



Relazione CUG

Universita' degli Studi di Bari Aldo Moro - 2022

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Bari Aldo Moro

Acronimo: UNIBA

Regione: Puglia

Provincia: BA

Comune: Bari

CAP: 70121

Indirizzo: Piazza Umberto I, 1

Codice Amministrazione: uni_ba

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Universita' e Istituti di Istruzione
Universitaria PubbliciNumero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021 2023

2021-2023 2022-2024

[piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) (1.55 MB) [piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf) (728.53 KB)

2024 2025

2023-2025 2024 - 2026

[piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2021-2023-anno_2021.pdf) [piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2022-2024-anno_2023.pdf)

[triennio_2023-2025-anno_2024.pdf](#)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia](#)

[no-](#)

[triennale/uni_ba/2023-2025/piano_azioni_pos](#)

[itive_uni_ba-triennio_2023-2025-](#)

[anno_2024.pdf\)](#) (5.48 MB)

[triennio_2024-2026-anno_2025.pdf](#)

[\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia](#)

[no-](#)

[triennale/uni_ba/2024-2026/piano_azioni_pos](#)

[itive_uni_ba-triennio_2024-2026-](#)

[anno_2025.pdf\)](#) (5.71 MB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	0	24	88	89	0	0	13	42	31
Personale non dirigente	Professore Associato	0	17	126	125	66	0	10	103	106	39
Personale non dirigente	Professore Straordinario	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ricercatore a Tempo Indeterminato	0	0	45	57	43	0	0	70	96	22
Personale non dirigente	Ricercatore a Tempo Determinato a)	6	59	19	2	0	1	77	26	4	0
Personale non dirigente	Ricercatore a Tempo Determinato b)	0	31	30	4	0	0	15	21	4	0
Dirigente di livello generale	Direttore Generale	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di 2^ fascia	0	0	0	1	2	0	0	0	0	2
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	2	10	16	0	0	1	13	24
Personale non dirigente	Categoria D	0	4	28	100	67	1	16	57	159	60
Personale non dirigente	Categoria C	3	18	73	101	36	3	27	121	97	34
Personale non dirigente	Categoria B	2	12	52	29	6	0	11	26	28	6

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Collaboratori esperti linguistici	0	1	1	4	6	0	2	0	12	14
Organo di vertice	Rettore	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Prorettrice	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale personale		11	142	400	522	334	5	158	438	563	232
Totale % sul personale complessivo		0,39	5,06	14,26	18,61	11,91	0,18	5,63	15,61	20,07	8,27

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	11	113	170	94	31	419	52,51	30,10	4	128	153	78	16	379	47,49	27,77
Superiore a 10 anni	0	8	136	336	276	756	49,00	54,31	0	9	188	403	187	787	51,00	57,66
Tra 3 e 5 anni	0	15	46	45	11	117	54,17	8,41	0	11	46	36	6	99	45,83	7,25
Tra 5 e 10 anni	0	5	47	41	7	100	50,00	7,18	1	8	51	33	7	100	50,00	7,33
Totale	11	141	399	516	325	1392			5	156	438	550	216	1365		
Totale %	0,40	5,11	14,47	18,72	11,79	50,49			0,18	5,66	15,89	19,95	7,83	49,51		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	24	63,16	14	36,84	38	3,36
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	29	60,42	19	39,58	48	4,24
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	25	71,43	10	28,57	35	3,09

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA EP	Inferiore al Diploma superiore	2	100,00	0	0,00	2	0,18
Categoria B	Diploma di scuola superiore	57	64,77	31	35,23	88	7,77
Categoria C	Diploma di scuola superiore	122	50,62	119	49,38	241	21,29
Categoria D	Diploma di scuola superiore	90	46,88	102	53,13	192	16,96
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,35
Categoria B	Laurea	3	60,00	2	40,00	5	0,44
Categoria C	Laurea	15	62,50	9	37,50	24	2,12
Categoria D	Laurea	3	42,86	4	57,14	7	0,62
CATEGORIA EP	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,09
Categoria B	Laurea magistrale	13	46,43	15	53,57	28	2,47
Categoria C	Laurea magistrale	42	35,59	76	64,41	118	10,42
Categoria D	Laurea magistrale	51	33,77	100	66,23	151	13,34
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	17	38,64	27	61,36	44	3,89
Categoria C	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	0,27
Categoria D	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,09
Categoria B	Master di II livello	2	100,00	0	0,00	2	0,18
Categoria C	Master di II livello	2	28,57	5	71,43	7	0,62
Categoria D	Master di II livello	2	28,57	5	71,43	7	0,62
CATEGORIA EP	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,09
Categoria B	Dottorato di ricerca	0	0,00	2	100,00	2	0,18
Categoria C	Dottorato di ricerca	9	23,68	29	76,32	38	3,36
Categoria D	Dottorato di ricerca	11	25,58	32	74,42	43	3,80
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,18
Totale personale		524		608		1132	
Totale % sul personale complessivo		18,68		21,68		40,36	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale (docenti e pta/cel) dell'Università degli Studi Bari Aldo Moro è composto da n.1409 unità di genere maschile e da

n. 1396 unità di genere femminile .

