



Portale CUG

Relazione CUG

# Universita' degli Studi di Bari Aldo Moro - 2024

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Università 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: Università 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)[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)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/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)[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

2023-2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_ba-](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uni_ba-triennio_2023-2025-anno_2024.pdf)

[triennio\\_2023-2025-anno\\_2024.pdf](#)

(<http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-2023-2025-anno-2024.pdf>)

[no-](#)

[triennale/uni\\_ba/2023-2025/piano\\_azioni\\_positive\\_uni\\_ba-triennio\\_2023-2025-anno\\_2024.pdf](#)

[itive\\_uni\\_ba-triennio\\_2023-2025-anno\\_2024.pdf](#)

[anno\\_2024.pdf](#) (5.48 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	PO - Professori Ordinari	0	0	31	92	94	0	1	15	45	32
Personale non dirigente	PA - Professori Associati	0	18	127	142	70	0	7	111	146	41
Personale non dirigente	Professori Straordinari	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	13	42	27	0	0	32	70	25
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo determinato tipo A	10	84	28	6	0	7	72	35	3	0
Personale non dirigente	Ricercatore a tempo determinato di tipo B	0	44	38	9	0	0	27	26	6	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 <sup>a</sup> fascia	0	0	0	3	2	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	CATEGORIA EP	0	0	0	9	13	0	0	1	10	18
Personale non dirigente	CATEGORIA D	2	10	34	92	51	4	35	81	148	63
Personale non dirigente	CATEGORIA C	10	29	79	89	44	17	55	89	105	43

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	Categoria B	23	15	49	31	8	11	21	25	31	6
Personale non dirigente	Collaboratori esperti linguistici	1	1	1	3	6	0	2	0	9	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	1	0	0
Totale personale		46	201	400	518	318	39	220	417	574	242
Totale % sul personale complessivo		1,55	6,76	13,45	17,41	10,69	1,31	7,39	14,02	19,29	8,13

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	43	151	194	112	26	526	50,67	35,90	36	151	200	111	14	512	49,33	34,95
Tra 3 e 5 anni	2	42	83	66	28	221	49,00	15,09	2	61	88	64	15	230	51,00	15,70
Tra 5 e 10 anni	0	4	38	57	18	117	53,67	7,99	1	2	32	51	15	101	46,33	6,89
Superiore a 10 anni	0	3	84	277	237	601	49,14	41,02	0	4	96	338	184	622	50,86	42,46
Totale	45	200	399	512	309	1465			39	218	416	564	228	1465		
Totale %	1,54	6,83	13,62	17,47	10,55	50,00			1,33	7,44	14,20	19,25	7,78	50,00		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	21	61,76	13	38,24	34	2,52
Categoria B	Diploma di scuola superiore	81	63,28	47	36,72	128	9,47

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Categoria B	Laurea	7	63,64	4	36,36	11	0,81
Categoria B	Laurea magistrale	16	38,10	26	61,90	42	3,11
Categoria B	Master di II livello	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Categoria B	Dottorato di ricerca	0	0,00	3	100,00	3	0,22
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	30	58,82	21	41,18	51	3,77
Categoria C	Diploma di scuola superiore	139	50,55	136	49,45	275	20,36
Categoria C	Laurea	16	50,00	16	50,00	32	2,37
Categoria C	Laurea magistrale	52	32,91	106	67,09	158	11,70
Categoria C	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Categoria C	Master di II livello	6	42,86	8	57,14	14	1,04
Categoria C	Dottorato di ricerca	8	27,59	21	72,41	29	2,15
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	14	51,85	13	48,15	27	2,00
Categoria D	Diploma di scuola superiore	72	48,98	75	51,02	147	10,88
Categoria D	Laurea	3	17,65	14	82,35	17	1,26
Categoria D	Laurea magistrale	85	32,08	180	67,92	265	19,62
Categoria D	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Categoria D	Master di II livello	3	25,00	9	75,00	12	0,89
Categoria D	Dottorato di ricerca	12	23,53	39	76,47	51	3,77
CATEGORIA EP	Inferiore al Diploma superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,07
CATEGORIA EP	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,22
CATEGORIA EP	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,07
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	17	39,53	26	60,47	43	3,18
CATEGORIA EP	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,07
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,15
Totale personale		588		763		1351	
Totale % sul personale complessivo		19,76		25,65		45,41	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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.1.483 unità di genere maschile e da n. 1.492 unità di genere femminile.

I dati di dettaglio relativi al personale Docente e Tecnico Amministrativo, che si commentano di seguito, sono stati forniti dall'Amministrazione (All. 2 della Direttiva 2/2019) con uno specifico documento, nell'ambito della interlocuzione ordinariamente attiva con il CUG.

#### *Personale docente*

Il personale docente è costituito da 1.579 unità, di cui il 44,46% sono donne (702) e il 55,54% sono uomini (877).

Se analizziamo il personale docente, ripartito per ruolo, genere e fascia di età, la maggior parte degli uomini afferiscono ai ruoli di Professori Ordinari, Associati e Straordinari (576) e solo in minoranza (301) ai ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B). Tuttavia, anche per le donne il numero delle afferenti ai ruoli di Professoressa Ordinarie e Associate (399) è maggiore rispetto a quante sono (303) le Ricercatrici (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B).

La maggioranza dei Professori Ordinari, Associati e Straordinari, sia uomini (400) che donne (264), rientra nella fascia d'età superiore ai 51 anni; solo 176 uomini e 135 donne hanno meno di 51 anni. Per quanto attiene, invece, ai ruoli di Ricercatori (T.I., T.D. tipo A e T.D. tipo B), le donne nella fascia di età inferiore ai 50 anni sono in netta prevalenza (199) rispetto alle donne che appartengono alla fascia di età superiore ai 50 (104) e anche tra gli uomini nei medesimi ruoli prevalgono quelli appartenenti alla fascia d'età inferiore ai 50 (217) rispetto agli uomini d'età superiore ai 50 anni (84).

#### *Personale Tecnico Amministrativo*

Il personale tecnico-amministrativo è costituito da 1.357 unità, di cui il 56,30% sono donne (764) e il 43,70% sono uomini (593). 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 57,27% di uomini a fronte del 42,73% di donne) e nella categoria dirigenziale (il 75,00% di uomini a fronte del 25,00% di donne), dunque rispettivamente alla base e al vertice del percorso professionale interno. Nella categoria EP, invece, e quindi al vertice della scala classificatoria del personale non dirigenziale, è prevalente il numero di dipendenti di genere femminile (con il 56,86% di donne a fronte del 43,14% di uomini).

