

BILANCIO DI **GENERE** 2021

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO



©Università degli Studi di Bari Aldo Moro
A cura del Gruppo di coordinamento del Bilancio di Genere
Grafica : Stefano Lavermicocca
ISBN 978-88-6629-069-8

Sommario

Presentazione	7
1. Inquadramento e nota metodologica	10
1.1. Normativa dell’Unione Europea	11
1.2. Normativa nazionale	13
1.3. Statuti, Codici e Regolamenti di Ateneo.....	15
1.4. Integrazione della prospettiva di genere nel governo dell’Ateneo.....	17
2. Processo di redazione del documento	18
2.1. Presentazione del gruppo di coordinamento	18
2.2. Processo di redazione del Bilancio di Genere.....	19
2.3. Strumenti e iniziative di divulgazione del documento	20
3. Analisi di contesto	22
3.1 Componente studentesca	22
3.2 Personale Docente e Ricercatore	39
A. Personale Docente	39
B. Ricerca	54
3.3. Personale Tecnico- Amministrativo.....	62
3.4. Incarichi istituzionali e di governo	70
4. Azioni per la parità di genere	74
4.1 Il Piano delle azioni positive	74
A. Iniziative e azioni/obiettivi previsti dal PAP 2020-2022 e realizzate nel corso del 2020	74
B. Iniziative, obiettivi e azioni previsti dal PAP 2021-2023 sul tema delle politiche di genere	75
4.2 Azioni per la diffusione della cultura di genere	77
5. Tabelle delle corrispondenze	79
6. Indice delle Figure	81
7. Indice delle Tabelle	83

Presentazione

Il Bilancio di Genere 2021 della nostra Università è un documento di sintesi e di analisi su temi e questioni di rilevante interesse nazionale ed europeo. Facendo nostre le preziose linee guida redatte dalla CRUI, al Gruppo di Lavoro sulle tematiche di Genere della CRUI va il vivo ringraziamento, il Bilancio di Genere ci permetterà di avere una significativa fotografia sulle questioni della parità di genere utili a garantire una migliore strategia di sviluppo per la nostra istituzione.

La complessità organizzativa dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, uno dei dieci Mega Atenei italiani, richiede un notevole impegno nell'analisi dei dati, indispensabile a rappresentare al meglio il contesto e individuare politiche e azioni virtuose per lo sviluppo dello stesso Ateneo e del territorio. Lo sappiamo bene. Aver varato il documento, un grazie a tutti coloro che hanno permesso la realizzazione, è una ottima occasione per studiare, riflettere e intervenire.

Il primo Bilancio di Genere dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è stata anche l'occasione per raccogliere dati e informazioni che costituiranno una banca dati da consultare anche per monitorare l'efficacia dei nostri interventi. È un esordio, dunque, importante che andrà da oggi in poi implementato per essere sempre un punto di riferimento della nostra riflessione!

La prospettiva strategica volta a colmare i gap di genere è sostenuta in primis dall'Unione Europea che secondo i principi individuati nel *gender mainstreaming* ha previsto l'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP), quale requisito essenziale per l'accesso ai fondi stanziati dalla Commissione UE sul programma di finanziamento per la ricerca e l'innovazione *Horizon Europe*.

Una più completa e approfondita consapevolezza sulle questioni di genere, infatti, è certamente necessaria per effettuare scelte eque ed interventi in favore della distribuzione delle risorse, o accesso all'istruzione, percorsi di carriera e anche la qualità stessa della vita del nostro Ateneo. Solo muovendoci in tale direzione gli strumenti, sviluppati nell'ambito del processo circolare di analisi e programmazione, consentiranno il perseguimento di politiche virtuose in termini di cambiamento strutturale e culturale con la conseguente eliminazione di alcuni stereotipi, purtroppo ancora presenti, e la promozione della parità di genere e delle pari opportunità.

Stefano Bronzini
Il Rettore

BILANCIO DI GENERE 2021
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

IL DOCUMENTO



1. Inquadramento e nota metodologica

Con il presente documento l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro dà avvio al primo ciclo di redazione del Bilancio di Genere (BdG), in coerenza con quanto previsto dal complessivo quadro normativo e regolamentare e al fine di integrare una prospettiva di genere nella lettura dei documenti di programmazione, nonché per valutare le azioni compiute per realizzare una maggiore parità tra i sessi.

Considerate le particolari caratteristiche strutturali e dimensionali dell'Ateneo barese e alla luce delle problematiche collegate al sopraggiungere dell'emergenza epidemiologico-sanitaria ad inizio 2020, l'avvio del processo di predisposizione del BdG rappresenta un segnale di rinnovato impegno per l'uguaglianza, le pari opportunità e contro la discriminazione di genere. Un impegno, peraltro, assunto in sostanziale continuità con il percorso di collaborazione sinergica tra Direzione politica, Amministrazione e, in particolare attraverso il Comitato Unico di Garanzia (CUG), l'insieme delle istanze rappresentative del personale (docente e tecnico-amministrativo) e della componente studentesca (v. prima edizione del Piano delle Azioni Positive 2018-2020 dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro).

Riconosciuto il rapporto strumentale che intercorre tra la redazione del Bilancio di Genere e l'azione programmatoria volta a promuovere la parità di genere, essenzialmente attraverso la predisposizione del Piano triennale di Azioni Positive (PAP, *infra*), è stato istituito il "Gruppo di coordinamento del Bilancio di Genere" (D.R. 1607/2021), conformemente ai criteri metodologici previsti dalle [Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani](#) (settembre 2019) e tenendo conto delle indicazioni emergenti nel quadro nazionale e dell'Unione Europea (UE).

L'opzione per questa metodologia di azione è apparsa idonea a supportare un investimento politico-istituzionale di ampia portata e, al tempo stesso, a tener conto delle peculiarità di processi destinati ad essere implementati in periodi medio-lunghi e in una logica di integrazione sempre più strutturata e ciclica, anche al fine di corrispondere ai principi posti dall'Unione Europea in materia di *gender mainstreaming* e, con particolare pregnanza in questa sede, in relazione all'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP), concepito quale strumento di cambiamento strutturale, specificamente rivolto a università ed enti di ricerca e, 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 (*European Commission Communication on 'A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth', COM (2012) 392 final*).

Al riguardo, vale la pena osservare che il GEP presenta stringenti analogie, se non profili di vera e propria sovrapposizione, con la configurazione giuridica e le funzioni che, nel nostro ordinamento, sono riconosciute al PAP, che le amministrazioni pubbliche sono tenute a predisporre ai sensi dell'articolo 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, *infra*).

Nel tempo, tale strumento ha registrato un ampliamento in relazione sia ai contenuti, sia agli obiettivi, in linea con l'evoluzione che ha riguardato lo stesso diritto antidiscriminatorio che, come è noto, ha conosciuto un significativo processo di espansione, sia in relazione all'ambito di applicazione e di approfondimento/affinamento delle tecniche di tutela o, più in generale, degli strumenti e delle misure complessivamente mirate a garantire il rispetto della persona e della sua dignità, specie nei luoghi di lavoro e di studio, nel caso delle università.

In parallelo, anche per effetto di normative come quella concernente la stessa istituzione dei CUG o la previsione di forme di premialità o incentivi (e disincentivi) selettivi, è cresciuto l'interesse per il benessere organizzativo e, in senso più ampio, per la cultura della responsabilità sociale e della sostenibilità. In questa prospettiva, il benessere organizzativo tende ad essere letto quale substrato per garantire un concetto molto più ampio di salute e sicurezza di chi lavora, in coerenza con quanto riconosciuto e sostenuto dalle fonti internazionali, le quali definiscono la salute come "uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non semplice assenza di malattia" (*Organizzazione Mondiale della Sanità*). Un concetto, dunque, ampio e inclusivo della parità di genere, delle pari opportunità e del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione o violenza, verbale e non, diretta o indiretta, in un'ottica di superamento degli stereotipi e di adozione di pratiche di valorizzazione delle differenze.

Tale complessiva evoluzione è contrassegnata nel settore pubblico dallo stretto collegamento con il ciclo della *performance* e questo ha contribuito all'utilizzo del Piano triennale di Azioni Positive quale strumento

programmatorio riferito anche alla complessiva tematica del benessere organizzativo per la valorizzazione delle risorse umane in un'ottica di genere e per il bilanciamento della vita lavorativa con la vita personale e familiare.

Ma la parità di genere mantiene una sua specialità e, in qualche modo, un rilievo autonomo o prioritario nell'ambito delle complessive strategie programmatiche, principalmente quelle delle università, le quali sono chiamate a definire forme di buona articolazione e correlazione tra i diversi strumenti programmatici e di rendicontazione, di cui il BdG costituisce parte integrante.

Una specialità significativamente riconosciuta anche dall'Unione Europea che, come detto, considera l'adozione di un *Gender Equality Plan* da parte degli enti di ricerca e degli istituti di educazione superiore come requisito di accesso ai finanziamenti *Horizon Europe*¹. Una scelta che testimonia della centralità della parità di genere in un contesto generale contrassegnato dall'incancrenirsi dei fenomeni di segregazione (verticale e orizzontale) nel mercato del lavoro e negli ambienti di lavoro (in maniera particolare, quelli accademici), dal perpetrarsi di fenomeni di discriminazione a sfondo sessuale, incluse le molestie, nonché dal manifestarsi della violenza di genere quale vera e propria piaga sociale.

Operativamente, anche tale strumento implica l'avvio di un processo programmatico che, in quanto tale, richiede di essere articolato secondo le tipiche fasi di analisi, pianificazione, implementazione e monitoraggio. Analogamente ai processi di adozione del Piano di Azioni Positive, infatti, le fasi in cui si deve articolare il GEP sono quelle volte a: condurre valutazioni di impatto/audit di procedure e pratiche per identificare fenomeni di segregazione di genere; identificare e implementare strategie innovative per correggere eventuali *bias*; definire obiettivi e monitoraggio dei risultati.

Alla luce di quanto sinteticamente riportato, la redazione del BdG si propone di costituire un'utile base informativa per le prossime strategie programmatiche e di avviare un percorso *ciclico* che – articolato in più fasi e in una prospettiva di crescente integrazione – consenta, tra l'altro, di promuovere la consapevolezza dell'impatto di genere delle decisioni di allocazione delle risorse e, complessivamente, contribuire a ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse finanziarie. A tal fine, sarà particolarmente importante sviluppare basi informative disaggregate per genere e indicatori *gender sensitive*, rafforzare la trasparenza nell'utilizzo delle risorse collettive e la partecipazione della comunità universitaria nella comprensione delle implicazioni delle scelte di bilancio, fare emergere le esigenze della popolazione di riferimento e garantire momenti di verifica della coerenza e dell'efficacia della risposta dell'Ateneo barese in termini di programmi e servizi, nonché di allocazione delle risorse.

1.1. Normativa dell'Unione Europea

Il principio di parità tra donne e uomini ha trovato una sua prima consacrazione già nel Trattato di Roma del 1957 (art. 119 Trattato CEE), anche se circoscritto all'aspetto retributivo, in stretta rispondenza alla finalità funzionalista perseguita dalla Comunità Economica Europea. A partire dalla Riforma del Trattato concordata ad Amsterdam, tale principio è stato introdotto tra le missioni della Comunità Europea (art. 2 TCE, ma v. ora art. 3 par. 3 TUE), e la sua promozione ha assunto una dimensione trasversale, applicabile a tutte le politiche comunitarie (art. 3 par. 2 TCE, ora art. 8 TFUE) ed è stata prevista una base giuridica per l'adozione, da parte delle istituzioni comunitarie, di misure che assicurino l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, ivi compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Allo scopo, inoltre, di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il Trattato ha riconosciuto la legittimità delle c.d. azioni positive, ovvero di misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali (art. 157 TFUE). La legittimazione delle azioni positive quali misure per la promozione dell'eguaglianza sostanziale è ampiamente sancita nel diritto derivato e, in particolare, nella direttiva 2006/54/CE, di attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne

¹ Secondo quanto annunciato nella edizione 2020 del *European Research and Innovation Days* dal Direttore Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea, in attuazione di quanto già previsto dalla Commissione UE in [European Commission's Communication for a Reinforced European Research Area \(2012\)](#)

in materia di occupazione e impiego, recepita con il D.lgs. n. 5/2010, con il quale sono state apportate modifiche al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (c.d. Codice delle pari opportunità, *infra*).

Le azioni positive sono riconosciute come ammissibili anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE che le ha estese a tutti gli ambiti, e non solo quindi a quello professionale. La Carta ha inoltre consacrato il divieto di discriminazione sulla base del sesso (art. 21) e la parità tra donne e uomini (art. 23) come diritti fondamentali di tutti gli individui, a prescindere quindi non solo dall'esercizio di un'attività economica, ma anche dall'appartenenza ad uno Stato membro.

Si rammenta, al riguardo, che le istituzioni dell'Unione Europea possono adottare misure di contrasto alle discriminazioni e atti di incentivazione delle politiche degli Stati membri per la lotta alle disuguaglianze – come quelle basate sulla razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età e l'orientamento sessuale – in origine non considerate nei Trattati istitutivi (art. 19 TFUE). Pertanto, possono essere approvati provvedimenti di contenuto assai ampio, che possono condurre anche alla predisposizione di meccanismi di carattere amministrativo e processuale destinati, più che al divieto delle discriminazioni, alla promozione concreta della parità.

Con più specifico riferimento alle strategie orientate alla garanzia della parità di trattamento tra donne e uomini, si ricorda altresì che, a partire dagli anni '90, sono state adottate direttive, raccomandazioni e linee guida mirate a garantire pari opportunità nel mercato del lavoro e l'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro attraverso, tra l'altro, misure di conciliazione tra il lavoro e la vita familiare e sociale quali, ad esempio, il diritto individuale a fruire di un congedo parentale (spec. direttiva 1996/34/CE, rivista nel 2009 dall'Accordo quadro sottoscritto da CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME e CEEP, poi trasfuso nella direttiva 2010/18/CE) o l'introduzione di disposizioni lavorative flessibili intese a facilitare l'armonizzazione della vita professionale con la vita privata (direttiva 2006/54/CE). Nel tempo, accanto al tema della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, è cresciuta la percezione dell'importanza della condivisione del lavoro di cura tra i partner e la valorizzazione del ruolo paterno (direttiva 2019/1158 UE relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza), in una prospettiva volta a rendere dinamica la relazione tra la dimensione della tutela (della gravidanza e della maternità) e quella della parità, nonché a riconoscere l'importanza dell'attività di assistenza (intesa in senso più in generale nei confronti dei *care givers*).

Il rilievo crescente riconosciuto in ambito UE al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego va letto e interpretato anche in relazione al cd. *gender mainstreaming* quale forma di approccio strategico alle politiche che si pone l'obiettivo del raggiungimento dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società e che prevede l'integrazione di una prospettiva di genere nell'attività di realizzazione delle politiche stesse: dal processo di elaborazione, all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, la valutazione e il monitoraggio. Il *gender mainstreaming* fu individuato a Pechino nel 1995 come strumento principe per il superamento delle disuguaglianze di genere. La Commissione Europea lo introdusse in una comunicazione del 1996 come strategia indispensabile per garantire la parità. L'intento principale del *gender mainstreaming* è di realizzare politiche capaci di contrastare le disuguaglianze tra donne e uomini nella società a partire da un'analisi dei meccanismi che ne sono alla base.

La Commissione Europea ha continuato a promuovere l'approccio del *gender mainstreaming* negli stati membri tramite diversi strumenti. Merita di essere segnalato in questa sede l'[Impegno strategico a favore della parità di genere 2016-2019](#) nel quale si indica chiaramente la necessità di integrare una prospettiva di parità in tutte le attività e le politiche dell'Ue. Il 5 marzo 2020, alla vigilia dello scoppio della pandemia da COVID-19 in Europa, è stata pubblicata la [Strategia per la parità di genere 2020-2025](#), che inquadra l'operato della Commissione in materia di parità di genere e definisce gli obiettivi politici e le azioni chiave per il periodo 2020-2025, in linea con gli impegni internazionali assunti dalla stessa UE (in particolare, nell'ambito della Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile). Nell'introduzione si legge che la strategia procederà su un duplice binario. Da un lato devono essere promosse misure volte a conseguire la parità nei vari ambiti specifici (combattendo la violenza e gli stereotipi, le disuguaglianze in ambito economico, e nei ruoli dirigenziali della società); dall'altro, si riconosce la necessità di assicurare "una maggiore integrazione della dimensione di genere". Segue, nel documento, l'affermazione che la Commissione "migliorerà tale

integrazione inserendo sistematicamente una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'UE, sia interni che esterni" (p. 2).

In ultimo, si segnala che il *Recovery Fund*, detto anche *Next Generation EU*, è un nuovo strumento europeo per la ripresa, ritenuto "necessario e urgente" per far fronte alla crisi provocata dalla pandemia da COVID-19, approvato dal Consiglio Europeo straordinario del 21 luglio 2020, il quale si pone a contrasto di ogni disuguaglianza, anche di genere (*infra*).

Tale documento rappresenta il principale strumento di finanziamento dei piani nazionali. Nel regolamento finale, approvato dal Consiglio e dal Parlamento europeo il 12 febbraio 2021, la dimensione di genere è considerata in modo esplicito ([Regolamento \(UE\) 2021/241](#)). Nelle considerazioni generali, che precedono il regolamento, si legge: *"Le donne sono state particolarmente colpite dalla crisi COVID-19, dato che rappresentano la maggior parte degli operatori sanitari in tutta l'Unione e combinano il lavoro di assistenza non retribuito con le loro responsabilità lavorative. La situazione è particolarmente difficile per i genitori soli, l'85% dei quali è costituito da donne. È opportuno che l'uguaglianza di genere e le pari opportunità per tutti e l'integrazione di tali obiettivi siano tenute in considerazione e promosse durante l'intera preparazione e attuazione dei piani per la ripresa e la resilienza presentati ai sensi del presente regolamento. Gli investimenti in solide infrastrutture di assistenza sono essenziali anche per garantire la parità di genere e l'emancipazione economica delle donne, costruire società resilienti, combattere il precariato in un settore a prevalenza femminile, stimolare la creazione di posti di lavoro nonché prevenire la povertà e l'esclusione sociale, e hanno un effetto positivo sul prodotto interno lordo (PIL) in quanto consentono a un maggior numero di donne di svolgere un lavoro retribuito"* (paragrafo 28).

1.2. Normativa nazionale

L'ordinamento costituzionale italiano riconosce e promuove la parità di genere in una prospettiva ampia e articolata, che affonda radici profonde nella Costituzione repubblicana ed è stata oggetto di una importante evoluzione, anche per effetto dei principi e dei diritti fondamentali in materia di diritto antidiscriminatorio riconosciuti nelle fonti sovranazionali e internazionali, ed in particolare nel diritto dell'Unione Europea e nella Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU), a loro volta oggetto di una importante attività di interpretazione da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea e della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo.

Di questa importante e per molti versi complessa evoluzione, interessa qui richiamare le fonti di più diretto rilievo in termini di responsabilità o obblighi che fanno capo ad enti o istituzioni pubbliche, quali le università, e che, come accennato in precedenza, si sostanziano nella predisposizione dei piani di azioni positivi e/o di *Gender Equality Plan*, quali misure di riequilibrio in presenza di situazioni svantaggiose che colpiscono un determinato sesso che, nel nostro ordinamento giuridico, hanno trovato una prima esplicita legittimazione già con la Legge 125 del 1991.

La disciplina contenuta nella legge del '91 è stata modificata più volte, per poi essere rielaborata e trasfusa nel D.lgs. n. 198/06 – *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna* – che rappresenta ad oggi la disciplina vigente in materia, seppur successivamente modificata (spec. D.lgs. n. 5/2010).

In linea con la normativa dell'Unione Europea, il *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, all'art 48, prevede che gli enti pubblici predispongano Piani triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Inoltre, al fine di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate", i piani "favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi" (art. 48 cit.).

I PAP, originariamente previsti per assicurare un'adeguata presenza femminile nei vari settori e livelli professionali del mondo del lavoro, hanno assunto successivamente un ruolo e una funzione più ampia e densa di profili di complessità, specie con riguardo alla – per molti versi necessaria – integrazione con le strategie organizzative e di azione delle pubbliche amministrazioni. Si pensi, al riguardo, alle disposizioni sul Comitato Unico di Garanzia, la cui istituzione costituisce oggetto di un vero e proprio obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni, incluse le università, chiamate a porre in essere "misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni", come recita il titolo dell'art. 21 della l. n. 183/2010, che apporta modifiche rilevanti agli articoli 1, 7 e 57 del D.lgs. n. 165 del 2001; in particolare, all'art. 57 sono

aggiunti i commi 01, 02, 03, 04 e 05 che riguardano, rispettivamente, la costituzione dei CUG quali organismi a composizione paritetica e paritaria, i compiti che sono chiamati a svolgere, le modalità di funzionamento nonché la previsione di una specifica forma di responsabilità in ordine alla loro effettiva costituzione in capo ai dirigenti incaricati della gestione del personale, la quale rileva anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

Tra le fonti del diritto nazionale si segnala altresì che il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nell'introdurre il ciclo di gestione della *performance*, non si limita a richiamare i principi in tema di pari opportunità, ma prevede che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa attesti – tra l'altro – anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione della parità di genere.

Sempre in linea con l'evoluzione del diritto dell'Unione Europea, la legislazione interna riconosce e promuove i principi di parità di opportunità tra donne e uomini con particolare riferimento alla conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di cura. Come è noto, l'assetto culturale del nostro Paese ancora riserva alle donne gran parte degli oneri di cura o, in generale, delle incombenze familiari, con conseguenti ripercussioni sulla presenza delle donne nel mercato del lavoro, ancora gravemente caratterizzata da forme di segregazione e da penalizzazioni in termini di carriera. Riconosciuta l'importanza di promuovere l'adozione di azioni positive di conciliazione fra vita e lavoro, per esempio prevedendo forme di finanziamento pubblico (art. 9, legge n. 53/2000, "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città"), è stata posta crescente attenzione a obiettivi di riequilibrio o di redistribuzione dei ruoli di cura sia attraverso l'istituto del congedo parentale come diritto di ciascun genitore, sia attraverso la previsione o promozione di forme di utilizzo flessibile della prestazione lavorativa (si pensi al part-time o al c.d. lavoro agile).

La condivisione della cura familiare fra i partner come obiettivo perseguito dall'ordinamento in chiave di eguaglianza tra donne e uomini costituisce una delle finalità delle azioni positive disciplinate dall'art.1, comma 2 lett. e) l. n. 125/1991 (ora art. 42, comma 2, lett. f D.lgs. 198/2006 "Codice pari opportunità") e, in seguito, è stato assunto come uno degli assi portanti del *Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità* di cui al D.lgs. 151/2001. Le principali misure dirette alla tutela della maternità e a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, allo scopo di garantire adeguato sostegno alle cure parentali, sono state modificate dal D.lgs. 80/2015 e ulteriori misure sono state poi introdotte al fine di fare fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

Come anticipato, tra le misure volte a promuovere e rafforzare la parità di genere va ricordata la normativa che, con riferimento al settore pubblico, prevede la costituzione dei Comitati Unici di Garanzia, nonché la poderosa produzione di linee guida o principi di carattere generale che ne specificano ruolo e funzioni e che, per quello che più rileva evidenziare in questa sede, si propone di garantire forme di raccordo tra l'azione di tali organismi e le scelte strategiche e organizzative delle pubbliche amministrazioni. Un raccordo che trova proprio nel processo di predisposizione del piano di azioni positive un elemento di particolare rilievo.

In questa prospettiva, la Direttiva 4 marzo 2011 (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni") e la successiva Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche), prevedono che il PAP sia adottato con il contributo propositivo del Comitato Unico di Garanzia ed in una prospettiva di coordinamento con la programmazione dell'Ateneo, ricollegandosi, tra l'altro, ai documenti fondamentali della pianificazione rendendo così gli obiettivi di genere condivisi a livello di governance e inclusi nelle strategie dell'Ateneo.

Tra le ragioni che fondano il rinnovato interesse per la parità di genere nel collegamento con la pianificazione strategica, vi è anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) italiano, presentato dal Governo Draghi, che contiene, in coerenza con la Strategia Europea (*supra*), una Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, contemplante cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere), e punta, tra l'altro, alla risalita di cinque punti entro il 2026 nella classifica del *Gender Equality Index* dello *European Institute for Gender Equality* (EIGE)².

² Nella classifica del *Gender Equality Index* dello *European Institute for Gender Equality* l'Italia risulta al 14° posto, con un punteggio di 63,5 punti su 100, inferiore di 4,4 punti alla media UE.

Il Piano riconosce espressamente che “la parità di genere”, unitamente alla “protezione e valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali”, costituisce una priorità nella “Missione 5: Coesione e Inclusione”, e che la promozione dell’*empowerment* femminile e il “contrasto alla discriminazione di genere” sono obiettivi che intersecano trasversalmente pressoché tutte le Missioni del Piano. Ciò nella consapevolezza che la crescita occupazionale e sociale delle donne passa necessariamente attraverso l’adozione di infrastrutture di sostegno all’organizzazione di vita e di presa in carico dei compiti di cura che gravano soprattutto su di loro: innalzamento del tasso di presa in carico degli asili (nel 2018 appena al 14,1%); potenziamento dei servizi educativi dell’infanzia (3-6 anni); estensione del tempo pieno a scuola; sostegno agli anziani e ai disabili non autosufficienti; cure domiciliari.

Il PNRR, più in particolare, prevede altresì interventi indiretti, realizzati attraverso la trasversalità di finalità e obiettivi che percorre l’intero sistema di riforma. Tra questi, vale la pena ricordare quelli concernenti il potenziamento di istruzione, ricerca e innovazione i quali, in particolare, si propongono di favorire l’accesso delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso il potenziamento delle competenze STEM.

In sintesi, il PNRR affianca, ai tre assi strategici condivisi a livello europeo (digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale), tre priorità trasversali, tra cui proprio quella di promuovere la parità di genere, oltre a quella di ridurre le disparità generazionali e a quella di favorire il riequilibrio dei divari territoriali. Si tratta di priorità che non sono affidate a singoli interventi circoscritti, ma perseguite direttamente o indirettamente in tutte e sei le missioni del Piano. In questa prospettiva, va letto e apprezzato il riconoscimento della opportunità di “implementare il *bilancio di genere*” (...) così da poter avere un più ampio e significativo set informativo circa le dimensioni, anche finanziarie, di questi fenomeni

Infine, svariati richiami alla parità di genere sono presenti nel D.L. n. 80/21 (*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/ 2021). Nella prospettiva di definire la cornice normativa necessaria all’attuazione delle misure contenute nel PNRR è riconosciuta particolare importanza al *Piano integrato di attività e organizzazione*, il quale deve essere adottato dalle pubbliche amministrazioni, incluse le istituzioni universitarie. Il Piano deve definire, tra l’altro, “le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi” (art. 6, lett. g). Si segnala, inoltre, che ai sensi dell’17-quater (“Principio di parità di genere”), si prevede che siano “assicurati criteri orientati al raggiungimento di un’effettiva parità di genere, secondo quanto disposto dal PNRR con riferimento al piano di reclutamento di personale a tempo determinato, al conferimento di incarichi di collaborazione, alle assunzioni, mediante contratto di apprendistato, alle mobilità e alle progressioni di carriera, nonché a tutte le altre modalità di assunzione, escluse quelle per concorso.

1.3. Statuti, Codici e Regolamenti di Ateneo

Quale istituzione pubblica deputata alla formazione e alla ricerca, l’Università degli Studi di Bari Aldo Moro ispira la propria azione ai principi generali dell’ordinamento giuridico in materia di parità di genere (*supra*) e, ai sensi di quanto previsto nel proprio Statuto, nella parte denominata “Carta dei principi fondamentali”, “(r)iconosce e garantisce a tutti uguale dignità e pari opportunità e si impegna a promuovere azioni idonee a rimuovere qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, all’origine etnica, alla diversa abilità, alla religione, alla lingua, alle opinioni politiche e alle condizioni personali e sociali” (punto 7). In coerenza con tali principi e finalità, nonché in attuazione di quanto disposto dall’art. 21 della legge n. 183/2010³, è prevista l’istituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro ogni forma di discriminazione (art. 20 Statuto vigente) al quale, tra l’altro, è affidato il compito di promuovere pari opportunità tra tutte le componenti che lavorano o studiano nell’Università, proponendo misure e azioni dirette a prevenire, contrastare e rimuovere ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, all’origine etnica,

³ L’art. 21 modifica l’art. 57 del D.lgs. 165/2001, aggiungendo il comma 01, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

alla diversa abilità, alla religione, alla lingua, alle convinzioni personali e politiche, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro e nella sicurezza sul lavoro. Si segnala, al riguardo, che il Comitato è chiamato a predisporre piani di azioni positive dirette a prevenire le discriminazioni e a promuovere condizioni di effettiva parità nonché a promuovere la diffusione della cultura delle pari opportunità, anche tramite attività a carattere scientifico, formativo e culturale. È inoltre specificamente stabilito che il Comitato, nell'ambito di competenza, assume compiti non solo propositivi, ma anche consultivi e di monitoraggio.

L'attività del CUG è oggetto di una Relazione annuale, redatta ai sensi di quanto da ultimo previsto dalla Direttiva 2/19, contenente "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche", adottata dai Ministri per la Funzione pubblica e per le pari opportunità, in sostituzione della Direttiva n. 4/2011. Tra le informazioni che vanno trasmesse e che devono essere oggetto di analisi e di verifica da parte del Comitato è ricompreso il Bilancio di Genere dell'Amministrazione.

Considerato il complessivo quadro normativo e regolamentare e preso atto, in particolare, delle finalità perseguite dalla Direttiva n. 2/2019 con riferimento alle funzioni del CUG, in un'ottica di rafforzamento e di superamento delle criticità sorte in sede applicativa, il CUG dell'Ateneo barese ha avviato forme via via più strutturate di collaborazione sinergica con l'Amministrazione e ha ritenuto opportuno collocare tale collaborazione nell'ambito del processo di predisposizione del Piano di Azioni Positive per il periodo 2018-2020. Peraltro, tale modalità di azione – di cui si è reso conto nelle Relazioni annuali 2019 e 2020 – è apparsa in linea con le più recenti evoluzioni del quadro normativo di riferimento (spec. D.lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. n. 74/2017) nonché congrua rispetto alle esigenze di stretta correlazione tra la pianificazione della *performance*, la pianificazione nell'ambito della trasparenza e integrità e quella concernente le pari opportunità, che vanno opportunamente connesse ed integrate al fine di poter essere adeguatamente utilizzate. Peraltro, la stessa Direttiva n. 2/2019 riconosce espressamente che il Comitato Unico di Garanzia "si afferma come un soggetto attraverso il quale si intende (...) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità", nonché "ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative" e, ancora, "accrescere la *performance* organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni" (punto 3.6).

Infine, è importante osservare che il quadro regolamentare brevemente richiamato richiede importanti adattamenti rispetto alle specificità delle pubbliche amministrazioni- università, in considerazione sia della loro composizione, tipicamente triadica, sia della loro complessa e articolata funzione. In questa prospettiva, va letto e interpretato il già citato documento recante [Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani](#), presentato alla Conferenza dei Rettori (CRUI) il 19 settembre 2019, il quale richiama espressamente la Direttiva n. 2/2019, nonché le altre fonti normative e regolamentari che riconoscono la funzione del processo di predisposizione del BdG e ne rafforzano l'implementazione.

Proprio perché espressione dell'impegno della stessa CRUI mirato ad implementare e monitorare la diffusione e l'utilizzo del Bilancio di Genere quale strumento fondamentale per inserire la parità di genere nella più ampia strategia di sviluppo degli Atenei, tale documento è apparso di fondamentale importanza per il sistema universitario, di recente chiamato a soddisfare i parametri e i requisiti posti dall'Unione Europea in occasione della presentazione del nuovo Programma Quadro per la Ricerca e l'Innovazione (2021-2027)⁴.

Con riferimento a tale più recente evoluzione, è importante considerare il *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani*, a cura del Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di Genere di Lavoro. Tenendo conto delle indicazioni della Commissione Europea e in continuità con il processo di redazione del Bilancio di Genere di cui alle *Linee guida CRUI*, il *Vademecum* riconosce la necessità di stabilire come obiettivo prioritario del PAP l'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP), che "identifica la strategia dei singoli Atenei per l'uguaglianza di genere e costituisce il requisito di accesso richiesto

⁴ Si ricorda che, al fine di rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee, tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore sono tenuti ad adottare un *Gender Equality Plan* (GEP) per poter accedere ai finanziamenti del programma di ricerca *Horizon Europe*.

dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti i bandi *Horizon Europe* per la ricerca e l'innovazione". Di qui, l'opportunità di collocare il GEP in un'ottica programmatica, inserendolo all'interno della pianificazione strategica, sul presupposto che le azioni in esso previste devono essere poste in relazione con il Bilancio di Genere sia nella fase previsionale che in quella di rendicontazione.

1.4. Integrazione della prospettiva di genere nel governo dell'Ateneo

Il Bilancio di Genere dell'Università di Bari Aldo Moro (anno 2021) si inserisce nel processo di programmazione integrata, avviato da UNIBA da diversi anni e si innesta sull'esperienza 2019 in cui è stato redatto, seppure in modalità semplificata, un documento di rendicontazione sull'equilibrio di genere (Allegato 1 del Documento di Programmazione Integrata 2020-2022).

In coerenza con le *Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani* (redatte dal Gruppo CRUI, settembre 2019), il presente documento rappresenta una preziosa analisi di contesto utile alla governance di Ateneo per la programmazione di tutte le sue politiche e per l'avvio dell'intero ciclo di programmazione (Figura 1). L'analisi della serie storiche sulla distribuzione di genere delle diverse componenti (PTA; personale docente e ricercatori; Organi di Governo) che studiano, lavorano e governano UNIBA fornisce elementi utili per programmare, e successivamente, intraprendere le politiche orientate alla riduzione del divario di genere, che confluiranno nel Gender Equality Plan, da adottare all'interno del Piano strategico di Ateneo.

Figura 1 - Integrazione dei documenti di programmazione adottati dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro



2. Processo di redazione del documento

2.1. Presentazione del Gruppo di coordinamento del Bilancio di Genere

Il Bilancio di Genere 2021 è stato redatto da un gruppo di lavoro dedicato, nominato con D.R. n. 1607 del 10/05/2021 e integrato con D.R. n. 3144 del 24/09/2021. Il gruppo di lavoro, coordinato dal Rettore e, su sua delega, dalla Prorettrice, presenta competenze di diverso tipo e garantisce l'equilibrio di genere.

Tabella 1 – Composizione del Gruppo di coordinamento del Bilancio di Genere

Anna Maria CANDELA	Prorettrice
Cinzia VICANO	Capo di Gabinetto del Rettore
Pasqua RUTIGLIANI	Direttore Generale Vicario, Direttore della Direzione Risorse Umane
Adriana AGRIMI	Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione
<u>PRESIDENTE E/O UNA O PIÙ PERSONE DELEGATE CUG</u>	
Aurora VIMERCATI	Presidente del CUG
Maria Irene PAOLINO	Componente CUG
Daniela ALBANESE	Componente CUG
<u>PERSONALE DOCENTE CON SPECIFICHE COMPETENZE IN MATERIA DI GENERE E/O IN MATERIA DI ANALISI DEI DATI</u>	
Francesca Romana RECCHIA LUCIANI	Responsabile della Linea di Azione relativa alle questioni di genere
Ernesto TOMA	Responsabile della Linea di Progetto per la redazione dei bilanci di Ateneo
Angela Maria D'UGGENTO	Referente Statistico di Ateneo
Gianluca Maria FARINOLA	Delegato del Rettore Ricerca e Innovazione
Anna PATERNO	Delegata del Rettore Percorsi Formativi
Danilo CAIVANO	Responsabile della Linea di Azione relativa alla Progettazione Europea
Francesco GIORDANO	Responsabile della Linea di Azione relativa al Dottorato di Ricerca
Nicoletta DITARANTO	Responsabile della Linea di Azione relativa alla Valutazione periodica della Qualità della Ricerca (VQR)
<u>PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO CON COMPETENZE IN MATERIA DI GENERE E/O ANALISI DEI DATI</u>	
Lucia LEO	Responsabile Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione; Direzione Generale
Oriana ANTONUCCI	Responsabile U.O. Contabilità Analitica, Monitoraggio e Reportistica
Rossella DE CAROLIS	Responsabile U.O. Programmazione e Controllo Operativo
Stanislao LASORSA	Responsabile U.O. Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane
Stefania LOSURDO	Responsabile U.O. Programmazione e Controllo Strategico
Rosa CEGLIE	Responsabile Staff Data Engineering
Vito LACRIOLA	Responsabile U.O. Soluzioni di Business Intelligence
Vito RICCI	Componente U.O. Statistiche di Ateneo
Francesca TRAIETTA	Componente U.O. Programmazione e Controllo Operativo
Maria Cristina EPIFANI	Componente del CUG e psicologa del lavoro e delle organizzazioni dell'Agenzia per il Placement
Tiziana GUACCI	Responsabile Sezione Post Laurea, Direzione offerta formativa e servizi agli Studenti
Vita SASSI	Responsabile Sezione Personale Tecnico Amministrativo; Direzione Risorse Umane

2.2. Processo di redazione del Bilancio di Genere

L'elaborazione del Bilancio di Genere (di seguito BdG) si è articolato in quattro fasi principali che hanno condotto alla redazione del documento, alla sua divulgazione nonché all'attivazione di un processo virtuoso di monitoraggio periodico dei risultati conseguiti.