Personale Tecnico Amministrativo

Il personale tecnico-amministrativo è costituito da 1.251 unità, di cui il 54,92% sono donne (687) e il 45,08% sono uomini (564). La presenza femminile è prevalente nelle categorie intermedie (C e D). Anche gli uomini sono numerosi nelle categorie intermedie, ma si può osservare una maggiore percentuale di dipendenti di genere maschile nella categoria B (il 58,72% di uomini a fronte del 41,28% di donne) e nella categoria dirigenziale (il 66,67% di uomini a fronte del 33,33% di donne), mentre nella categoria EP è prevalente il numero di dipendenti di genere femminile (con il 57,58% di donne a fronte del 42,42% di uomini). Le tre donne che afferiscono alla categoria dirigenziale sono di età superiore ai 51 anni, lo stesso dicasi per gli uomini che afferiscono alla stessa categoria. Analizzando più in particolare la distribuzione per fasce di età, emerge una netta prevalenza della popolazione al di sopra di 51 anni, sia per gli uomini che per le donne. Da notare che solo lo 0,72% del totale complessivo del personale PTA/CEL si posiziona nella fascia under 30, equivalente in valore assoluto a 5 uomini e 4 donne. Per quanto concerne la distribuzione per fasce d'età e per categoria relativa all'anzianità di servizio: oltre il 75% del personale tecnico amministrativo, sia di genere maschile che femminile, ha un'anzianità superiore ai 10 anni. Anche tra i 40 collaboratori ed esperti linguistici si rileva una prevalenza femminile (70,00% donne e 30,00% uomini). Per quanto attiene al titolo di studio del personale tecnico-amministrativo non dirigenziale, può notarsi che sono in netta prevalenza le donne con un titolo di studio uguale o superiore alla laurea, sia rispetto al proprio genere (370/684) che rispetto agli uomini (205/559). In relazione alle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, si nota una netta prevalenza del genere femminile: 169 donne e 119 uomini. In relazione ai titoli di studio posseduti, il personale femminile ha raggiunto un apprezzabile posizionamento nel sistema di classificazione professionale.

Personale docente

Per quanto attiene al personale docente, costituito da 1.514 unità, le proporzioni sono invertite: il 44,98% sono donne (681) e il 55,02% sono uomini (833). Se analizziamo il personale docente, ripartito per ruolo, genere e range di età, la maggior parte degli uomini afferiscono ai ruoli di Professori Ordinari, Associati e Straordinari (537) e in minoranza (296) ai ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B), rispetto alle donne, per cui il divario si assottiglia, essendo di poco maggiore il numero (345) delle afferenti ai ruoli di Professoresse Ordinarie e Associate rispetto a quante sono (336) le Ricercatrici (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B). Inoltre, la maggioranza dei Professori Ordinari, Associati e Straordinari, sia uomini (334) che donne (212), rientra nel range d'età superiore ai 51 anni e solo 151 uomini e 125 donne hanno meno di 51 anni. Per quanto attiene ai ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B), le donne nel range di età inferiore ai 50 anni sono in netta prevalenza (204) rispetto alle donne che appartengono alla fascia di età superiore ai 50 (124); anche tra gli uomini nei ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B) prevalgono quelli appartenenti alla fascia d'età inferiore ai 50 (182) rispetto agli uomini d'età superiore ai 50 anni (96). Nello sviluppo di carriera nell'ambito della docenza il divario di genere risulta, dunque, ancora evidente.

Per quanto riguarda gli Organi di governo, i due Organi monocratici sono equamente distribuiti per genere, pur nella diversità dei ruoli (Rettore e Prorettrice). Come rilevato dal BdG, la componente maschile e femminile è gravemente sbilanciata nel CdA, nel NdV, nelle posizioni di Direttore di Dipartimento e Direttore di Scuola di Specializzazione, mentre risulta quasi paritaria nel ruolo di Coordinatori di Corso di Studi.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	11	135	380	489	309	1324	50,06	94,71	5	151	422	533	210	1321	49,94	96,56