I collaboratori ed esperti linguistici constano di 37 unità, tra cui si rileva una prevalenza femminile (67,57% donne e 32,43% uomini).

Le due donne che afferiscono alla categoria dirigenziale sono una di età superiore ai 50 anni e l'altra nella fascia di età da 41 a 50, gli uomini appartengono tutti alla fascia di età superiore ai 50. 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.

Per quanto concerne la distribuzione per fasce d'età e per categoria relativa all'anzianità di servizio, la percentuale più significativa del personale tecnico amministrativo, sia di genere maschile che femminile, ha un'anzianità superiore ai 10 anni.

In ordine al titolo di studio posseduto dal 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 (457/763) che rispetto agli uomini (228/588).

Con riferimento alle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, si nota una netta prevalenza del genere femminile: 193 donne e 135 uomini. In relazione ai titoli di studio posseduti, il personale femminile ha raggiunto un apprezzabile posizionamento nel sistema di classificazione professionale.

Per quanto riguarda gli Organi di governo, i due Organi monocratici sono equamente distribuiti per genere, pur nella diversità dei ruoli ( Rettore e Prorettrice), la componente maschile e femminile è invece sbilanciata nel SA, CdA e nelle posizioni di Direttore di Dipartimento.



## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	46	197	374	483	304	1404	49,16	94,61	39	217	403	557	236	1452	50,84	97,38
Part Time >50%	0	4	25	34	14	77	68,75	5,19	0	3	12	15	5	35	31,25	2,35
Part Time ≤50%	0	0	1	1	1	3	42,86	0,20	0	0	1	2	1	4	57,14	0,27
<b>Totale</b>	<b>46</b>	<b>201</b>	<b>400</b>	<b>518</b>	<b>319</b>	<b>1484</b>			<b>39</b>	<b>220</b>	<b>416</b>	<b>574</b>	<b>242</b>	<b>1491</b>		
<b>Totale %</b>	<b>1,55</b>	<b>6,76</b>	<b>13,45</b>	<b>17,41</b>	<b>10,72</b>	<b>49,88</b>			<b>1,31</b>	<b>7,39</b>	<b>13,98</b>	<b>19,29</b>	<b>8,13</b>	<b>50,12</b>		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	0	1	0	2	3	15,00	1,62	0	1	7	4	5	17	85,00	4,70
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	2	0	1	3	23,08	1,62	0	1	4	4	1	10	76,92	2,76
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	0,28
Part-time verticale su base mensile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,55
Personale che fruisce di part time a richiesta verticale su base annua	0	0	0	2	0	2	100,00	1,08	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	4	14	62	65	32	177	34,77	95,68	9	45	102	121	55	332	65,23	91,71

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	4	14	65	67	35	185			9	47	114	130	62	362		
Totale %	0,73	2,56	11,88	12,25	6,40	33,82			1,65	8,59	20,84	23,77	11,33	66,18		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 112 dipendenti sul totale dei dipendenti Uniba hanno optato per un contratto di lavoro a tempo parziale >50%, di cui 77 sono uomini e 35 sono donne.

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. Nel 2022 sentito anche il CUG è stato adottato un apposito Regolamento per l'utilizzo a regime del lavoro agile, nel 2023 la predetta prestazione lavorativa è risultata essere di principale appannaggio delle donne (332) rispetto agli uomini (177). In particolare, è emerso come proprio le esigenze di conciliazione motivino le donne a questa scelta, che peraltro è fonte di un miglioramento della qualità di vita percepita, a fronte però di un prolungamento dei tempi di lavoro e di connessione, criticità che si era già avuto modo di rilevare durante la pandemia.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1727	31,39	3775	68,61	5502	48,62
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1141	26,90	3101	73,10	4242	37,49
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	144	9,68	1343	90,32	1487	13,14
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	85	100,00	85	0,75
Totale permessi	3012	26,62	8304	73,38	11316	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

I dati relativi all'utilizzo dei congedi parentali e dei permessi ex lege 104/1992, che si riferiscono al solo personale tecnico amministrativo, sono sempre ampiamente sbilanciati con riferimento alla componente femminile (73,38%). 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 continuano a subirne le conseguenze svantaggiose, in termini retributivi e previdenziali, nel corso della vita lavorativa e oltre la stessa.

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

- Smart working
- Congedi parentali
- Flessibilità oraria

## 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 redigere il Bilancio di genere?  Sì

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

Le azioni previste nel Gender Equality Plan 2023-2025 hanno trovato diretta attuazione attraverso azioni positive/obiettivi di performance assegnati al personale tecnico amministrativo e dirigente.

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

- sono stati adeguati i contenuti di competenza del Centro Linguistico di Ateneo pubblicati sulla pagina WEB del CLA, la modulistica in formato digitale e cartaceo, e il questionario di gradimento destinato agli utenti fruitori dei servizi offerti dal Centro;

- miglioramento del processo di monitoraggio del GEP attraverso le seguenti attività:

1. prima redazione del Gender Audit 2022. Con il predetto documento l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, per la prima volta ha rendicontato in unico strumento le azioni realizzate, nel corso del 2022, per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti istituzionali. In particolare, per la prima volta, per ogni area tematica si sono rendicontati i singoli obiettivi GEP in termini di Azioni/obiettivi operativi realizzati. Per ogni azione è specificato se l'azione è stata "programmata per il 2023"; "avviata" o "realizzata";
2. primo monitoraggio intermedio del GEP 2023-2025 (allegato Monitoraggio GEP) in cui è stato definito il format di monitoraggio con un puntuale monitoraggio delle singole azioni;

### 3. ridefinizione del format di rilevazione delle azioni GEP 2023 che è stato inviato ai Referenti di genere dei Dipartimenti di Didattica e di ricerca.