Le fasi rappresentate sinteticamente nella Figura 2 sono dettagliate nella Tabella 2.

Figura 2 Le fasi del Bilancio di Genere

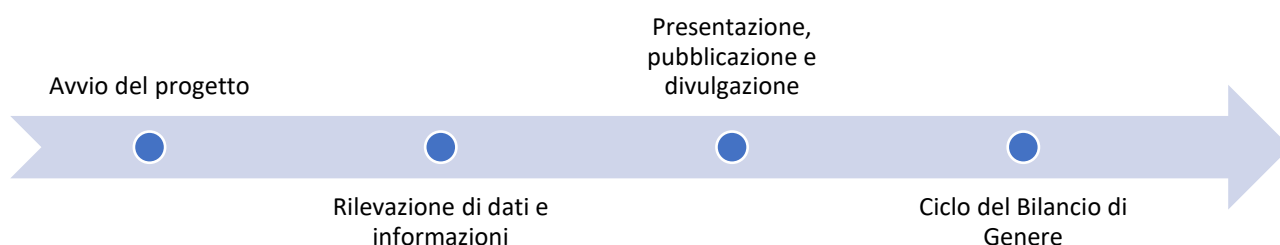


Tabella 2 – Attori e processo di redazione del Bilancio di Genere

	DETTAGLIO AZIONI	ATTORI COINVOLTI
FASE I - AVVIO DEL PROGETTO	Costituzione e formalizzazione del Gruppo di Coordinamento	Rettore
	Incontro preliminare del Gruppo di Coordinamento	Gruppo di Lavoro
	Incontro Gruppo di Coordinamento per organizzazione e avvio dei lavori	Gruppo di Lavoro
	Comunicazione di inizio lavori in Senato Accademico	Rettore/Prorettrice
	Comunicazione di inizio lavori in Consiglio di Amministrazione	Rettore/Prorettrice
	Costituzione di 3 sottogruppi tematici nell'ambito del Gruppo di Coordinamento	Prorettrice
	Individuazione dei referenti presso i Dipartimenti di Didattica e Ricerca	Responsabile Linea di Azione relativa alle questioni di genere
FASE II - RILEVAZIONE DI DATI E INFORMAZIONI E REDAZIONE DEL DOCUMENTO	Predisposizione delle schede di raccolta dati	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione
	Raccolta dati/Invio delle schede	Sottogruppi tematici
	Restituzione dei dati/indicatori	Sottogruppi tematici
	Progettazione del documento	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione
	Stesura del documento	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione e Sottogruppi tematici
	Editing del documento	Esperto interno
FASE III - PRESENTAZIONE, PUBBLICAZIONE E DIVULGAZIONE	Presentazione agli Organi Accademici per l'adozione del BdG	Rettore/Prorettrice
	Attività di divulgazione	Rettore/Prorettrice e Gruppo di Lavoro
FASE IV - CICLO DEL BILANCIO DI GENERE	Integrazione nei documenti di pianificazione, programmazione e rendicontazione dell'Ateneo	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione

2.3. Strumenti e iniziative di divulgazione del documento

Le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani distinguono diverse tipologie di stakeholders (Figura 3):

Figura 3 – Stakeholders



Il processo di condivisione e divulgazione dei contenuti del BdG 2021 è organizzato nelle seguenti fasi:

- ADOZIONE FORMALE DA PARTE DEGLI ORGANI (condivisione ed approvazione dei contenuti da parte degli Organi di Governo);
- PROGETTAZIONE E REALIZZAZIONE DELLA VESTE GRAFICA E DEL MATERIALE DIVULGATIVO;
- PROGETTAZIONE E ORGANIZZAZIONE DELLE INIZIATIVE DI DIVULGAZIONE;
- RENDICONTAZIONE DEGLI EVENTI E DELL'IMPATTO DELLE INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE POSTE IN ESSERE.

Con riferimento alla fase C (PROGETTAZIONE E ORGANIZZAZIONE DELLE INIZIATIVE DI DIVULGAZIONE), le iniziative di comunicazione possono essere classificate in:

- INIZIATIVE AD IMPATTO INTERNO:** coinvolgono prevalentemente gli stakeholder interni e sono finalizzate alla divulgazione dei contenuti del BdG nell'ottica (in particolare) delle iniziative da programmare per i prossimi anni. Senza trascurare l'analisi del contesto di partenza, il coinvolgimento degli stakeholder interni sugli impegni dell'Ateneo sul tema dell'equilibrio di genere può consentire di realizzare l'allineamento condiviso sugli obiettivi.

Principali strumenti divulgativi:

- ✓ mailing list
- ✓ incontri in presenza e telematici
- ✓ rete intranet
- ✓ formazione

- INIZIATIVE AD IMPATTO ESTERNO:** si rivolgono agli stakeholder esterni e si focalizzano prevalentemente sul contesto attuale e sui risultati attesi dell'Ateneo nel medio termine.

Principali strumenti divulgativi:

- ✓ pubblicazioni sul sito istituzionale
- ✓ conferenze e comunicati stampa

BILANCIO DI GENERE 2021
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

ANALISI DI CONTESTO

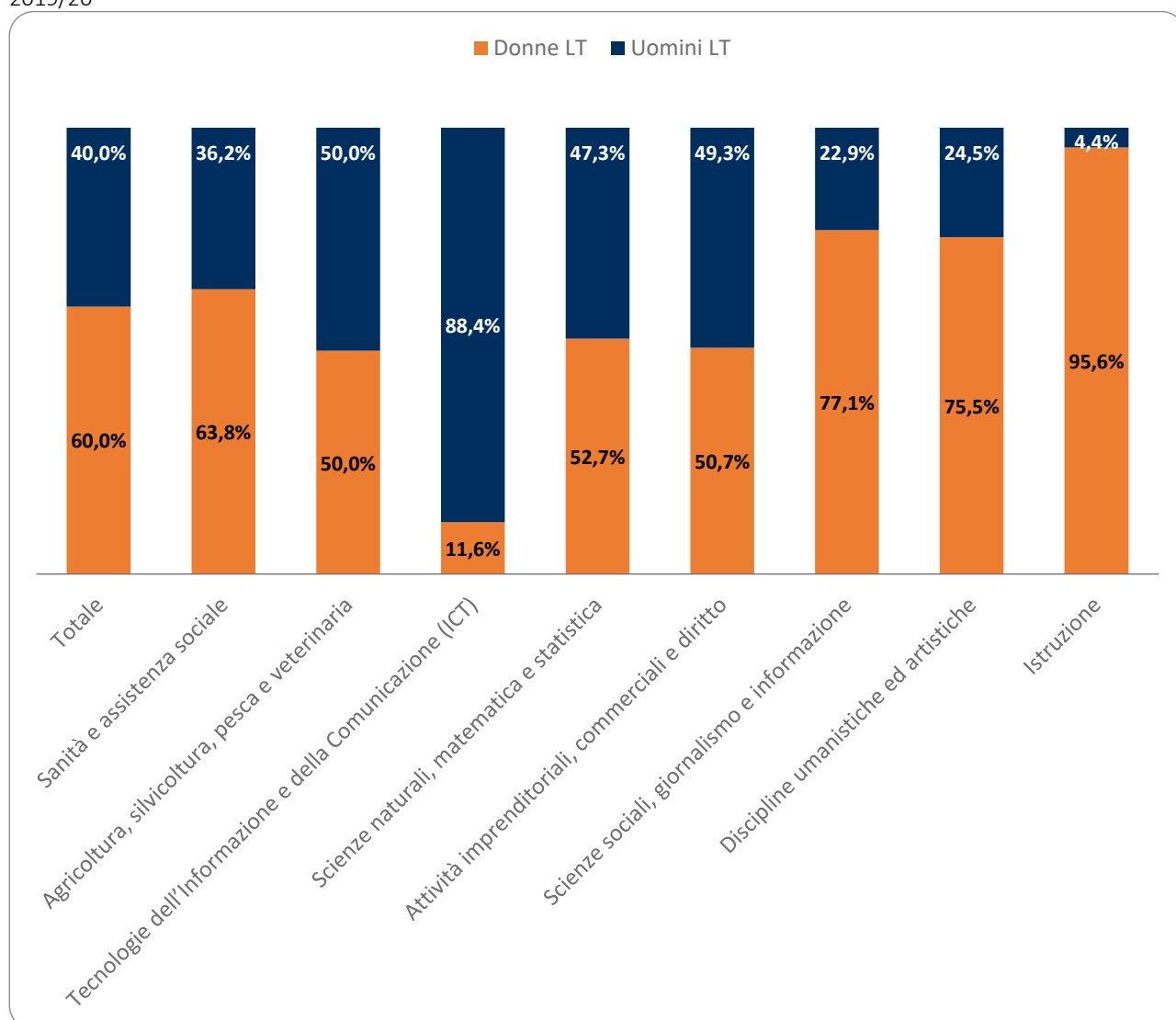


3. Analisi di contesto

3.1 Componente studentesca

Nell'anno accademico 2019-20, l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha attivato 124 Corsi di Laurea, 56 dei quali di I Livello (triennali), 50 di II Livello (magistrali, di durata biennale), 12 a Ciclo Unico (di durata pari a 5 o 6 anni) e 4 corsi interateneo. Tuttavia, al fine di eseguire un'analisi per genere dell'intera popolazione studentesca, a tali numeri va aggiunto quello dei Corsi non più attivi, ma ai quali è ancora iscritto almeno uno studente, raggiungendo così un totale pari a 221, tra i quali 132 sono triennali, 73 magistrali o specialistici e 16 a ciclo unico. La disaggregazione di tali corsi in base al loro *field of study*, che può fornire informazioni con un adeguato livello di dettaglio, è effettuata direttamente dall'applicativo OSD CINECA. Con riferimento ai Corsi triennali si nota innanzitutto una netta prevalenza del genere femminile (60% vs 40%); in particolare, in alcuni *field* tale prevalenza è più evidente (Istruzione, Discipline umanistiche e artistiche, Scienze sociali), in altri si evidenzia un equilibrio tra i due generi, mentre nel caso di Tecnologie dell'Informazione la presenza femminile è limitata all'11,6%.

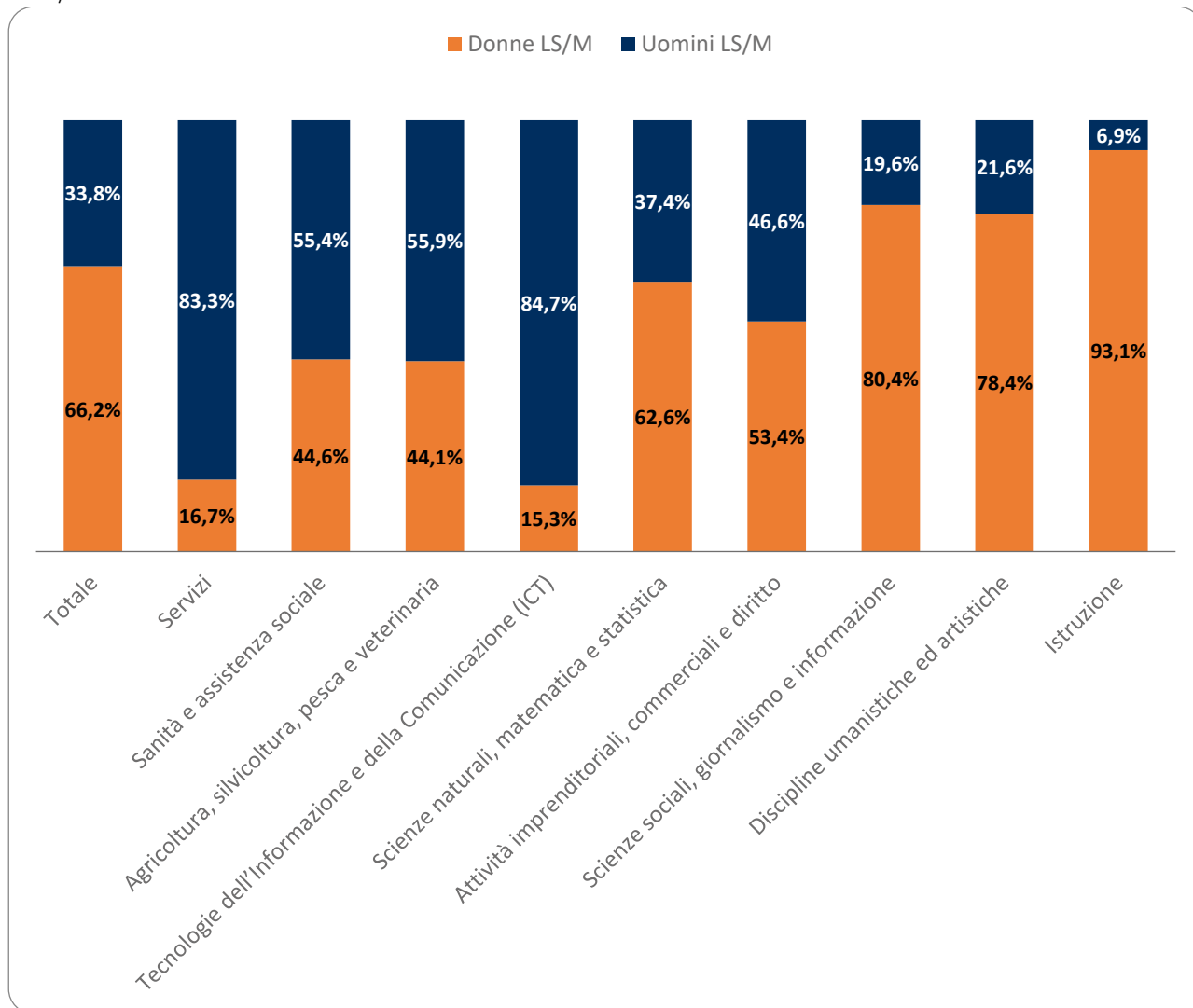
Figura 4 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di laurea triennali per ISCED *field of study* e genere nell'a.a. 2019/20



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Per i 73 corsi magistrali (Figura 5) la composizione per genere nel complesso vede le studentesse al 66,2% e gli studenti al 33,8%, con un'incidenza della compagine femminile leggermente maggiore rispetto alle lauree triennali. I *field* caratterizzati da un'incidenza femminile superiore al 70% sono Istruzione, Discipline umanistiche ed artistiche e Scienze sociali, mentre quelli con minore partecipazione femminile sono Servizi e Tecnologie dell'Informazione.

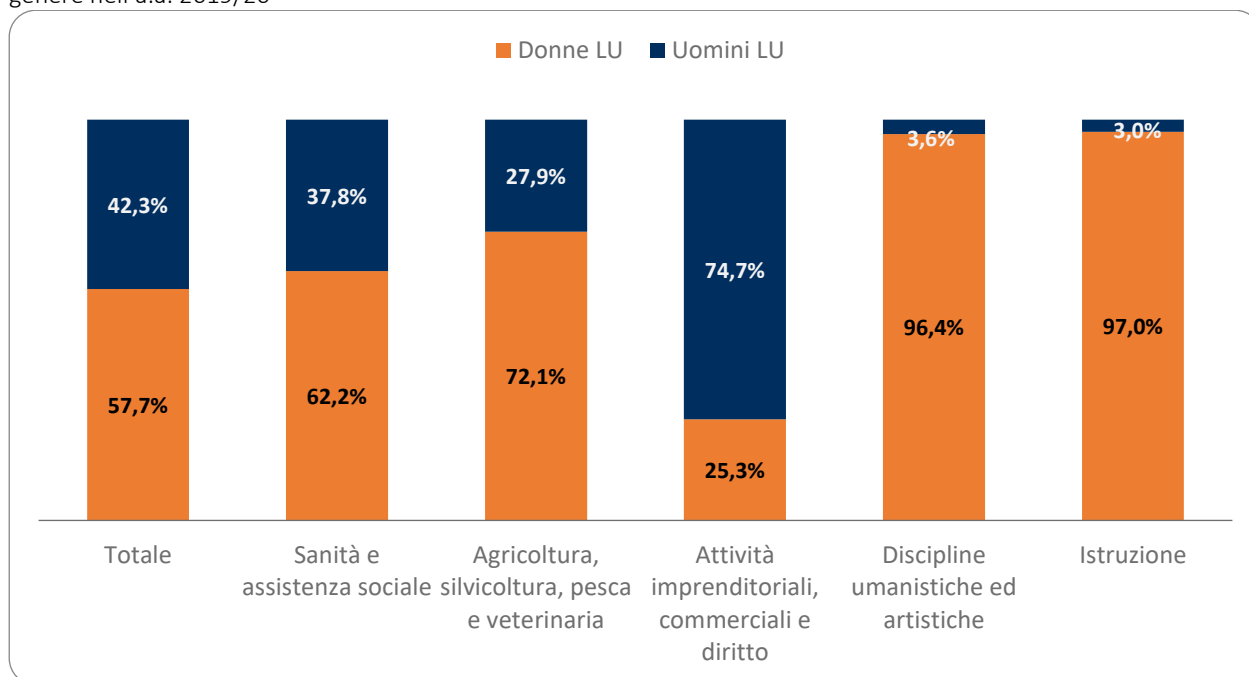
Figura 5 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di laurea magistrale per ISCED field of study e genere nell'a.a. 2019/20



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Osservando i 16 corsi a ciclo unico (Figura 6), la situazione tra i due generi appare più equilibrata rispetto alle altre due tipologie di corsi (studenti pari al 42,3% e studentesse al 57,7%). Istruzione e Discipline umanistiche ed artistiche mostrano una prevalenza femminile che supera il 95% del totale degli iscritti, mentre nel settore delle Attività imprenditoriali e commerciali si nota una netta prevalenza maschile (74,7%).

Figura 6 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di laurea magistrale a ciclo unico per ISCED field of study e genere nell'a.a. 2019/20



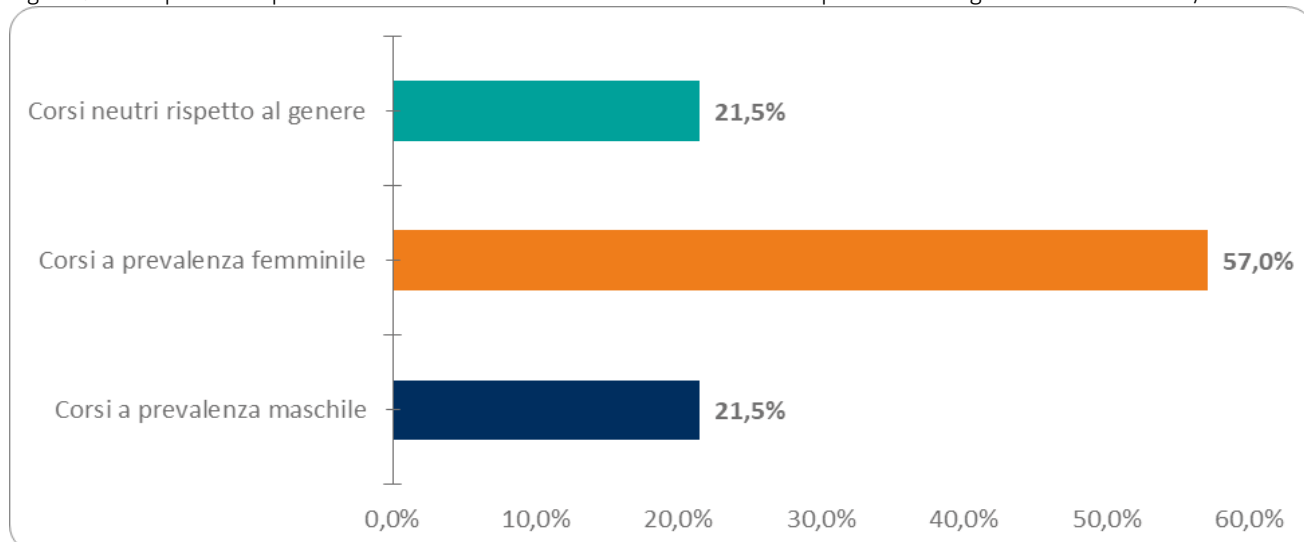
Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA



Si può affermare che nella **componente studentesca dell'Università di Bari si osserva una prevalenza del genere femminile nelle tre tipologie di corso di studio (L, LM, LMCU)**; 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**.

Passando a considerare le 135 classi di laurea presenti nell'offerta formativa dell'Università di Bari (Figura 7), si evince che nel 57% emerge una prevalenza del genere femminile, mentre nel 21,5% quella maschile e per un altro 21,5% si riscontra un sostanziale equilibrio (corsi con incidenza femminile compresa tra il 40% e 60%). Le classi a prevalenza maschile sono quelle riconducibili all'ambito scientifico in generale, in particolare Fisica, Informatica, Agraria e Scienze della Terra.

Figura 7 - Composizione percentuale dei corsi di studio secondo l'eventuale prevalenza di genere nell'a.a. 2019/20.

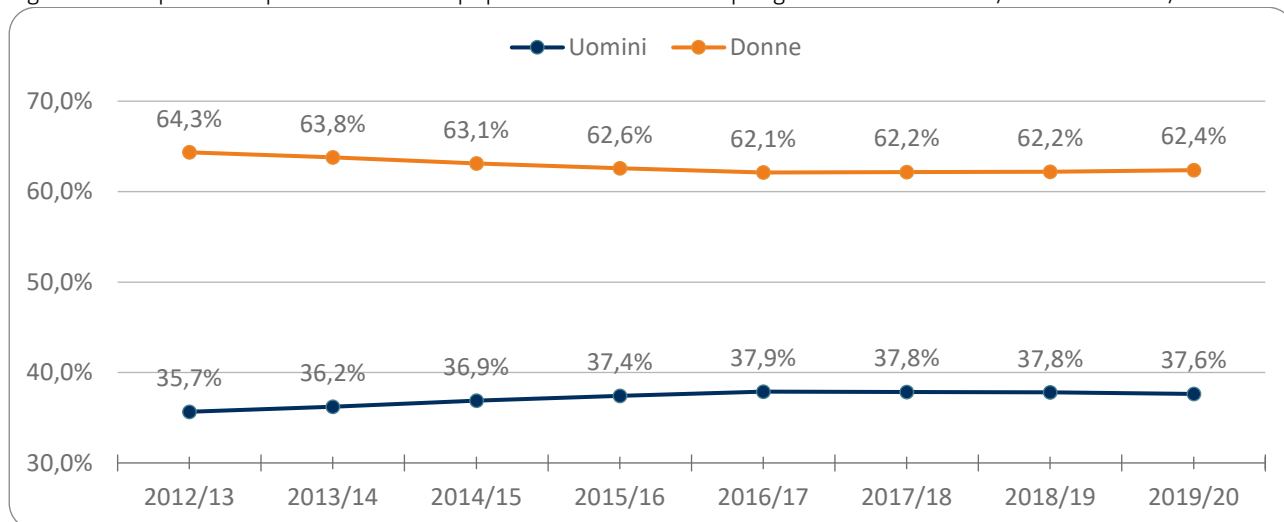


Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Nota: Nelle linee guida CRUI i corsi con prevalenza di uno dei due generi sono definiti "segregati"

Esaminando l'andamento della composizione percentuale della popolazione studentesca dell'Università di Bari nel corso del tempo (Figura 8), nella fattispecie dall'a.a. 2012-13 all'a.a. 2019-20, si nota come la componente femminile sia risultata sempre prevalente con una proporzione sul totale sempre superiore al 60%, mostrando una lievissima riduzione dall'inizio del periodo considerato a.a. 2012-13 (64,3%) all'a.a. 2016-17 (62,1%), seguita da una sostanziale stabilità intorno al 62%. L'andamento della presenza maschile segue, di conseguenza, un andamento complementare.

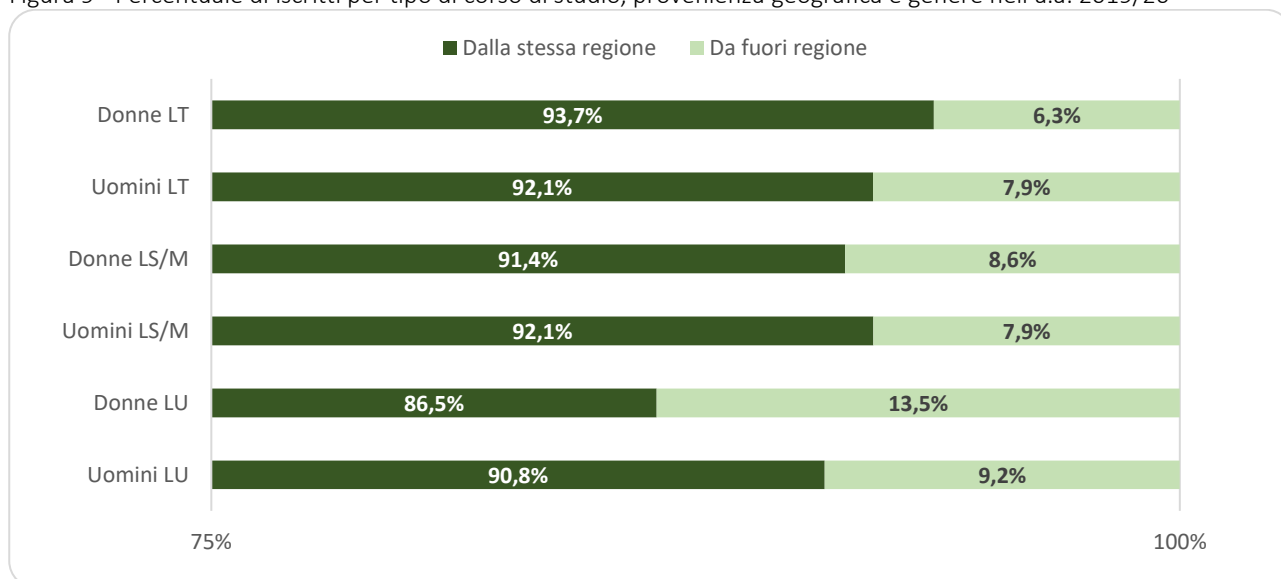
Figura 8 - Composizione percentuale della popolazione studentesca per genere dall'a.a. 2012/13 all'a.a. 2019/20



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Esaminando la provenienza geografica degli iscritti, disaggregati in stessa regione e fuori regione, si osserva (Figura 9) come per entrambi i generi e per i tre tipi di corso di studio (lauree triennali, magistrali e a ciclo unico) prevalga la provenienza dalla stessa regione, con valori superiori al 90%, ad eccezione, per la popolazione femminile, delle lauree a ciclo unico, per le quali si riscontra una percentuale del 13,5% proveniente da fuori regione.

Figura 9 - Percentuale di iscritti per tipo di corso di studio, provenienza geografica e genere nell'a.a. 2019/20

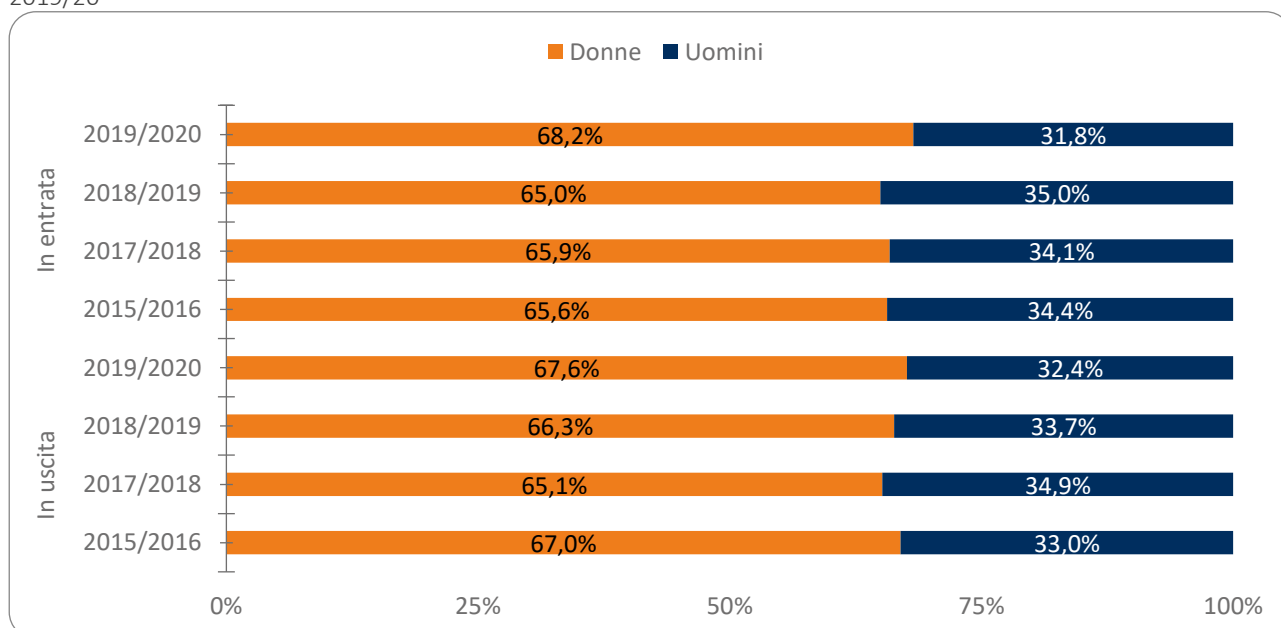


Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Nota: LT=lauree triennali, LS/M=laurea specialistiche/magistrali, LU=lauree a ciclo unico

Per quanto concerne la mobilità internazionale (in questo caso rappresentata dai dati relativi al programma di mobilità studentesca Erasmus+), si osserva che in tutto il periodo esaminato, dall'a.a. 2015-16 all'a.a. 2019-20, la componente femminile è sempre stata maggioritaria tra gli studenti impegnati in programmi di studio internazionale con una percentuale superiore al 65%, coerentemente con la composizione della popolazione studentesca (Figura 10). La prevalenza femminile si rileva con riferimento sia alla mobilità in entrata (studenti incoming), sia a quella in uscita (studenti outgoing). Tali dati inducono a ritenere che la scelta di svolgere parte del percorso universitario all'estero non sia influenzata dal genere.

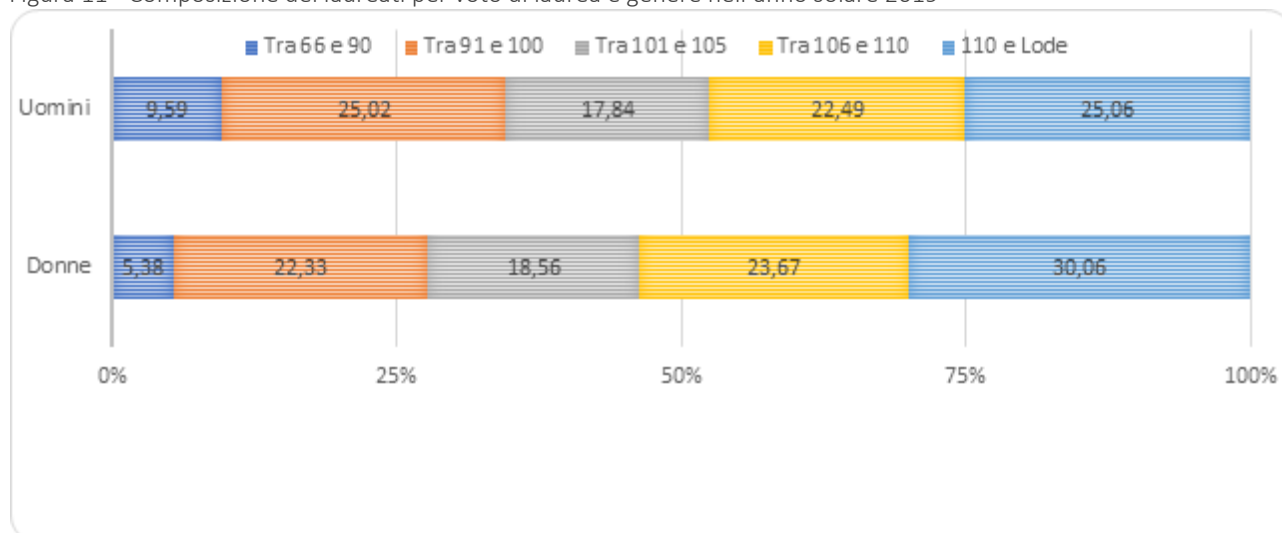
Figura 10 - Percentuale di studenti impegnati in programmi di studio internazionali per genere dall'a.a. 2015/16 all'a.a. 2019/20



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su U.O. Mobilità internazionale

Con riferimento alle *performance* conseguite dai laureati nell'anno solare 2019, rappresentate dalla votazione finale ottenuta alla laurea (Figura 11), emerge come le donne si contraddistinguano per voti più elevati di quelli degli uomini; alla classe "110 e lode" corrisponde una percentuale del 30,6% per le donne e di 5 punti percentuali in meno per gli uomini. Parallelamente, gli studenti che conseguono la laurea con una votazione inferiore a 90 raggiungono quote maggiori per la componente maschile.

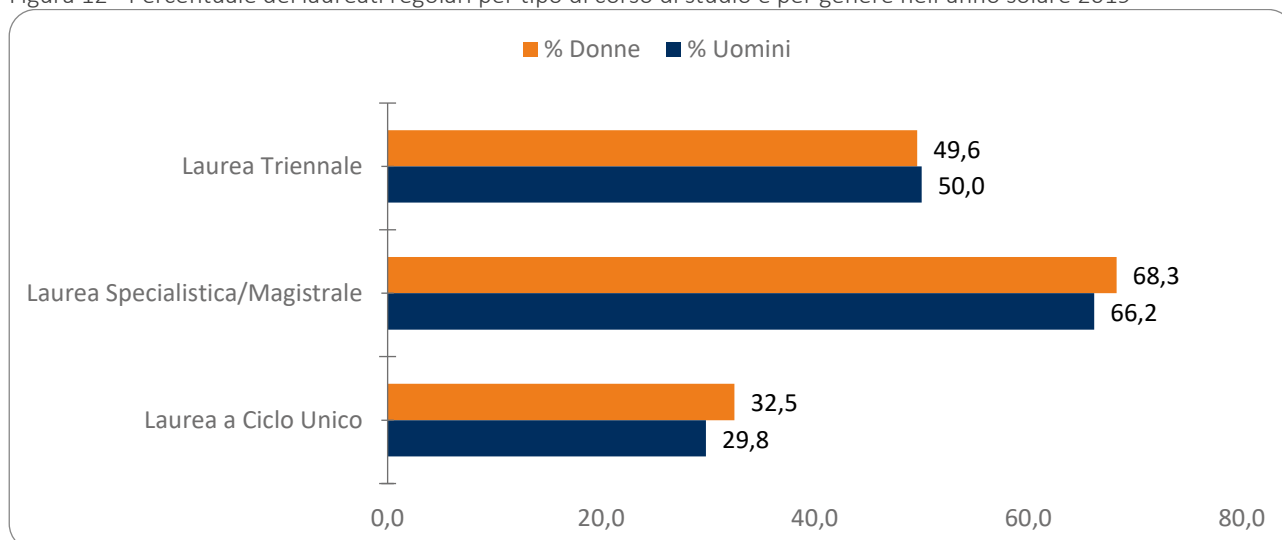
Figura 11 - Composizione dei laureati per voto di laurea e genere nell'anno solare 2019



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Anche per quanto concerne la regolarità nel conseguire il titolo (Figura 12), le donne evidenziano una *performance* migliore rispetto a quella degli uomini che emerge con maggiore evidenza soprattutto per i corsi di laurea magistrali (con un gap pari a 2,1 punti percentuali) e per quelli a ciclo unico (con un gap pari a 2,7 punti percentuali).

