.000,00 Art. 102120104 Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo		
	✓	€ 2.000,00 Art.102120105 Formazione e aggiornamento del Personale Docente e Ricercatore		
	Numero ore uomo da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
<b>Outcome</b>	<i>Outcome 1: Incremento degli indicatori collegati al Benessere Organizzativo</i>			
<b>Timeline</b>		2022	2023	2024
<b>Indicatori di Valutazione e Target</b>	1. Percentuale di azioni realizzate	43%	43%	14%
	2. Percentuale di items di monitoraggio del benessere organizzativo che registrano un miglioramento dei risultati rispetto all'annualità 2022	anno base	30%	50%
<b>Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2021-2023</b>	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
<b>Collegamento con Agenda 2030</b>	 			



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

<b>Obiettivi GEP/Azioni strategiche</b>	<b>2.1 FAVORIRE L'EQUILIBRIO DI GENERE NELLA COMPOSIZIONE DEGLI ORGANI DI ATENEO E NELLE COMMISSIONI</b>			
<b>Azioni/Obiettivi operativi</b>	2.1.1 Redigere e adottare appositi Regolamenti 2.1.2 Monitorare l'adozione degli atti regolamentari 2.1.3 Promuovere iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi			
<b>Destinatari</b>	Comunità accademica			
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Delegato/Responsabile di linea di azione			
<b>Responsabili Operativi</b>	Dirigenti delle Direzioni			
<b>Risorse Umane</b>	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
<b>Risorse Finanziarie</b>	✓ € 3.000,00 Art. 102080102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche ✓ € 2.000,00 Art. 102120104 Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo ✓ € 2.000,00 Art.102120105 Formazione e aggiornamento del Personale Docente e Ricercatore Numero ore uomo da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
<b>Outcome</b>	<i>Outcome 1</i> : Incremento della percentuale di partecipazione femminile in organi e commissioni			
<b>Timeline</b>		2022	2023	2024
<b>Indicatori di Valutazione e Target</b>	1. Numero di regolamenti aggiornati nell'anno che prevedono misure di equilibrio di genere nella composizione degli Organi di Ateneo e nelle Commissioni	1	2	2
	2. Percentuale di componenti femminili negli Organi di Ateneo e nelle Commissioni	dato di partenza	> del dato 2022	> del dato 2023
<b>Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2021-2023</b>	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
<b>Collegamento con Agenda 2030</b>	 			

# **GEP3 - PARITÀ DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA**

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	3.1 PROMUOVERE GLI EQUILIBRI DI GENERE NELLE OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE			
Azioni/Obiettivi operativi	3.1.1 Valorizzare i periodi di congedo per maternità e parentali per almeno 18 mesi, ai fini dello scomputo dei requisiti per l'accesso a finanziamenti interni su base competitiva e per le progressioni di carriera 3.1.2 Effettuare la ricognizione di modelli positivi nel ruolo di scienziate, accademiche e ricercatrici nella storia UNIBA e l'organizzazione di seminari divulgativi 3.1.3 Eliminare gli ostacoli alla effettiva partecipazione alle attività formative, ai gruppi di lavoro, alle task force, ai gruppi di supporto alle attività progettuali 3.1.4 Favorire gli equilibri di genere nell'assegnazione di incarichi di posizione di coordinamento 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 3.1.7 Intervenire nella riduzione delle tasse annuali di ricognizione universitaria per le studentesse			
Destinatari	Comunità accademica			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	✓ € 3.000,00 Art. 102080102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche ✓ € 2.000,00 Art. 102120104 Formazione del Personale Tecnico-Amministrativo ✓ € 2.000,00 Art.102120105 Formazione e aggiornamento del Personale Docente e Ricercatore			
Outcome	<i>Outcome 1:</i> Riequilibrare in ottica di genere la partecipazione alle iniziative di sviluppo delle carriere <i>Outcome 2:</i> Incrementare la percentuale femminile degli immatricolati ai corsi di studio in discipline STEM <i>Outcome 3:</i> Ridurre i tassi di abbandono universitario per le studentesse			
Timeline		2022	2023	2024
Indicatori di Valutazione e Target	1. Numero di regolamenti aggiornati	1	1	1
	2. Numero di seminari divulgativi organizzati per anno	2	2	2
	3. Percentuale femminile di partecipazione ai percorsi formativi	dato di partenza	> risultato 2022	> risultato 2023
	4. Percentuale di decreti (DR e DDG) di costituzione di gruppi di lavoro, di task force, di gruppi di supporto alle attività progettuali che abbiano rispettato l'equilibrio di genere	50%	70%	100%
	5. Percentuale femminile degli immatricolati STEM	40,1%	42%	43%

Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2021-2023

A.1 - RAFFORZARE L'ATTRATTIVITA' DELL'OFFERTA FORMATIVA  
C3 - PROMUOVERE LA DIVULGAZIONE SCIENTIFICA E CULTURALE TRASVERSALMENTE ALLA PLURALITÀ DEGLI STAKEHOLDER E DEI CONTESTI SOCIALI  
D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA

Collegamento con Agenda 2030





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

<b>Obiettivi GEP/Azioni strategiche</b>	<b>4.1 PROMUOVERE ATTIVITÀ FORMATIVE E DI SENSIBILIZZAZIONE SUI TEMI DI GENERE</b>			
<b>Azioni/Obiettivi operativi</b>	4.1.1	Effettuare la ricognizione degli insegnamenti in tema di genere nell'offerta formativa UNIBA		
	4.1.2	Potenziare l'offerta formativa di UNIBA con insegnamenti sulle tematiche di genere		
	4.1.3	Valorizzazione (anche all'esterno) degli insegnamenti in tema di genere		
	4.1.4	Programmare e realizzare laboratori di <i>empowerment</i> di genere rivolti alla comunità accademica		
<b>Destinatari</b>	Comunità accademica e territorio			
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Delegato/Responsabile di linea di azione			
<b>Responsabili Operativi</b>	Dirigenti delle Direzioni			
<b>Risorse Umane</b>	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
<b>Risorse Finanziarie</b>	✓ € 5.000 Art. 101040105 Contratti per attività di supporto alla didattica Numero ore uomo da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
<b>Outcome</b>	<i>Outcome 1</i> : incrementare il numero di corsi di studio con insegnamenti sulle tematiche di genere			
<b>Timeline</b>		2022	2023	2024
<b>Indicatori di Valutazione e Target</b>	1. Percentuale di corsi di studio con almeno un insegnamento sulle tematiche di genere	10% dei corsi UNIBA	30% dei corsi UNIBA	50% dei corsi UNIBA
	2. Numero di laboratori di <i>empowerment</i> di genere rivolti alla comunità accademica realizzati nell'anno	3	3	3
<b>Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2021-2023</b>	A.1 Rafforzare l'attrattività dell'offerta formativa			
<b>Collegamento con Agenda 2030</b>				

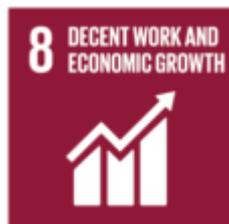
Obiettivi GEP/Azioni strategiche	4.2 PROMUOVERE IL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI PANEL E NEI PROGRAMMI DEGLI EVENTI SCIENTIFICI E DI <i>PUBLIC ENGAGEMENT</i>			
Azioni/Obiettivi operativi	4.2.1 Implementare la piattaforma SISMA con l'indicazione di genere dei panel di eventi scientifici/ <i>public engagement</i> 4.2.2 Effettuare il Monitoraggio Annuale delle variabili di genere 4.2.3 Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati			
Destinatari	Comunità accademica			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	✓ € 3.000,00 Art. 102150101 Assistenza informatica e manutenzione software Numero ore uomo da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
Outcome	<i>Outcome 1</i> : Incrementare la percentuale di presenza femminile nei panel degli eventi scientifici/ <i>public engagement</i>			
Timeline		2022	2023	2024
Indicatori di Valutazione e Target	1 Percentuale di eventi scientifici/ <i>public engagement</i> con un panel costituito principalmente da donne $\geq 50\%$	dato di partenza	> risultato 2022	> risultato 2023
	2. Numero di azioni realizzate nell'anno	1	1	1
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2021-2023	C3 - PROMUOVERE LA DIVULGAZIONE SCIENTIFICA E CULTURALE TRASVERSALMENTE ALLA PLURALITÀ DEGLI STAKEHOLDER E DEI CONTESTI SOCIALI			
Collegamento con Agenda 2030	 			