- implementazione del sistema di monitoraggio degli impatti del lavoro agile esteso per il primo anno agli studenti. Lo strumento di coinvolgimento è stato quello della short list degli studenti lavoratori (Evento: Incontro di presentazione della Short List dal Titolo "Gli studenti valutatori per la nuova visione dell'Ateneo", 27.11.2023 - Aula Aldo Moro - Dipartimento di Giurisprudenza.);

- monitoraggio, per quanto riguarda gli operatori economici, dell'osservanza, ove prevista, della parità di genere secondo quanto stabilito dall'articolo 34 del DL 30/04/2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", che ha introdotto variazioni agli articoli 93 comma 7 e 95 comma 13 del codice appalti, in tema di parità di genere;

GEP2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali:

- attività di monitoraggio sull'applicazione del principio normativo di cui all'art. 57 co 1. lett.a) del D.lgs. n.165/2001: una dedicata alle commissioni di concorso per il reclutamento di ricercatori PNRR e l'altra dedicata alle commissioni di concorso per il reclutamento di PTA, Ricercatore, Associato, Ordinario, CdL, TFA;

- avvio monitoraggio delle procedure concorsuali con riferimento ai dati previsti dalle Linee Guida DFP sulla parità di genere;

- predisposizione di una bozza di accordo quadro con gli Ordini professionali dei dottori commercialisti di Bari, Bt, Taranto e Brindisi sulla composizione delle commissioni esaminatrici anche per il rispetto dell'equilibrio di genere

GEP4 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione:

- attività di self assesment prevista dalle Linee Guida della Funzione Pubblica su "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni";

GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali:

- monitoraggio degli esiti e delle cause di attivazione dei procedimenti disciplinari in attuazione delle Linee Guida della Funzione Pubblica su "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni";

- avvio dei lavori istruttori per la predisposizione del Codice contro le molestie sessuali da parte del CUG. Il documento di riepilogo delle attività è stato inviato alla Presidente del CUG in data 21 dicembre 2023.

Gli obiettivi di performance per l'anno 2023 che costituivano azioni positive sono stati individuati nell'allegato n. 3 al Documento di programmazione integrata 2023-2025.

Tra questi si annoverano, altresì, misure che vanno nella direzione d'implementare i servizi agli studenti e i sostegni per i soggetti più vulnerabili. Nello specifico:

1. 2023\_PROG\_OFF\_02.03 - Realizzare un'indagine sui bisogni e sulle aspettative degli studenti con disabilità e /o DSA. E' stato approntato e somministrato agli studenti con disabilità e/o DSA un questionario finalizzato ad ottenere informazioni per quanto concerne i bisogni e le aspettative degli studenti predetti

2. 2023\_PROG\_OFF\_02.04 - Regolamentare la frequenza dei laboratori multimediali dedicati agli studenti con disabilità e/o DSA. Si è definita una Bozza di Regolamento sulla frequenza dei 2 (due) laboratori multimediali dedicati a studenti con disabilità e/o DSA (uno presso l'Ateneo e uno presso il Campus)

3. 2023\_PROG\_OFF\_02.06 - Avviare l'utilizzo del gestionale per il monitoraggio dei percorsi di counseling. Le attività dell'anno 2023 hanno riguardato la progettazione e lo sviluppo dell'applicativo.

4. Corridoi universitari per rifugiati (terza edizione univcore 5.0) - servizi agli studenti e borse di studio dedicate

5. Organizzazione di un Job Inclusion Day, in data 14.06.23 con la possibilità delle aziende del territorio di svolgere colloqui

con nostri laureati e laureandi con disabilità, in sinergia con Ufficio Job Placement

I documenti di programmazione 2023-25 sono stati redatti nel rispetto delle nuove previsioni normative in materia per le pubbliche amministrazioni, che, ai sensi del Decreto Legge n. 80/2021, art.6 e successivi decreti attuativi, impongono l'adozione di una visione integrata, superando la parcellizzazione della pianificazione pregressa.

In conseguenza di tale adeguamento normativo, il Piano delle Azioni Positive (PAP) non ha più una sua autonomia nella programmazione, in quanto i relativi contenuti sono presenti trasversalmente in tutto il Documento di Programmazione di Ateneo e contribuiscono alla definizione degli obiettivi del "Valore Pubblico".

I punti salienti della Programmazione, che hanno un impatto sulle tematiche di genere e sul benessere organizzativo si rinvergono, tra l'altro, nelle sezioni del PIAO relative al fabbisogno triennale del personale, alla formazione per il personale tecnico amministrativo e CEL, al lavoro agile, nonché nel Gender Equality Plan. 2023-25.

Quest'ultimo è stato elaborato, ferma restando l'originaria impostazione e articolazione, aggiornando alcuni obiettivi e alcune azioni già previste per il 2022, con la rimodulazione di alcuni dei relativi indicatori, nonché prevedendo ulteriori azioni, individuate a seguito di uno specifico monitoraggio. Nel processo di aggiornamento è stato coinvolto il CUG, che, attraverso la Presidente, ha contribuito tra l'altro ad una diversa formulazione di alcuni obiettivi, nonché all'integrazione di alcuni indicatori di valutazione e target.

Con Decreto Rettorale n. 3643 dell'11/10/2023 è stato ricostituito il GEP Team, che dovrà supportare gli Organi di Governo nella elaborazione dei contenuti dei documenti di Programmazione, monitoraggio e rendicontazione a favore dell'equità di genere, della diversità e dell'inclusione nel rispetto della tempistica prevista dal ciclo di gestione della performance. Nel GEP Team il CUG è rappresentato dalla Presidente.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni, il GEP Team si avvarrà delle e dei Referenti di Genere individuati presso i Dipartimenti di Didattica e di Ricerca. Tale rete di Referenti è stata integrata nel 2023 con una componente del corpo docente e una componente del PTA/CEL per ogni Dipartimento.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	0	2	21	41	8	72	75,79	4,14	0	1	6	14	2	23	24,21	0,82
Aggiornamento professionale	24	46	163	206	80	519	42,65	29,81	17	102	210	253	116	698	57,35	24,87
Competenze manageriali/Relazionali	14	19	76	91	34	234	37,38	13,44	14	61	112	148	57	392	62,62	13,97
Tematiche CUG	13	33	65	71	29	211	29,97	12,12	26	77	137	189	64	493	70,03	17,56
Altro	45	65	219	288	88	705	36,99	40,49	60	203	343	436	159	1201	63,01	42,79
Totale ore	96	165	544	697	239	1741			117	444	808	1040	398	2807		
Totale ore %	2,11	3,63	11,96	15,33	5,26	38,28			2,57	9,76	17,77	22,87	8,75	61,72		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere

Sì

dell'Amministrazione?:

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro a maggio 2023 in occasione della Relazione annuale sulla Performance integrata di Ateneo 2022 ha rendicontato in un unico strumento "Bilancio di genere o Gender Audit" – Allegato 1

(<https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-performance/relazione-sulla-performance-anno-2022>

(<https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-performance/relazione-sulla-performance-anno-2022>)) le azioni realizzate, nel corso del 2022, per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti istituzionali.