Figura 12 - Percentuale dei laureati regolari per tipo di corso di studio e per genere nell'anno solare 2019

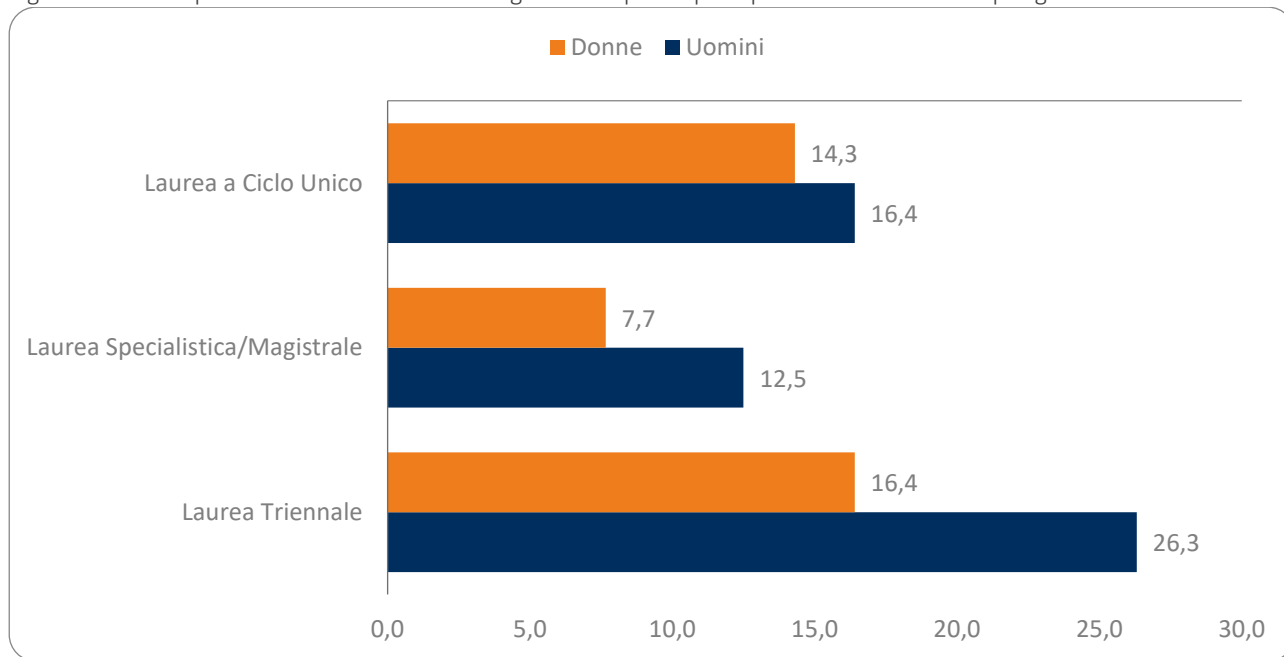


Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Osservando i dati disponibili sui tassi di abbandono degli studi (Figura 13), emergono valori più bassi per le donne rispetto agli uomini in tutte le tre tipologie di corso di studi, con un maggiore divario per le lauree triennali, caratterizzate da una maggiore propensione all'abbandono tra primo e secondo anno di corso (il

divario tra i due generi risulta pari a circa 10 punti percentuali). Ciò a conferma del dato che, in generale, la componente femminile consegue risultati mediamente migliori rispetto a quella maschile.

Figura 13 - Tasso percentuale di abbandono degli studi al primo per tipo di corso di studio e per genere



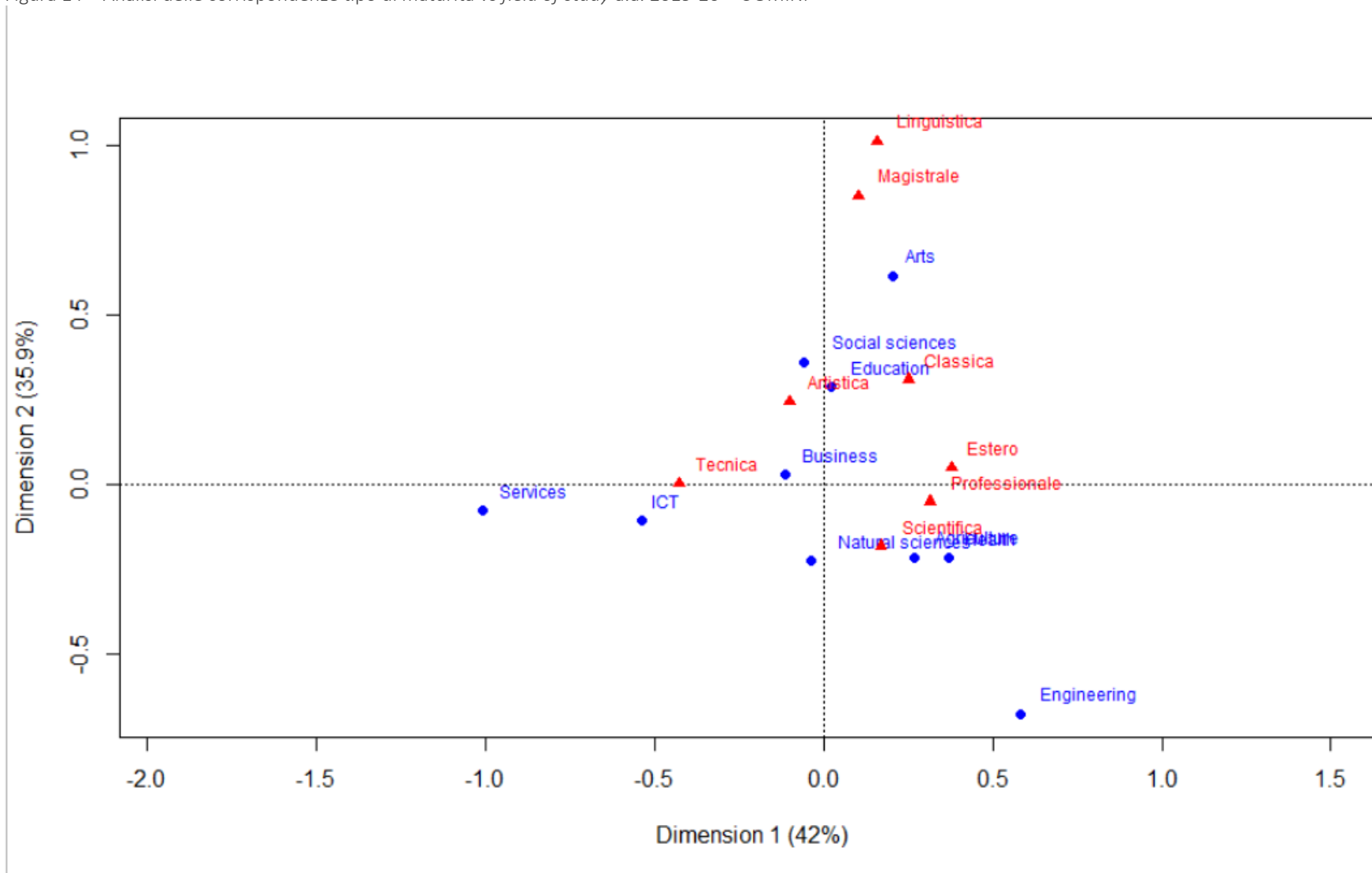
Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Nota: Coorte immatricolati 2018-19, iscrizione al 2° anno nel 2019-20

Un'altra analisi interessante è quella relativa alla provenienza scolastica, intesa come tipo di diploma di maturità conseguita dagli iscritti ai corsi di laurea, che è volta a cogliere la presenza di eventuali differenze di genere. Per tale analisi le diverse tipologie di maturità sono state riclassificate nelle seguenti modalità: Artistica, Classica, Linguistica, Scientifica, Professionale, Tecnica, Magistrale e titolo conseguito all'estero. I corsi di laurea sono stati raggruppati nei fields of study ISCED. Per sintetizzare in maniera anche visivamente efficace i dati disponibili è stata eseguita una analisi delle corrispondenze, che permette di esaminare le relazioni esistenti e la "vicinanza", in uno spazio grafico che corrisponde alle scelte formative effettuate dagli studenti, tra tipo di maturità e tipo di corso di laurea scelto.

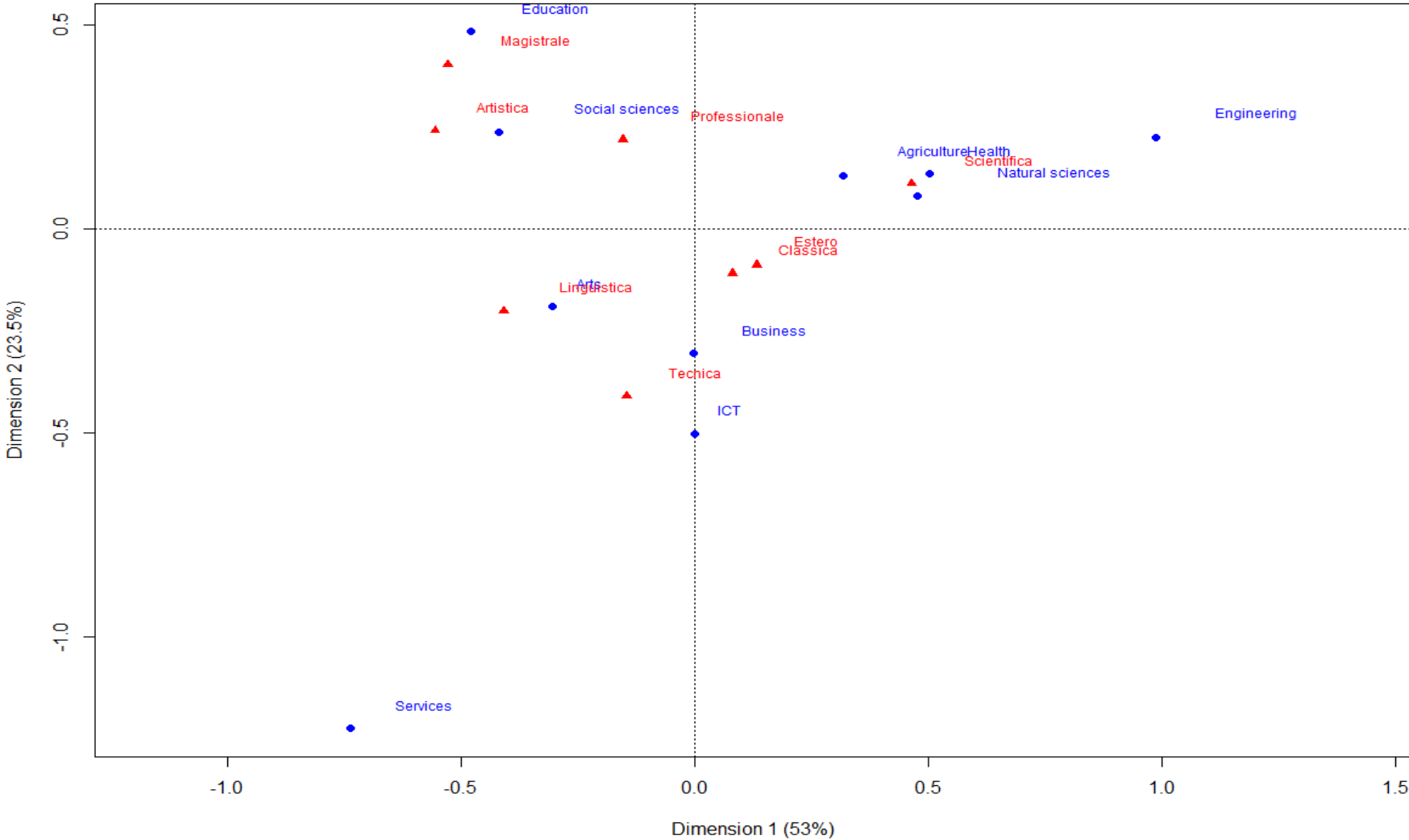
La Figura 14 illustra i risultati ottenuti riguardanti gli studenti, mentre la Figura 15 si riferisce alle studentesse. Esaminando il grafico riguardante gli studenti si nota come coloro che hanno conseguito la maturità linguistica, magistrale, classica e artistica si indirizzano prevalentemente verso i corsi dei *field* di *Arts and Humanities*, *Education* e *Social Sciences*, *Journalism and Information*, mentre quanti hanno ottenuto la maturità tecnica proseguono gli studi nell'ambito degli ICT e *Business, Administration and Law*; gli studenti in possesso della maturità scientifica, ma anche di quella professionale e di quella conseguita all'estero si dirigono in prevalenza verso i corsi di laurea dei *field* di *Health and Welfare*, *Natural Sciences*, *Mathematics and Statistics* e *Agriculture, Forestry, Fisheries and Veterinary*. Una situazione non molto dissimile si verifica per le studentesse, con qualche sfumatura: coloro che hanno conseguito il diploma magistrale scelgono soprattutto il *field Education*, quante hanno ottenuto la maturità artistica e professionale si orientano verso *Social Sciences*, *Journalism and Information*; le studentesse in possesso della maturità linguistica scelgono soprattutto il *field Art and Humanities*, quelle diplomate negli istituti tecnici si dirigono verso ICT e *Business, Administration and Law*, mentre le ragazze che hanno conseguito la maturità scientifica proseguono gli studi in corsi di laurea di ambito scientifico, agrario e medico. Il possesso della maturità classica e di quella conseguita all'estero non risulta caratterizzare la scelta di alcun *field* in particolare, influenzando in modo uguale su tutti, a differenza di quanto avviene, come già descritto, per gli studenti.

Figura 14 – Analisi delle corrispondenze tipo di maturità vs *field of study* a.a. 2019-20 – UOMINI



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

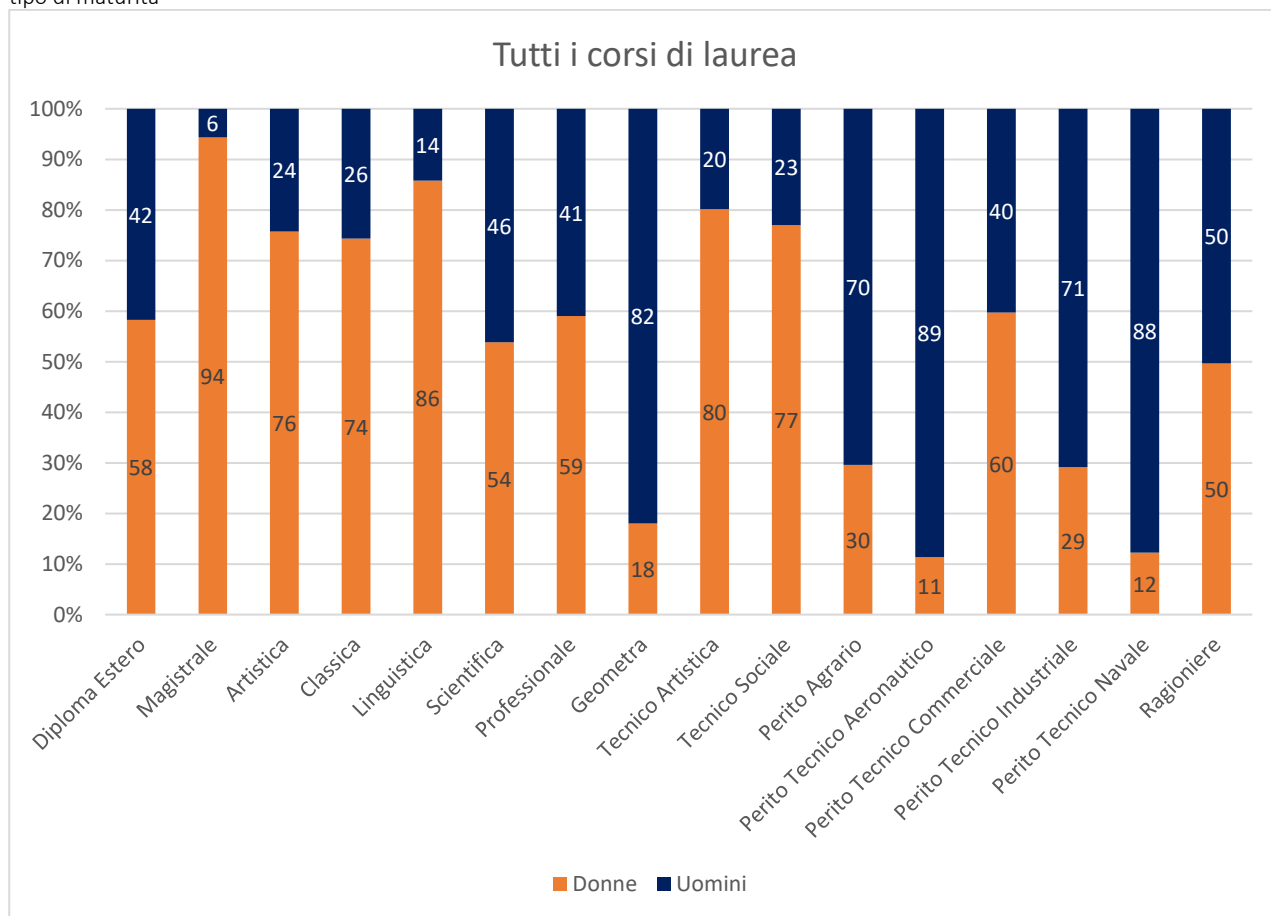
Figura 15 – Analisi delle corrispondenze tipo di maturità vs *field of study* a.a. 2019-20 – DONNE

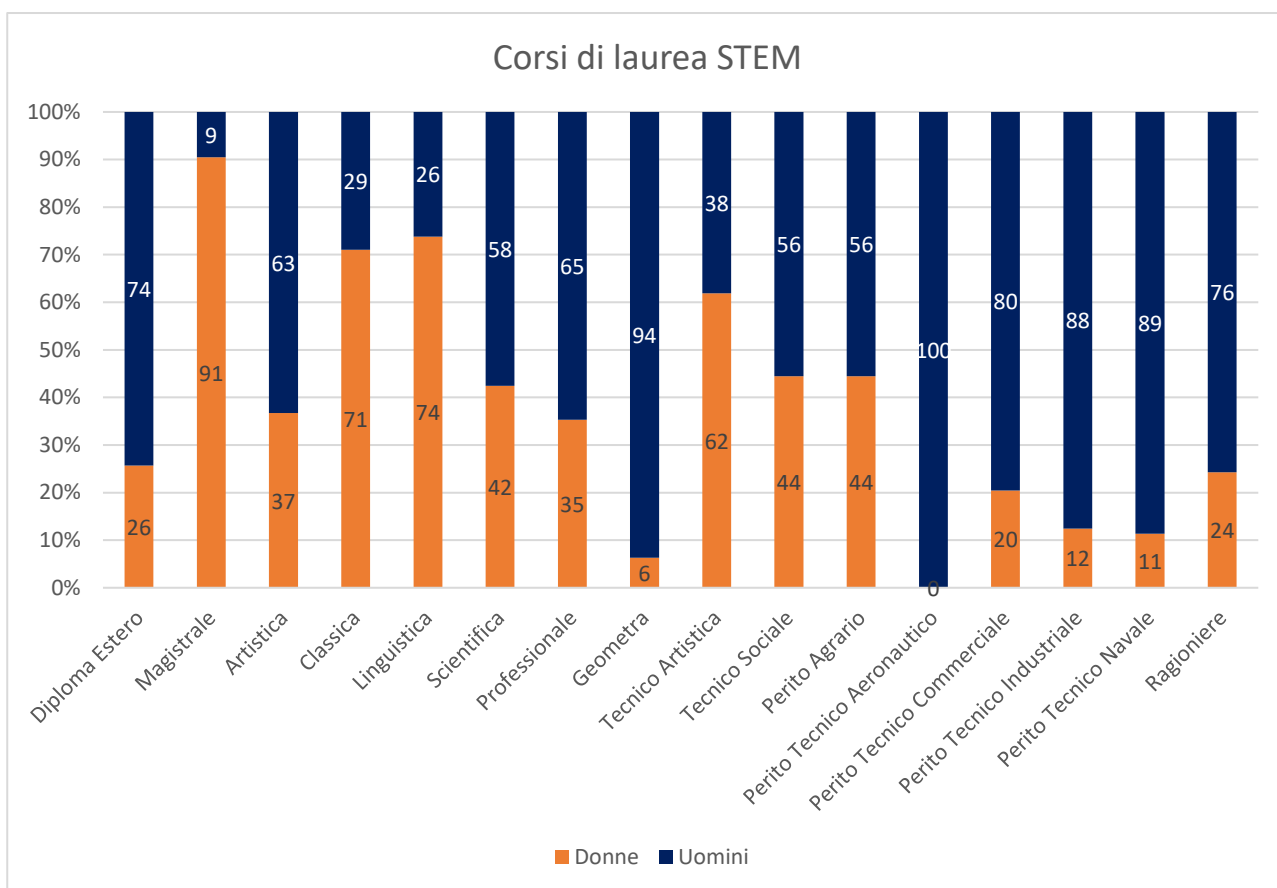


Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Nella Figura 16 sono illustrate le composizioni percentuali (uomini/donne) delle diverse tipologie di diploma di maturità per tutti i corsi di laurea e per i soli corsi *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica, da ora in poi STEM). Il confronto è volto a verificare se vi siano o meno delle differenze di genere nell'incidenza percentuale riferita a ognuno dei due generi. Considerando le donne, le principali divergenze si riscontrano, oltre che per coloro che hanno ottenuto il diploma all'estero (58% per tutti i corsi che scende al 26% per i corsi STEM), per quante sono in possesso della maturità artistica (76% vs 24%), scientifica (54% vs 42%), di perito tecnico-commerciale (60% vs 20%) e di ragioniere (50% vs 24%). Le ragazze che hanno conseguito la maturità classica (74% vs 71%), invece, non mostrano una differenza rilevante tra coloro che hanno proseguito gli studi nei corsi STEM e il complesso dei corsi prescelti.

Figura 16 – Composizione percentuale degli iscritti a tutti i corsi di laurea e ai soli corsi STEM nell'a.a. 2019-20 secondo il genere e il tipo di maturità

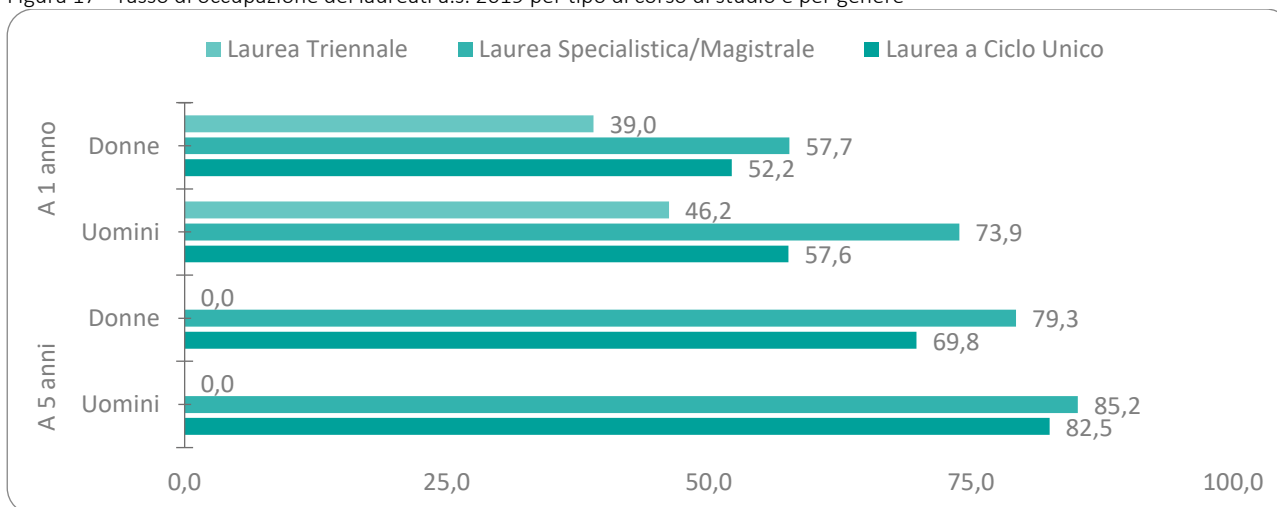




Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

I dati sull'occupabilità dei laureati pubblicati dal Consorzio Almalaurea (Figura 17) evidenziano un tasso di occupazione, a un anno e a cinque anni dal conseguimento del diploma di laurea, sempre maggiore per gli uomini in tutte le tipologie di corso di studio. Ad un anno dal conseguimento del titolo il divario maggiore corrisponde a coloro che hanno conseguito il diploma di laurea magistrale (-16,2% a sfavore del genere femminile), mentre a cinque anni il gap più ampio si verifica per le lauree a ciclo unico (-12,7%).

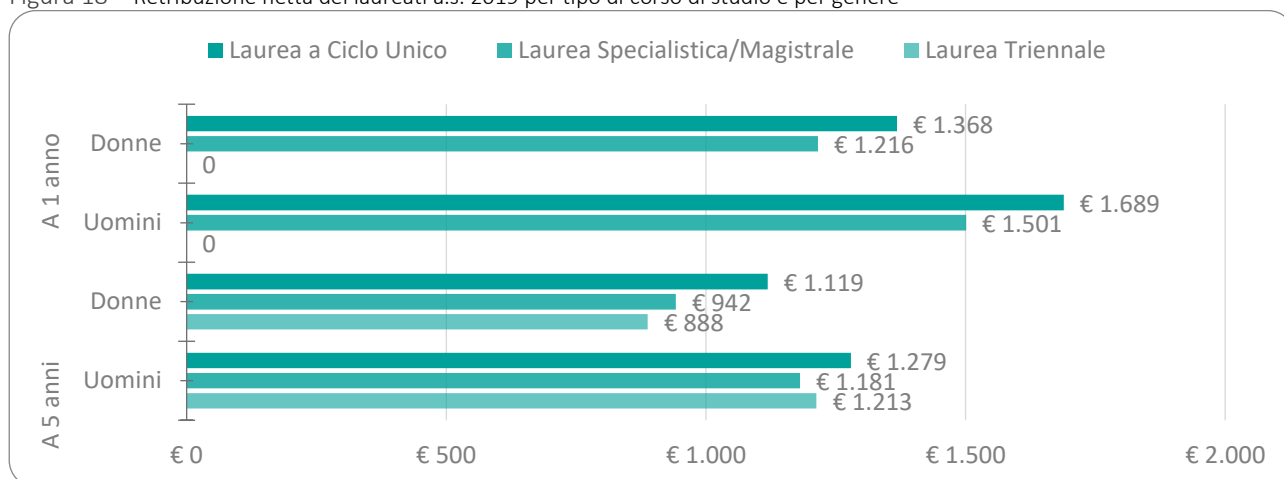
Figura 17 - Tasso di occupazione dei laureati a.s. 2019 per tipo di corso di studio e per genere



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati Almalaurea, Indagine sulla condizione occupazionale 2020

Anche a livello retributivo, le informazioni provenienti dal Consorzio Almalaurea mostrano la presenza di un divario di genere nella retribuzione netta mensile dei laureati (Figura 18). Ad un anno dal conseguimento del titolo di studio, le retribuzioni mensili degli uomini sono maggiori di quelle delle donne rispettivamente del 37% per i laureati nei corsi di studio triennali, del 25% per i laureati magistrali e del 14% per quanti hanno conseguito una laurea magistrale a ciclo unico, mentre dopo cinque anni dalla laurea il divario si attesta al 23% sia per i laureati magistrali che per quelli dei corsi a ciclo unico. Confrontando il divario di genere corrispondente ai laureati presso l'Università di Bari con quello dei laureati in tutti gli atenei aderenti al Consorzio Almalaurea si nota che questo è pari al 18% per le lauree triennali (contro il 37% di Bari), al 22% per le magistrali (Bari 25%) e al 17% per magistrali a ciclo unico (Bari 14%). Per le lauree triennali il gap di Bari è più che doppio rispetto al dato nazionale.

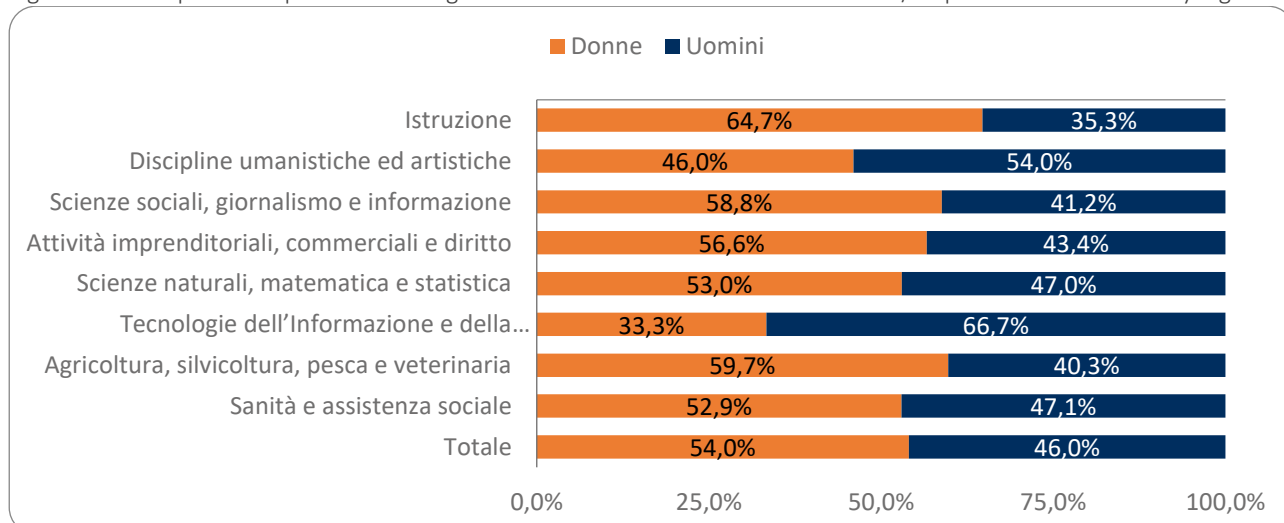
Figura 18 – Retribuzione netta dei laureati a.s. 2019 per tipo di corso di studio e per genere



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati Almalaurea, Indagine sulla condizione occupazionale 2020

La presenza femminile tra gli iscritti ai corsi di dottorato di UNIBA nell'a.a. 2019-20 nel complesso è pari al 54%, ma evidenzia una netta eterogeneità nei diversi ambiti scientifici: infatti questa raggiunge il 64,7% nel field Istruzione, mentre soltanto il 33,3% in quello Tecnologie dell'informazione. Ad eccezione di questo field e di quello di Discipline umanistiche e artistiche, la presenza delle studentesse è sempre superiore al 50% (Figura 19).

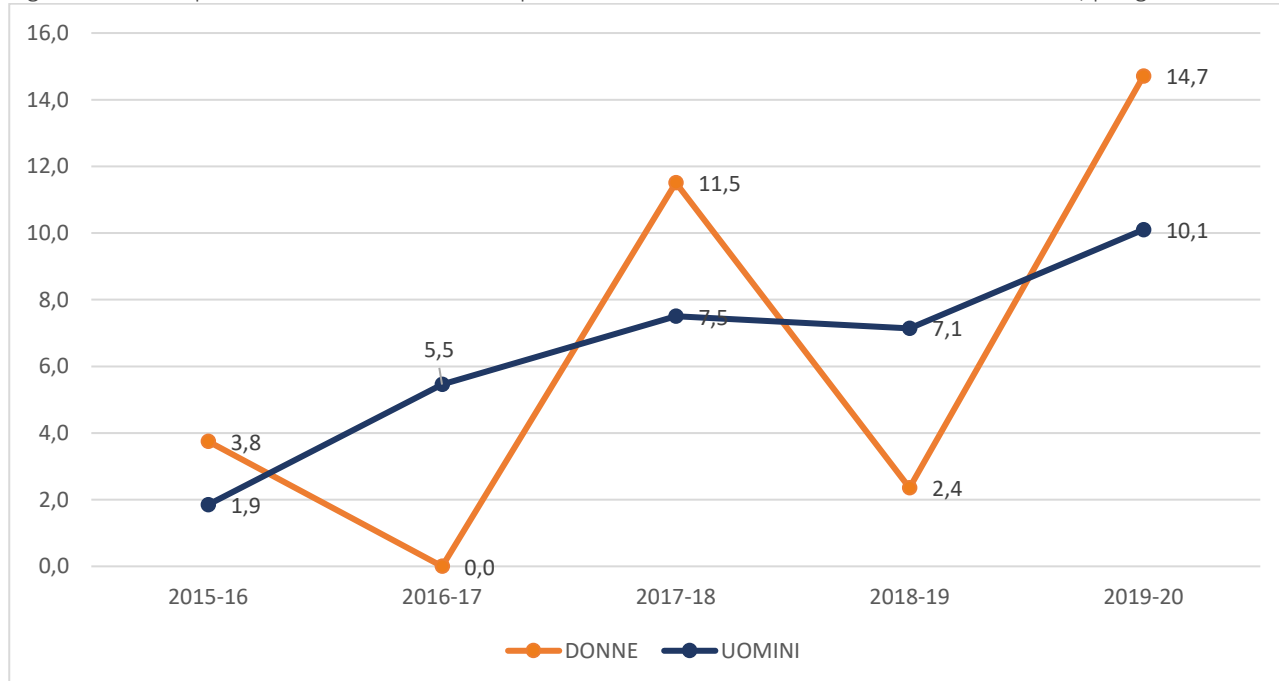
Figura 19 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato nell'a.a.2019/20 per ISCED field of study e genere



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA – Post-laurea

Nella Figura 20 è illustrata la serie storica del tasso di abbandono tra primo e secondo anno dei corsi di dottorato di ricerca secondo il genere; i dati per gli uomini mostrano abbandoni costantemente in crescita (dall'1,9% del 2015-16 al 10,1% del 2019-20) mentre quelli delle dottorande risultano molto oscillanti da un anno all'altro e non consentono pertanto di evidenziare particolari regolarità.

Figura 20 - Tasso percentuale di abbandono tra primo e secondo anno ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e anno

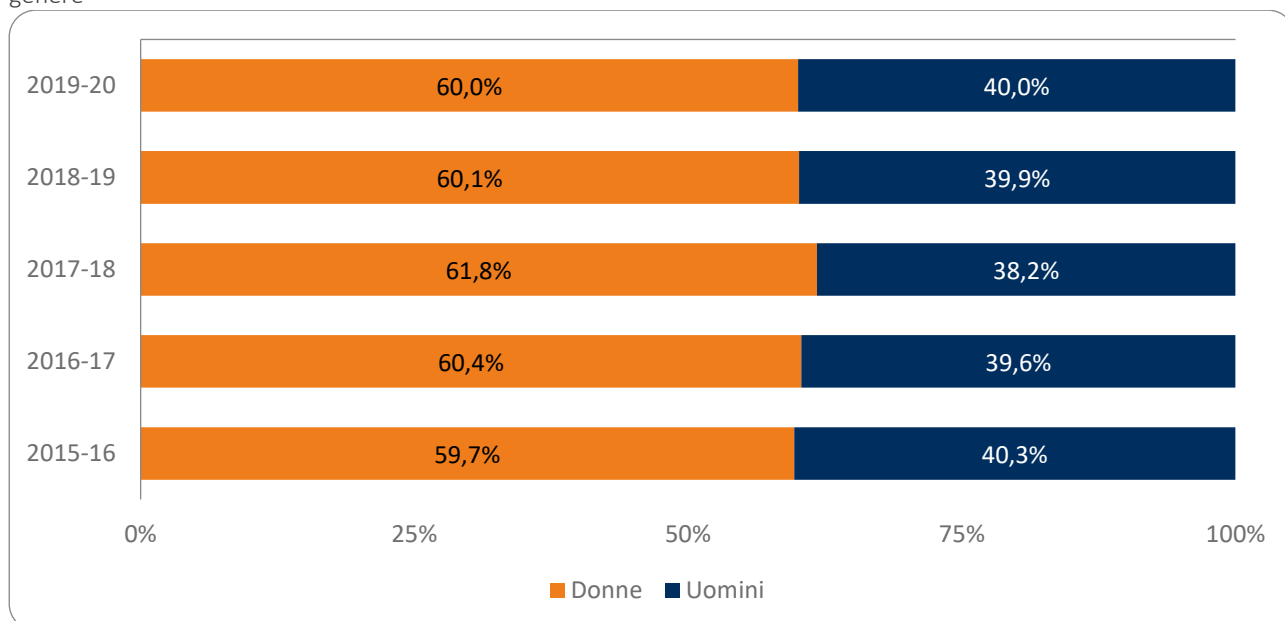


Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA – Post-laurea

Nota: Analisi per coorte. Nel calcolo del tasso, per abbandono si è intesa la mancata iscrizione al corso nell'anno successivo alla immatricolazione, comprendendo anche le rinunce esplicite. Il dato dell'a.a. 2019-20 potrebbe risentire del ritardo nella registrazione in ASN-PLS delle iscrizioni dei dottorandi e pertanto va preso con cautela all'interno della serie storica.

L'incidenza delle donne tra gli iscritti alle Scuole di specializzazione negli aa.aa. dal 2015-16 al 2019-20 (Figura 21) si è mantenuta abbastanza stabile, oscillando intorno al 60% del totale.