Obiettivi GEP/Azioni strategiche	4.3 PROMUOVERE LA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELL'ATTIVITÀ PROGETTUALE			
Azioni/Obiettivi operativi	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 4.3.4 Favorire la creazione di reti di ricerca multidisciplinari 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			
Destinatari	Personale interno			
Responsabili Istituzionali	Delegato/Responsabile di linea di azione			
Responsabili Operativi	Dirigenti delle Direzioni			
Risorse Umane	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
Risorse Finanziarie	✓ € 3.000,00 Art. 102080102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche ✓ € 5.000,00 Art. 102010112 Altre borse Numero ore uomo da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte;			
Outcome	Outcome 1: Riduzione delle disegualianze di genere nella ricerca e nell'attività progettuale			
Timeline		2022	2023	2024
Indicatori di Valutazione e Target	1. Numero di bandi con punteggi premiali per la composizione paritaria di genere	1	1	1
	2. Numero di premi istituiti e conferiti nell'anno	1	1	1
	3. Indicatore Leiden Ranking PA(F MF) <i>the number of female authorships as a proportion of a university's number of male and female authorships</i>	43,4%	45%	46%
	4. Rappresentanza femminile in percentuale nei gruppi di ricerca multidisciplinari	dato di partenza	>risultato 2022	>risultato 2023
	5. Numero dei progetti di ricerca caratterizzati da criteri ad impatto sul genere	dato di partenza	>risultato 2022	>risultato 2023
Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2021-2023	C3 - PROMUOVERE LA DIVULGAZIONE SCIENTIFICA E CULTURALE TRASVERSALMENTE ALLA PLURALITÀ DEGLI STAKEHOLDER E DEI CONTESTI SOCIALI			
Collegamento con Agenda 2030	 			

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

<b>Obiettivi GEP/Azioni strategiche</b>	<b>5.1 IMPLEMENTARE E FAVORIRE LA DIFFUSIONE DI PROCEDURE PER LA GESTIONE DEI CASI DI VIOLENZA DI GENERE</b>			
<b>Azioni/Obiettivi operativi</b>	5.1.1 Definire le procedure interne 5.1.2 Redigere moduli informativi 5.1.3 Realizzare sessioni divulgative			
<b>Destinatari</b>	Comunità accademica			
<b>Responsabili Istituzionali</b>	Delegato/Responsabile di linea di azione			
<b>Responsabili Operativi</b>	Dirigenti delle Direzioni			
<b>Risorse Umane</b>	Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione			
<b>Risorse Finanziarie</b>	✓ € 2.500,00 Art. 102080102 Spese per manifestazioni, convegni e relazioni pubbliche Numero ore uomo da definire in seguito alla determinazione del personale e delle strutture coinvolte			
<b>Outcome</b>	Outcome 1: Incremento della conoscenza sulle procedure di gestione dei casi di violenza			
<b>Timeline</b>		2022	2023	2024
<b>Indicatori di Valutazione e Target</b>	1. Percentuale di azioni realizzate	33,33%	33,33%	33,33%
	2. Percentuale di partecipazione del personale UNIBA alle iniziative di divulgazione	50%	70%	80%
<b>Collegamento con gli obiettivi strategici di Ateneo 2021-2023</b>	D1 - PROMUOVERE IL BENESSERE E LO SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO UNIBA			
<b>Collegamento con Agenda 2030</b>	 			

# Agenda 2020-2030





ISBN 978-88-6629-071-1