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	6	19	29	19	73	64,04	5,22	0	4	14	14	9	41	35,96	3,00
Part Time ≤50%	0	0	0	0	1	1	14,29	0,07	0	1	1	4	0	6	85,71	0,44
Totale	11	141	399	518	329	1398			5	156	437	551	219	1368		
Totale %	0,40	5,10	14,43	18,73	11,89	50,54			0,18	5,64	15,80	19,92	7,92	49,46		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	0	0	2	2	12,50	0,37	0	1	5	5	3	14	87,50	2,01
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	1	0	1	2	12,50	0,37	0	0	5	6	3	14	87,50	2,01
Personale che fruisce di part time misto a richiesta	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,14
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,14
PT VERTICALE MENSILE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,14
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Smart working	5	26	138	225	147	541	44,86	99,27	4	51	171	277	162	665	55,14	95,55
Totale	5	26	139	225	150	545			4	52	182	289	169	696		
Totale %	0,40	2,10	11,20	18,13	12,09	43,92			0,32	4,19	14,67	23,29	13,62	56,08		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

I dati sulla distribuzione del personale per tipo di presenza in servizio comprendono sia la componente di personale tecnico amministrativo che quella docente, in quanto la struttura della tabella non offre la possibilità di differenziare le due categorie. Sono stati, quindi, indicati nella categoria "> 50%" i/le docenti a regime di tempo definito.

Per il personale tecnico amministrativo il ricorso al part-time soddisfa prioritariamente esigenze di conciliazione familiare, mentre per la componente docente il ricorso al tempo definito è generalmente collegato all'attività libero-professionale esercitata.

Analizzando la modulazione possibile di riduzione oraria della prestazione, emerge che solo 114 dipendenti sul totale dei dipendenti Uniba hanno optato per un contratto di lavoro a tempo parziale >50%.

L'Ateneo prevede quali misure di conciliazione anche forme flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa. Nonostante l'approvazione del Regolamento in materia di Telelavoro nel 2020, non si è dato corso alla sua attuazione, in quanto nel contesto pandemico il lavoro a distanza è stato veicolato nella forma del lavoro agile, secondo le modalità prescritte dal legislatore, quale misura di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e di salvaguardia della salute pubblica. I dati riportati, che attestano un'ampia diffusione del lavoro agile, si riferiscono dunque al cosiddetto lavoro agile emergenziale; l'Ateneo infatti non ha ancora adottato una compiuta regolamentazione per l'utilizzo a regime di quest'ultima modalità flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1441	32,93	2935	67,07	4376	69,23
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	326	25,37	959	74,63	1285	20,33
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	211	34,65	398	65,35	609	9,63
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	51	100,00	51	0,81
Totale permessi	1978	31,29	4343	68,71	6321	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati relativi all'utilizzo dei congedi di maternità, paternità, parentali e per malattia dei figli o delle figlie e dei permessi ex lege 104/1992, che si riferiscono al solo personale tecnico amministrativo, sono evidentemente sbilanciati con riferimento alla componente femminile (68,71%). I congedi parentali orari, in particolare, non sono fruiti affatto dalla componente maschile del personale. I dati nel loro complesso confermano come le attività di cura, in particolare in ambito familiare, siano gestite soprattutto dalle donne, che ricorrendo ampiamente agli istituti dei congedi e dei permessi ne subiscono il contraccolpo nel corso della vita lavorativa, in termini retributivi e previdenziali.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Flessibilità oraria

- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a **Sì**
redigere il Bilancio di genere?:

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Iniziativa 1) Azioni per favorire l'inclusione degli studenti più vulnerabili

Azioni previste dal PAP

Nell'ambito della priorità politica PRIORITA' A - ATTRATTIVITÀ ED EFFICACIA DEI PERCORSI FORMATIVI E DEI SERVIZI AGLI STUDENTI sono state portate avanti le seguenti azioni previste dal Progetto direzionale - Supportare l'ampliamento dei servizi agli studenti e delle attività di orientamento: (2021_PROG_OFF_02.01) Supportare la redazione di uno studio di fattibilità per la strutturazione e l'ampliamento del servizio di counseling psicologico (output: presentazione dello studio agli organi); (2021_PROG_OFF_02.02) Redigere la Carta dei servizi per il diritto allo studio, con particolare riferimento ai soggetti più vulnerabili; (2021_PROG_OFF_02.03) Redigere un progetto per l'istituzione del tutorato specialistico; (2021_PROG_OFF_02.04) Predisporre un progetto formativo per la presa in carico degli studenti con disabilità; (2021_PROG_OFF_02.05) Redigere le linee guida sulle modalità di ricezione e interpretazione della certificazione sanitaria; (2021_PROG_OFF_02.06) Ricodificare le categorie di disabilità nell'ambito dell'applicativo ESSE3.