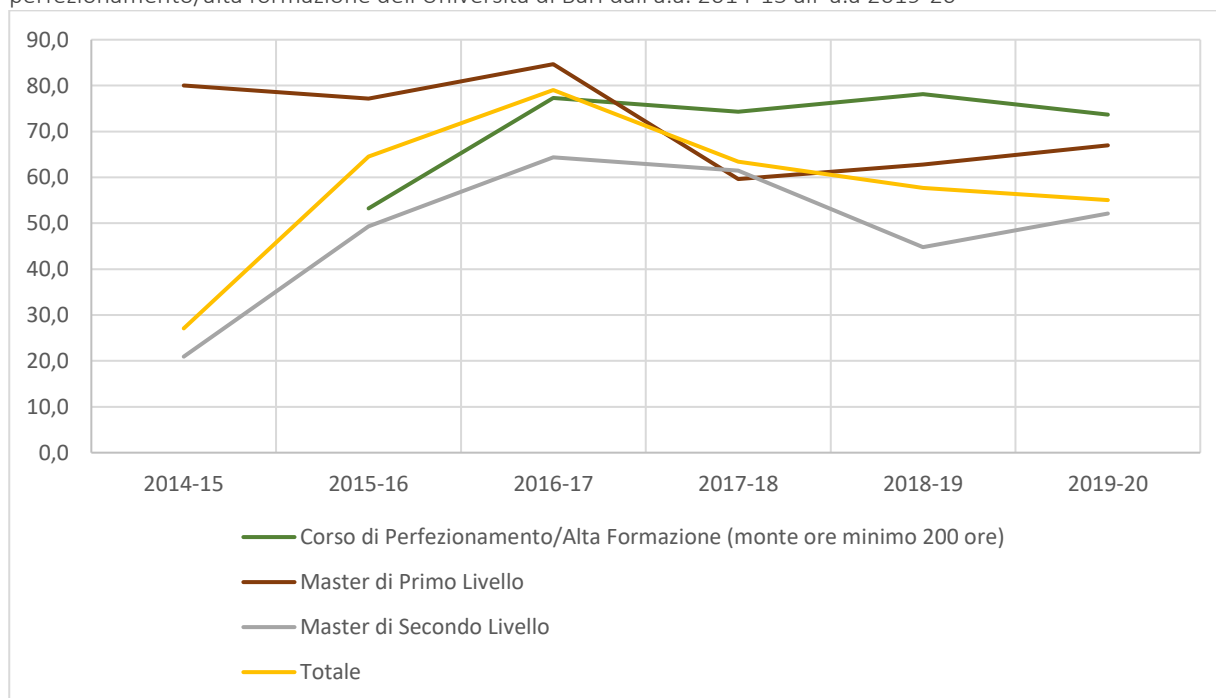
Figura 21 - Composizione percentuale di iscritti alle Scuole di Specializzazione dall'a.a. 2015/16 all'a.a. 2019/20 per genere



Fonti: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA – Post-laurea

Nelle Figura 22 e 23 si propongono alcuni dati riguardanti sia i master di primo e secondo livello, sia i corsi di perfezionamento/alta formazione. Nella Figura 22 è riportata la serie storica della quota di iscritti di genere femminile a tali corsi negli ultimi 6 anni accademici. In termini complessivi si rileva una crescita tendenziale di tale quota nei primi tre anni, che raggiunge un valore massimo pari al 79% nell'a.a. 2016-17, a cui è seguita una fase di decrescita durata sino all'a.a. 2019-20, quando la percentuale di iscritte si è attestata al 55%, con un valore del 73,7% per i corsi di perfezionamento/alta formazione e del 52,1% per i master di secondo livello.

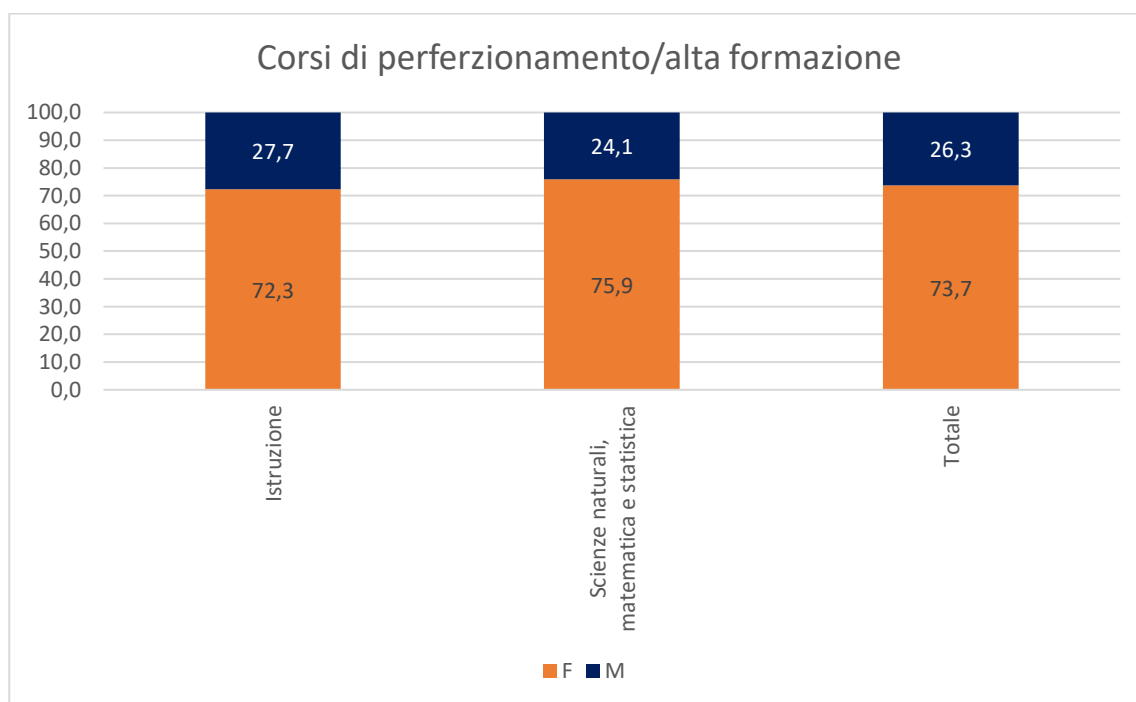
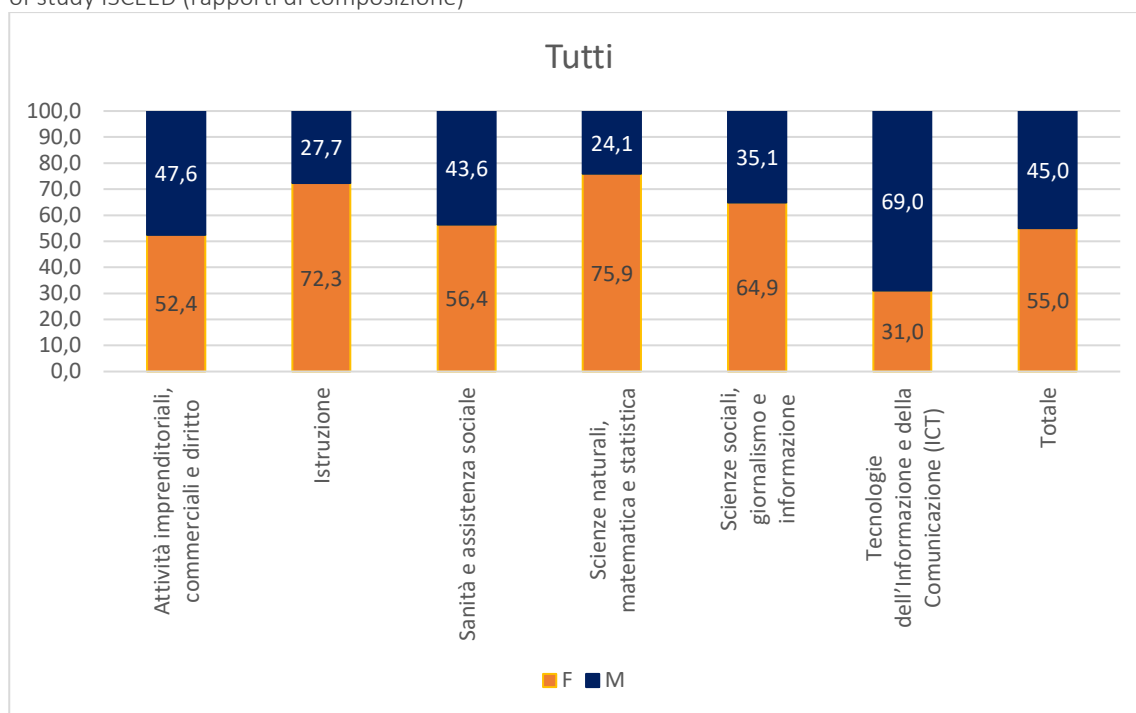
Figura 22 - Andamento dell'incidenza percentuale degli iscritti di genere femminile sul totale nei corsi di master e di perfezionamento/alta formazione dell'Università di Bari dall'a.a. 2014-15 all' a.a 2019-20

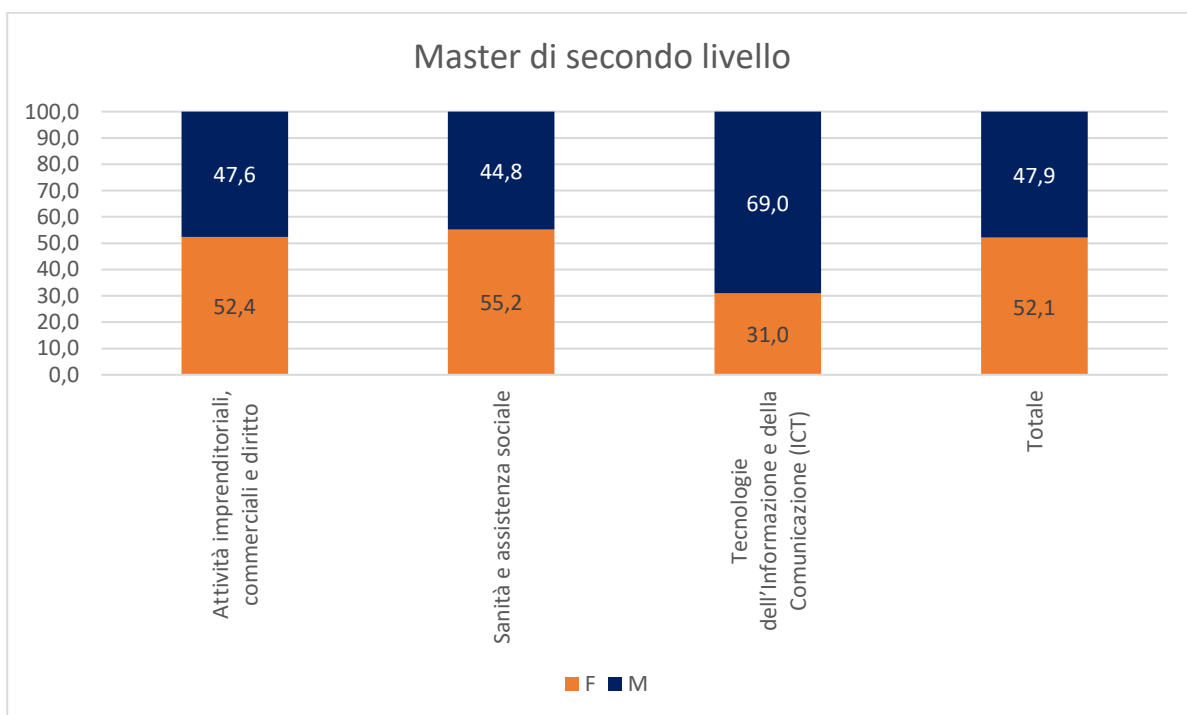
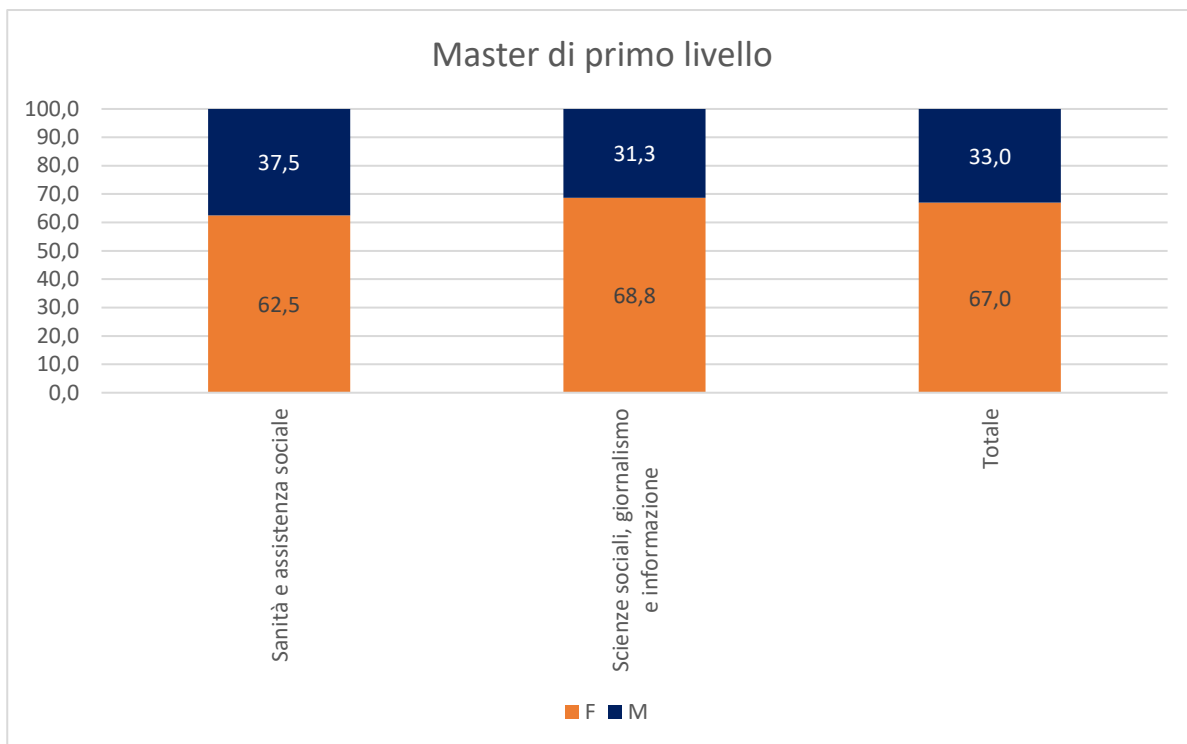


Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA ANS PL

Nella Figura 23 compaiono i rapporti di composizione per genere degli iscritti ai corsi di master e di perfezionamento/alta formazione nell'a.a. 2019-20 secondo il field of study. Osservando il complesso dei corsi si nota una netta prevalenza del genere femminile nei corsi dei field Istruzione, Scienze naturali, matematiche e statistiche e Scienze sociali, giornalismo e formazione; piuttosto equilibrata appare la situazione per Attività imprenditoriali, commerciali e diritto e Sanità e assistenza sociale, mentre il settore ICT vede una prevalenza della componente maschile, in analogia a quanto riscontrato per i corsi di laurea.

Figura 23 - Iscritti ai master e corsi di perfezionamento/alta formazione dell'Università di Bari nell'a.a. 2019-20 per field of study ISCEED (rapporti di composizione)





Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA ANS PL

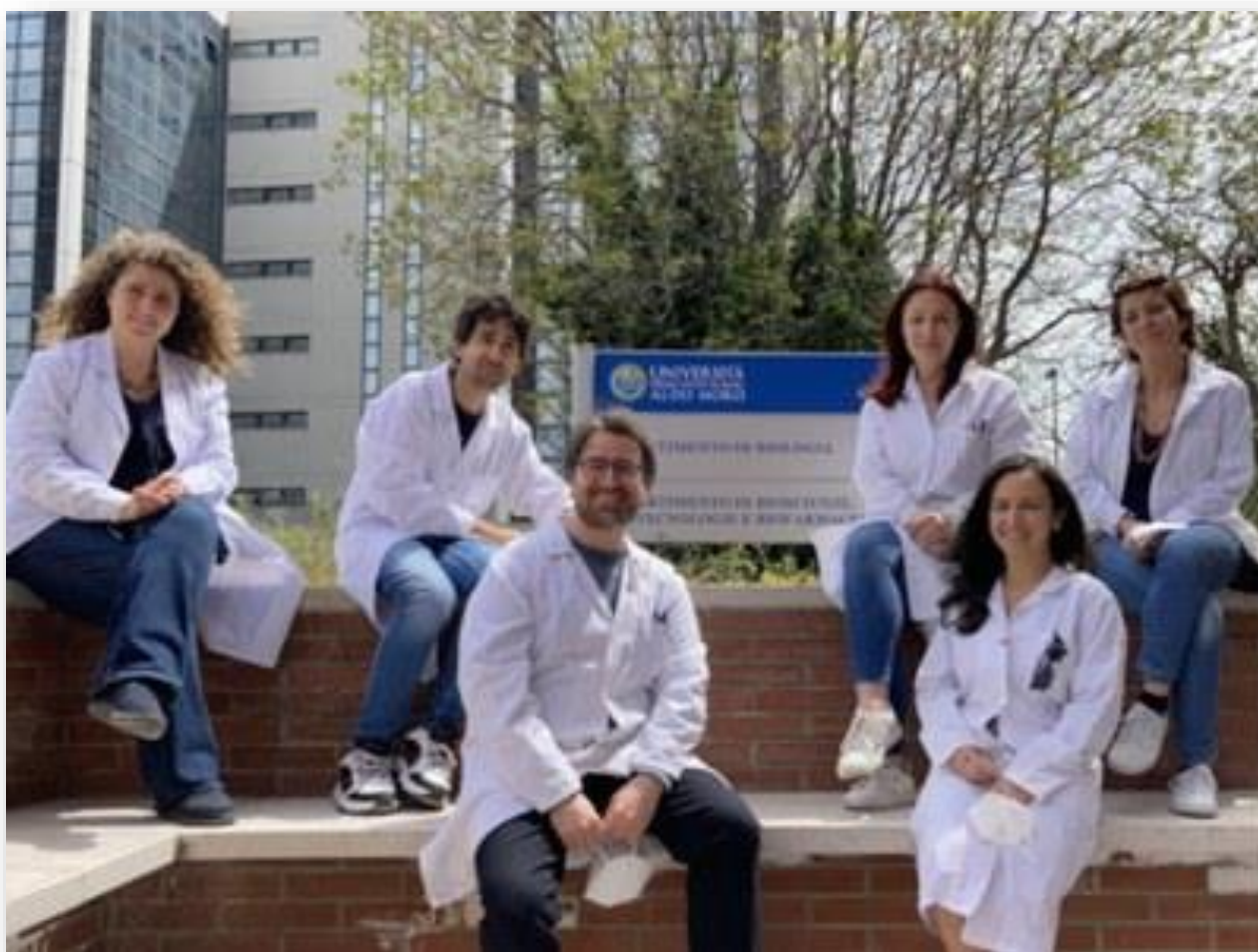
Bilancio di Genere 2021 UNIBA – Componente Studentesca

Punti di forza

Maggiore incidenza della popolazione femminile nella componente studentesca nel complesso; migliore *performance* negli studi da parte delle donne in termini di voto di laurea, maggiore regolarità nel conseguimento del titolo di studio e minore tasso di abbandono.

Criticità

Limitata partecipazione femminile in alcuni ambiti scientifici (ad esempio Informatica, Scienze della Terra, Agraria, Fisica); *gap* a livello occupazionale e retributivo, soprattutto per le lauree triennali, che mostrano un *gap* retributivo tra i laureati e le laureate presso l'Università di Bari doppio rispetto a quello del complesso degli atenei aderenti al consorzio AlmaLaurea.



3.2 Personale Docente e Ricercatore

A. Personale Docente

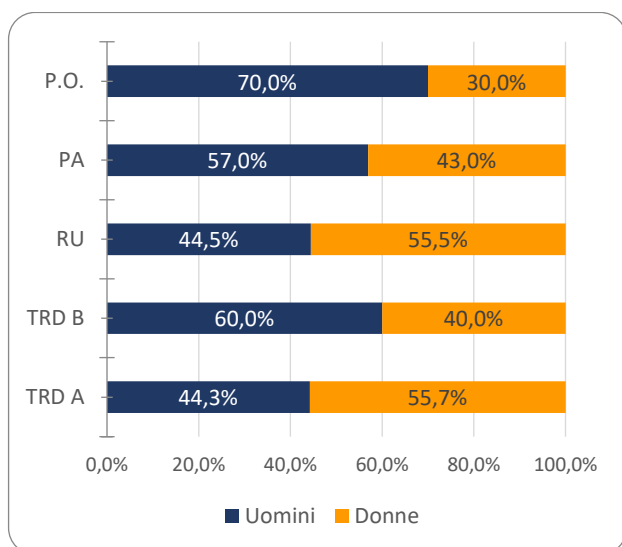
La composizione del personale docente, nell'anno 2020, è a prevalenza maschile, infatti, le donne rappresentano il 45,69% del totale. La distribuzione differisce a seconda dei ruoli, infatti nella fascia dei Docenti Ordinari solo il 30% è rappresentato dalle donne e tra i Docenti Associati il 43%. La percentuale di presenza femminile aumenta, invece, tra i Ricercatori tanto da superare quella degli uomini nella fascia Ricercatori e Ricercatori a Tempo Determinato di tipo A.

Tabella 3– Distribuzione del personale docente per ruolo e genere e incidenza % delle donne sul totale, al 31.12.2020

Ruolo	Uomini	Donne	Totale	% D per Ruolo
Ordinari	189	81	270	30,00
Associati	299	226	525	43,05
Ricercatori	189	236	425	55,53
Ricercatori TD tipo B	60	40	100	40,00
Ricercatori TD tipo A	89	112	201	55,72
Totale	826	695	1.521	45,69

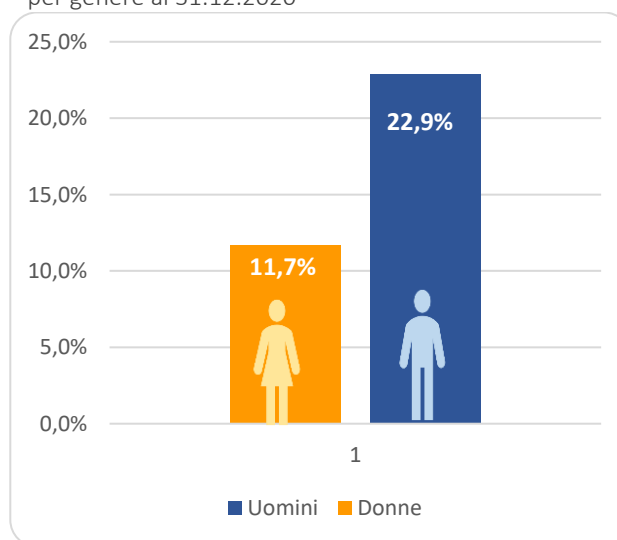
Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA

Figura 24 – Composizione percentuale del personale docente per ruolo e genere al 31.12.2020



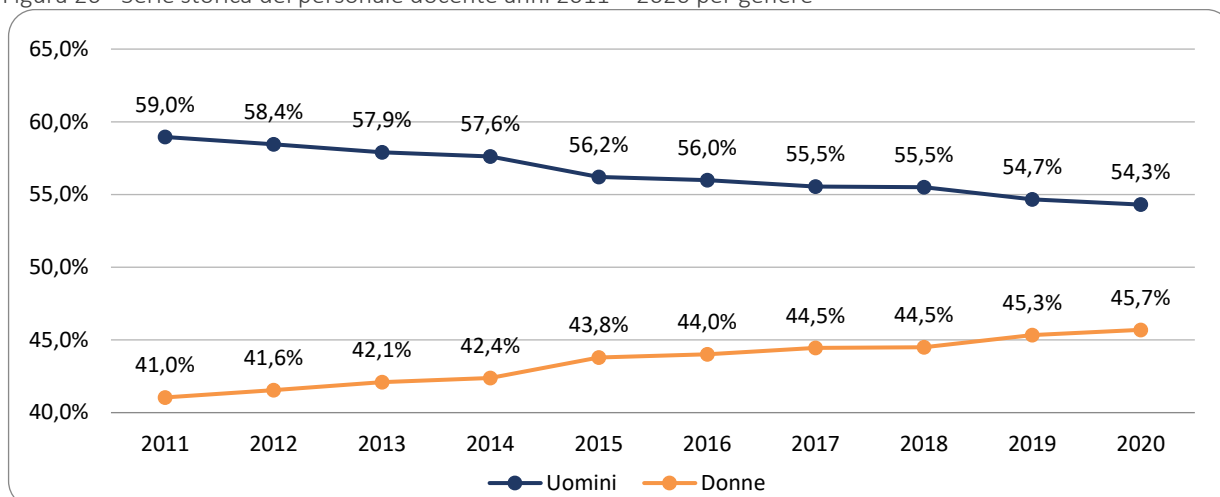
Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA

Figura 25 – Composizione percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere al 31.12.2020



La serie storica dal 2011 al 2020 mostra l'andamento della forbice in ottica di riduzione del divario di genere tra il Personale Docente. Infatti, si evince il graduale e costante aumento della percentuale di presenza femminile durante il decennio (raggiungendo il 45,7% nel 2020).

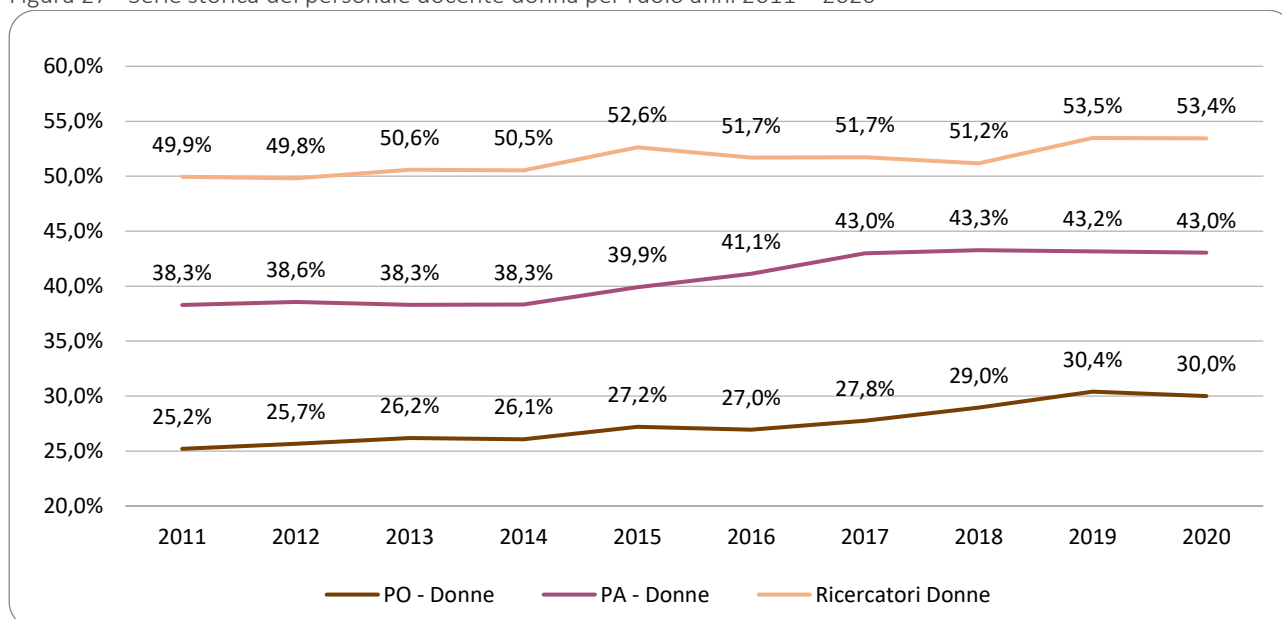
Figura 26 - Serie storica del personale docente anni 2011 – 2020 per genere



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA; CINECA – Cerca Università

I dati sull'andamento dell'indice di presenza femminile nell'arco temporale 2011-2020 in base al ruolo, evidenziano che, per la categoria Professori Ordinari, l'indice ha subito un aumento di 4,8 punti percentuali; per la categoria Professori Associati la crescita è stata di 4,7 percentuali; infine, di 3,5 punti percentuali nella fascia delle Ricercatrici. In sintesi, l'aumento è stato meno significativo tra le Ricercatrici, le quali già nel 2011 si posizionavano su una percentuale più alta rispetto alle altre fasce.

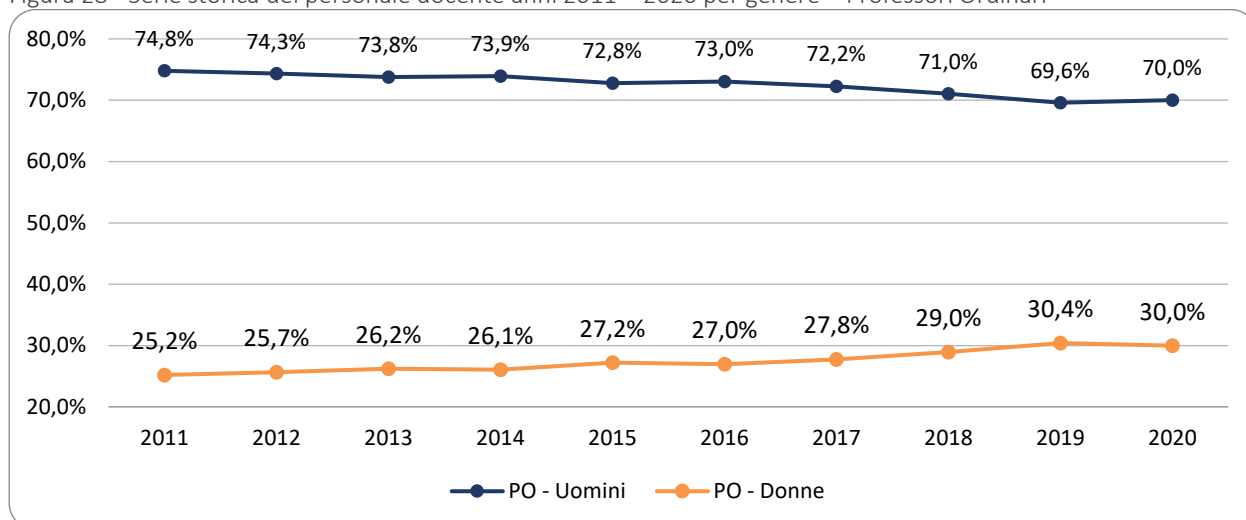
Figura 27 - Serie storica del personale docente donna per ruolo anni 2011 – 2020



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA; CINECA – Cerca Università

La forbice del divario di genere nel ruolo dei Professori Ordinari tende a ridursi nell'arco temporale 2011-2020, presentando comunque un marcato divario nell'indice di presenza dei due generi.

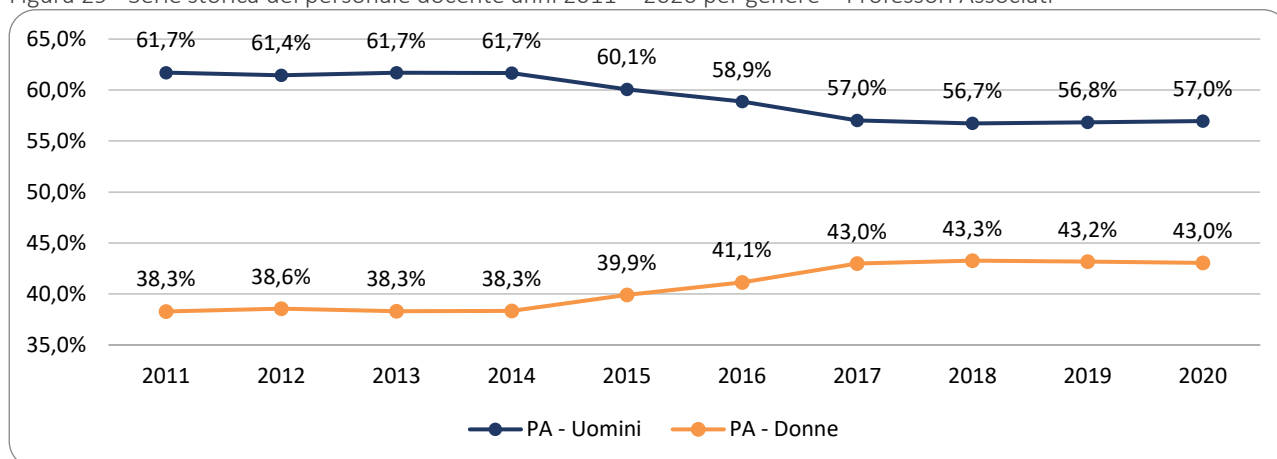
Figura 28 - Serie storica del personale docente anni 2011 – 2020 per genere – Professori Ordinari



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA; CINECA – Cerca Università

Nella categoria Professori Associati si osserva un andamento analogo al precedente, con una costante convergenza delle presenze in entrambi i generi e un'accelerazione repentina nel 2017, anno in cui il divario si assottiglia in modo più incisivo.

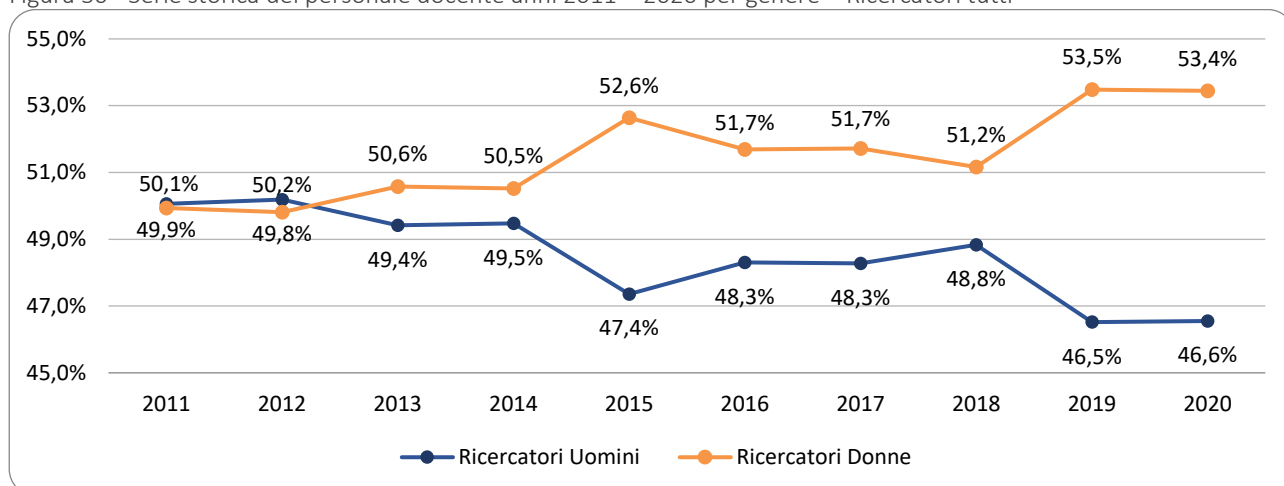
Figura 29 - Serie storica del personale docente anni 2011 – 2020 per genere – Professori Associati



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA; CINECA – Cerca Università

L'andamento del dato percentuale per i ricercatori nell'ultimo decennio risulta essere meno lineare rispetto alle altre due categorie, mostrando un allargamento della forbice nel 2015 rispetto all'anno precedente, in cui il divario era di soli 0,5 punti percentuali, per poi restringersi in modo progressivo fino al 2018, anno in cui si registra una nuova divergenza (divario di 6.8 punti percentuali nel 2020).

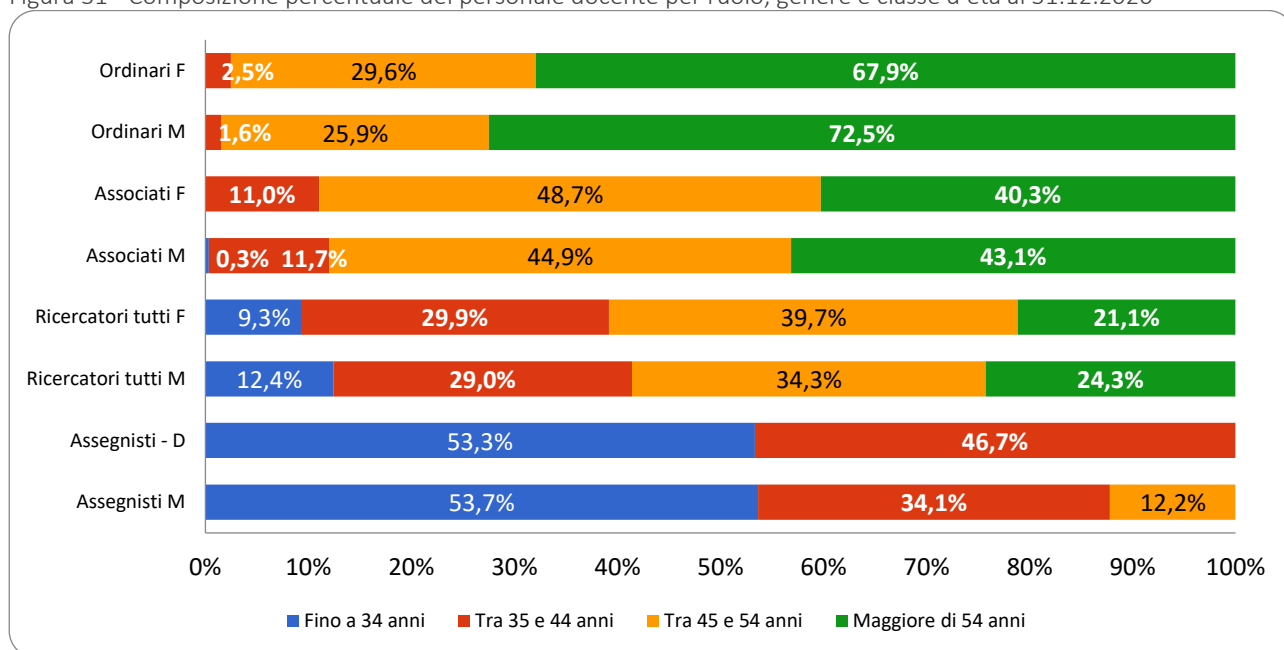
Figura 30 - Serie storica del personale docente anni 2011 – 2020 per genere – Ricercatori tutti



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA; CINECA – Cerca Università

Il gruppo dei Professori Ordinari risulta per più di due terzi composto da docenti di età superiore ai 54 anni, nello specifico le donne per il 67,9% e gli uomini per il 72%. Il gruppo dei Professori Associati è composto in prevalenza da docenti di età compresa tra i 45 e i 54 anni, nello specifico il 48% per le donne e il 44,8% per gli uomini. Infine, la fascia Ricercatori risulta essere più eterogenea nella distribuzione tra le fasce di età, presentando comunque una maggioranza nella classe di età tra i 45 e i 54 anni (nello specifico il 39,7% delle donne e il 34,3% degli uomini). Infine, tra gli Assegnisti prevale la classe di età inferiore ai 34 anni, che si attesta su poco più del 53% per entrambi i generi.