Tenendo conto del rapporto strumentale che intercorre tra la redazione del Bilancio di Genere e l'azione programmatica, il Gender Audit presenta in primis un'analisi dei dati sui percorsi universitari e sulle carriere accademiche, disaggregati per genere (conformemente ai criteri metodologici previsti dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani - CRUI, settembre 2019) e rendiconta le azioni e gli obiettivi previsti nel Gender Equality Plan - GEP 2022-2024 e nel Piano triennale di Azioni Positive - PAP 2022-2024, specificando l'azione "programmata per il 2023", "avviata" o "realizzata".

Per una analisi dettagliata delle azioni intraprese si rinvia alla sezione Performance di questa Relazione, preme in ogni caso qui evidenziare la particolare attenzione rivolta ai percorsi formativi, destinati agli studenti, al PTA ma rivolti anche ai cittadini del territorio, con metodologie tradizionali e innovative, ma sempre mirati a promuovere la parità di genere attraverso il contrasto agli stereotipi innescando processi di sviluppo culturale.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Commissioni Selezioni per la chiamata di professori di I fascia	39	67,24	19	32,76	58	5,19	Uomo
Commissioni Selezioni per la chiamata di professori di II fascia	4	66,67	2	33,33	6	0,54	Uomo
Commissioni Procedure di valutazione ex art. 24 c. 5	26	56,52	20	43,48	46	4,12	Uomo
Commissioni Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo A	16	57,14	12	42,86	28	2,51	Uomo
Commissioni Selezioni per la chiamata di ricercatori di tipo B	43	56,58	33	43,42	76	6,80	Uomo
Commissioni Assegni di ricerca	544	66,67	272	33,33	816	73,05	Uomo
Commissioni PTA a tempo indeterminato	34	45,33	41	54,67	75	6,71	Uomo
Commissioni Selezioni Dirigenti tempo determinato	1	25,00	3	75,00	4	0,36	Uomo
Commissioni Co. Lav. Autonomo	3	37,50	5	62,50	8	0,72	Donna
Totale personale	710		407		1117		
Totale % sul personale complessivo	23,87		13,68		37,55		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> 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, relativamente al personale docente, al personale tecnico-amministrativo e al personale con qualifica dirigenziale. Ferme restando le misure attuate 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 710 uomini e 407 donne. In termini percentuali, si osserva come il rapporto tra componente femminile e componente maschile sia mediamente pari a 55-45% nelle procedure di reclutamento del personale tecnico amministrativo, mentre risulta 75-25% nel reclutamento dei dirigenti. Nelle commissioni per la chiamata di professori di prima e seconda fascia il rapporto percentuale tra componenti di genere femminile e di genere maschile è, invece, invertito 33-67% circa.

Dai dati forniti, emerge per il 2023 l'esigua presenza del genere femminile nella posizione di Presidente.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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	€24938,90	€23984,70	€ -954,20	-3,98
Categoria C	€27054,00	€26027,80	€ -1026,20	-3,94
Categoria D	€33947,70	€34452,30	€ 504,60	1,46
CATEGORIA EP	€46683,20	€47082,10	€ 398,90	0,85
Dirigenti	€96550,30	€92872,10	€ -3678,20	-3,96
Collaboratori esperti linguistici	€24996,60	€25023,10	€ 26,50	0,11
PO - Professori Ordinari	€96215,40	€93960,00	€ -2255,40	-2,40
PA - Professori Associati	€62512,60	€62737,80	€ 225,20	0,36
Ricercatori a tempo indeterminato	€55825,40	€55088,50	€ -736,90	-1,34
RD - Ricercatori Legge 240/10 - t.det.	€40520,10	€39399,30	€ -1120,80	-2,84

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

Per quanto attiene alla media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale docente, suddivise per genere e ruolo, si registra un divario economico a favore degli uomini con riferimento ai Professori Ordinari e ai Ricercatori a tempo determinato. Mentre il primo dato è coerente con il lento, per quanto progressivo, avvicinamento delle donne alle posizioni apicali della carriera docente, più preoccupante è il secondo dato, che fa registrare un nuovo allontanamento delle posizioni tra maschi e femmine agli esordi del percorso professionale. Peraltro, il dato è in linea con il trend delle università italiane.

## 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?: **Sì**

La promozione del benessere lavorativo e lo sviluppo del capitale umano costituisce un obiettivo strategico nell'ambito del Documento di Programmazione Integrata 2023-2025 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, l'Amministrazione ha continuato ad utilizzare un questionario di rilevazione, proposto a livello nazionale nell'ambito della sperimentazione "QUALITY OF LIFE@WORK", condiviso preliminarmente con il CUG e adattato al contesto dell'Università di Bari.

Il questionario ha tenuto conto di:

- ruolo organizzativo (Docenti, CEL e PTA);
- caratteristiche dell'attività svolta;
- contesto di lavoro nel periodo di riferimento;
- 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 2022 si evince un livello di soddisfazione media su una scala da 1 a 6 così articolato: - Docenti e Ricercatori 3,69 - CEL 3,94 - PTA 4,19 in linea con gli anni passati

<https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo/relazione-benessere-organizzativo-2022.pdf/view>

<https://www.uniba.it/it/amministrazione-trasparente/performance/benessere-organizzativo/relazione-benessere-organizzativo-2022.pdf/view>)

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

---

L'Università degli Studi di Bari dedica massima attenzione al benessere degli studenti, per i quali è stato attivato il servizio di "counseling psicologico", attraverso l'istituzione di sportelli operativi presso alcuni dipartimenti, dislocati in diversi plessi. Il servizio di counselling UniBa, che si intende intensificare e in prospettiva estendere anche al personale docente e PTA, offre colloqui individuali e incontri di gruppo a studentesse e studenti, con professionisti esperti, durante tutta la settimana, previo appuntamento. Da marzo 2023 sono state rese disponibili presso alcuni Dipartimenti le "resting room", spazi riservati di accoglienza e contenimento, presenti anche in altre realtà universitarie internazionali, dedicati a coloro che si trovino ad affrontare situazioni critiche o che manifestino occasioni di fragilità. Le Resting Room sono rivolte a coloro che necessitano di una pausa o di un momento di relax, specie prima di un esame, in un'ottica di bilanciamento fra esigenze di studio e benessere personale.

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.