Azioni non previste dal PAP:

- Realizzazione dei corridoi universitari e scholarship per rifugiati;
- Istituzione del tutorato specialistico dedicato agli studenti vulnerabili;
- Consolidamento attività punto ascolto antiviolenza;
- Stesura bozza di revisione regolamento "carriere alias".

Iniziative 2,3 e 4) Azioni per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - Azioni previste dal PAP

Nell'ambito della priorità politica PRIORITA' D - SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO sono state realizzate le seguenti azioni previste dal Progetto direzionale - Implementare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e favorire la diffusione della cultura di genere:(2021_PROG_RU_01.01) Redazione di un Progetto di welfare; (2021_PROG_RU_01.02) Supportare l'implementazione e l'aggiornamento del Bilancio di Genere (output: bozza del documento); (2021_PROG_RU_01.03) Analizzare i testi regolamentari sulle procedure selettive per verificare il rispetto delle disposizioni in materia di pari opportunità (output: report di analisi); (2021_PROG_RU_01.04) Predisporre un vademecum interno per l'utilizzo di termini non discriminatori nell'ambito dei documenti amministrativi (in collaborazione con il CUG); (2021_PROG_RU_01.05) Supportare il CUG nell'organizzazione delle iniziative di sensibilizzazione della cultura di genere (output: report sulle iniziative organizzate dal CUG).

Iniziative 5 e 6) Azioni per Favorire lo sviluppo organizzativo e del personale - Azioni previste dal PAP

Nell'ambito della priorità politica PRIORITA' D - SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DEL CAPITALE UMANO sono state realizzate le seguenti azioni previste dal Progetto direzionale - Attuare il progetto di riorganizzazione delle strutture di supporto alle aree strategiche di Ateneo: Revisione dei processi di I livello (definizione delle fasi del processo - associazione alle strutture amministrative); (2021_PROG_TRAS_02.03) - Pesatura delle posizioni organizzative; (2021_PROG_TRAS_02.04) - Redazione della bozza di accordo individuale per il lavoro agile a regime; (2021_PROG_TRAS_02.05) -Attuare il modello di valutazione del personale in lavoro l'agile (output: report sulle attività svolte)

Iniziativa 7) Iniziative informative, formative e divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere:*Azioni previste dal PAP*

7.1 Erogazione corso sulle competenze trasversali "VALORIZZARE LE DIFFERENZE: PRATICHE E POLITICHE DI DIVERSITY MANAGEMENT"; 7.2 Incentivare l'iscrizione del personale tecnico-amministrativo e CEL ai corsi sulle competenze trasversali presenti nel catalogo dell'offerta formativa dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro 2021/2022.

Azioni non previste dal PAP

1. Eventi organizzati dal CISCuG: Seminario X - 20 Aprile 2021; Convegno Virtuale - Intelligenza Artificiale e impatti di genere: una questione urgente; Seminario "LE ISTITUZIONI E LA PARITÀ DI GENERE" - Lectio Magistralis di Linda Laura Sabbadini - 14 dicembre 2021;
2. Corsi formativi : Seminario formativo "Questioni di Genere In Horizon Europe" - 15 dicembre 2021;
3. Eventi organizzati dai Dipartimenti di Didattica e di Ricerca con un impatto sulle politiche di genere (8 eventi per l'anno 2021);
4. Promozione e realizzazione di azioni di public engagement (n. 48 iniziative organizzate da 9 Dipartimenti di Didattica e di Ricerca).

Iniziativa 8) Adesioni a Enti e Organi nazionali e internazionali*Azioni non previste dal PAP*

- Adesione alla Conferenza nazionale degli Organismi di parità delle Università italiane e alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia
- Adesione alla Scuola Estiva della Società Italiana delle Storiche 2021 "Ambiente, Storie, conflitti e movimenti in una prospettiva di genere" 25 al 28 agosto 2021 promuovendo il finanziamento di borse di studio per la componente studentesca e per la componente del personale tecnico amministrativo (verbale riunione CUG del 21.04.2021);
- Protocollo d'intesa tra Università degli Studi di Bari Aldo Moro e l'APS G.I.R.A.F.F.A. e l'A.P.S. Sud Est Donne individuate quali referenti per il coordinamento dei CAV operanti sui territori di loro pertinenza, con il compito di attivarsi per la definizione di percorsi formativi con le sedi universitarie di riferimento (verbale riunione CUG del 30 giugno 2021 in approvazione);
- Adesione alla Giornata Regionale contro le Solitudini (tenuta il 27 settembre 2021)

Il PAP è il frutto di un lavoro congiunto, sin dal triennio 2018-20, tra Amministrazione e CUG. Il Comitato ha fornito il suo contributo per l'individuazione di specifiche azioni strategiche di Ateneo e per l'adeguamento di tale documento alla Direttiva Ministeriale n. 2/2019.