Figura 31 - Composizione percentuale del personale docente per ruolo, genere e classe d'età al 31.12.2020



Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA

Figura 32 - Distribuzione percentuale delle donne nel personale docente per fascia d'età e Grade al 31.12.2020

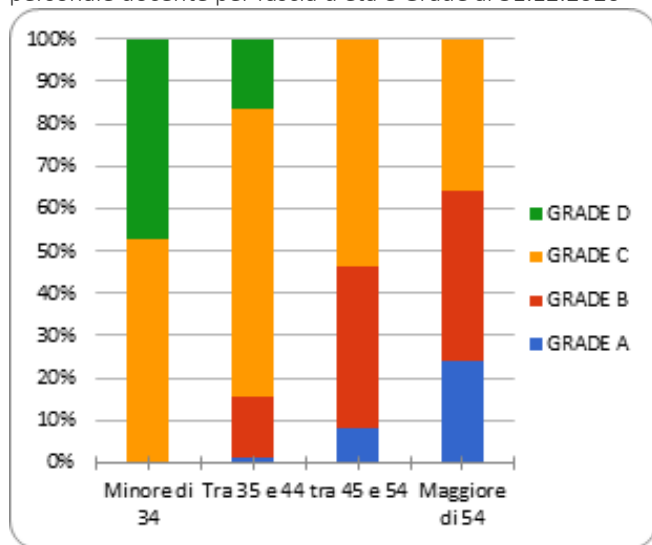
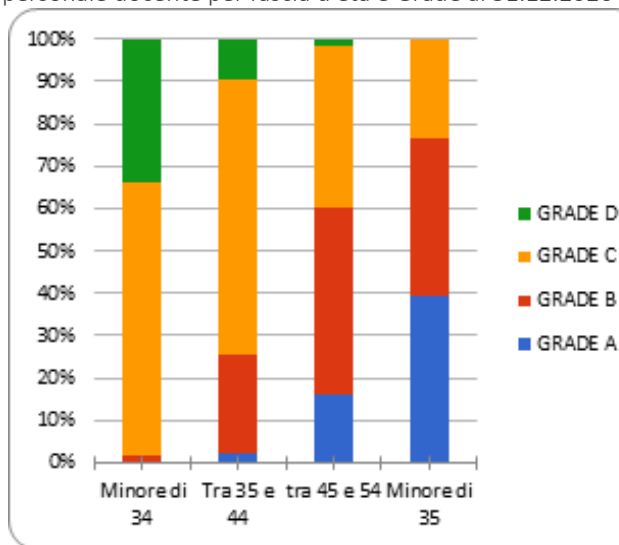


Figura 33 - Distribuzione percentuale degli uomini nel personale docente per fascia d'età e Grade al 31.12.2020



Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA

Nota: Per la corrispondenza tra la classificazione europea e italiana del personale docente si consulti l'appendice

I dipartimenti con la maggior presenza femminile risultano essere quelli di Bioscienze, Biotecnologie e Biofarmaceutica (quasi 70%) e di Scienze della Formazione, Psicologia e Comunicazione (61,19%), trainati da elevate quote femminili tra gli ordinari. Le percentuali più basse di donne, invece, sono riscontrabili nel Dipartimento di Fisica (25% in totale e con nessun ordinario e nessun RTB donna) e in due dipartimenti di area medica, il Dipartimento Interdisciplinare di Medicina (26,87% nel totale, un solo ordinario e nessun RTDA e RTDB donna) e il Dipartimento dell'Emergenza e dei Trapianti di Organi (30% sul totale e solo 2 ordinari donne su 15).



Tabella 4 - Distribuzione del personale docente per Dipartimento, ruolo, genere e percentuale donne al 31.12.2020

Dipartimento	Ordinari		% Donne	Associati		% Donne	Ricercatori		% Donne	Ricercatori TD A		% Donne	Ricercatori TD B		% Donne	Totale	Totale	% Donne
	Uomini	Donne		Uomini	Donne		Uomini	Donne		Uomini	Donne		Uomini	Donne		Uomini	Donne	Uomini
dell'emergenza e Dei Trapianti di Organi	13	2	13,33	31	8	20,51	16	13	44,83	5	5	50,00	4	2	33,33	69	30	30,30
Biologia	3	2	40,00	9	8	47,06	9	7	43,75	5	10	66,67	1	3	75,00	27	30	52,63
Bioscienze, Biotecnologie e Biofarmaceutica	4	5	55,56	8	11	57,89	5	15	75,00	1	13	92,86	3	4	57,14	21	48	69,57
Chimica	10	5	33,33	8	8	50,00	4	7	63,64	8	5	38,46	2	2	50,00	32	27	45,76
Economia e Finanza	7	4	36,36	16	8	33,33	14	9	39,13	2	2	50,00	1	1	50,00	40	24	37,50
Economia, Management e Diritto Dell'impresa	15	3	16,67	11	12	52,17	5	12	70,59	3	4	57,14	3	2	40,00	37	33	47,14
Farmacia-Scienze del Farmaco	8	2	20,00	17	11	39,29	6	12	66,67	1	8	88,89	2	1	33,33	34	34	50,00
Giurisprudenza	23	8	25,81	7	13	65,00	12	18	60,00	2	3	60,00	2	1	33,33	46	43	48,31
Informatica	4	2	33,33	14	6	30,00	6	6	50,00	11	3	21,43	2	1	33,33	37	18	32,73
Lettere Lingue Arti Italianistica e Culture Comparate	4	4	50,00	9	25	73,53	13	9	40,91	2	5	71,43	2	3	60,00	30	46	60,53
Matematica	3	4	57,14	11	11	50,00	4	6	60,00	5	2	28,57	2	1	33,33	25	24	48,98
Medicina Veterinaria	14	6	30,00	7	9	56,25	5	10	66,67	2	3	60,00	3	2	40,00	31	30	49,18
Scienze Agro-Ambientali e Territoriali	6	1	14,29	12	4	25,00	13	7	35,00	2	2	50,00	2	1	33,33	35	15	30,00
Scienze Biomediche ed Oncologia Umana	7	6	46,15	18	10	35,71	12	16	57,14	3	9	75,00	1	4	80,00	41	45	52,33
Scienze del Suolo, della Pianta e degli Alimenti	8	1	11,11	12	9	42,86	6	5	45,45	4	5	55,56	4	3	42,86	34	23	40,35
Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione	5	7	58,33	9	13	59,09	6	12	66,67	3	8	72,73	3	1	25,00	26	41	61,19
Scienze Della Terra e Geoambientali	3	1	25,00	15	4	21,05	11	7	38,89	2	7	77,78	1	2	66,67	32	21	39,62
Scienze Mediche di Base, Neuroscienze ed Organi di Senso	10	6	37,50	18	14	43,75	8	17	68,00	6	2	25,00	6	1	14,29	48	40	45,45
Scienze Politiche	6	4	40,00	14	10	41,67	4	6	60,00	1	1	50,00	2	1	33,33	27	22	44,90
Studi Umanistici (Disum)	8	4	33,33	10	21	67,74	5	15	75,00	4	4	50,00	3	1	25,00	30	45	60,00
Interateneo Di Fisica	8		0,00	12	2	14,29	3	4	57,14	9	6	40,00	4		0,00	36	12	25,00
Interdisciplinare Di Medicina	12	1	7,69	18	5	21,74	10	12	54,55	4		0,00	5		0,00	49	18	26,87
Jonico In Sistemi Giuridici Ed Economici Del Mediterraneo: Societa', Ambiente,Culture	9	3	25,00	12	4	25,00	12	11	47,83	4	5	55,56	2	3	60,00	39	26	40,00
Totale complessivo	190	81	29,89	298	226	43,13	189	236	55,53	89	112	55,72	60	40	40,00	826	695	45,69

Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA

Nella distribuzione del personale docente per Area CUN, le Aree con una più bassa incidenza percentuale delle donne risultano essere 09- Ingegneria industriale e dell'informazione (20%); 02- Scienze fisiche (21,57%); 06- Scienze mediche (34,33%). Risultano, di contro, con più alta incidenza femminile le Aree 05-Scienze Biologiche (65,17%); 10- Scienze dell'antichità, filologico-letterarie, storico-artistiche (63,03%); 11- Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (59,05%).

Tabella 5– Distribuzione del personale docente ripartito per Area CUN, ruolo e genere al 31.12.2020

Area CUN	Ordinari		Associati		Ricercatori		Ricercatori T.D. A		Ricercatori T.D. B		Totale		Incidenza % delle donne per Area CUN
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
01 - Scienze matematiche e informatiche	5	6	19	15	9	13	14	4	3	2	50	40	44,44
02 - Scienze fisiche	9		13	3	3	2	10	6	5		40	11	21,57
03 - Scienze chimiche	17	5	23	15	8	16	10	12	3	2	61	50	45,05
04 - Scienze della terra	3	1	15	5	11	7	2	7	1	2	32	22	40,74
05 - Scienze biologiche	11	12	21	29	18	36	8	27	4	12	62	116	65,17
06 - Scienze mediche	37	10	75	22	42	44	9	12	13	4	176	92	34,33
07 - Scienze agrarie e veterinarie	29	10	36	27	26	23	12	11	10	5	113	76	40,21
08 - Ingegneria civile e Architettura			1			1					1	1	50,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2		7	2	3	1	3	1	1		16	4	20,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	9	5	13	41	15	19	4	7	3	3	44	75	63,03
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	9	10	12	22	10	17	5	10	7	3	43	62	59,05
12 - Scienze giuridiche	40	13	27	24	25	33	6	7	4	2	102	79	43,65
13 - Scienze economiche e statistiche	17	7	28	16	16	20	3	8	6	4	70	55	44,00
14 - Scienze politiche e sociali	2	2	8	5	3	4	3			1	16	12	42,86
Totale complessivo	190	81	298	226	189	236	89	112	60	40	826	695	45,69

Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA

In generale, la percentuale di presenza femminile all'interno del corpo docenti dell'Università di Bari è maggiore rispetto al dato nazionale.

Nel confronto con il dato nazionale, tra le aree CUN, la percentuale di donne più alta si registra nell'Area 5 (Scienze biologiche), con 65% per i docenti UNIBA contro il 54% per docenti a livello nazionale. Al contrario, la percentuale di presenza femminile più bassa riguarda l'Area 2 (Scienze fisiche) che si attesta sul 22% ed è allineata al dato nazionale.

Le docenti donne di prima fascia sono maggiormente presenti nell'Area 1 (Scienze matematiche e informatiche) con il 55%, a fronte di un dato nazionale del 20% per la medesima area; di contro, nell'Area 2 (Scienze fisiche) non vi è nessun professore ordinario donna, a fronte di un 14% a livello nazionale.

Per quanto riguarda le docenti di seconda fascia, la percentuale maggiore riguarda l'Area 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche) con il 76% di presenza femminile, a fronte di un dato nazionale del 57% per la medesima area. La percentuale più bassa si registra nell'Area 3 (Scienze chimiche) con un valore di 19%, leggermente inferiore al dato nazionale (20%).

Infine, per quanto riguarda la fascia dei RU+RTD, quelli di genere femminile sono particolarmente presenti in UNIBA nell'Area 5 (Scienze biologiche) e l'Area 4 (Scienze della terra); la percentuale più bassa, invece, riguarda l'Area 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione) con un 22%, a fronte di un dato nazionale del 24% per la medesima area.

Figura 34 - Percentuale di donne del personale docente per area CUN a confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2020

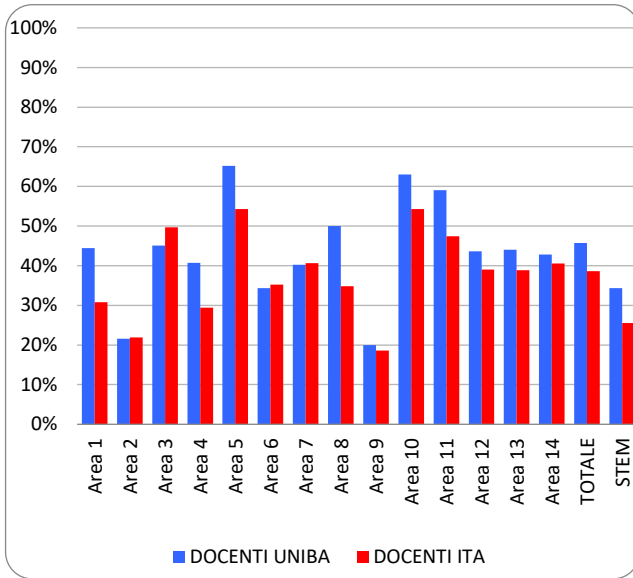
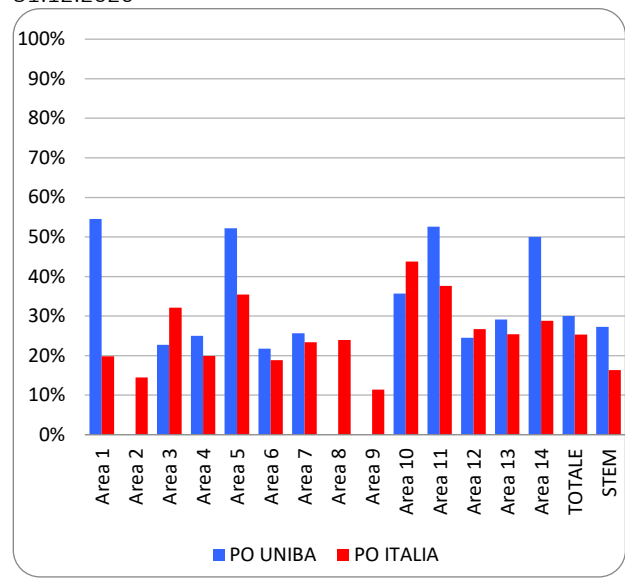


Figura 35 - Percentuale di donne Professore Ordinario per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2020



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA; CINECA – Cerca Università

Figura 36 - Percentuale di donne Professore Associato per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2020

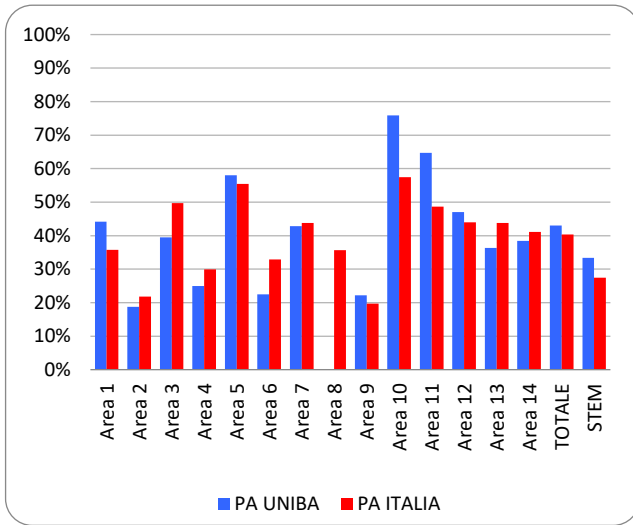
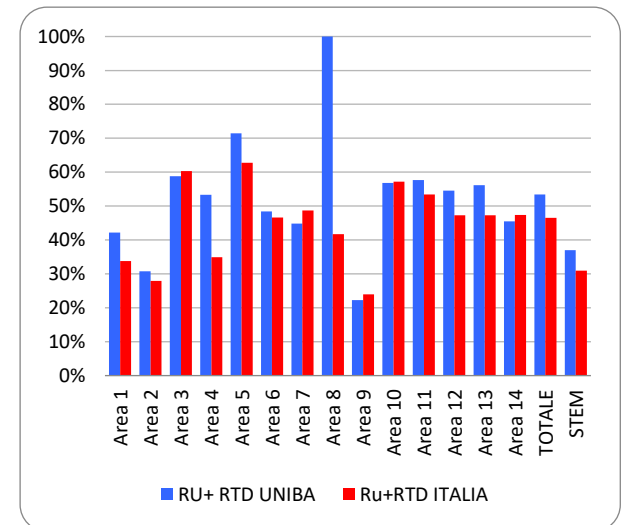


Figura 37 - Percentuale di donne Ricercatori tutti per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2020



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA; CINECA – Cerca Università

La distribuzione del Personale Docente tra *Fields of Research & Development* nella classificazione *She Figures* vede una prevalenza di donne nel campo *Humanities and the arts* (59,6%), *Natural science* (49,4%), *Social sciences* (46,6%). La percentuale totale delle donne è del 45,7%.

Tabella 6– Distribuzione del personale docente ripartito per *Fields of Research & Development*, ruolo e genere al 31.12.2020 secondo la classificazione *She Figures*⁵

FIELD OF RESEARCH AND DEVELOPMENT	Ordinari		Associati		Ricercatori		Ricercatori T.D. A		Ricercatori T.D. B		Totale		Incidenza % delle donne per F. R. & D.
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
01. Natural Science	45	24	91	67	49	74	44	56	16	18	245	239	49,38
02. Engineering and technology	2		8	2	3	2	3	1	1		17	5	22,73
03. Medical and Health Sciences	37	10	75	22	42	44	9	12	13	4	176	92	34,33
04. Agricultural sciences	29	10	36	27	26	23	12	11	10	5	113	76	40,21
05. Social sciences	62	28	67	54	46	64	14	22	14	9	203	177	46,58
06. Humanities and the arts	15	9	21	54	23	29	7	10	6	4	72	106	59,55
TOTALE	190	81	298	226	189	236	89	112	60	40	826	695	45,69

Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA

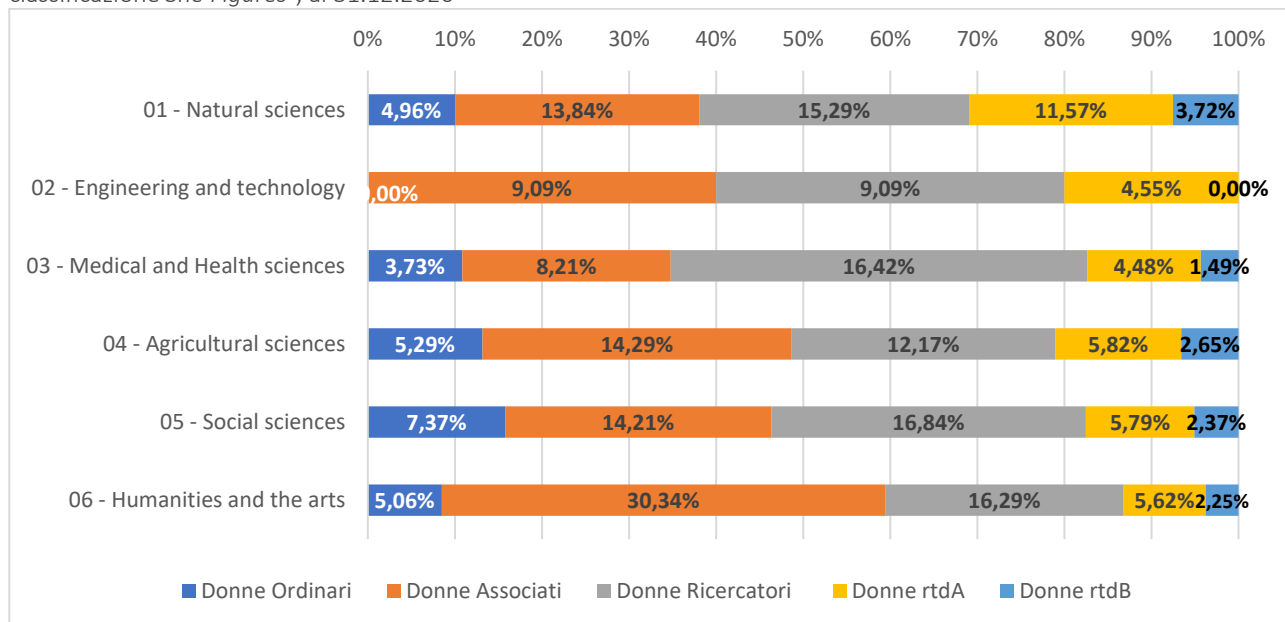
Considerando i *Fields of Research & Development*, si osserva che l'incidenza della percentuale femminile nella categoria dei Professori Ordinari è maggiore rispetto agli uomini nelle aree 05. "Social sciences" (34,6%), 01. "Natural sciences" (29,6%) e 06. "Humanities and the arts" (11,1%).

Per la categoria Professori Associati la presenza femminile si conferma più elevata nelle aree 05. "Social sciences" (23,9%) e 06. "Humanities and the arts" (23,9%) mentre per quella dei Ricercatori le donne prevalgono nelle aree 01. "Natural sciences" (31,4%) e 05. "Social sciences" (27%).

L'incidenza della percentuale femminile nella categoria dei Ricercatori a Tempo Determinato di tipo A all'interno dei *Fields of Research & Development* è nuovamente preponderante nelle aree 05. "Social sciences" (19,6%) e 06. "Humanities and the arts" (8,9%).

Infine, nella categoria dei Ricercatori a Tempo Determinato di tipo B all'interno dei *Fields of Research & Development* le donne superano gli uomini solo nell'area 01. "Natural sciences" (45%).

Figura 38 - Distribuzione percentuale del personale docente donna per *Fields of Research & Development*, secondo la classificazione *She Figures*⁵, al 31.12.2020



Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA

Negli anni 2018 - 2020, i docenti uomini sono presenti in misura maggiore rispetto alle colleghe donne nella maggior parte delle aree CUN (Scienze Fisiche, Scienze della Terra, Scienze Mediche, Scienze Agrarie e Veterinarie, Ingegneria Industriale e dell'Informazione, Scienze Giuridiche, Scienze Economiche e Statistiche).

⁵ Per la corrispondenza tra settori SSD, Aree CUN e settori disciplinari *She Figures (Fields of Research & Development)* si consulti l'appendice.

Al contrario, risultano aree a maggior presenza femminile quelle di Scienze biologiche, Scienze dell'antichità filologico-letterarie storico-artistiche e Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche. C'è, infine, equilibrio di genere all'interno delle aree di Scienze matematiche e informatiche e Scienze chimiche.

Tabella 7 – Rapporto donne su uomini per area CUN e ruolo anni 2018 – 2020

AREA CUN	RTD		RU		PA		PO	
	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,80	0,35	1,06	1,44	0,79	0,79	1,33	1,20
02 - Scienze fisiche	0,25	0,40	0,67	0,67	0,08	0,23	0,00	0,00
03 - Scienze chimiche	2,00	1,08	1,36	2,00	0,68	0,65	0,29	0,29
04 - Scienze della terra	1,50	3,00	0,57	0,64	0,38	0,33	0,00	0,33
05 - Scienze biologiche	1,00	3,25	1,62	2,00	1,53	1,38	1,20	1,09
06 - Scienze mediche	0,60	0,73	0,87	1,05	0,31	0,29	0,19	0,28
07 - Scienze agrarie e veterinarie	1,11	0,73	0,83	0,88	0,68	0,75	0,33	0,34
08 - Ingegneria civile e Architettura	-	-	-	-	0,00	0,00	-	-
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	-	0,25	0,50	0,33	0,50	0,29	0,00	0,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,44	1,43	1,75	1,27	3,18	3,15	0,89	0,56
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,67	1,08	1,75	1,70	1,73	1,83	0,50	1,11
12 - Scienze giuridiche	0,44	0,90	1,23	1,32	0,84	0,89	0,37	0,33
13 - Scienze economiche e statistiche	0,57	1,33	1,16	1,25	0,57	0,57	0,44	0,41
14 - Scienze politiche e sociali	1,50	0,33	1,20	1,33	0,57	0,63	0,50	1,00

Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane - UNIBA

LEGENDA

1 = donne uguale a uomini

<1 = donne meno uomini

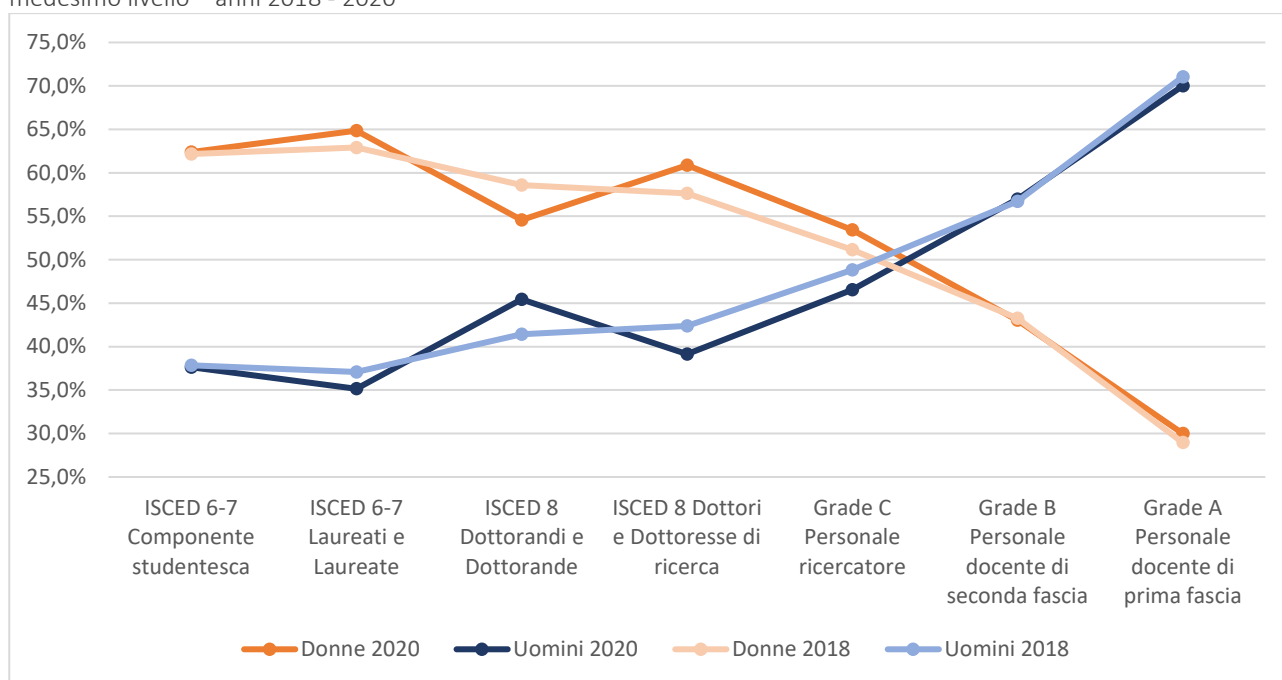
>1 = donne maggiore uomini

Per quanto riguarda il medesimo rapporto analizzato per livello di formazione e riferito a tutta la popolazione docente UNIBA non si riscontrano differenze significative in termini di divario di genere.

Nella categoria Dottorandi e Dottorande si riscontra un lieve assottigliamento della forbice nell'anno 2020.

Come già visto, nella categoria dei Ricercatori e delle Ricercatrici vi è una situazione di sostanziale equilibrio di genere. Inoltre, il divario è marcato nella categoria Professori Ordinari, non presentando differenze significative all'interno del biennio.

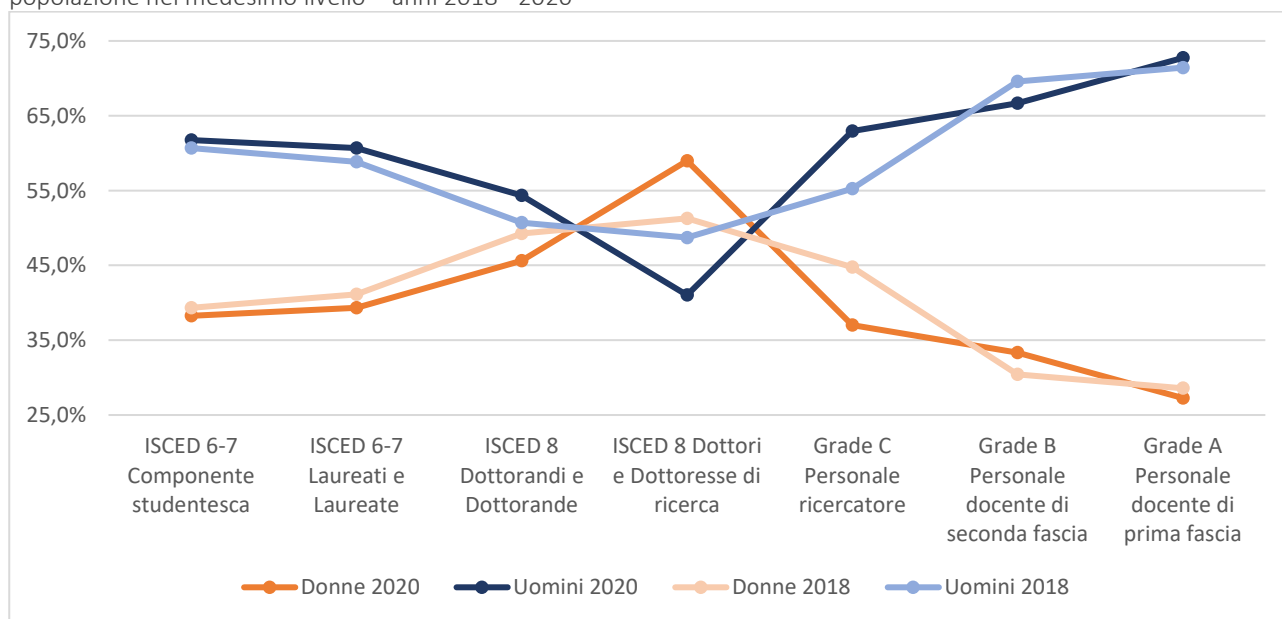
Figura 39 - Percentuale di donne e uomini in un determinato livello di formazione sul totale della popolazione nel medesimo livello – anni 2018 - 2020



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA; CINECA OSD

Approfondendo l'analisi all'interno delle aree STEM nel medesimo arco temporale, nella categoria Dottori e Dottoresse di Ricerca l'incidenza femminile risulta maggiore rispetto a quella maschile nell'anno 2020. Il dato interessante si evince dal crollo della percentuale femminile del personale all'interno del Grade C, fino a diminuire progressivamente fino alla percentuale più bassa di presenza all'interno del Grade A.

Figura 40 - Percentuale di donne e uomini, per aree STEM in un determinato livello di formazione sul totale della popolazione nel medesimo livello – anni 2018 - 2020



Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA; CINECA OSD

Il *Glass Ceiling Index* (GCI) misura la probabilità relativa delle donne, rispetto agli uomini, di raggiungere le posizioni apicali della carriera accademica (Grade A). Tale dato viene normalizzato con la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, in tutte le posizioni accademiche.

Il GCI di UNIBA, pur in riduzione tra il 2018 e il 2020 dello 0,02, è uguale a quello nazionale nel 2020.

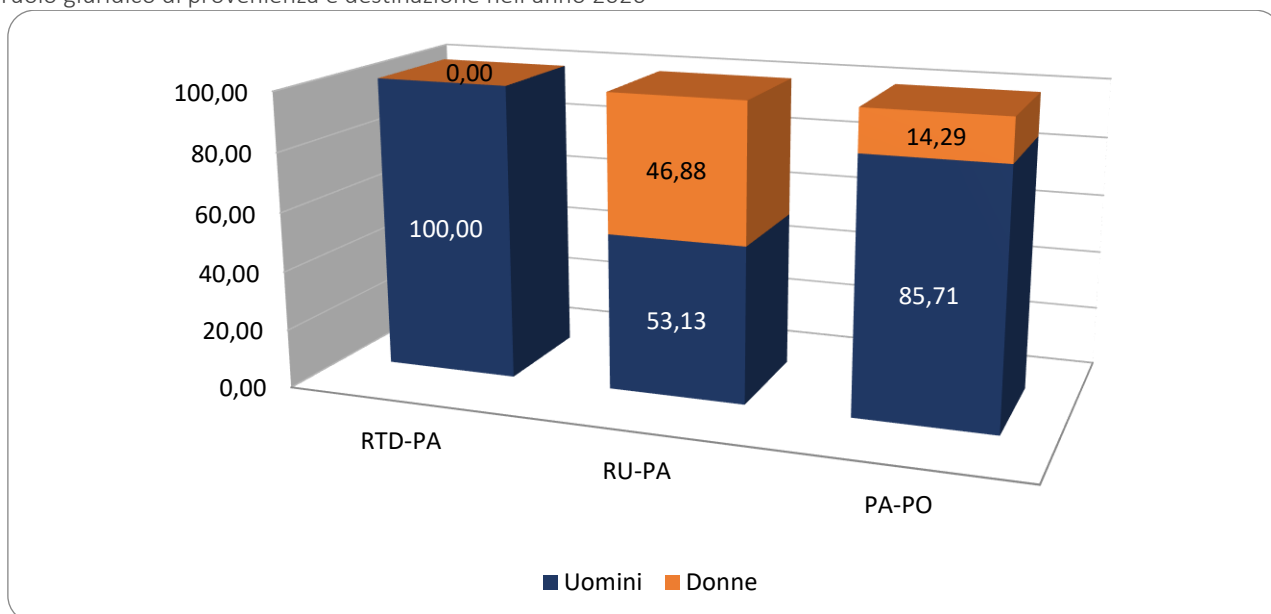
Tabella 8- Glass Ceiling Index - valori relativi all'indice GCI

Dati UNIBA		Dati Atenei italiani	
2018	2020	2018	2020
1,54	1,52	1,60	1,52

Fonti: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA; CINECA – Cerca Università

Nell'analizzare i passaggi di ruolo si riscontra una distribuzione più equa nella categoria "Ricercatori-Professori Associati", a differenza del passaggio dei Ricercatori di tipo A e di tipo B a Professori Associati in cui si evince il totale predominio degli uomini. Per il passaggio da Professori Associati a Professori Ordinari la percentuale di donne che cambia ruolo è pari al 14,29%.

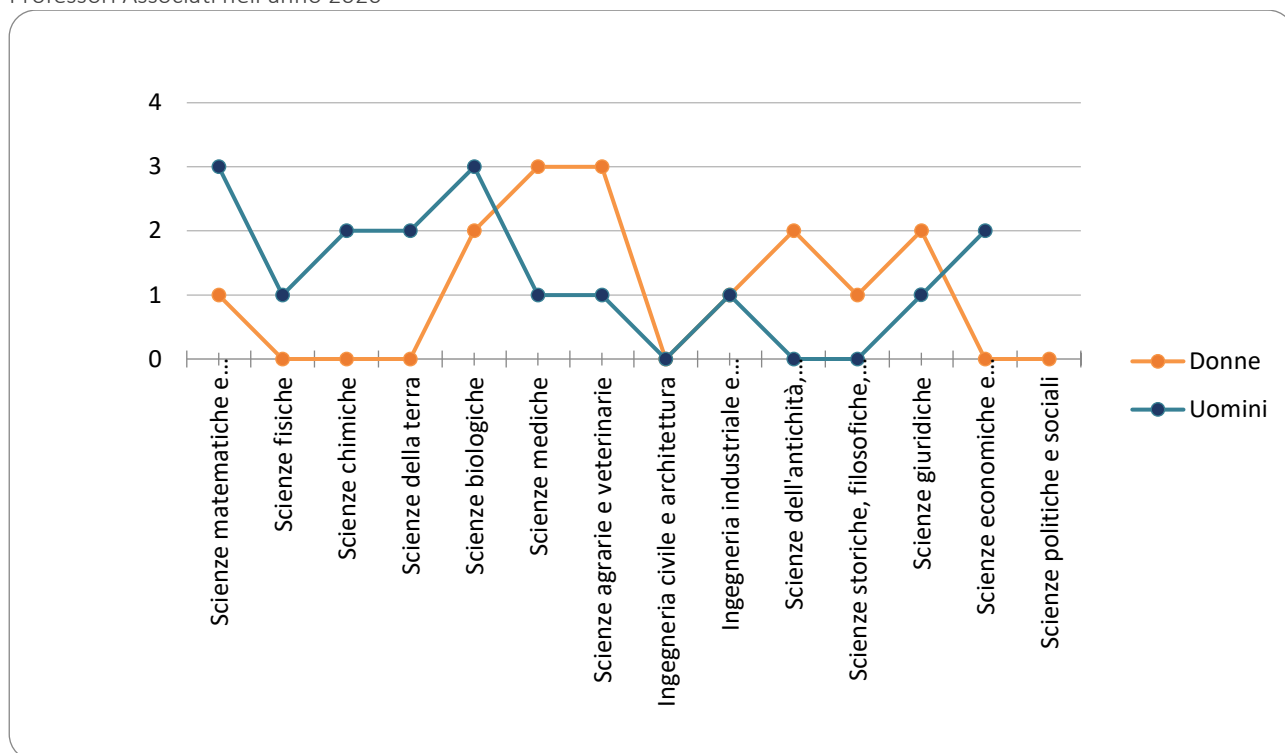
Figura 41 - Distribuzione percentuale per genere del personale docente che ha registrato un passaggio di ruolo, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione nell'anno 2020



Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane - UNIBA

Nel passaggio di ruolo da Ricercatore a Professore associato le aree in cui le donne sono maggiormente presenti rispetto agli uomini sono Scienze mediche, Scienze agrarie e veterinarie, Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e Scienze giuridiche. Di contro, le donne sono in inferiorità numerica nelle aree di Scienze chimiche e Scienze della terra.