Nel 2023 è stata rinnovata la convenzione con l'Assessorato al Welfare per garantire l'operatività degli sportelli di ascolto del Centro anti violenza del Comune di Bari, istituiti presso alcuni Dipartimenti dell'Università degli Studi di Bari. Gli sportelli hanno svolto prevalentemente attività di promozione e sensibilizzazione a beneficio di 970 studenti, gestendo anche alcuni appuntamenti individualizzati, in sinergia con il servizio Counseling.

Da fine 2022 è stato istituito uno sportello apposito rivolto a studenti di Uniba, per le problematiche inerenti all'orientamento sessuale e identità di genere. A seguito dell'adozione del nuovo Regolamento per le Carriere Alias, presso i Dipartimenti sono stata istituite le figure del Tutor didattico e del Tutor amministrativo per supportare gli studenti in transizione di genere nel loro percorso accademico.

Il Voucher Psicologico Student3 è un contributo economico erogato da parte dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, a rimborso delle spese sostenute dalle studentesse e dagli studenti di UniBa che, nel corso dell'anno accademico 2022/2023, abbiano usufruito, che stiano usufruendo o che intendono usufruire di un percorso psicoterapeutico e/o di sostegno psicologico con un professionista privato. Trattasi di una nuova misura a sostegno del benessere psicologico in attuazione del Piano Triennale 2021-2023 a valersi su un fondo di complessivi € 90.000,00.

È attiva, inoltre, una convenzione con l'Ordine degli Psicologi della Puglia, per la promozione della salute e del benessere psicologico degli studenti, del personale docente e PTA/CEL, nonché dei loro familiari, che beneficiano di agevolazioni economiche sui relativi servizi.

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

GEP1.1 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo:

GEP1.2 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Le attività di monitoraggio con riferimento alle attività connesse al conseguimento di obiettivi di parità di genere sono state

implementate, sia attraverso l'adozione di nuovi applicativi informatici (con riferimento ad esempio al progetto No Woman No Panel), sia mediante l'incremento delle sessioni di raccolta, anche attraverso il coinvolgimento della Rete delle Delegate e dei Delegati di Dipartimento.

Per sensibilizzare la comunità accademica sul tema del monitoraggio sono stati organizzati interventi formativi rivolti a tutto il personale o al solo personale dedicato (ad es. per il funzionamento degli applicativi informatici). A questi incontri è invitata a partecipare la Presidente CUG.

#### Obiettivo:

GEP1.3 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

#### Obiettivo:

GEP1.4 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

UNIBA intende lo smart working come strumento di innovazione organizzativa, di ammodernamento operativo dei processi operativi, di conciliazione vita-lavoro e di promozione della sostenibilità ambientale.

L'utilizzo dello smart working persegue quindi i seguenti obiettivi strategici: benessere sul posto di lavoro, sviluppo organizzativo, tutela dell'occupazione, sostenibilità ambientale.

In linea con la normativa in materia, UNIBA ha emanato il "Regolamento sul Lavoro Agile" (D.R. n. 2244 del 14/06/2022 così come modificato dal D.R. N. 3005 del 5 agosto 2022).

Sulla base del predetto Regolamento, l'Ateneo ha emanato, per gli anni 2022 (periodo 01.09.2022 - 31.12.2022) e 2023 (periodo 01.02.2023 - 31.12.2023), "Avvisi per l'espressione di interesse al lavoro agile da parte del personale universitario".

A seguito dei suddetti Avvisi Pubblici sono stati sottoscritti:

- N. 263 accordi individuali di smart working per il periodo 01.09.2022 - 31.12.2022;
- N. 382 accordi individuali di smart working per il periodo 01.02.2023 - 31.12.2023.

E' stato quindi osservato un aumento significativo nella scelta di questo metodo di esecuzione del lavoro da parte dei dipendenti, principalmente per esigenze di conciliazione vita-lavoro, ma anche per esigenze di tutela della salute.

Nel corso del 2023 il personale dirigente e tecnico-amministrativo è risultato pari a 1.357 unità. Il numero delle unità di personale che hanno usufruito del lavoro agile è stato pari a 464 (il 34% del totale); tra questi, il 17% sono soggetti fragili. Le donne rappresentano il 65,73% del totale dei lavoratori smart nel 2023.

#### Obiettivo:

GEP1.5 - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

L'amministrazione ha previsto un capitolato per gli affidamenti in appalto che introduce premialità per le aziende che rispettano la parità di genere, oltre gli obblighi di legge.

#### Obiettivo:

GEP2.1 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Il valore strategico prioritario attribuito all'attuazione della parità di genere risulta esplicitamente confermato nella riorganizzazione della governance dell'Ateneo, avvenuta a seguito degli adeguamenti statutari e regolamentari adottati tra il 2021 e il 2022. Tali modifiche hanno riguardato sia la composizione che il funzionamento degli Organi nonché le modalità elettorali. Gli effetti attualmente apprezzabili, ovviamente, sono solo quelli riconducibili ai rinnovi di incarichi già ricoperti. Nella composizione del Senato accademico, ad esempio, attualmente anche il personale tecnico-amministrativo è rappresentato da una donna. Dal 2022 si è registrato un incremento della presenza femminile nei ruoli di Direttore di Dipartimento e Presidente di Corso di Laurea; dal 2023 anche nel Nucleo di Valutazione. Tuttavia, la componente maschile rimane ancora prevalente tra i Presidenti delle Scuole e i Direttori delle Scuole di specializzazione.

Al vertice della Governance l'Univ. di Bari ha un Prorettrice, a partire dall'a.a. 2019/2020; dal 2016 anche una Delegata alle Politiche di Genere, che è anche Coordinatrice del Dottorato Nazionale in STUDI DI GENERE.

Dal 2023, inoltre, UNIBA ha assunto una Diversity Manager nell'organico dell'amministrazione centrale.

#### Obiettivo:

GEP3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Tra le priorità evidenziate, quella relativa alla promozione dell'equilibrio di genere nell'ambito professionale

è stata declinata, tra l'altro, con riferimento alle criticità riscontrate, attraverso la redazione del Gender Audit 2021, relativamente alla scarsa presenza delle donne nei percorsi di studio sulle discipline STEM.

A questo proposito, oltre a promuovere iniziative mirate di orientamento per gli studenti delle scuole superiori, si è deciso di intervenire sulla riduzione delle tasse universitarie per le studentesse iscritte a questi corsi di studio.