Il PAP tiene conto dei risultati delle indagini sul benessere organizzativo e dei dati contenuti nel Bilancio di Genere.

Il PAP 2021-23 si articola in due principali linee di intervento, entrambe ispirate al criterio della sostenibilità e mirate a valorizzare il criterio della continuità e/o prosecuzione, nel caso di interventi già intrapresi fruttuosamente in passato, ovvero

quello del grado di coinvolgimento attivo o coordinamento tra diversi soggetti, organi e/o strutture organizzative, al fine di rispettare e rafforzare la dimensione trasversale delle politiche di genere e di pari opportunità. Tali criteri sono apparsi egualmente idonei anche ai fini della predisposizione e attuazione di azioni o misure atte a favorire il benessere organizzativo e sociale. Nell'ambito del percorso di collaborazione, il CUG e l'Amministrazione hanno condiviso, in continuità, i principali criteri di redazione del PAP, per poi procedere alla progressiva individuazione di azioni e/o misure mirate a favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità all'interno dell'Università, in funzione di un concetto di benessere organizzativo idoneo a rappresentare l'insieme di caratteristiche politico-istituzionali e strutturali dell'Ateneo barese, nonché le sue specificità di ruolo.

In particolare, si intende porre l'accento, nell'ambito delle iniziative **formative e divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere**, sull'azione di incentivazione rivolta a PTA e CEL per l'iscrizione ai corsi sulle competenze trasversali presenti nel catalogo dell'offerta formativa dell'Università. Detto catalogo è stato integrato con il corso **VALORIZZARE LE DIFFERENZE: PRATICHE E POLITICHE DI DIVERSITY MANAGEMENT**, sotto la direzione scientifica della Presidente e con l'apporto di alcune componenti del Comitato, le quali, in particolare, hanno curato le attività di laboratorio. Un modulo del Corso è stato specificatamente dedicato al tema: *"La rappresentazione plurale e paritaria nell'ambito delle istituzioni e della comunicazione pubblica"*

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	2	17	93	162	66	340	42,77	26,62	4	30	138	210	73	455	57,23	22,97
Obbligatoria anticorruzione/privacy	4	28	114	183	69	398	42,70	31,17	5	38	166	244	81	534	57,30	26,96
Aggiornamento professionale	12	28	183	204	49	476	35,68	37,27	6	95	344	338	75	858	64,32	43,31
Competenze manageriali/Relazionali	4	4	14	21	5	48	37,80	3,76	1	7	31	36	4	79	62,20	3,99
Tematiche CUG	0	2	5	3	3	13	21,67	1,02	1	8	12	22	4	47	78,33	2,37
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Altro	0	0	1	1	0	2	20,00	0,16	0	1	6	1	0	8	80,00	0,40
Totale ore	22	79	410	574	192	1277			17	179	697	851	237	1981		
Totale ore %	0,68	2,42	12,58	17,62	5,89	39,20			0,52	5,49	21,39	26,12	7,27	60,80		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

Sì

Nel Gruppo di Lavoro costituito con D.R. n. 1607 del 10.05.2021 per la redazione del documento sono stati individuati, tra gli altri, la Presidente del Comitato e alcuni componenti CUG. Il Comitato ha condiviso l'implementazione del BdG, in coerenza con le "Linee Guida sul Bilancio di Genere" emanate dalla CRUI a settembre del 2019.

Il BdG è concepito come uno strumento essenziale per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo. Tra le azioni positive 2021 si annovera, infatti, l'aggiornamento del BDG dell'Ateneo, anche alla luce del progressivo allineamento alle Linee guida CRUI, promuovendone e sostenendone l'integrazione con i principali documenti di programmazione e rendicontazione, sia pure in termini di gradualità e tenendo conto delle specificità dell'Università barese.

Di seguito si riportano alcuni punti di forza e criticità rilevate dal BdG.

Nella componente studentesca si osserva una prevalenza del genere femminile nelle tre tipologie di corso di studio. I maggiori tassi di femminilità si registrano per i *field* dell'area umanistico-sociale (in alcuni casi con percentuali superiori al 90%), mentre quelli più bassi in alcuni *field* riconducibili all'ambito informatico-ingegneristico. Tra i punti di forza si segnala una migliore performance delle studentesse in termini di voto di laurea, regolarità negli studi e minore tasso di abbandono. Tra le criticità emergono una limitata partecipazione femminile ad alcuni ambiti scientifici, il gap a livello occupazionale e retributivo, soprattutto per le laureate triennali. In particolare, il gap retributivo tra laureate e laureati dell'Univ. di Bari è doppio rispetto agli altri Atenei iscritti ad Almalaurea.