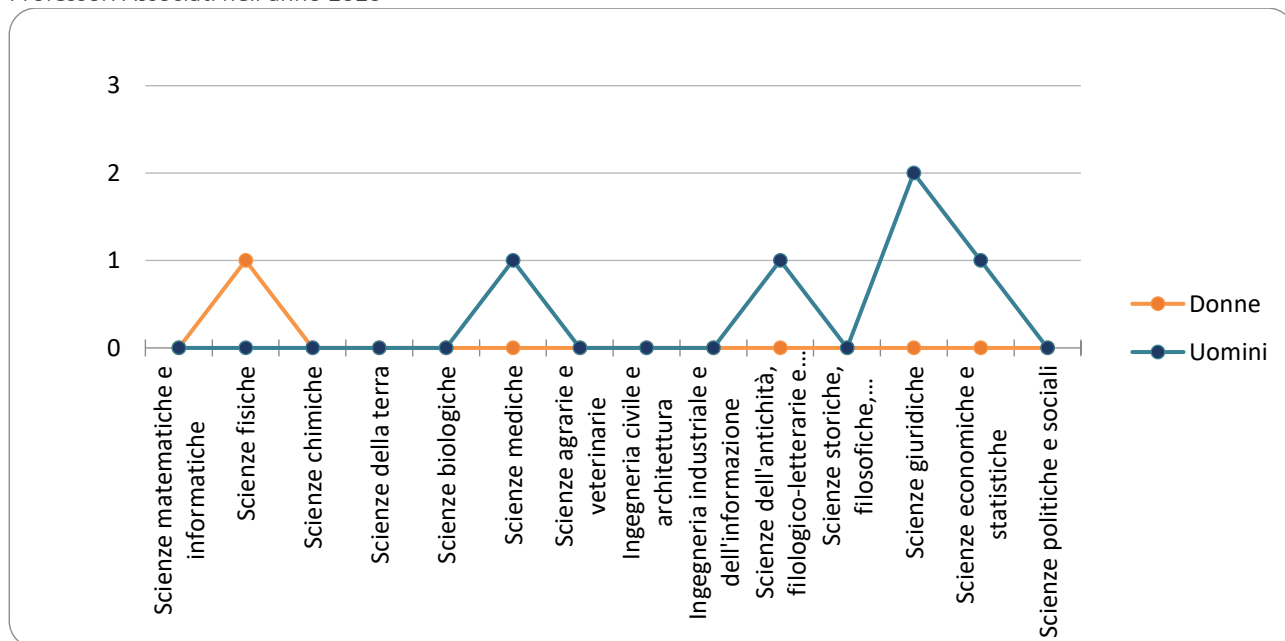
Figura 42 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza Ricercatori e destinazione Professori Associati nell'anno 2020



Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane - UNIBA

Il passaggio di ruolo da Ricercatori a Tempo Determinato a Professore Associato è ad appannaggio esclusivo degli uomini.

Figura 43 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza Ricercatori a TD e destinazione Professori Associati nell'anno 2020

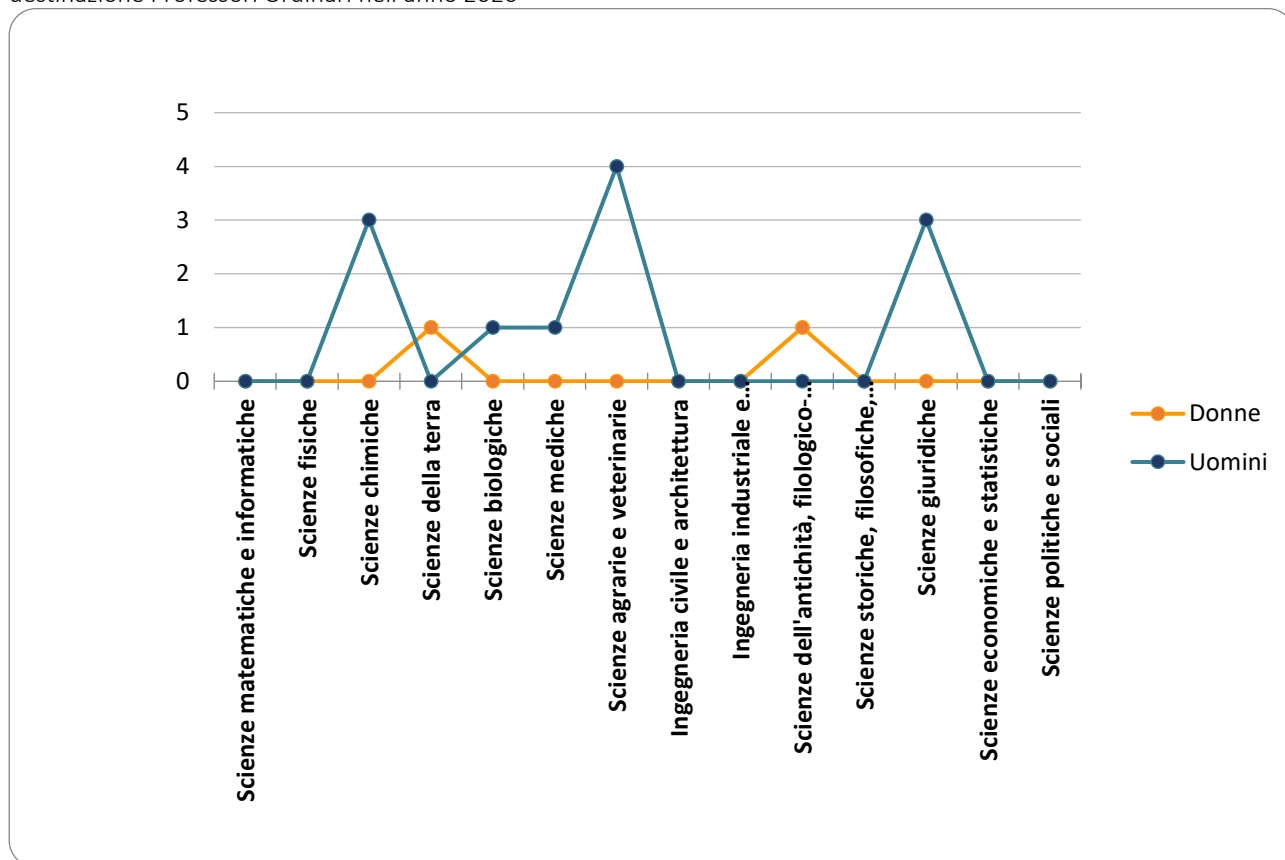


Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane - UNIBA

Nei passaggi di ruolo da Professore Associato a Professore Ordinario la differenza è molto più accentuata a favore del genere maschile in particolare nell'area Scienze agrarie e veterinarie, Scienze chimiche e Scienze

giuridiche. La componente femminile prevale, invece, nell'area di Scienze della terra e Scienze dell'antichità, filologico-letterarie.

Figura 44 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza da Professori Associati e destinazione Professori Ordinari nell'anno 2020

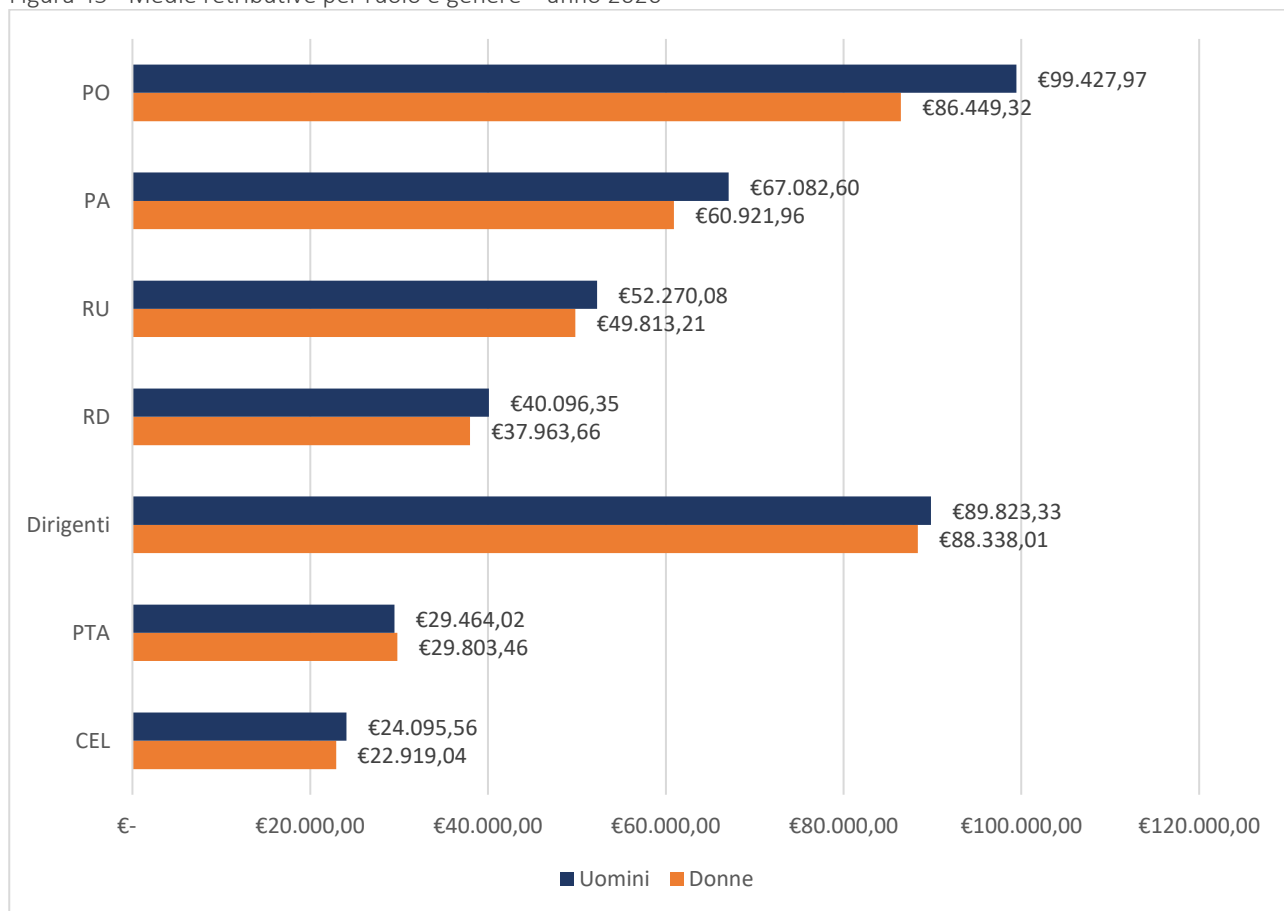


Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA

Medie retributive per ruolo e genere

L'analisi delle medie retributive mette in risalto la differenza stipendiale tra gli uomini e le donne a svantaggio di quest'ultime. Il dato più rilevante si riscontra tra i Professori Ordinari che, in media, hanno uno stipendio maggiore di quasi 13.000,00 euro. Tale differenza è probabilmente dovuta ad una maggiore anzianità di servizio nel ruolo. Tra il personale docente, le differenze si riducono man mano che si scende di ruolo.

Figura 45 - Medie retributive per ruolo e genere – anno 2020



Fonte: CSA STIPENDI

Nota: elaborati i dati stipendiali, al netto degli arretrati, dei soggetti in ruolo e a tempo pieno (con riferimento al personale contrattualizzato) per l'intero anno.

Regime impiego personale docente

La percentuale di personale docente che ha un regime di impiego a tempo pieno o definito non presenta una differenza significativa tra uomini e donne. Tuttavia, la scelta del tempo definito è più frequente negli uomini.

Figura 46 - Regime impiego personale docente – Donne anno 2020

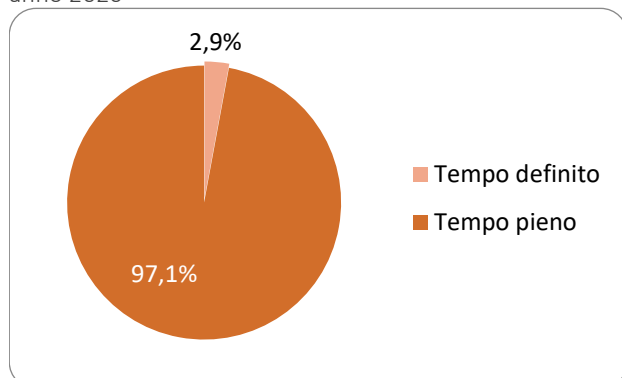
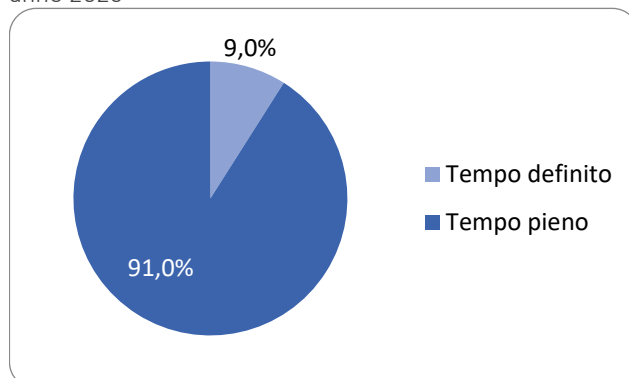


Figura 47 - Regime impiego personale docente – Uomini anno 2020

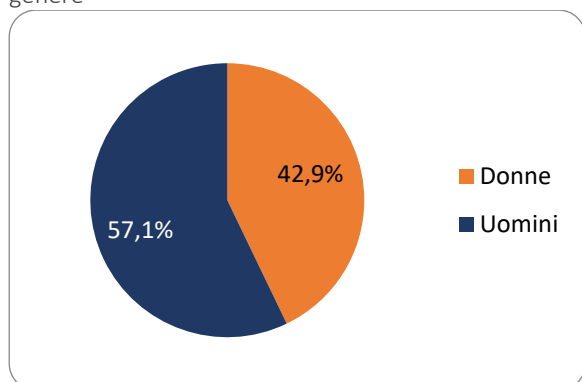


Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane – UNIBA

Anno sabbatico

Rispetto al personale docente che ha fruito dell'anno sabbatico nell'anno 2020, il 42% sono donne a fronte del 57% uomini.

Figura 48 – Composizione percentuale del personale docente che ha fruito dell'anno sabbatico nell'anno 2020 per genere



Fonte: Sezione Personale docente – Direzione Risorse umane - UNIBA

Bilancio di Genere 2021 UNIBA – Personale Docente

Punti di forza

La categoria che presenta un maggiore indice di presenza femminile è quella dei Ricercatori. Infatti, le Ricercatrici compongono il 55% del totale. Nel corpo docente, la percentuale di presenza femminile dell'Università è maggiore rispetto al dato nazionale.

Criticità

La presenza delle donne nel personale docente diminuisce all'aumentare del livello di ruolo: infatti, solo il 30% dei Professori Ordinari è donna. I dati evidenziano che la percentuale di presenza femminile crolla tra la categoria Dottori di Ricerca e la categoria Ricercatori, per diminuire progressivamente nella carriera accademica. In particolare, si nota che, nella categoria Ricercatrici, le Ricercatrici a Tempo Determinato di Tipo B hanno un indice di presenza più basso.

B. Ricerca

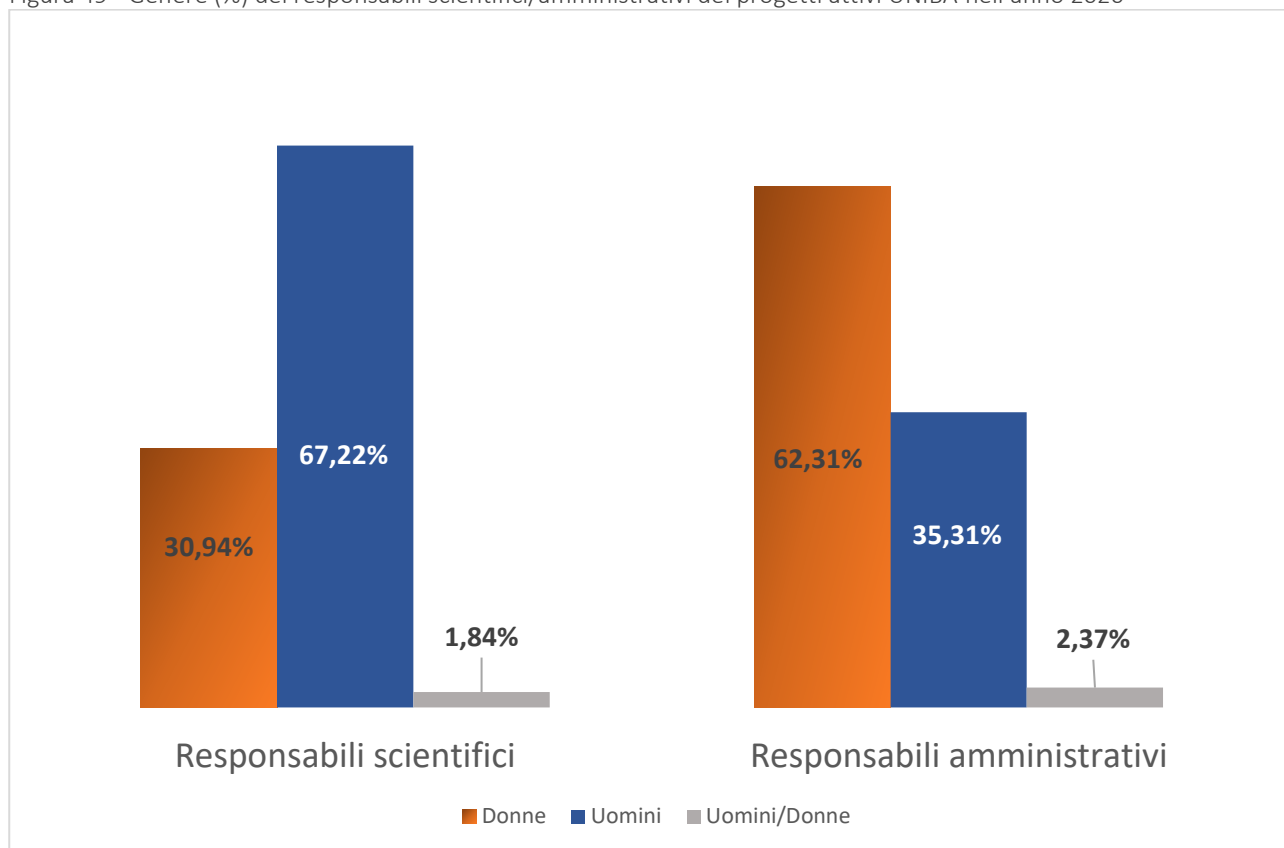
In questa sezione del documento è presentata l'analisi di contesto dei dati riguardanti l'ambito Ricerca. Si sottolinea che tali dati, raccolti e analizzati per la prima volta in UNIBA, costituiscono un importante *upgrade* rispetto alle versioni precedenti del documento sul Bilancio di Genere. Allo stesso tempo si evidenzia che, per quanto i database utilizzati per l'analisi dei dati non siano completi, essi costituiscono comunque un ottimo punto di inizio per un'analisi di genere all'interno dell'ambito Ricerca.

Di seguito sono riportate le analisi sui Progetti di Ricerca e i Prodotti della Ricerca, declinandoli all'interno degli indicatori suggeriti nelle linee guida del documento CRUI.

Analisi Progetti di Ricerca

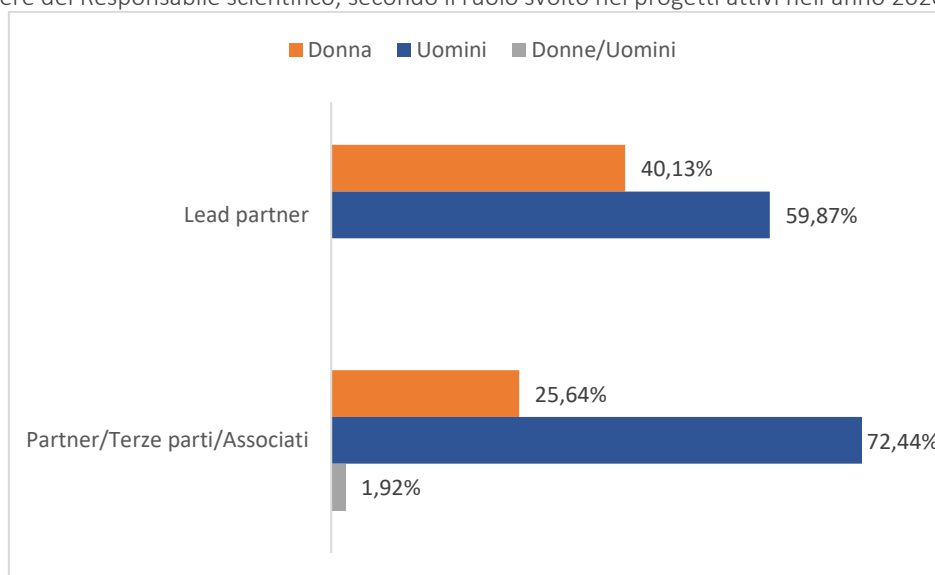
Un primo grafico, riportato in Figura 50, mostra la distribuzione percentuale per genere dei *Principal Investigator* (PI) e dei Responsabili amministrativi dei progetti attivi nell'anno 2020. Si può osservare come la percentuale dei Responsabili Scientifici di genere maschile sia doppia rispetto a quella di genere femminile, mentre per i Responsabili amministrativi tale distribuzione risulta invertita. La prevalenza del genere maschile è confermata anche dai dati sul ruolo del Responsabile Scientifico – *Lead partner* o semplice partner/associato (Figura 51).

Figura 49 - Genere (%) dei responsabili scientifici/amministrativi dei progetti attivi UNIBA nell'anno 2020



Fonte: Database interno

Figura 50 - Genere del Responsabile scientifico, secondo il ruolo svolto nei progetti attivi nell'anno 2020

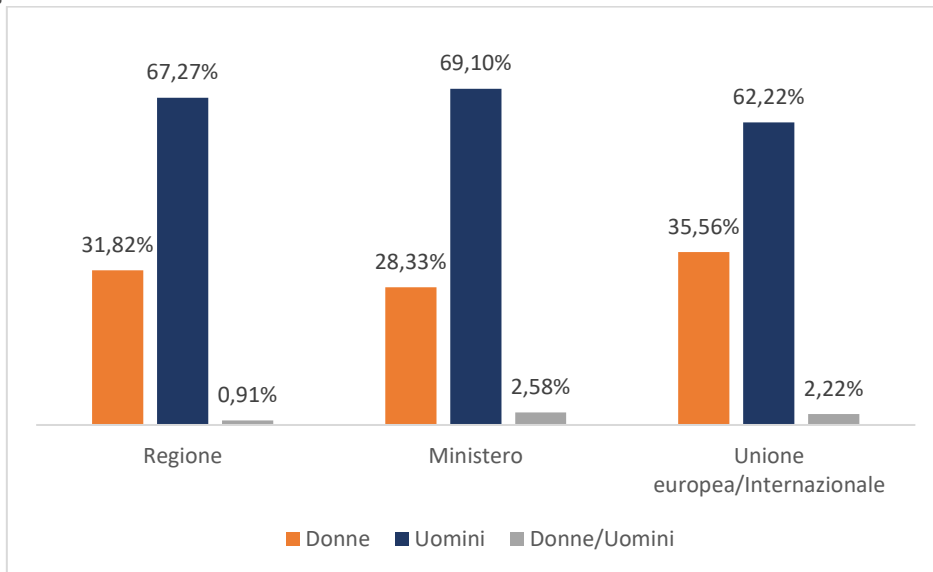


Fonte: Database interno

L'analisi di genere dei PI declinata per fonte di finanziamento (Figura 51) conferma la prevalenza maschile in tale ruolo, con un rapporto almeno 2:1 per progetti di ambito regionale e nazionale. La situazione è meno sbilanciata, seppure di poco, per progetti di respiro internazionale.

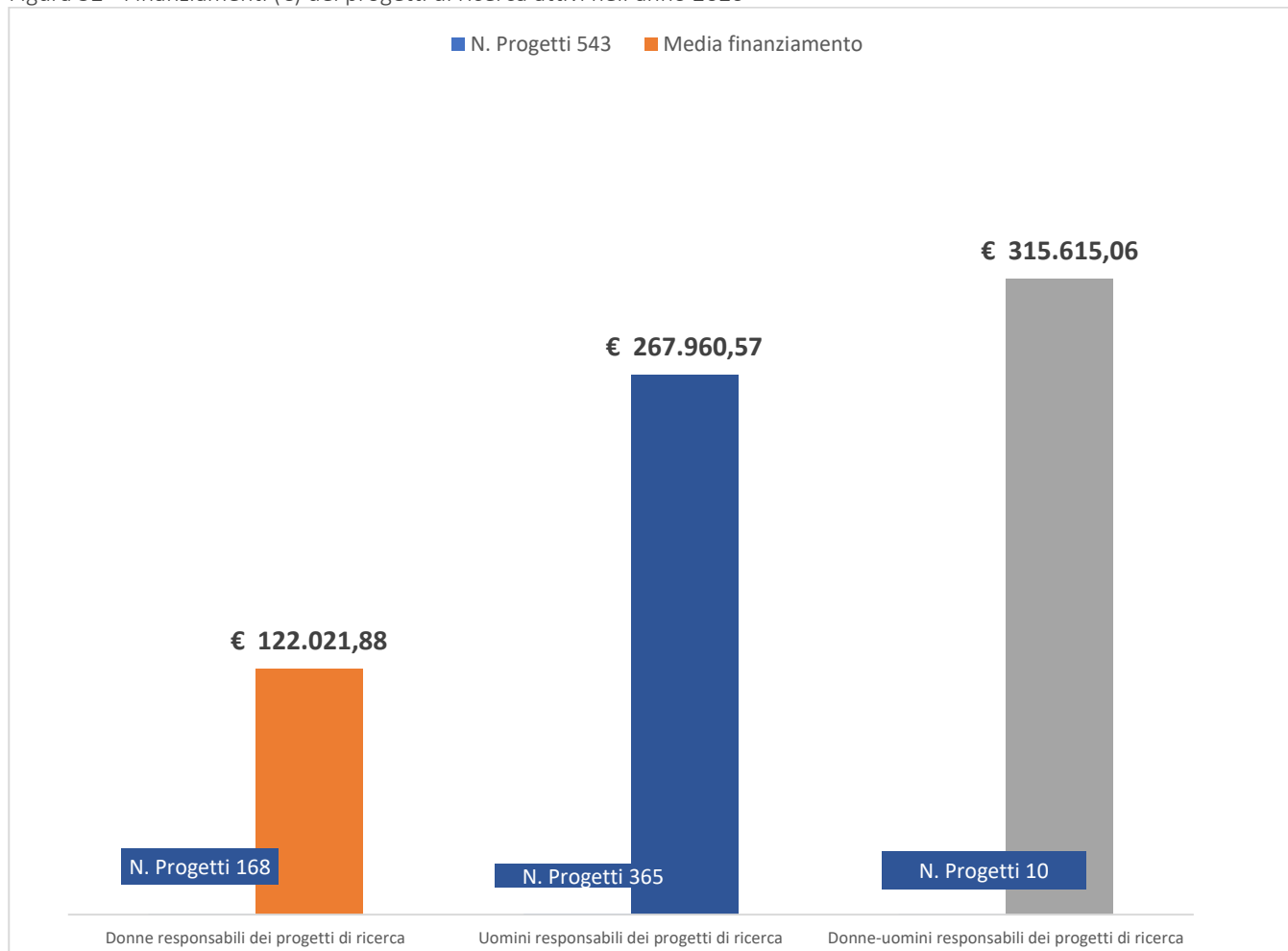
Un trend pressochè simile è evidente anche dall'analisi del finanziamento medio pro-capite, riportata nella Figura 52.

Figura 51 - Progetti di Ricerca Attivi nell'anno 2020 - Fonti del Finanziamento



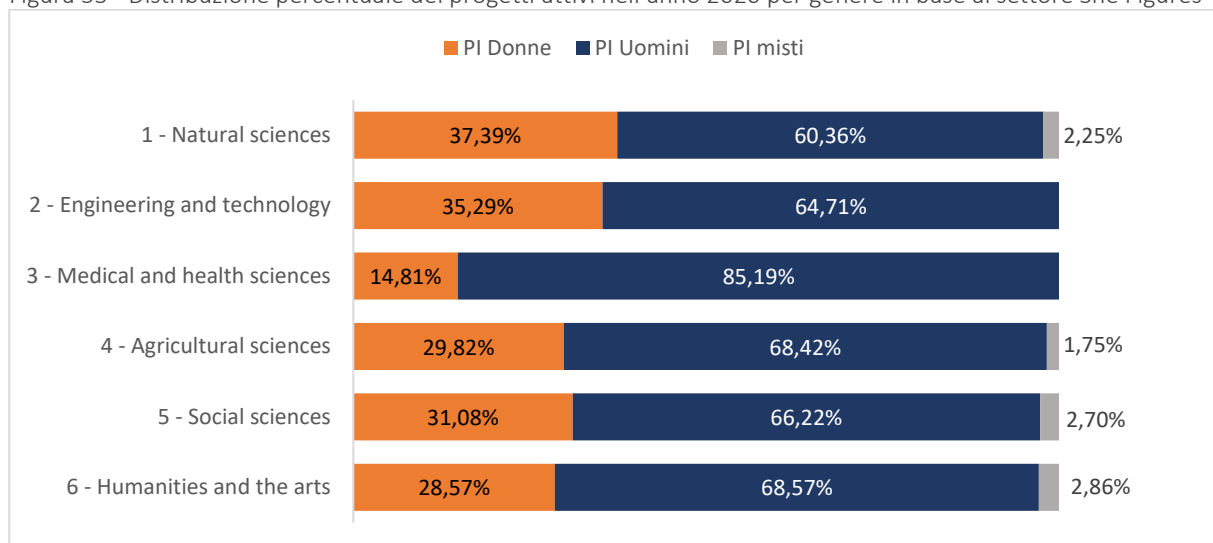
Fonte: Database interno

Figura 52 - Finanziamenti (€) dei progetti di ricerca attivi nell'anno 2020



Fonte: Database interno

Figura 53 - Distribuzione percentuale dei progetti attivi nell'anno 2020 per genere in base al settore She Figures



Fonte: Database interno

Tabella 9 - Distribuzione dei progetti di ricerca finanziati da fondi esterni nell'anno 2020 per genere e per ruolo

	LIVELLO REGIONALE/NAZIONALE			LIVELLO EUROPEO/INTERNAZIONALE		
	PI Donne	PI Uomini	PI misti	PI Donne	PI Uomini	PI misti
N. progetti RTD	29	39	1	1	3	2
N. progetti R	14	18	0	3	7	0
N. progetti PA	45	84	1	15	18	0
N. progetti PO	48	168	6	13	28	0
Tot. Progetti	136	309	8	32	56	2

Fonte: Database interno

Tabella 10 - Media pro-capite fondi di ricerca esterni per genere e per ruolo nell'anno 2020

	LIVELLO REGIONALE/NAZIONALE			LIVELLO EUROPEO/INTERNAZIONALE		
	PI Donne	PI Uomini	PI misti	PI Donne	PI Uomini	PI misti
RTD	74.342 €	130.983 €	490.500 €	175.000 €	881.000 €	89.763 €
R	17.500 €	106.704 €	- €	54.249 €	200.943 €	- €
PA	120.634 €	215.763 €	1.187.500 €	159.315 €	203.053 €	- €
PO	166.264 €	360.044 €	216.438 €	120.697 €	174.723 €	- €

Fonte: Database interno

Tabella 11 - Distribuzione PI per genere e finanziamento erogato nell'anno 2020

RUOLO	PRIN			PON			FISR			altri progetti MINISTERO			altri progetti FONDAZIONI/ENTI NAZIONALI		
	PI Donne	PI Uomini	PI misti	PI Donne	PI Uomini	PI misti	PI Donne	PI Uomini	PI misti	PI Donne	PI Uomini	PI misti	PI Donne	PI Uomini	PI misti
N. Progetti	21	45	0	14	42	6	1	12	0	21	39	0	9	23	0
Percentuale	31,82%	68,18%	0,00%	22,58%	67,74%	9,68%	7,69%	92,31%	0,00%	35,00%	65,00%	0,00%	28,13%	71,88%	0,00%
Finanziam. (medio) €	128.884,81	141.797,19	-	315.966,49	631.219,55	483.344,27	80.000,00	136.043,50	-	102.140,45	268.788,59	-	137.061,57	296.090,26	-
Finanziam. (totale) €	2.706.581,00	6.380.873,36	-	4.423.530,84	26.511.221,25	2.900.065,60	80.000,00	1.632.522,00	-	2.144.949,35	10.482.755,16	-	1.233.554,14	6.217.895,52	-
Percentuale	29,78%	70,22%	0,00%	13,07%	78,35%	8,57%	4,67%	95,33%	0,00%	16,99%	83,01%	0,00%	16,55%	83,45%	0,00%

RUOLO	H2020			Altri progetti COMMISSIONE EUROPEA			Altri progetti di FONDAZIONI/ENTI EUROPEI/INTERNAZIONALI		
	PI Donne	PI Uomini	PI misti	PI Donne	PI Uomini	PI misti	PI Donne	PI Uomini	PI misti
N. Progetti	8	23	1	15	24	1	9	9	0
Percentuale	25,00%	71,88%	3,13%	38,46%	61,54%	2,56%	50,00%	50,00%	0,00%
Finanziam. (medio) €	134.181,11	309.702,75	168.350,00	144.814,38	142.161,27	11.175,00	100.623,56	228.665,23	€ -
Finanziam. (totale) €	1.073.448,84	7.123.163,33	168.350,00	2.172.215,63	3.411.870,49	11.175,00	905.612,00	2.057.987,10	€ -
Percentuale	12,83%	85,15%	2,01%	38,82%	60,98%	0,20%	30,56%	69,44%	0,00%

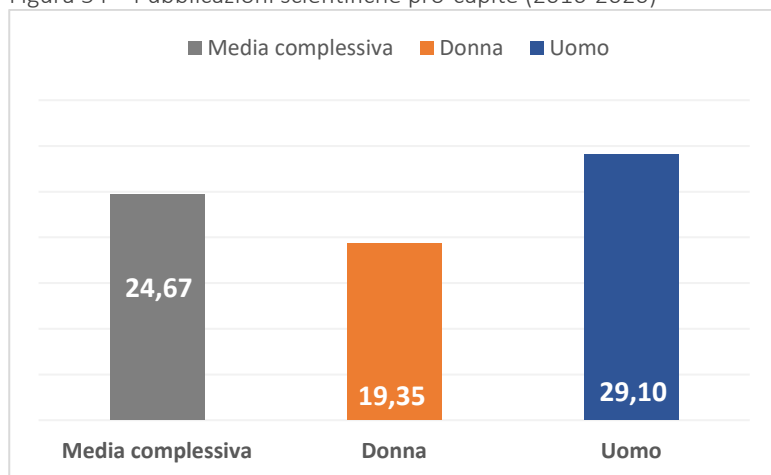
RUOLO	POR/PSR/FEAMP			altri progetti REGIONE PUGLIA			altri progetti ENTI REGIONALI		
	PI Donne	PI Uomini	PI misti	PI Donne	PI Uomini	PI misti	PI Donne	PI Uomini	PI misti
N. Progetti	49	113	0	21	31	0	0	4	2
Percentuale	30,25%	69,75%	0,00%	40,38%	59,62%	0,00%	0,00%	66,67%	33,33%
Finanziam. (medio) €	97.860,71	100.767,07	-	45.933,80	710.281,34	-	-	11.500,00	76.560,00
Finanziam. (totale) €	4.795.174,66	11.386.678,67	0,00	964.609,84	21.985.403,00	0,00	0,00	46.000,00	76.560,00
Percentuale	29,63%	70,37%	0,00%	4,20%	95,80%	0,00%	0,00%	37,53%	62,47%

Fonte: Database interno

Analisi Prodotti della Ricerca

L'analisi di genere per i Prodotti della Ricerca è stata effettuata su un arco temporale di 5 anni, ovvero nel periodo 2016-2020, per una maggiore rappresentatività del dato e per analogia con le valutazioni sulla qualità della Ricerca⁶. Il dato complessivo mostra una situazione quasi paritaria, con il 45% per le donne e il 55% per gli uomini, mentre la distribuzione pro-capite evidenzia nuovamente un divario importante tra il genere maschile e quello femminile.