Nello specifico, per le studentesse che scelgono le lauree scientifiche in area STEM il contributo onnicomprensivo è stato ridotto del 75%. Questa scelta ha portato ad un aumento della percentuale di iscritte a corsi di studio in discipline STEM, passata dallo 0,08% del 2022 a 8,44% nel 2023.

Inoltre l'Università degli Studi di Bari ha aderito al Progetto STEAMiamoci di Assolombarda, che, per incrementare la presenza delle donne nelle professioni STEM, propone strumenti per le attività di comunicazione e diffusione mediatica anche attraverso l'organizzazione di giornate di orientamento nelle scuole, favorendo la visibilità e la condivisione delle migliori pratiche e aumentando le attività di collaborazione scuola-impresa-istituzioni sul tema.

Con l'obiettivo specifico di rafforzare l'accesso delle studentesse agli studi nelle discipline STEM, UNIBA ha anche siglato il Protocollo d'Intesa con la Regione Puglia per la realizzazione del progetto interistituzionale "Le Scuole in STE@M", garantendo il supporto e le competenze necessarie.

#### Obiettivo:

#### GEP4.1 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

Al fine di promuovere attività educative e di sensibilizzazione sulle tematiche di genere sono stati attivati numerosi CORSI DI COMPETENZE TRASVERSALI. Il numero crescente di questi corsi durante gli anni conferma l'impegno dei ricercatori e dei docenti dell'UNIBA nel potenziare gli studi di genere. Del resto, le ripetute edizioni dello stesso corso rivelano il successo dell'iniziativa tra i partecipanti. È il caso, ad esempio, del corso di competenze trasversali su "Uguaglianza di genere, diversità e benessere organizzativo: strumenti teorici e pratici", organizzato dal Dipartimento di Giurisprudenza e dal CUG come ciclo di seminari. Il corso è stato ideato e progettato con l'obiettivo di focalizzare l'attenzione sul ruolo del istituzioni - e, in particolare, delle università - nelle azioni volte a promuovere la parità di genere, di cogliere le criticità che ne derivano e di favorire e rafforzare il percorso scientifico e/o interistituzionale conseguente.

Dall'anno accademico 2022/2023 UNIBA ha istituito il DOTTORATO IN STUDI DI GENERE associato all'Università di Macerata e alla Scuola di Studi Superiori Sant'Anna di Pisa. Il successo di questo corso di dottorato ha attirato l'interesse di una rete di 15 Atenei italiani, che comprende 60 ricercatori e docenti provenienti dall'Italia e dall'estero, tanto da diventare Dottorato di Ricerca Nazionale nell'anno accademico 2023/2024. Grazie al Dottorato Nazionale Studi di Genere, vengono offerti corsi e conferenze interdisciplinari in Studi di Genere, Studi Femministi, Studi Queer, Studi sulla Mascolinità e Studi sulla Disabilità. Viene così promossa la ricerca sui meccanismi attraverso i quali le relazioni di genere strutturano le asimmetrie di potere, producendo dinamiche di discriminazione. La dimensione di genere viene così integrata nella ricerca attraverso una prospettiva interdisciplinare che caratterizza il corso di dottorato: gli ambiti scientifico, giuridico, economico, politico, tecnologico e sociologico sono affrontati attraverso l'approccio di genere. Per svolgere le attività di dottorato sono stati selezionati complessivamente 44 dottorandi provenienti da tutta Italia e dall'estero. Il percorso prevede sia percorsi didattici e di alta formazione sia stage presso aziende locali, il che ne sottolinea il forte impatto territoriale. Inoltre, i dottorandi sono chiamati a svolgere attività di ricerca all'estero attraverso accordi bilaterali tra UNIBA e altre Università e Istituzioni in Europa.

#### Obiettivo:

#### GEP4.2 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

Al fine di promuovere l'equilibrio di genere nei panel e nei programmi di eventi scientifici e di impegno pubblico, UNIBA ha modificato le proprie Linee Guida per la concessione del patrocinio e dell'autorizzazione all'uso del logo, introducendo la "garanzia della pluralità di genere nei panel" come nuovo criterio che le richieste devono soddisfare.

Inoltre, UNIBA ha firmato un Protocollo d'Intesa con RAI Radiotelevisione Italiana S.p.A. e Comune di Bari, nell'ottobre 2022, per avviare un processo di collaborazione volto ad attuare la campagna promossa dalla RAI "NO WOMEN NO PANEL - Senza Donne Non Se Ne Parla" (NWNP). In particolare, i firmatari si sono impegnati a promuovere, negli eventi di comunicazione, la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini, garantendo la costituzione di panel in cui entrambi i sessi siano rappresentati nella maniera più equa possibile, nonché a diffondere nella comunicazione modelli e messaggi che: promuovano il principio della pari rappresentanza tra i sessi, garantendo parità di accesso e di

intervento negli spazi informativi o comunicativi; siano rispettosi della dignità personale, culturale e professionale delle donne, e della loro specificità, competenza e identità; valorizzino una rappresentazione reale e non stereotipata della molteplicità dei ruoli assunti dalle donne nella società; utilizzino un linguaggio non sessista e non stereotipato, ovvero inclusivo, nell'elaborazione dei testi e nella scelta delle immagini. L'Università degli Studi di Bari ha poi assunto impegni specifici, compresa la raccolta e la trasmissione alla RAI dei dati relativi alla partecipazione di uomini e donne ad eventi, organizzati o patrocinati dalla stessa istituzione, per effettuare il monitoraggio, a partire dai primi mesi successivi alla firma del Protocollo.

Nel 2023 è stato condotto un monitoraggio case study sui dati relativi al secondo semestre del 2022. Gli eventi considerati sono stati quelli organizzati dal Dipartimento di Giurisprudenza e dal Dipartimento di Matematica, per tenere conto di due diversi ambiti disciplinari. Dei 46 eventi monitorati, il 28% aveva solo relatori donne, mentre le donne esperte sono state invitate al 38% di tali eventi.

#### Obiettivo:

### GEP4.3 - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione

La parità di genere è stata promossa anche nelle politiche dell'Ateneo di sostegno alla ricerca ed in particolare nelle due misure di seguito indicate, laddove il bando richiedeva espressamente che i progetti da presentare a finanziamento comprendessero declinazioni specifiche delle politiche di genere e azioni per promuovere le pari opportunità tra gli uomini e le donne nella realizzazione dei progetti di ricerca, in linea con il GEP UNIBA:

- "Horizon Europe Seeds" finalizzato a sostenere finanziariamente la preparazione di percorsi di ricerca transdisciplinari per giungere ad elaborare proposte da sottoporre nel quadro del Programma Europeo Horizon . Nell'ambito di questa misura sono stati selezionati e finanziati 71 progetti.