Per quanto riguarda il personale docente, il tasso di presenza femminile decresce al crescere del livello di ruolo. La maggior parte sono Ricercatrici (55%) e nell'ambito di questo stesso ruolo, minore è il numero delle donne nella posizione di Ricercatori di tipo B. Solo il 30% degli Ordinari è donna. Lo squilibrio di genere si conferma anche nell'ambito della ricerca, osservandosi la netta prevalenza degli uomini non solo nella posizione di Responsabile, ma anche rispetto all'entità del budget assegnato.

Con riferimento al PTA, si rileva una maggiore presenza delle donne nei ruoli di responsabilità di livello apicale nell'ambito delle categorie.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Commissioni PTA a tempo indeterminato	17	42,50	23	57,50	40	2,13	Uomo
Commissioni PTA a tempo determinato	8	40,00	12	60,00	20	1,06	Uomo
Commissioni Co. Lav. Autonomo	12	27,27	32	72,73	44	2,34	Donna
Commissioni Selezioni per la chiamata di professori di I fascia	100	64,10	56	35,90	156	8,31	Uomo
Commissioni Selezioni per la chiamata di professori di II fascia	271	59,04	188	40,96	459	24,44	Uomo
Commissioni Procedure di valutazione ex art. 24 c. 5	59	57,84	43	42,16	102	5,43	Uomo
Commissioni Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo A	126	56,00	99	44,00	225	11,98	Uomo
Commissioni Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo B	165	57,29	123	42,71	288	15,34	Uomo
Commissioni Assegni di ricerca	315	57,90	229	42,10	544	28,97	Uomo
Totale personale	1073		805		1878		
Totale % sul personale complessivo	38,25		28,70		66,95		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati riportati nella tabella relativa alla composizione delle commissioni di concorso sono stati aggregati per tipologia di concorso, il che impedisce lo svolgimento di un'analisi dettagliata. Ferme restando le misure poste in essere dall'Ateneo per garantire un'adeguata rappresentanza di genere, contenute nei diversi regolamenti per i concorsi, in valori assoluti, si rileva una partecipazione in commissione di 1073 uomini e 805 donne. In termini percentuali, si osserva come il rapporto tra componente femminile e componente maschile sia mediamente pari a 60-40% nelle procedure di reclutamento del personale tecnico amministrativo ed esattamente inverso nelle procedure concorsuali per il personale docente e ricercatore. Dai dati forniti, emerge poi chiaramente la disparità di presenza del genere femminile nella posizione di Presidente.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria B	€24133,70	€23364,60	€ -769,10	-3,29
Categoria C	€26137,70	€25309,30	€ -828,40	-3,27
Categoria D	€33562,10	€33048,60	€ -513,50	-1,55
Dirigente	€91097,30	€96318,90	€ 5221,60	5,42
CATEGORIA EP	€43582,10	€44748,50	€ 1166,40	2,61
Professori Ordinari	€104294,00	€90379,00	€ -13915,00	-15,40
Professori Associati	€65362,30	€61209,10	€ -4153,20	-6,79
Ricercatori a tempo indeterminato	€53069,40	€52261,40	€ -808,00	-1,55
Ricercatori L.240/2010 a tempo determinato	€38628,30	€37597,00	€ -1031,30	-2,74

Per quanto attiene alla media delle retribuzioni omnicomprese per il personale tecnico-amministrativo a tempo pieno, suddivise per genere e riportate per livelli di inquadramento, si nota un leggero divario economico a favore delle donne nella categoria EP e in quella dirigenziale, mentre nelle altre categorie il divario economico è a favore degli uomini.

Per quanto attiene alla media delle retribuzioni omnicomprese per il personale docente, suddivise per genere e ruolo, si nota un netto divario economico a favore degli uomini in tutti i ruoli, con particolare evidenza (15,40%) nel ruolo di Professore Ordinario, a conferma dello squilibrio di genere nel percorso di sviluppo professionale nell'ambito di questa categoria di personale.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro

correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

La promozione del benessere lavorativo e lo sviluppo del capitale umano costituisce un obiettivo strategico nell'ambito del Documento di Programmazione Integrata 2021-2023 dell'Università di Bari Aldo Moro, la cui realizzazione è misurata, tra gli altri, attraverso l'indicatore "Grado di soddisfazione complessivo del benessere organizzativo (PTA, CEL e docenti)".

Nell'ottica di garantire un modello efficace di rilevazione del benessere e di favorire il benchmarking interno ed esterno, UNIBA ha adottato la sperimentazione di "QUALITY OF LIFE@WORK", condivisa preliminarmente con il CUG, adattando il questionario di rilevazione, proposto a livello nazionale, al contesto dell'Università di Bari.