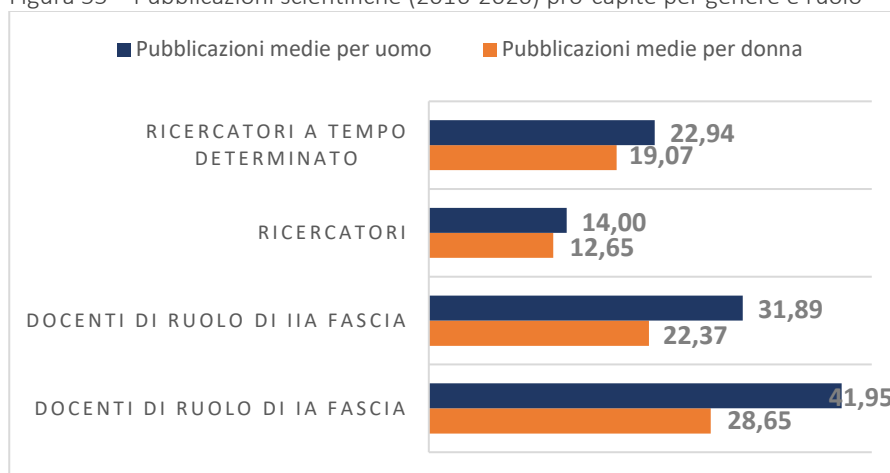
Figura 54 – Pubblicazioni scientifiche pro-capite (2016-2020)



Fonte: Repository Istituzionale IRIS

Se tali dati vengono analizzati non solo per genere, ma anche per ruolo, allora si possono trarre ulteriori deduzioni. La rappresentazione grafica di "Figura 55 **Errore. L'origine riferimento non è stata trovata.**" mostra una prevalenza % di pubblicazioni per il genere maschile nel caso di docenti di I fascia; il divario si assottiglia nel caso dei docenti di II fascia, e subisce addirittura un'inversione di prevalenza per i ricercatori/ricercatrici, maggiormente evidente nel caso degli RU a tempo indeterminato. Queste informazioni, insieme con i dati pro-capite per genere e ruolo (Figura 55), offrono una chiave di lettura non solo associata alle % di prodotti della ricerca per se, ma sono anche indicativi degli andamenti delle carriere: i ruoli RU sono a prevalenza femminile, tanto da rendere paragonabile il numero di pubblicazioni pro-capite in questa categoria, a fronte di un divario (decrescente) per i ruoli di I e II fascia. Un commento a parte va fatto per il ruolo RTD, che include le due diverse tipologie (A e B) e che rappresenta personale di nuova assunzione: il dato riassuntivo e il pro-capite mostrano una situazione di quasi parità.

Figura 55 – Pubblicazioni scientifiche (2016-2020) pro-capite per genere e ruolo

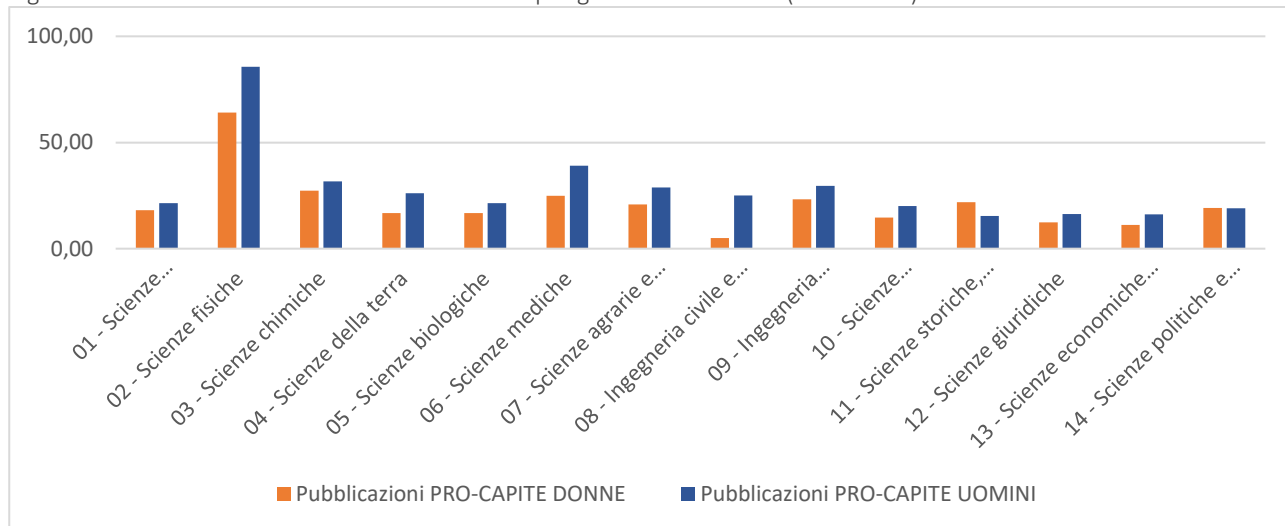


⁶ Ai fini delle analisi e dei risultati presentati, le pubblicazioni a più nomi sono state analizzate considerando la prospettiva dal punto di vista dell'autore/autrice: ovvero l'analisi "conta" quante pubblicazioni ha ogni singolo autore/autrice.

Fonte: Repository Istituzionale IRIS

La distribuzione dei prodotti della ricerca per genere e per area CUN mostra, come dato complessivo, una prevalenza femminile solo nelle Aree 05, 10 e 11; il dato pro-capite vede rimanere tale prevalenza solo nell'Area 11 e mostra una parità nell'Area 14.

Figura 56 - Pubblicazioni scientifiche PRO CAPITE per genere e area CUN (2016-2020)

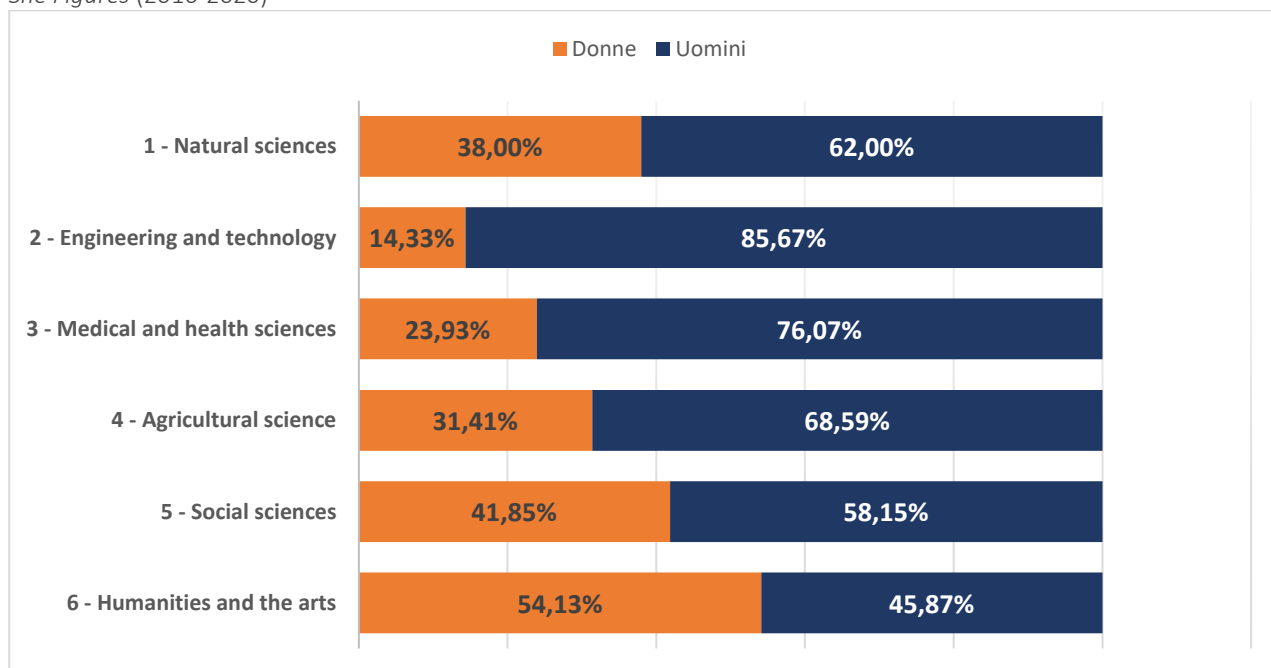


Fonte: Repository Istituzionale IRIS

Per un più semplice ed immediato raffronto con i dati europei, la distribuzione dei prodotti per genere è stata analizzata riclassificando le 14 aree CUN nelle 6 categorie *Fields of Research & Development* di *She Figures*. Il risultato è consultabile nella Figura 57, dalla quale risulta evidente che la distribuzione dei prodotti della ricerca vede sempre una percentuale maggiore per il genere maschile in 5 delle 6 categorie; *Humanities and the arts* è l'unica in cui si riscontra una seppur minima prevalenza femminile.

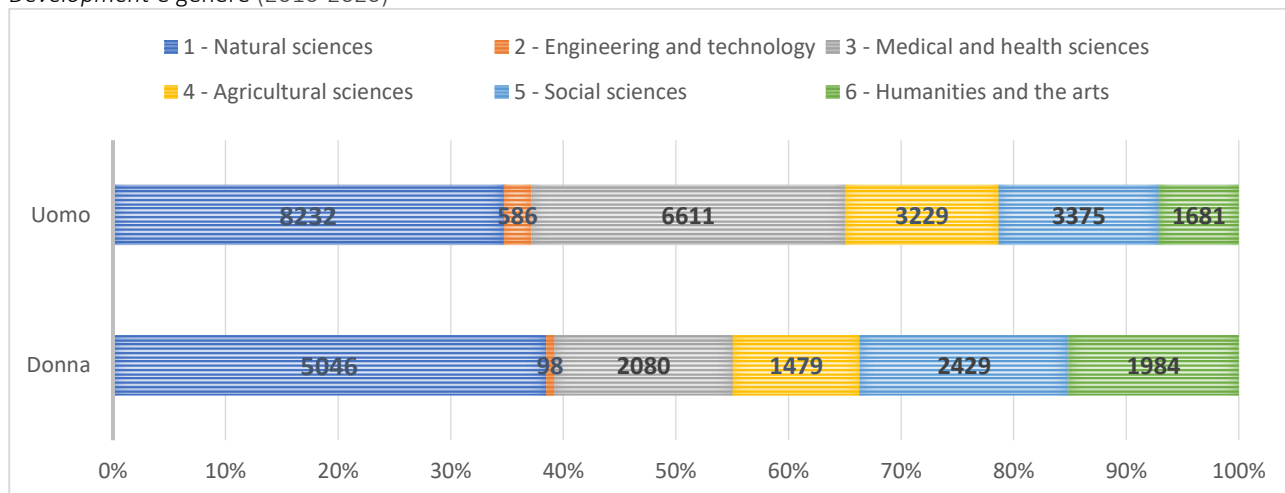
Nella Figura 58 è invece rappresentata un'analisi per genere della composizione percentuale dei prodotti nelle 6 categorie: per gli uomini le percentuali maggiori si registrano negli ambiti *Natural sciences* e *Medical and health sciences*, mentre per le donne l'ambito prevalente è *Natural sciences*.

Figura 57 - Distribuzione delle Pubblicazioni Scientifiche tra *Fields of Research & Development* secondo la classificazione *She Figures* (2016-2020)



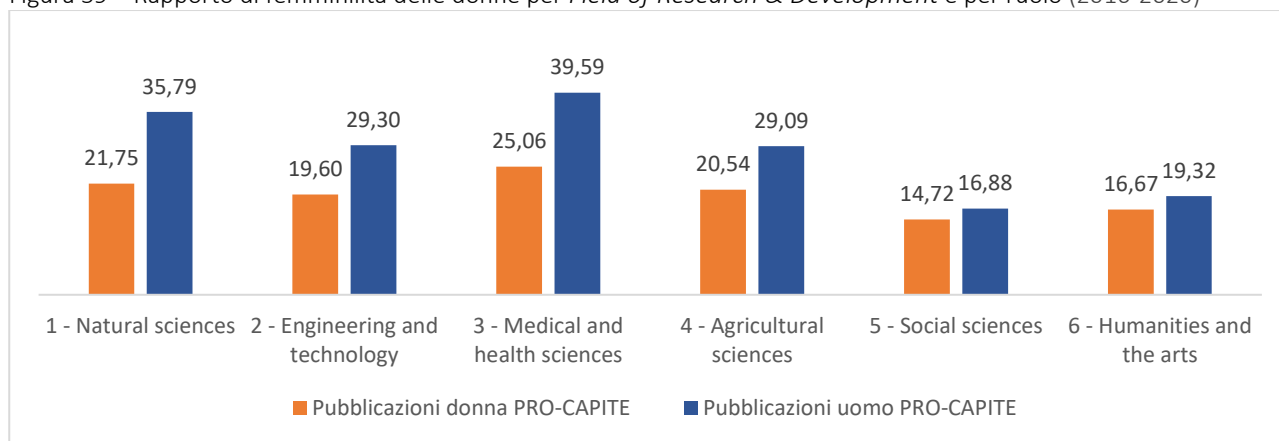
Fonte: Repository Istituzionale IRIS

Figura 58 - Composizione percentuale delle pubblicazioni del personale docente e ricercatore per *Field of Research & Development* e genere (2016-2020)



Fonte: Repository Istituzionale IRIS

Figura 59 – Rapporto di femminilità delle donne per *Field of Research & Development* e per ruolo (2016-2020)



Bilancio di Genere 2021 UNIBA – Ricerca

Punti di forza

I risultati delle analisi di genere per i Progetti di Ricerca e i Prodotti della Ricerca non evidenziano particolari punti di forza. L'unico dato che si ritiene utile evidenziare è quello ricavato dalla Figura 59, ovvero che per le donne l'ambito prevalente di pubblicazione nel quinquennio 2016-2020 è *Natural Sciences*; dato interessante per la naturale correlazione con le discipline STEM. Allo stesso tempo questo dato non è confrontabile con un andamento storico che conferirebbe allo stesso maggiore robustezza.

Criticità

Prevalenza del genere maschile nella quasi totalità dei dati analizzati: sia per genere dei PI nei progetti finanziati che per entità di finanziamento medio pro-capite, trasversalmente alla fonte di finanziamento. Trend simile nelle analisi condotte sui prodotti della ricerca. Le criticità riscontrate riteniamo vadano lette non solo come valori assoluti, ma soprattutto in forte correlazione con il Glass Ceiling Index e l'andamento storico delle carriere.

3.3. Personale Tecnico- Amministrativo

Distribuzione per genere e area funzionale d'impiego

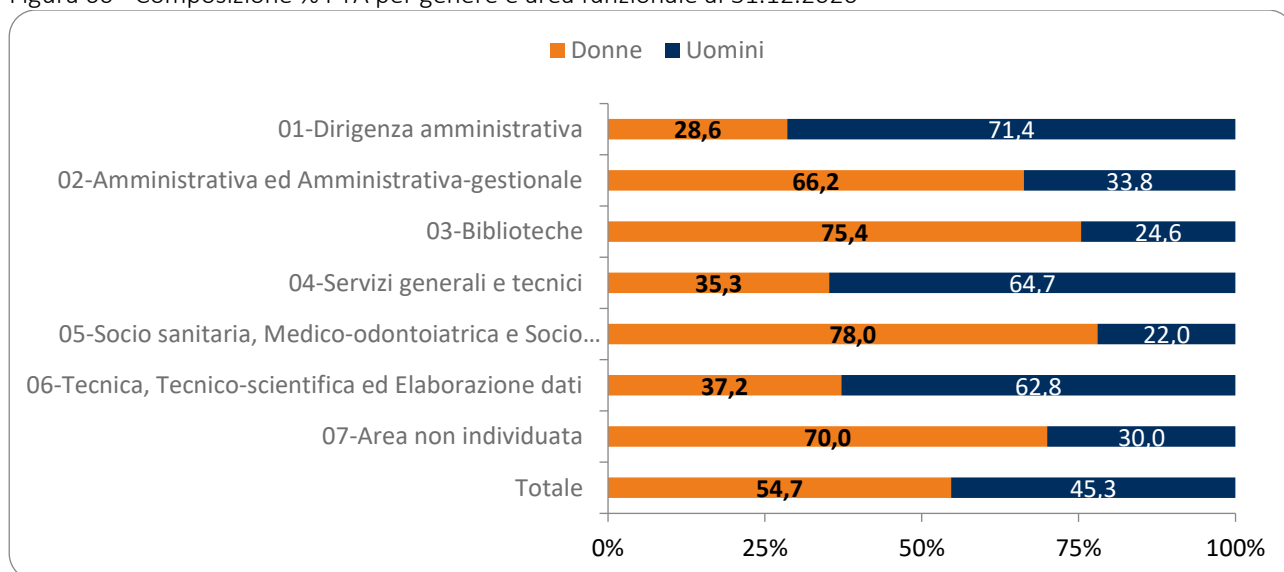
I dati mostrano che il PTA è composto al 54,7% da donne e al 45,3% da uomini. Le aree funzionali a maggior presenza femminile sono 05- Sociosanitaria, Medico-odontoiatrica (78%) 03- Biblioteche (75,4%), 02- Amministrativa (66,2%), 07- Area non individuata (70%).

Tabella 12 - Personale PTA per genere e area funzionale d'impiego (numeri assoluti e percentuali) 31.12.2020

Personale PTA per genere e area d'impiego (numeri assoluti)	Donne	Uomini	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	2	5	7
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	408	208	616
03-Biblioteche	49	16	65
04-Servizi generali e tecnici	55	101	156
05-Socio sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	39	11	50
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	149	252	401
07-Area non individuata	28	12	40
Totale	730	605	1.335

Fonte: Proper

Figura 60 - Composizione % PTA per genere e area funzionale al 31.12.2020



Fonte: Proper

Forbice delle carriere

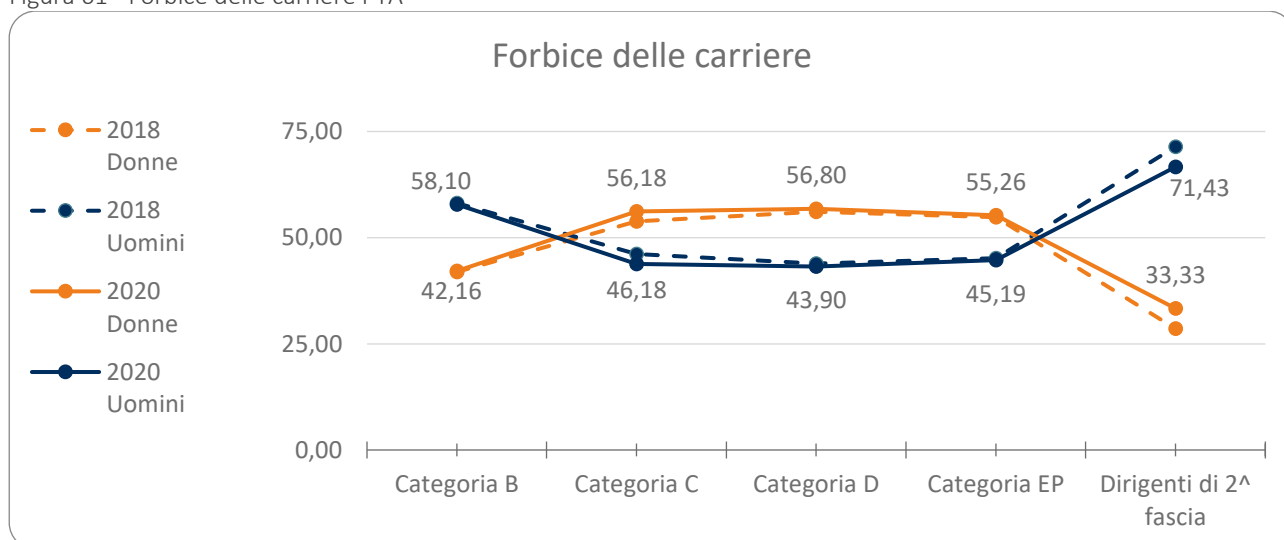
Tabella 13 - Forbice delle carriere - Numeri assoluti

Forbice delle carriere - numeri assoluti	2018			2020		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI (CEL)	31	14	45	28	12	40
CATEGORIA B	75	104	179	78	107	185
CATEGORIA C	282	242	524	300	234	534
CATEGORIA D	308	241	549	280	213	493
CATEGORIA EP	57	47	104	42	34	76
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	2	5	7	2	4	6
DIRETTORI GENERALI		1	1		1	1
	755	654	1.409	730	605	1.335

Fonte: Proper

La forbice delle carriere evidenzia come tra il 2018 e il 2020, i valori restino abbastanza stabili tra le categorie. L'indice di presenza maschile e femminile è pressoché lo stesso per la categoria B ma questo dato varia notevolmente passando dalla categoria C alla categoria EP, per poi manifestarsi in un maggiore divario, a sfavore delle donne, nella categoria dei Dirigenti di 2^ fascia.

Figura 61 - Forbice delle carriere PTA



Fonte: Proper

Distribuzione per genere e fasce d'età

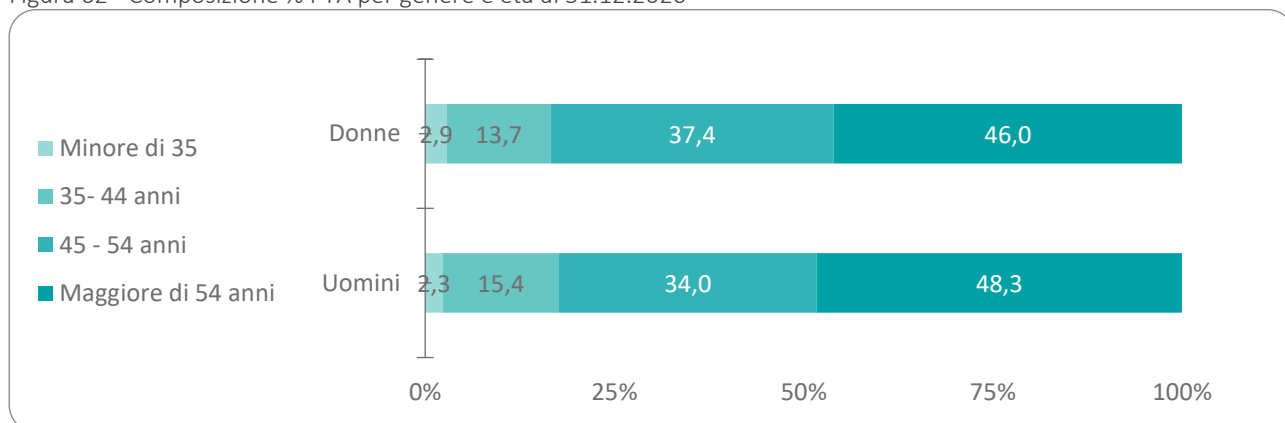
Tabella 14 - Distribuzione per genere e fasce d'età al 31.12.2020

Numeri assoluti	Uomini	Donne	Totale
Minore di 35	14	21	35
35- 44 anni	93	100	193
45 - 54 anni	206	273	479
Maggiore di 54 anni	292	336	628
	605	730	1.335

Fonti: Proper; CSA

La composizione del PTA per genere ed età non presenta differenze particolarmente marcate.

Figura 62 - Composizione % PTA per genere e età al 31.12.2020

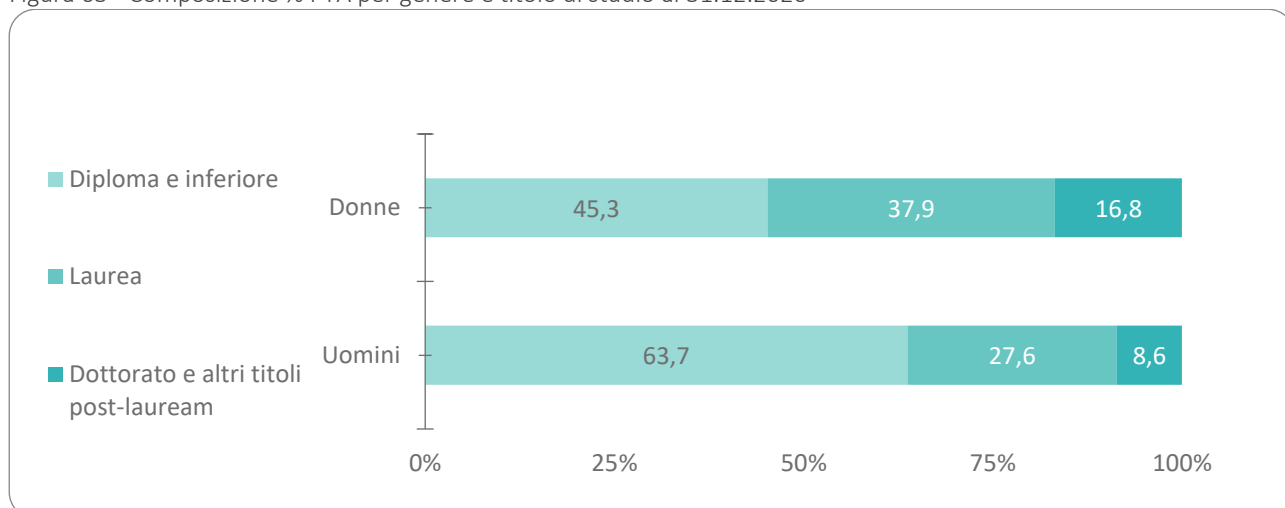


Fonti: Proper; CSA

Distribuzione per genere e titolo di studio

Le donne hanno un livello di formazione più alto rispetto agli uomini: è il 37,9% delle donne ad aver conseguito una laurea rispetto al 27,6% dei colleghi. Inoltre, il 16,8% delle donne ha conseguito un dottorato rispetto all'8,6% degli uomini. Infine, solo il 45,3% delle donne nel PTA ha il diploma o un titolo di scuola media inferiore contro il 63,7% gli uomini.

Figura 63 - Composizione % PTA per genere e titolo di studio al 31.12.2020

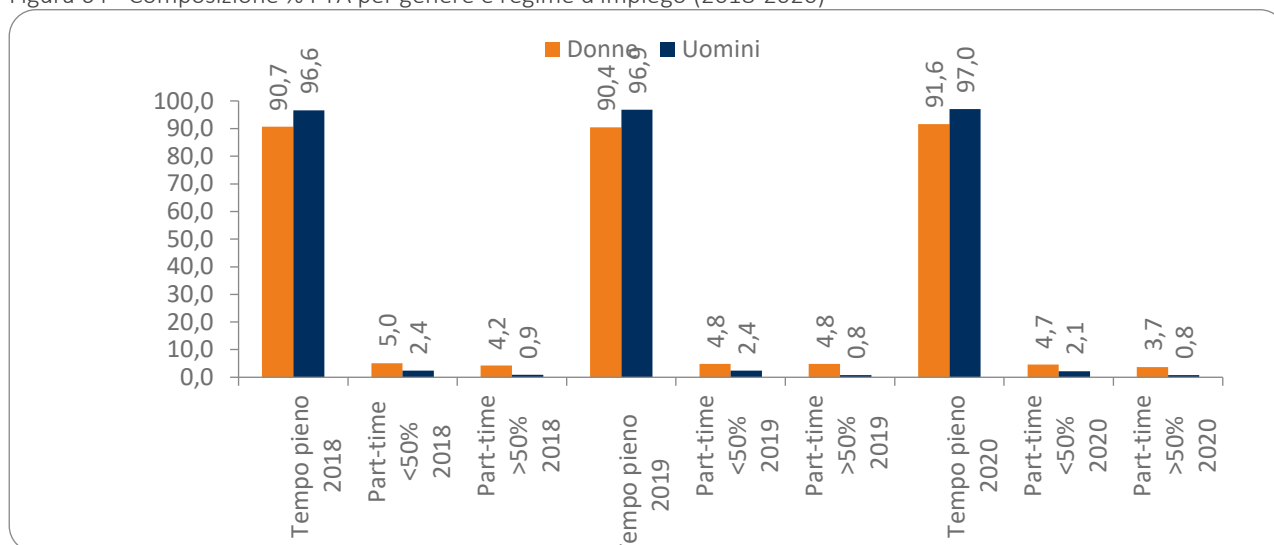


Fonte: CSA - CONTO ANNUALE

Distribuzione per genere e regime di impiego

La composizione del PTA per genere e regime di impiego mostra che, nell'arco temporale che va dal 2018 al 2020, le percentuali di donne e uomini nelle categorie "Tempo pieno", "Part-time<50%", "Part-time>50%" sono rimaste tendenzialmente invariate. Nel tempo pieno le percentuali si aggirano intorno al 91% delle donne al 96% degli uomini, quindi, seppure in percentuale minima le donne usufruiscono maggiormente del Part-time rispetto agli uomini.

Figura 64 - Composizione % PTA per genere e regime d'impiego (2018-2020)

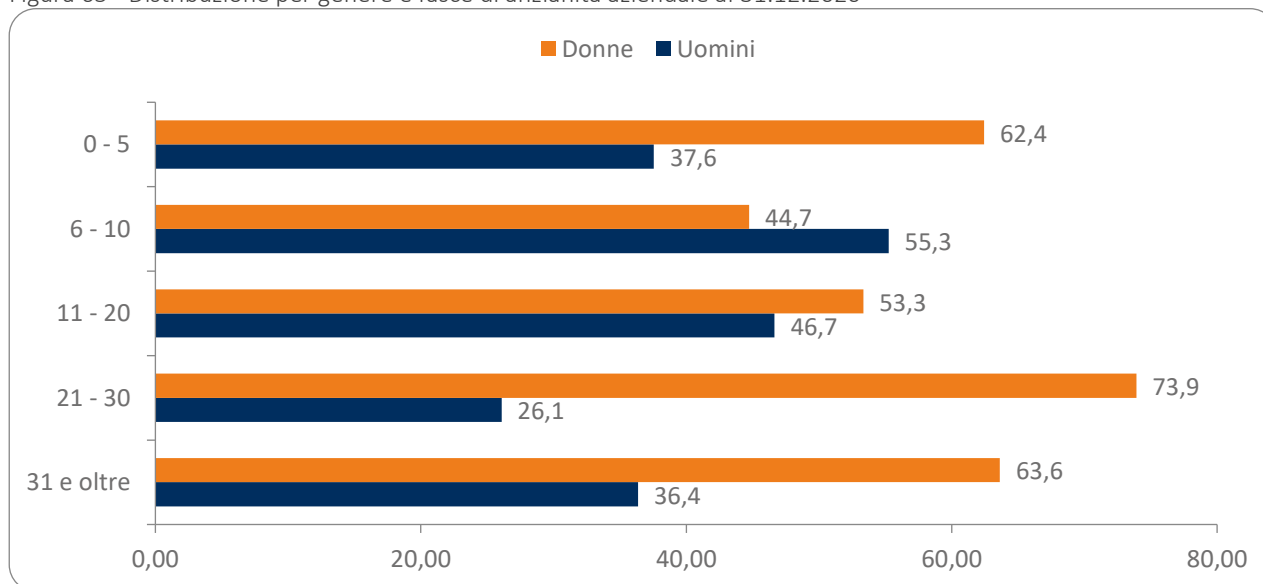


Fonti: Proper; CSA

Indicatore: Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale

La distribuzione per genere e anni di anzianità aziendale mostra una maggiore differenza percentuale tra uomini e donne nella fascia 0-5 anni e dai 21 anni in su.

Figura 65 - Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale al 31.12.2020



Fonte CSA – presa in esame la decorrenza in ruolo nell'ultima categoria

La Tabella 16 indica che l'indice di compensazione, definito come il rapporto tra assunzioni e cessazioni, nel 2020 è maggiore per le donne. In particolare, all'interno della categoria C sono state assunte più donne rispetto agli uomini, invece, nella categoria B, gli uomini assunti sono di più rispetto alle donne.

Indice di compensazione per genere e per categoria

Tabella 15- Indice di compensazione per genere e per categoria - 2020

Indice di Compensazione (Assunti/Cessati)

CATEGORIA	DONNE	UOMINI
AREA DI COLLABORAZIONE	0,00	0,00
CATEGORIA B	0,00	1,50
CATEGORIA C	1,75	0,40
CATEGORIA D	0,22	0,10
CATEGORIA EP	0,00	0,00
Totale	0,34	0,29

Fonte PROPER

L'indice di Turnover risulta essere più elevato negli uomini che nelle donne. Nello specifico, le categorie con una maggiore differenza di genere nel turnover sono "Area di Collaborazione" e nella "Categoria C".

Indice di turnover complessivo per genere e per categoria

Tabella 16 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria - 2020

Indice di Turnover Complessivo

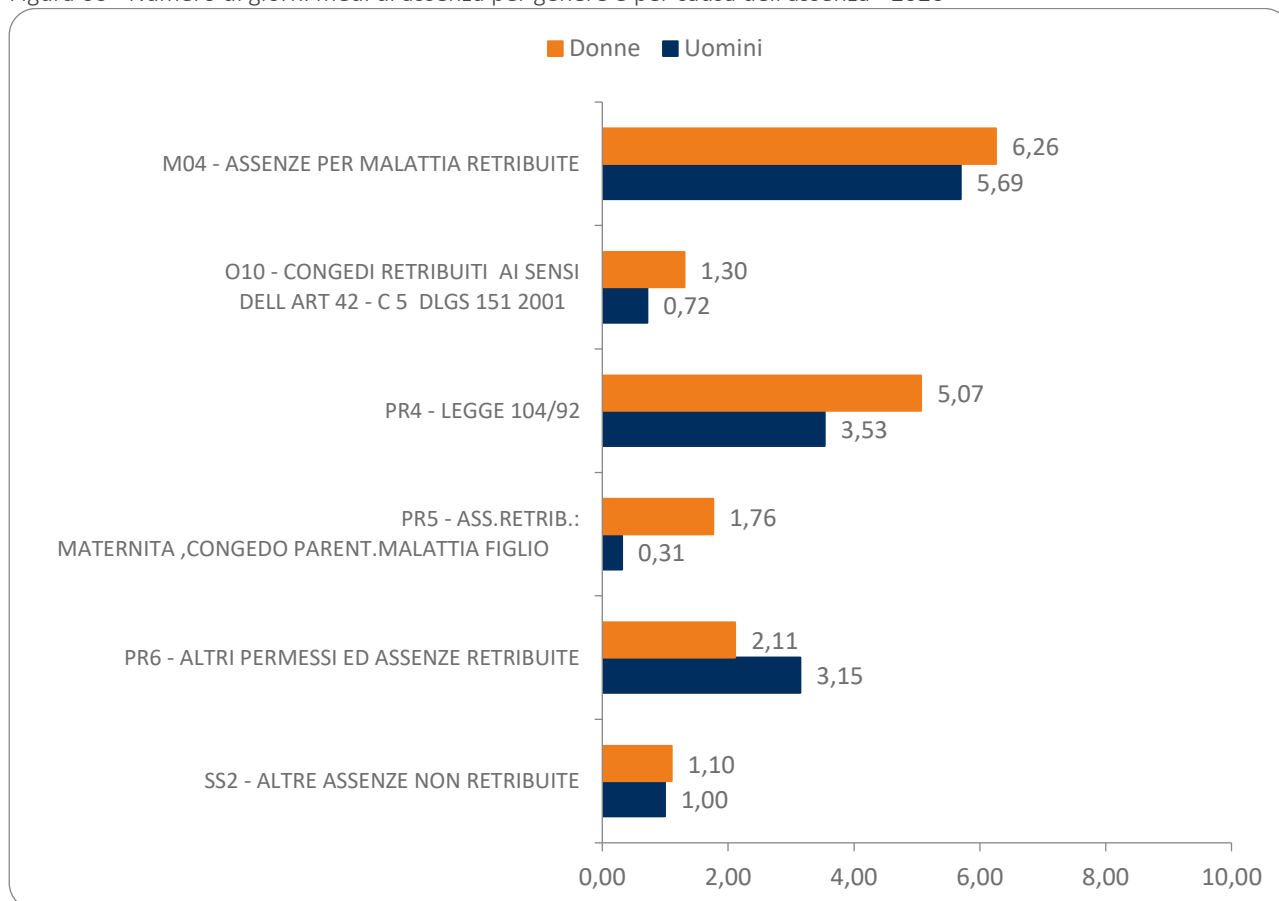
CATEGORIA	UOMINI	DONNE
AREA DI COLLABORAZIONE	-8,33%	-6,67%
CATEGORIA B	1,89%	-1,30%
CATEGORIA C	-2,54%	1,00%
CATEGORIA D	-8,96%	-5,02%
CATEGORIA EP	-17,65%	-16,28%
Totale	-5,00%	-2,88%

Fonte PROPER

Indicatore: Giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza

Per tutte le cause di assenza considerate, esclusa la voce “Altre assenze non retribuite”, il numero medio di giorni di assenza risulta più elevato per le donne e, in particolare, per le “Assenze retribuite: maternità, congedo parentale, malattia figlio” e “legge 104/92”.

Figura 66 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza - 2020



Fonte: MyAliseo – Sistema di Rilevazione delle Presenze

Distribuzione per genere e ruoli di responsabilità

La distribuzione per genere all'interno dei ruoli di responsabilità evidenzia una percentuale maggiore delle donne rispetto agli uomini in tutte le tipologie di responsabilità rimanendo costante nell'ultimo triennio. In particolare, la responsabilità dei Poli Bibliotecari, negli ultimi due anni, assegnata in toto alle donne; un'altra differenza significativa è rilevata all'interno della tipologia “Responsabile di Staff della Direzione Generale/Ufficio del Rettorato”.

Tabella 17 - Distribuzione per genere e ruoli di responsabilità (2018 – 2020)

	2018		2019		2020	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Altre posizioni di III livello	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	66,7%	33,3%
Coordinatore di Dipartimento	54,5%	45,5%	50,0%	50,0%	56,5%	43,5%
Direttore di Polo Bibliotecario	83,3%	16,7%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Responsabile di Sezione	50,0%	50,0%	47,1%	52,9%	52,4%	47,6%
Responsabile di Staff della Direzione Generale/Ufficio del Rettorato	54,5%	45,5%	64,3%	35,7%	77,8%	22,2%
Responsabile di Unità Operativa	54,7%	45,3%	56,9%	43,1%	57,2%	42,8%
Titolare di altro incarico	57,4%	42,6%	59,3%	40,7%	56,3%	43,8%
Totale complessivo	55,6%	44,4%	57,1%	42,9%	58,0%	42,0%

Fonti: Database interno; CSA

Fasce indennità di responsabilità uomini e donne categoria EP

Nel triennio 2018-2020, rispetto alle fasce di indennità di responsabilità degli EP, le differenze tra uomini e donne si assottigliano. Considerando il 2020 si riscontra un aumento percentuale delle donne che hanno un'indennità di posizione maggiore degli uomini, tranne che nella fascia più bassa (fino a 4.000 euro) in cui le donne sono meno degli uomini.