- "ERC SEEDS UNIBA" volto a incoraggiare e sostenere finanziariamente la partecipazione dei giovani ricercatori e delle giovani ricercatrici al programma del Consiglio Europeo della Ricerca (ERC) - Starting Grant. Nell'ambito di questa misura sono stati selezionati e finanziati 77 progetti. Nell'ambito di quest'ultimo bando sono stati inoltre inseriti specifici criteri di aggiudicazione, finalizzati all'attuazione del GEP UNIBA 2023-2025.

In questo contesto è importante citare anche un'altra iniziativa portata avanti dall'UNIBA e finalizzata all'analisi del Next Generation EU da una prospettiva di genere. Nonostante il fatto che il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) individui l'uguaglianza di genere come un obiettivo trasversale prioritario, la maggior parte degli interventi del piano (77,9% del totale pari a 153 miliardi di euro) non includono effetti diretti o indiretti della riduzione del divario nei confronti delle donne. Di conseguenza, la possibilità di produrre effetti significativi sul contrasto alla disuguaglianza di genere dipenderà in gran parte dai dettagli della sua attuazione. Due anni dopo il suo lancio e in vista della proposta di rimodulazione da parte del governo italiano, UNIBA ha organizzato il 6.10.2023, il secondo convegno nazionale "Dati per contare: statistiche e indicatori di genere per un PNRR più equo" per fare il punto sullo stato di avanzamento del PNRR in una prospettiva di genere e cogliere l'opportunità offerta dal Next Generation EU per colmare i profondi divari di genere, generazionali e territoriali del Paese.

#### Obiettivo:

### GEP5 - Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

UNIBA organizza insegnamenti e laboratori dedicati alla dimensione di genere in diverse discipline, i corsi sulle Competenze Trasversali già prima richiamati. Questi insegnamenti non sono rivolti solo a studenti o dottorandi, ma anche a laureati esterni, al fine di garantire il massimo impatto possibile sul territorio, così da far fronte agli impegni di terza missione delle università in questo campo, in conformità con la pianificazione strategica di UNIBA.

Di particolare rilevanza al riguardo è il corso 'VIOLENZA PATRIARCALE E STRUTTURALE: CAMBIARE UN PARADIGMA CULTURALE E AZIONI SISTEMICHE PER AFFRONTARLO', giunto alla sua terza edizione. L'obiettivo è promuovere un cambiamento culturale capace di affrontare ogni forma di violenza di genere, con il coinvolgimento di molteplici professionalità sia del mondo accademico che della società civile. Questo corso è realizzato in convenzione con la Regione Puglia, attraverso il Centro Antiviolenza (CAV). Per questo il Corso è ritenuto testimonianza dell'impegno dell'Università degli Studi di Bari nei confronti del territorio di competenza e, in particolare, con i molteplici attori - sia pubblici che privati - che vi operano, si condividono l'impegno a favorire una cultura di parità di genere e, in ultima analisi, di cittadinanza effettiva. Il Corso si svolge anche in una sede UNIBA decentrata, il Dipartimento Jonico di Taranto, dove prende il nome "Strategie per la prevenzione e il contrasto della violenza familiare e di genere attraverso le reti

territoriali: profili giuridici, psicologici e sociali". IL numero totale degli studenti iscritti nelle due edizioni precedenti è stato di 300 per la sede principale e 250 per la sede distaccata, indice del forte impatto generato dal corso.

Grazie alla collaborazione interistituzionale tra Comune di Bari e UNIBA, per dare sostegno alle donne vittime di violenza è stato organizzato lo "Sportello DI ASCOLTO E SUPPORTO" per le vittime di maltrattamenti e abusi. L'attività di supporto psicologico, legale e sociale dello Sportello è rivolta a studenti, ricercatori, professori, personale tecnico-amministrativo ed esperti linguistici dell'UNIBA. Installato inizialmente solo nella sede centrale di Ateneo, l'Help Desk è disponibile anche presso il Dipartimento di Medicina Veterinaria e presso la Scuola di Medicina.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:

Il CUG è stato nominato in base all'art. 20 dello Statuto: designazione delle OO.SS. per componente sindacale; designazione Senato Accademico per componente di parte pubblica (a seguito di bando); procedura mista per componente studenti

Tipologia di atto:

D.R. n. 290 del 03.02.2022 di prima costituzione e DD.RR. n. 1086 del 25.03.2022, n. 2334 del 27..06.2022, n. 3632 del 10.10.2022 e n. 1669 del 27.04.2023 di ricomposizione.

Data:

03/02/2022

Eventuale dotazione di budget annuale Sì  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€10000,00

Interventi realizzati a costo zero:

Sì

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

Intervento Componente del CUG "Geologia e innovazione: dalle pioniere ai giorni nostri" VIII GIORNATA INTERNAZIONALE DELLE DONNE E DELLE RAGAZZE NELLA SCIENZA - 10 febbraio 2023.

Parità di genere: obiettivi e strumenti.  
Gender Equality Plan 2023-25 - in occasione

della Giornata Internazionale della Donna, 8 marzo 2023, nell'Aula Magna, il CUG ha organizzato un evento di presentazione del Gender Equality Plan 2023-25.

Presentazione alla comunità accademica del questionario benessere organizzativo ( 14 marzo 2023 ) a cura della Delegata al Welfare e della Presidente CUG.

"Pari opportunità, impresa e lavoro tra innovazione e sviluppo sostenibile" - 30 marzo 2023, ore 9.00, Dip. Giurisprudenza. Evento aperto alla cittadinanza patrocinato anche dalla Consigliera Regionale di Parità.

Intervento Presidente del CUG - Presentazione rilevazione dati per NWNP "Senza Donne Non Se Ne Parla" - incontro di sensibilizzazione 5 aprile 2023.

Seconda edizione - Seminari (12 e 13 aprile 2023) e laboratori (17-18 aprile e 3 maggio 2023) organizzati dal CUG su questioni di genere attuativi GEP 2023-25.

Intervento Presidente del CUG - Gli Stati Generali delle Politiche di Genere di UniBA (giovedì 27 aprile 2023) .

Intervento Componente CUG , 11 maggio 2023, alle ore 14.00 nell'Aula Magna della Scuola di Medicina dell'Università di Bari, inaugurazione corso di formazione su "Violenza transculturale".