In particolare, per l'adattamento del questionario, il gruppo di lavoro è partito dal modello proposto dal Network Nazionale, tenendo in considerazione:

- Ruolo organizzativo (Docenti, CEL e PTA);
- Caratteristiche dell'attività svolta;
- Contesto di lavoro nel periodo di riferimento (annualità 2020);
- Tipologia di relazioni gestite dai lavoratori;
- Specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro;

Per il solo PTA si è proceduto alla conferma degli items previsti dal modello CIVIT del 29 maggio 2013, che è stato già utilizzato dall'Ateneo nelle rilevazioni a partire dal 2013 fino al 2019, al fine di consentire la confrontabilità nel tempo di alcuni esiti particolarmente significativi.

L'esigenza di differenziare i questionari per tipologia di destinatari della rilevazione è stata, altresì, coniugata con quella di procedere ad una successiva aggregazione dei risultati per pervenire (anche) ad una misura di sintesi del livello di benessere lavorativo dell'Ateneo.

Dai risultati dell'indagine relativa al 2020 si evince un livello di soddisfazione media su una scala da 1 a 6 così articolato: - Docenti e Ricercatori 3,75 - CEL 4,14 - PTA 4,26.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Il servizio di counselling UniBa offre colloqui individuali e incontri di gruppo a studentesse e studenti, con professionisti esperti, durante tutta la settimana, previo appuntamento. Uno specifico sportello è dedicato agli studenti con Disabilità/DSA. Lo sportello psicologico è gestito da un professionista psicologo, che riceve su appuntamento, per gestire i diversi bisogni espressi in tema di disabilità e DSA, primariamente attraverso la stesura del Piano Individualizzato, che individua le misure atte a garantire il diritto allo studio, o indirizzando al servizio che meglio risponde alle necessità espresse. A fine 2021, è stata inoltre sottoscritta una convenzione con l'Ordine degli Psicologi della Puglia, per la promozione della salute e del benessere psicologico per tutta la comunità accademica.

Ad integrazione delle predette azioni di sostegno psicologico e sociale, l'Università degli Studi di Bari ha istituito, in convenzione con l'Assessorato al Welfare del Comune di Bari, alcuni sportelli di ascolto antiviolenza, che operano come

antenna territoriale di prevenzione e sensibilizzazione, accoglienza ed orientamento sulla violenza di genere, a beneficio dell'intera comunità accademica.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Con riferimento all'obiettivo della prevenzione e del contrasto ad ogni forma di discriminazione, diverse sono state le azioni programmate nell'ambito del PAP, riversate quindi nel Piano della Performance e realizzate dall'Amministrazione, nell'ambito delle quali si evidenziano le seguenti.

Tra le misure di inclusione degli studenti vulnerabili, si segnalano in particolare quelle che hanno riguardato la presa in carico degli studenti con disabilità, attraverso la predisposizione di un progetto formativo, l'istituzione del tutorato specialistico, la redazione di linee guida sulle modalità di erogazione dei servizi.

Nell'ambito delle iniziative volte a rimuovere gli stereotipi di genere, al fine di incentivare l'iscrizione delle donne ai corsi di laurea che hanno un tasso di frequenza femminile al di sotto del 30% , si è proceduto alla riduzione delle tasse universitarie per favorire l'accesso alle lauree STEM.

Con l'obiettivo di promuovere il rispetto del linguaggio di genere, tenendo conto delle Linee guida MIUR al riguardo, si è dato avvio ad iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori nei documenti di lavoro, attraverso la predisposizione di un vademecum interno.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Con riferimento all'obiettivo della promozione del benessere organizzativo e individuale, diverse sono state le azioni programmate nell'ambito del PAP, riversate nel Piano della Performance e realizzate dall'Amministrazione, tra le quali si evidenziano le seguenti.

Nell'ambito delle azioni volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, a consuntivo dell'esperienza di lavoro agile emergenziale, si è dato avvio alla transizione verso la messa a regime di tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, a partire dalla stesura della bozza di accordo individuale, indispensabile per salvaguardare la volontarietà di tale strumento di flessibilità organizzativa e disciplinarne le principali modalità di attuazione.

Si è, inoltre, proceduto alla predisposizione di un Protocollo di valutazione individuale per il personale in modalità di lavoro agile, distinto tra personale con e senza incarichi di responsabilità. La "Capacità di lavorare per obiettivi" è misurata dalla frequenza con cui il lavoratore raggiunge obiettivi/compiti/attività assegnati dal superiore gerarchico. Tali obiettivi/compiti/attività attengono all'espletamento del lavoro in modalità agile e si distinguono dagli obiettivi intermedi e di miglioramento dei processi, che sono misurati e valutati secondo le metodologie definite per la dimensione "Livello di conseguimento degli obiettivi".