Tabella 18 - Fasce indennità di responsabilità uomini e donne categoria EP (2018-2020)

	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000	22,2%	26,0%	25,5%	20,5%	21,4%	28,6%
da € 4001 a € 5000	15,9%	18,0%	19,6%	20,5%	19,0%	17,1%
da € 5001 a € 6000	31,7%	16,0%	23,5%	20,5%	23,8%	20,0%
oltre € 6000	30,2%	40,0%	31,4%	38,6%	35,7%	34,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Database Interno; CSA

Partecipazione a corsi di formazione

Tabella 19 - Numero di unità di personale dell'Università di Bari che hanno partecipato ad attività di formazione nel 2020 e spesa relativa sostenuta secondo il genere e il tipo di formazione erogata

Tipo di formazione	Uomini			Donne		
	N.	Spesa totale	Spesa media	N.	Spesa totale	Spesa media
	Obbligatoria (anticorruzione e sicurezza)	325	4.651,65	14,31	443	3.225,50
Aggiornamento (corsi interni)	118	3.553,00	30,11	154	5.168,00	33,56
Aggiornamento (formazione esterna)	54	11.338,66	209,98	117	23.759,99	203,08
Totale	497	19.543,31	39,32	714	32.153,49	45,03

Fonte: Direzione Generale, Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione, UO Formazione

La notevole differenza della spesa media fra uomini e donne per la formazione obbligatoria è dovuta al costo dei singoli corsi. Nel caso specifico, la formazione obbligatoria Antincendio, che ha visto soprattutto la

partecipazione di unità di personale di sesso maschile, per ogni corsista è costata 323 euro, mentre i corsi sull'anticorruzione a cui ha partecipato un gran numero di personale di sesso femminile sono costati solo 2,55 euro.

Risultati e impatto

Nell'arco temporale 2018-2020 i beneficiari della convenzione con asilo nido e scuole di infanzia sono maggiormente gli uomini; i beneficiari delle convenzioni con i campi estivi riguardano per la maggior parte le donne.

Figura 67 - PTA beneficiari della convenzione con asili nido e scuole di infanzia per genere anni 2018 - 2020

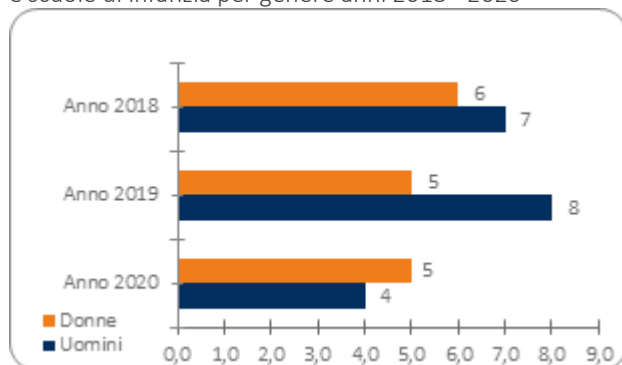
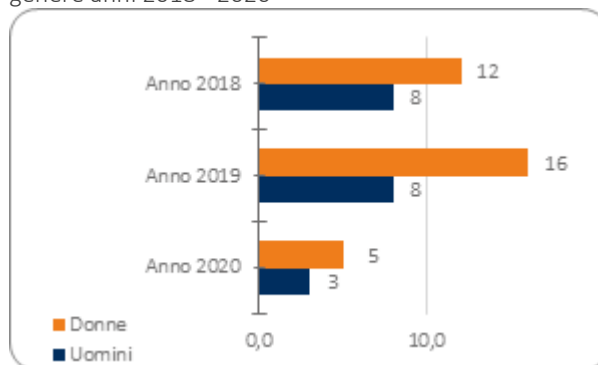


Figura 68 - PTA Beneficiari convenzioni con campi estivi per genere anni 2018 - 2020



Fonte: Sezione Economato - Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio UNIBA

L'accordo decentrato sui servizi socio-assistenziali prevede un contributo da erogare al dipendente che ne fa richiesta sia per l'asilo nido che per l'asilo estivo.

Tabella 20 - Spesa per asili nido e scuole di infanzia - anni 2018 - 2020

Anno	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
2018	EURO 20.000,00*	EURO 2.115,70
2019	EURO 40.000,00*	EURO 4.720,00
2020	EURO 40.000,00*	EURO 2.697,80

Fonti: Sezione Emolumenti – Direzione Risorse Finanziarie; Sezione Economato - Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio UNIBA

Nota: *L'importo indicato corrisponde allo stanziamento previsto dall' accordo decentrato sui servizi socio-assistenziali (anno 2018-2019-2020), destinato a finanziare, tra gli altri, anche il contributo per asili nido e scuole d'infanzia (fattispecie a)

Tabella 21 - Spesa per campi estivi - anni 2018 - 2020

Anno	Budget a preventivo	Costi effettivamente sostenuti
2018	EURO 20.000,00*	EURO 3.636,30
2019	EURO 40.000,00*	EURO 6.864,00
2020	EURO 40.000,00*	EURO 2.402,00

Fonti: Sezione Emolumenti – Direzione Risorse Finanziarie; Sezione Economato - Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio UNIBA

Nota: *L'importo indicato corrisponde allo stanziamento previsto dall' accordo decentrato sui servizi socio-assistenziali (anno 2018-2019-2020), destinato a finanziare, tra gli altri, anche il contributo per strutture sportive e di accoglienza (fattispecie b).

Bilancio di Genere 2021 UNIBA – Personale Tecnico-Amministrativo

Punti di forza

I ruoli di responsabilità sono, per la maggior parte, ricoperti da donne. Il livello di istruzione è più alto nelle donne che negli uomini.

Criticità

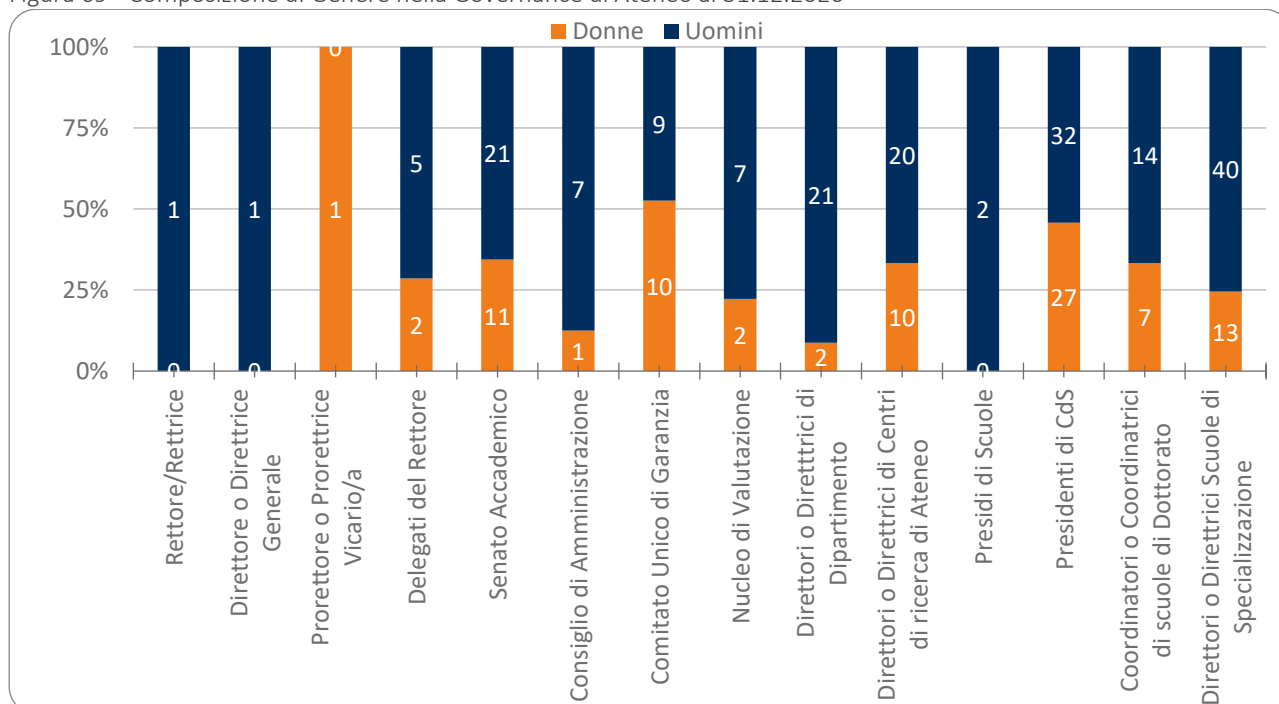
L'indice di presenza femminile nella categoria Dirigenti di 2^a Fascia è inferiore rispetto alla presenza degli uomini.

3.4. Incarichi istituzionali e di governo

La Governance

All'interno della Governance la composizione di genere non presenta una distribuzione equa; infatti, le donne presenti nei diversi Organi o che rivestono delle posizioni di responsabilità si attestano al di sotto del 25%. Il divario risulta essere più marcato all'interno del Nucleo di Valutazione, del Consiglio di Amministrazione, e dei Direttori/Direttrici di Dipartimenti dove la percentuale è ancora più bassa. Una distribuzione più equa si riscontra per Presidenti dei corsi di Laurea, ma sempre al di sotto del 50%.

Figura 69 - Composizione di Genere nella Governance di Ateneo al 31.12.2020



Fonte: UNIBA

Di seguito la tabella che riporta la distribuzione del personale docente nelle posizioni di responsabilità evidenziando che, negli organi in cui è presente sia il personale docente che altri profili, non c'è una distribuzione equa tra i generi, ma una presenza nettamente maschile fatta eccezione per i Coordinatori dei Consigli di CdS.

Tabella 22 - Posizioni di responsabilità del personale docente ripartite per genere al 31.12.2020

INCARICHI	UOMINI		DONNE	
	Valori assoluti	% riga	Valori assoluti	% riga
Rettore	1	100,00		0,00
Prorettore		0,00	1	100,00
Delegati	5	71,43	2	28,57
Senato Accademico	16	69,57	7	30,43
Consiglio di Amministrazione	2	66,67	1	33,33
Comitato Unico di Garanzia	3	75,00	1	25,00
Nucleo di Valutazione	3	100,00	0	0,00
Direttore di Dipartimento	21	91,30	2	8,70
Direttore Centri Ricerca	14	58,33	10	41,67
Preside di Scuola	2	100,00	0	0,00
Coordinatori dei Consigli di CdS	32	54,24	27	45,76
Coordinatori di Scuole di Dottorato	14	66,67	7	33,33
Direttori Scuole di Specializzazione	40	75,47	13	24,53
Direttori-Presidenti Centri di Ricerca	20	66,67	10	33,33
Totale complessivo	173	68,11	81	31,89
% sul Totale		68,11		31,89

Fonte: UNIBA

BILANCIO DI GENERE 2021
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI ALDO MORO

**AZIONI
PER LA PARITÀ
DI GENERE**



4. Azioni per la parità di genere

4.1 Il Piano delle Azioni Positive

Il Piano triennale di Azioni Positive è il documento programmatico che le Amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. 198/2006, noto come Codice delle pari opportunità (d'ora in avanti, Codice PO). Tale norma, nel richiamare gli artt. 1, co. 1, lett. c., 7, co. 1 e 57, co. 1 del D.lgs. 165 del 2001, prevede che le Amministrazioni pubbliche predispongano "piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Inoltre, al fine di "promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate", detti piani "favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi" (art. 48 cit.).

È, quindi, nell'ambito di tale documento programmatico, pienamente integrato con la strategia dell'Ateneo, che a partire 2018, l'Università di Bari Aldo Moro ha individuato anche delle misure di sostegno all'equilibrio di genere.

Il PAP contiene:

- Iniziative: individuano l'ambito su cui incidono le azioni e gli obiettivi;
- Obiettivi/azioni: definiscono nel dettaglio l'impegno dell'ente per il periodo di riferimento (generalmente la prima annualità del PAP);
- Struttura Responsabile della realizzazione delle azioni/degli obiettivi;
- Indicatori e target per la misurazione del grado di realizzazione delle azioni/obiettivi.

Le azioni descritte nell'ambito del PAP sono rendicontate nella "Relazione sulla Performance Integrata di Ateneo" e nell'Allegato n. 1 alla Direttiva recante "Misure per Promuovere le Pari Opportunità e Rafforzare il Ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche" trasmesso dall'Amministrazione al CUG entro il 1° marzo di ogni anno. In quest'ultimo documento, le azioni del PAP sono analizzate sul piano dell'impatto in termini di equilibrio di genere (diretto/indiretto).

Di seguito si riepilogano:

- a) le iniziative e azioni/obiettivi del PAP 2020-2022, realizzate nel corso del 2020, che hanno avuto un impatto sull'equilibrio di genere;
- b) le iniziative, gli obiettivi e le azioni previsti per il 2021, nel PAP 2021-2023, collegate alle tematiche di genere.

A. Iniziative e azioni/obiettivi previsti dal PAP 2020-2022 e realizzate nel corso del 2020

Tabella 23 – Azioni PAP 2020-2022 realizzate nel corso del 2020

TITOLO DELL'INIZIATIVA	AZIONI/OBIETTIVI	GRADO DI CONSEGUIMENTO DELLE AZIONI 2020
BILANCIO DI GENERE (INIZIATIVA N. 2 DEL PAP 2020-2022)	L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha condiviso lo spirito, la prospettiva e la metodologia suggeriti dalle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani emanate dalla CRUI a settembre 2019. L'insediamento della Governance di Ateneo, avviato con la nomina del Magnifico Rettore a decorrere dal 1° ottobre 2019, ha influito sul processo di elaborazione del Bilancio di Genere (BdG) nella misura in cui, proprio condividendo tale auspicio, si è preferito rendere graduale e progressiva l'implementazione a favore di una condivisione con la comunità accademica degli interventi da porre in essere. L'Ateneo ha provveduto, a partire dal 2019, ad effettuare la rilevazione dei dati e delle informazioni e ha approvato un primo rendiconto di genere nell'ambito del DPI 2020-2022 (allegato n.1). Il processo di armonizzazione del bilancio di genere con il ciclo di programmazione dell'Ateneo si è portato avanti nel corso del 2020.	100%

TITOLO DELL'INIZIATIVA	AZIONI/OBIETTIVI	GRADO DI CONSEGUIMENTO DELLE AZIONI 2020
BENESSERE ORGANIZZATIVO E SPERIMENTAZIONE DI NUOVE MODALITÀ SPAZIO-TEMPORALI DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Rilevare i fabbisogni del personale in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; - Analizzare i requisiti di sistema dell'infrastruttura informatica utile all'avvio delle attività sui Processi telelavorabili e realizzabili in lavoro agile - Predisporre il regolamento sul telelavoro e sullo smart working sulla base dei risultati delle analisi sui fabbisogni rilevati, sui processi e sull'infrastruttura informatica; - Analizzare i Processi telelavorabili e non telelavorabili e i processi realizzabili in lavoro agile e non realizzabili in lavoro agile 	100%

B. Iniziative, obiettivi e azioni previsti dal PAP 2021-2023 sul tema delle politiche di genere

Iniziativa: Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Obiettivo (PROG_RU_01): 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

Descrizione dell'azione intermedia	Indicatore	Target	Struttura organizzativa coinvolta	Dirigente Responsabile dell'azione	annualità
2021_PROG_RU_01.01 Redazione di un Progetto di welfare	On/Off	On	Direzione Risorse Umane	PASQUA RUTIGLIANI	2021
2021_PROG_RU_01.02 Supportare l'implementazione e l'aggiornamento del Bilancio di Genere (output: bozza del documento)	On/Off	On	Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – Direzione Generale	DIRETTORE GENERALE	2021
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)	On/Off	On	AVVOCATURA	MARCELLA LOIZZI	2021
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)	On/Off	On	Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo – Direzione Affari istituzionali	PAOLO SQUEO	2021
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)	On/Off	On	Sezione Supporto agli Organi di garanzia e di controllo – Direzione Affari istituzionali	PAOLO SQUEO	2021

Iniziativa: Accrescere le competenze del personale e la diffusione della cultura di genere**Obiettivo:** Promozione della cultura di genere tra le diverse componenti della comunità Accademica**Azioni:** Ai sensi della Direttiva Ministeriale 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, saranno erogati i percorsi formativi di seguito specificati, già inseriti nel catalogo della Formazione del Personale Tecnico Amministrativo e CEL del 2020/2022 che coinvolgono tutti i livelli dell'Amministrazione, inclusi i dirigenti, a partire dagli apicali, che assumono il ruolo di catalizzatori e promotori in prima linea del cambiamento culturale sui temi della promozione delle pari opportunità e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

- ⇒ "La promozione delle pari opportunità nella Pubblica amministrazione: obblighi, misure, responsabilità"
- ⇒ "Parlare non è mai neutro. L'uso del genere nel linguaggio amministrativo di UNIBA: Linee Guida per l'Ateneo"
- ⇒ "Benessere organizzativo"
- ⇒ Inoltre, su proposta specifica del CUG, è stato inserito in programma il percorso formativo dal titolo "Il ruolo del CUG e degli Organi di Garanzia in UNIBA: quale sistema di valori condivisi?" con l'obiettivo di potenziare:
 - la consapevolezza di appartenere a una Comunità che impronta la propria azione a un sistema condiviso di valori, sanciti dallo Statuto, dal Codice Etico, dal Codice dei Comportamenti, dallo Statuto dei diritti e dei doveri degli studenti, in conformità alla normativa vigente;
 - la conoscenza del ruolo e degli ambiti di competenza del CUG e degli Organi di Garanzia previsti dalla normativa vigente e dallo Statuto dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.

Attori Coinvolti: CUG/Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione**Misurazione:** Catalogo allegato al Piano Triennale della Formazione 2020/2022.**Beneficiari:** Tutto il personale**Nota Metodologica** – I percorsi formativi sono inseriti nel Catalogo della Formazione allegato al Piano Triennale della Formazione. Dette azioni sono integrate con il Piano delle Azioni Positive 2021-2023 (paragrafo 7 "Iniziativa informative, formative e divulgative rivolte all'intera comunità universitaria e mirate a sensibilizzare alle questioni di genere") e collegate all'obiettivo Strategico D1 "Promuovere il Benessere e lo Sviluppo del Capitale Umano UNIBA" del DPI 2021/2023.**Risorse finanziarie 2021 destinate alle iniziative con impatto diretto sull'equilibrio di genere e sulla diffusione della cultura di genere:**

Iniziativa	Budget totale	Dettaglio delle voci
Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	35.975,40 €	<ul style="list-style-type: none"> • € 6.000,00 – art.101070104 quota parte stanziamenti budget lavoro straordinario • € 29.975,4 – costo del personale coinvolto nel progetto
Accrescere le competenze del personale e la diffusione della cultura di genere	22.200,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • € 14.200 - art. 102120104 quota parte budget formazione • € 8.000 - art. 102080102 quota parte budget manifestazioni e convegni

4.2 Azioni per la diffusione della cultura di genere

Nel corso del 2020 sono state realizzate le seguenti iniziative informative, formative e divulgative rivolte all'intera comunità universitaria mirate a sensibilizzare alle questioni di genere:

FESTIVAL DELLE DONNE E DEI SAPERI DI GENERE

Il Festival è stato organizzato da DISUM e CISCuG ed è diretto dalla Prof.ssa Recchia Luciani. Il programma era articolato in 16 incontri che avrebbero dovuto svolgersi tra il 2 e 23 aprile 2020 per la IX edizione del Festival delle Donne e dei Saperi di Genere (avendo peraltro già ottenuto un finanziamento ad hoc dal CORECOM Puglia e dall'Assessorato Cultura e Turismo della Regione Puglia), a causa della pandemia COVID-19 tutte le attività sono state inizialmente riprogrammate per ottobre-novembre 2020 e poi definitivamente rimandate alla primavera-estate 2021. Tuttavia, alcune iniziative (3 in particolare: "La violenza di genere: questione maschile", 23 ottobre; "Culture violente: le conseguenze di sessismo e disumanizzazione, 14 dicembre; "Con le parole di Antigone", 15 gennaio) sono state realizzate online su piattaforme digitali, cosa che si protrarrà con altre iniziative sino a quando non si riprenderanno le attività in presenza.

PRIME MINISTER

È stata realizzata una convenzione tra UNIBA (in particolare DISUM, CISCuG e Festival delle Donne e dei Saperi di Genere) e Liceo Bianchi Dottula (Bari), CORECOM Puglia, Società Italiana di Scienze Umane e Sociali (SISUS) e Biblioteca delle Donne di Bari (BI.DO.BA.) della Rete Bari Social Book promossa dall'Assessorato al Welfare del Comune di Bari, per la realizzazione della prima edizione di PRIME MINISTER, scuola di formazione politica ed empowerment femminile per giovani donne tra i 14 e i 19 anni. Il percorso formativo si articola attraverso l'acquisizione di conoscenze, competenze, empowerment e networking con professioniste, influencer, studiose, personalità istituzionali e consente l'acquisizione di credito scolastico. La Scuola ha preso avvio nel gennaio 2021 e si sono iscritte oltre 100 studentesse delle scuole superiori pugliesi.

ELENCO CONVEGNI/CONFERENZE/SEMINARI

Titolo	Contenuti	Struttura interna organizzatrice	Data
LA VIOLENZA DI GENERE	Relatrici Dott.ssa Antonella Stellacci (Psicologa e Psicoterapeuta) - "La violenza di genere e le sue implicazioni" Dott.ssa Elisabetta Tonon (Responsabile Area Prevenzione del Centro Antiviolenza "Io sono Mia") - "Prevenzione: la parola chiave per il contrasto alla violenza di genere" Dott.ssa Ivana Stellacci (Presidente del Centro Antiviolenza "Io sono Mia") - "Le sfide del Centro Antiviolenza Io sono Mia e la gestione durante l'emergenza COVID" Discussant Prof Ignazio Grattagliano. Docente di Criminologia Clinica e Psicopatologia Forense e di Psicodiagnostica Forense Applicata ai Contesti Lavorativi Prof. Armando Saponaro Docente di Criminologia	Dipartimento di Scienze della formazione, psicologia, comunicazione	19/05/2020
HACK@MI	Il Dipartimento di Informatica è partner di HACK@MI, il primo hackathon per laureati, laureandi e professionisti in materie STEM(A) [STEM + Arte] organizzato da Open Search Network e il Comune di Milano. HACK@MI partecipa al progetto STEM in the City 2020.	Dipartimento di Informatica	01-15/04/2020

Titolo	Contenuti	Struttura interna organizzatrice	Data
PRIMA GIORNATA DI STUDI FUMAIAIANI	La giornata di studi ha inteso illustrare l'opera dell'artista Chiara Fumai, scomparsa a Bari nel 2017, che ha messo al centro della sua pratica, realizzata con la <i>performance</i> – combinata con metodi di decostruzione, freak show, metafisica, travestitismo, djset -, il ruolo della donna, analizzato in maniera anarco – femminista, anche in relazione al sistema dell'arte	Seminario di Storia della Scienza	22/02/2020
SEMINARI DEL FESTIVAL DELLE DONNE E DEI SAPERI DI GENERE	"La violenza di genere: questione maschile", 23 ottobre 2020; "Culture violente: le conseguenze di sessismo e disumanizzazione", 14 dicembre 2020; "Con le parole di Antigone", 15 gennaio 2021.	DISUM e CISCuG	Ottobre 2020 - gennaio 2021

5. Tabelle delle corrispondenze

Tabella 24 - Corrispondenza tra settori SSD, Aree CUN e settori disciplinari *She Figures* (*Fields of Research & Development*)

SSD	AREA CUN	AREA CUN	CLASSIFICAZIONE SHE FIGURES
INF, MAT	1	Scienze matematiche e informatiche	01 - Natural sciences
FIS	2	Scienze fisiche	01 - Natural sciences
CHIM	3	Scienze chimiche	01 - Natural sciences
GEO	4	Scienze della terra	01 - Natural sciences
BIO	5	Scienze biologiche	01 - Natural sciences
MED	6	Scienze mediche	03 - Medical and Health Sciences
AGR, VET	7	Scienze agrarie e veterinarie	04 - Agricultural sciences
ICAR	8	Ingegneria civile e Architettura	02 - Engineering and technology
ING-INF, ING-IND	9	Ingegneria industriale e dell'informazione	02 - Engineering and technology
"L-ART, L-ANT, L-LIN, L-FIL-LET, L-OR"	10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	06 – Humanities and the arts
"M-STO, M-FIL, M-EDF, M-DEA, M-GRR"	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	06 – Humanities and the arts
M-PED, M-PSI	11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	05 - Social sciences
IUS	12	Scienze giuridiche	05 - Social sciences
"SECS-P (07-08-09-10-11-13), SECS-S, SECS-P (01-02-03-04-05-06-12)"	13	Scienze economiche e statistiche	05 - Social sciences
SPS	14	Scienze politiche e sociali	05 - Social sciences

Tabella 25 - Corrispondenza fra la classificazione europea e italiana della comunità studentesca

CLASSIFICAZIONE ISCED 2011	CLASSIFICAZIONE DEL LIVELLO	LIVELLO DI EDUCAZIONE NEL SISTEMA ITALIANO
ISCED 6	Bachelor's or equivalent level	Laurea triennale
ISCED 7	Master's or equivalent level	Laurea specialistica/magistrale o a ciclo unico
ISCED 8	Doctor or equivalent level	Dottorato di ricerca

Tabella 26 - Corrispondenza fra la classificazione europea e italiana del personale docente

GRADO	CLASSIFICAZIONE NAZIONALE	LIVELLO MINIMO DI EDUCAZIONE RICHIESTO	RESPONSABILITÀ
A	Personale docente di prima fascia	Dal 2010, la riforma dell'Università (L.240/2010) ha riorganizzato le procedure di assunzione del personale docente, definendo una "abilitazione scientifica nazionale" necessaria ai fini dell'accesso alle posizioni di personale docente di prima e seconda fascia.	Didattica e ricerca
B	Personale docente di seconda fascia	cfr. Grado A	Didattica e ricerca
C	Personale ricercatore	Laurea e superamento di un concorso pubblico	Ricerca
D	Titolari di assegno di ricerca	Gli assegni di ricerca possono durare da uno a tre anni ed essere rinnovati, per una durata complessiva di 4 anni. Una qualifica quale il dottorato di ricerca o equivalente è un vantaggio ai fini dell'attribuzione degli stessi.	Ricerca

Tabella 27 - Classificazione insegnamenti STEM

Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione



6. Indice delle Figure

Figura 1 - Integrazione dei documenti di programmazione adottati dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro	17
Figura 2 - Le fasi del Bilancio di Genere	19
Figura 3 – Stakeholders	20
Figura 4 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di laurea triennali per ISCED <i>field of study</i> e genere nell'a.a. 2019/20	22
Figura 5 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di laurea magistrale per ISCED field of study e genere nell'a.a. 2019/20	23
Figura 6 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di laurea magistrale a ciclo unico per ISCED field of study e genere nell'a.a. 2019/20	24
Figura 7 - Composizione percentuale dei corsi di studio secondo l'eventuale prevalenza di genere nell'a.a. 2019/20.	25
Figura 8 - Composizione percentuale della popolazione studentesca per genere dall'a.a. 2012/13 all'a.a. 2019/20	25
Figura 9 - Percentuale di iscritti per tipo di corso di studio, provenienza geografica e genere nell'a.a. 2019/20	26
Figura 10 - Percentuale di studenti impegnati in programmi di studio internazionali per genere dall'a.a. 2015/16 all'a.a. 2019/20	26
Figura 11 - Composizione dei laureati per voto di laurea e genere nell'anno solare 2019	27
Figura 12 - Percentuale dei laureati regolari per tipo di corso di studio e per genere nell'anno solare 2019	27
Figura 13 - Tasso percentuale di abbandono degli studi al primo per tipo di corso di studio e per genere	28
Figura 14 – Analisi delle corrispondenze tipo di maturità vs <i>field of study</i> a.a. 2019-20 – UOMINI	29
Figura 15 – Analisi delle corrispondenze tipo di maturità vs <i>field of study</i> a.a. 2019-20 – DONNE	30
Figura 16 – Composizione percentuale degli iscritti a tutti i corsi di laurea e ai soli corsi STEM nell'a.a. 2019-20 secondo il genere e il tipo di maturità	31
Figura 17 - Tasso di occupazione dei laureati a.s. 2019 per tipo di corso di studio e per genere	32
Figura 18 – Retribuzione netta dei laureati a.s. 2019 per tipo di corso di studio e per genere	33
Figura 19 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato nell'a.a.2019/20 per ISCED field of study e genere	33
Figura 20 - Tasso percentuale di abbandono tra primo e secondo anno ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e anno	34
Figura 21 - Composizione percentuale di iscritti alle Scuole di Specializzazione dall'a.a. 2015/16 all'a.a. 2019/20 per genere	35
Figura 22 - Andamento dell'incidenza percentuale degli iscritti di genere femminile sul totale nei corsi di master e di perfezionamento/alta formazione dell'Università di Bari dall'a.a. 2014-15 all' a.a 2019-20	35
Figura 23 - Iscritti ai master e corsi di perfezionamento/alta formazione dell'Università di Bari nell'a.a. 2019-20 per field of study ISCEED (rapporti di composizione)	36
Figura 24 – Composizione percentuale del personale docente per ruolo e genere al 31.12.2020	39
Figura 25 – Composizione percentuale di docenti di prima fascia rispetto al totale del personale docente per genere al 31.12.2020	39
Figura 26 - Serie storica del personale docente anni 2011 – 2020 per genere	40
Figura 27 - Serie storica del personale docente donna per ruolo anni 2011 – 2020	40
Figura 28 - Serie storica del personale docente anni 2011 – 2020 per genere – Professori Ordinari	41
Figura 29 - Serie storica del personale docente anni 2011 – 2020 per genere – Professori Associati	41
Figura 30 - Serie storica del personale docente anni 2011 – 2020 per genere – Ricercatori tutti	42
Figura 31 - Composizione percentuale del personale docente per ruolo, genere e classe d'età al 31.12.2020	42
Figura 32 - Distribuzione percentuale delle donne nel personale docente per fascia d'età e Grade al 31.12.2020	43
Figura 33 - Distribuzione percentuale degli uomini nel personale docente per fascia d'età e Grade al 31.12.2020	43
Figura 34 - Percentuale di donne del personale docente per area CUN a confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2020	46
Figura 35 - Percentuale di donne Professore Ordinario per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2020	46

Figura 36 - Percentuale di donne Professore Associato per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2020	46
Figura 37 - Percentuale di donne Ricercatori tutti per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2020	46
Figura 38 - Distribuzione percentuale del personale docente donna per <i>Fields of Research & Development</i> , secondo la classificazione <i>She Figures</i> , al 31.12.2020	47
Figura 39 - Percentuale di donne e uomini in un determinato livello di formazione sul totale della popolazione nel medesimo livello – anni 2018 - 2020	49
Figura 40 - Percentuale di donne e uomini, per aree STEM in un determinato livello di formazione sul totale della popolazione nel medesimo livello – anni 2018 - 2020	49
Figura 41 - Distribuzione percentuale per genere del personale docente che ha registrato un passaggio di ruolo, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione nell'anno 2020	50
Figura 42 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza Ricercatori e destinazione Professori Associati nell'anno 2020	51
Figura 43 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza Ricercatori a TD e destinazione Professori Associati nell'anno 2020	51
Figura 44 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza da Professori Associati e destinazione Professori Ordinari nell'anno 2020	52
Figura 45 - Medie retributive per ruolo e genere – anno 2020	53
Figura 46 - Regime impiego personale docente – Donne anno 2020	53
Figura 47 - Regime impiego personale docente – Uomini anno 2020	53
Figura 48 – Composizione percentuale del personale docente che ha fruito dell'anno sabbatico nell'anno 2020 per genere	54
Figura 49 - Genere (%) dei responsabili scientifici/amministrativi dei progetti attivi UNIBA nell'anno 2020	55
Figura 50 - Genere del Responsabile scientifico, secondo il ruolo svolto nei progetti attivi nell'anno 2020	55
Figura 51 - Progetti di Ricerca Attivi nell'anno 2020 - Fonti del Finanziamento	56
Figura 52 - Finanziamenti (€) dei progetti di ricerca attivi nell'anno 2020	56
Figura 53 - Distribuzione percentuale dei progetti attivi nell'anno 2020 per genere in base al settore <i>She Figures</i>	57
Figura 54 – Pubblicazioni scientifiche pro-capite (2016-2020)	59
Figura 55 – Pubblicazioni scientifiche (2016-2020) pro-capite per genere e ruolo	59
Figura 56 - Pubblicazioni scientifiche PRO CAPITE per genere e area CUN (2016-2020)	60
Figura 57 - Distribuzione delle Pubblicazioni Scientifiche tra <i>Fields of Research & Development</i> secondo la classificazione <i>She Figures</i> (2016-2020)	60
Figura 58 - Composizione percentuale delle pubblicazioni del personale docente e ricercatore per <i>Field of Research & Development</i> e genere (2016-2020)	61
Figura 59 – Rapporto di femminilità delle donne per <i>Field of Research & Development</i> e per ruolo (2016-2020)	61
Figura 60 - Composizione % PTA per genere e area funzionale al 31.12.2020	62
Figura 61 - Forbice delle carriere PTA	63
Figura 62 - Composizione % PTA per genere e età al 31.12.2020	64
Figura 63 - Composizione % PTA per genere e titolo di studio al 31.12.2020	64
Figura 64 - Composizione % PTA per genere e regime d'impiego (2018-2020)	65
Figura 65 - Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale al 31.12.2020	65
Figura 66 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza - 2020	67
Figura 67 - PTA beneficiari della convenzione con asili nido e scuole di infanzia per genere anni 2018 - 2020	69
Figura 68 - PTA Beneficiari convenzioni con campi estivi per genere anni 2018 - 2020	69
Figura 69 - Composizione di Genere nella Governance di Ateneo al 31.12.2020	70

7. Indice delle Tabelle

Tabella 1 – Composizione del Gruppo di coordinamento del Bilancio di Genere	18
Tabella 2 – Attori e processo di redazione del Bilancio di Genere	19
Tabella 3– Distribuzione del personale docente per ruolo e genere e incidenza % delle donne sul totale, al 31.12.2020	39
Tabella 4 - Distribuzione del personale docente per Dipartimento, ruolo, genere e percentuale donne al 31.12.2020	44
Tabella 5– Distribuzione del personale docente ripartito per Area CUN, ruolo e genere al 31.12.2020	45
Tabella 6– Distribuzione del personale docente ripartito per <i>Fields of Research & Development</i> , ruolo e genere al 31.12.2020 secondo la classificazione <i>She Figures</i>	47
Tabella 7 – Rapporto donne su uomini per area CUN e ruolo anni 2018 – 2020	48
Tabella 8- Glass Ceiling Index - valori relativi all'indice GCI	50
Tabella 9 - Distribuzione dei progetti di ricerca finanziati da fondi esterni nell'anno 2020 per genere e per ruolo	57
Tabella 10 - Media pro-capite fondi di ricerca esterni per genere e per ruolo nell'anno 2020	57
Tabella 11 - Distribuzione PI per genere e finanziamento erogato nell'anno 2020	58
Tabella 12 - Personale PTA per genere e area funzionale d'impiego (numeri assoluti e percentuali) 31.12.2020	62
Tabella 13 - Forbice delle carriere - Numeri assoluti	63
Tabella 14 - Distribuzione per genere e fasce d'età al 31.12.2020	63
Tabella 15- Indice di compensazione per genere e per categoria - 2020	66
Tabella 16 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria - 2020	66
Tabella 17 - Distribuzione per genere e ruoli di responsabilità (2018 – 2020)	68
Tabella 18 - Fasce indennità di responsabilità uomini e donne categoria EP (2018-2020)	68
Tabella 19 - Numero di unità di personale dell'Università di Bari che hanno partecipato ad attività di formazione nel 2020 e spesa relativa sostenuta secondo il genere e il tipo di formazione erogata	68
Tabella 20 - Spesa per asili nido e scuole di infanzia - anni 2018 - 2020	69
Tabella 21 - Spesa per campi estivi - anni 2018 - 2020	69
Tabella 22 - Posizioni di responsabilità del personale docente ripartite per genere al 31.12.2020	71
Tabella 23 – Azioni PAP 2020-2022 realizzate nel corso del 2020	74
Tabella 24 - Corrispondenza tra settori SSD, Aree CUN e settori disciplinari <i>She Figures (Fields of Research & Development)</i>	79
Tabella 25 - Corrispondenza fra la classificazione europea e italiana della comunità studentesca	79
Tabella 26 - Corrispondenza fra la classificazione europea e italiana del personale docente	80
Tabella 27 - Classificazione insegnamenti STEM	80



ISBN 978-88-6629-069-8