Intervento Presidente del CUG - Voci in rete per la valorizzazione delle differenze: in occasione della "Giornata internazionale contro l'omofobia, la bisfobia e la transfobia", 17 maggio 2023 Dip. Scienze Politiche.

Intervento Presidente del CUG - evento Diversity "Come va il lavoro? Dal diritto al lavoro alla qualità della vita delle persone LGBTQIA+" il 23 maggio 2023 ore 15.00.

"Cultura del rispetto e promozione della parità di genere" - 6 giugno 2023 ore 9.30, Aula Moro Dip. Giurisprudenza, evento organizzato da CUG UniBa e CUG INPS, con un focus specifico sul ruolo delle/dei Consiglieri di Fiducia.

Intervento Presidente del CUG - "Diseguaglianze, dinamiche di potere e parità di genere" - 22 giugno 2023 presso l'Aula Leogrande del Centro Polifunzionale Studenti di Bari.

Corso competenze trasversali "Benessere Organizzativo, Diversità e parità di genere. Strumenti normativi e operativi", co-organizzato dal CUG, che si è svolto nel mese di settembre 2023.

Intervento Presidente del CUG - Tavola rotonda, 21 settembre ore 12.00 - Dip. Giurisprudenza, "GENERE, DIVERSITÀ, DISCRIMINAZIONI NELL'INTERAZIONE TRA SOCIETÀ E ISTITUZIONI. PROSPETTIVE DI RICERCA E POLITICHE TRASFORMATIVE".

Intervento Presidente del CUG - "DATI PER CONTARE: INDICATORI E STATISTICHE DI GENERE" - venerdì 6 ottobre 9:00 -18:00 - Aula Aldo Moro, per fare il punto sull'andamento del PNRR da una prospettiva di genere.

Partecipazione Presidente del CUG - Presentazione di "Bari Città per le Donne". 11 ottobre, ore 16:00, presso l'Aula Balab del Centro Polifunzionale Studenti.

Intervento Presidente del CUG - "TRANSGENDER DAY OF REMEMBRANCE - Conoscere per tutelare" - 20 novembre 2023 ore 10.00 presso l'Aula Leogrande del Centro Polifunzionale Studenti.

Intervento Vicepresidente CUG) alla giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne - 25 novembre 2023,



ore 11.30 presso Istituto comprensivo scolastico cittadino.

Prevenzione e contrasto alla violenza di genere - 28 novembre 2023, ore 15.00, Aula Contento Dip. Scienze Politiche - Evento formativo organizzato dal CUG per la comunità accademica.

Presentazione I edizione del Corso di Alta Formazione in Tutela antidiscriminatoria, parità di genere e diversity management, di cui è Coordinatrice la Presidente CUG, 18 dicembre 2023, ore 16.00.

Partecipazione della Presidente e/o di Componenti del CUG alle riunioni programmatiche e operative delle Reti alle quali il Comitato aderisce: Rete dei CUG, COUNIPAR, Fondazione Sodalitas.

Partecipazione della Presidente e/o di Componenti del CUG alle iniziative formative organizzate dalla Rete dei Cug, in particolare a "I giovedì del CUG".

Richiesta di adesione alla rete UNIRE e disseminazione attività relative.

Formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro in prospettiva di genere rivolta ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

---

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

---

Esiste una sede virtuale?: No

---

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:

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

## 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)
- 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

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

- Criteri di valutazione del personale
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

---

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

La Presidente CUG, in rappresentanza del Comitato, è stata individuata tra i componenti del ricostituito GEP Team, per contribuire alla implementazione del Gender Equality Plan 2023-25 e alla predisposizione del GEP 2024-26 (per effetto dell'anticipazione della relativa tempistica).

Il Comitato ha formulato proposte e rilasciato parere sul Documento di Programmazione Integrata 2023-2025 e 2024-26 (per effetto dell'anticipazione della relativa tempistica).

---

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

Il CUG ha promosso la costituzione della Rete delle Delegate/i per le questioni di genere nei Dipartimenti ed ha avviato una prima interlocuzione per la condivisione di iniziative di promozione culturale.

---

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

## bilancio di genere)

Il Comitato ha rilasciato parere su: Relazione annuale sulla performance integrata di Ateneo, dell'anno 2022; Documento di programmazione triennale dei dipartimenti di didattica e di ricerca 2023-2025; Short list degli studenti valutatori UniBa.

---

## Criteri di valutazione del personale

Il CUG ha rilasciato parere sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'annualità 2023 e 2024 (per effetto dell'anticipazione della relativa tempistica).

---

## Piani di formazione del personale

Il CUG ha rilasciato parere sul catalogo delle attività formative per il PTA.

Il CUG ha progettato l'attività formativa sulle questioni di genere, attuativa del GEP.

Il CUG ha patrocinato la Scuola Estiva delle Storiche, edizione 2023, per la quale l'Amministrazione ha messo a disposizione tre borse di studio destinate anche al personale tecnico amministrativo.

---

## Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo

Il CUG ha condotto e/o partecipato ad attività di monitoraggio sul benessere organizzativo del personale docente e PTA e sul lavoro agile, riservato al personale che ne ha fruito e ai rispettivi Responsabili di Unità organizzativa.

Ha, inoltre, compilato un questionario di autovalutazione su Diversity and Inclusion.

---

## 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

"Il futuro della medicina e del sistema salute è anche una questione di genere" 23 maggio ore 9.30, Aula Magna - evento informativo/formativo sulla Medicina di Genere.

---

## Considerazioni conclusive

Nel corso di questo suo secondo anno di attività, il CUG ha consolidato il rapporto con l'amministrazione rispetto all'attività di programmazione strategica, intervenendo in particolare sulla definizione del Gender Equality Plan, del Piano della formazione e sulla implementazione del lavoro agile. Inoltre, ha intensificato i rapporti interni con altri organismi dell'Ateneo, ma soprattutto le collaborazioni e il confronto con soggetti esterni, quali altri CUG di amministrazioni del territorio, la Consigliera Regionale di Parità, la Direzione attuativa dell'Agenda di Genere della Regione Puglia. Ha promosso attività formative, alcune destinate alla sola comunità accademica, altre rivolte anche alla cittadinanza. Ha portato a compimento modifiche di strumenti normativi quali il "Regolamento per l'attivazione e la gestione di una Carriera Alias per persone in transizione di genere".

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-bari-aldo-moro-2024>