Obiettivo:

Favorire lo sviluppo organizzativo e del personale

Con riferimento all'obiettivo di favorire lo sviluppo organizzativo e del personale, diverse sono state le azioni programmate nell'ambito del PAP, riversate nel Piano della Performance e realizzate dall'Amministrazione, nell'ambito delle quali si evidenziano le seguenti.

Nel corso del 2021 è stato definito un nuovo modello organizzativo, operando una revisione dei processi e la pesatura delle posizioni organizzative. Per l'implementazione di tale modello si è ripianificata per l'anno successivo una mappatura delle

competenze, intesa anche a promuovere gli equilibri di genere nelle opportunità di sviluppo professionale.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il CUG è stato nominato secondo le previsioni dello Statuto allora vigente: designazione da parte delle OO.SS. per la componente sindacale; elezione per la componente di parte pubblica; procedura mista per la componente studentesca

Tipologia di atto:

Decreto Rettoriale

Data:

16/01/2019

Organo sottoscrittore:

Rettore

Eventuale dotazione di budget annuale **No**
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Interventi realizzati a costo zero:

Sì

Interventi realizzati a costo zero con
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione:

Corso per lo sviluppo delle competenze
trasversali e tavola rotonda conclusiva sul
tema "Diversity management e benessere
organizzativo: strumenti normativi e
operativi"

Protocollo d'intesa con le Associazioni di
Promozione Sociale G.I.R.A.F.F.A. e Sud Est
Donne per l'avvio di corsi di formazione sulla
violenza di genere, in attuazione dell'azione
sperimentale promossa e sostenuta dalla
Regione Puglia (DGR 2/8/19, n.1556)

Partecipazione alla giornata regionale contro
le solitudini (27/9/2021)

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : riunioni su Teams

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Associazioni di promozione sociale

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Criteri di valutazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a

prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo di UNIBA

Il documento si è proposto di sollecitare, con successo, attraverso il coinvolgimento degli Organi di vertice, l'opportuna riflessione della comunità universitaria sulle tematiche che ne costituiscono oggetto, nonché di promuovere l'utilizzo nella comunicazione pubblica e/o istituzionale, di formule e/o stili non sessisti e rispettosi delle differenze di genere

Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo

Il Comitato, a seguito delle *"Linee Guida per gli Atenei Italiani sull'implementazione della Carriera Alias"*, ricevute dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, ha promosso l'avvio della futura modifica dell'attuale Regolamento per l'attivazione e la gestione della Carriera Alias per soggetti in transizione di genere dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, con la costituzione di un apposito Gruppo di Lavoro.

Campagna contro la violenza di genere

Protocollo di intesa tra l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro e le Associazioni di Promozione Sociale G.I.R.A.F.F.A. e Sud Est Donne.

Le associazioni sono state individuate quali referenti per il coordinamento dei Centri Antiviolenza operanti sui territori di loro pertinenza, con il compito di attivarsi per la definizione di percorsi formativi con le sedi universitarie di riferimento.

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Bilancio di Genere 2021

Nel Gruppo di Lavoro costituito con D.R. n. 1607 del 10.05.2021 per la redazione del documento, sono stati individuati, tra gli altri, la Presidente del Comitato e alcuni componenti CUG

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Gender Equality Plan 2022 -2024

Nel Gruppo di Lavoro costituito con D.R. n. 3350 dell'11.10.2021, sono stati individuati, tra gli altri, la Presidente del Comitato e alcuni componenti CUG.

Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

Adesione all'*Indagine sul benessere di chi studia negli atenei italiani durante la pandemia del Covid 19*, rivolta alla comunità studentesca e promossa dalla Conferenza nazionale degli organismi di parità delle università italiane.

Considerazioni conclusive

Il CUG ha concluso il suo mandato contribuendo all'approvazione del Gender Equality Plan nel dicembre 2021.

Concepito quale strumento di cambiamento strutturale, specificamente rivolto a università ed enti di ricerca, il GEP è, per ciò stesso, destinato a incidere su aree strategiche per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità, in tutti gli ambiti della società. Operativamente, tale strumento implica l'avvio di un processo programmatorio che, in quanto tale, richiede di essere articolato secondo le tipiche fasi di analisi, pianificazione, implementazione e monitoraggio.

L'importanza strategica riconosciuta al GEP testimonia la centralità della parità di genere, peraltro in un contesto generale contrassegnato dall'incancrinirsi 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.

IL GEP dell'Università di Bari si focalizza su aree strategiche per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti istituzionali. Le misure individuate per il triennio 2022-24 sono collegate alle 5 aree minime prioritarie di intervento individuate dalla Commissione Europea: equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione; equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione; misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-bari-aldo-moro-2022>