

UniBa

Il futuro ha radici profonde

Allegato 1

GENDER AUDIT 2025

Sommario

Sommario.....	2
Parte 1 – Il processo di redazione del Gender Audit	3
Parte 2 – Il contenuto del Bilancio di Genere	5
2.1 ANALISI DI CONTESTO.....	5
A.I COMPONENTE STUDENTESCA – CORSI DI STUDIO	5
A.II COMPONENTE STUDENTESCA – CORSI DI DOTTORATI E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE	15
B. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE	21
C. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO	50
D. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO	58
Parte 3 – La rendicontazione del GEP	59
3.1 AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE	59
Ulteriori azioni positive realizzate	15

Parte 1 – Il processo di redazione del Gender Audit

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, con il presente Documento, rendiconta in unico strumento le azioni realizzate nel corso del 2025, per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti istituzionali.

Riconosciuto il rapporto strumentale che intercorre tra la redazione del Bilancio di Genere (d'ora innanzi *BdG*) e l'azione programmatica, il presente Documento rendiconta le azioni e gli obiettivi previsti nel Gender Equality Plan - GEP 2025-2027 - partendo dall'analisi dei dati sui percorsi universitari e sulle carriere accademiche, disaggregati per genere (conformemente ai criteri metodologici previsti dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani - CRUI, settembre 2019). (**Figura 1**)

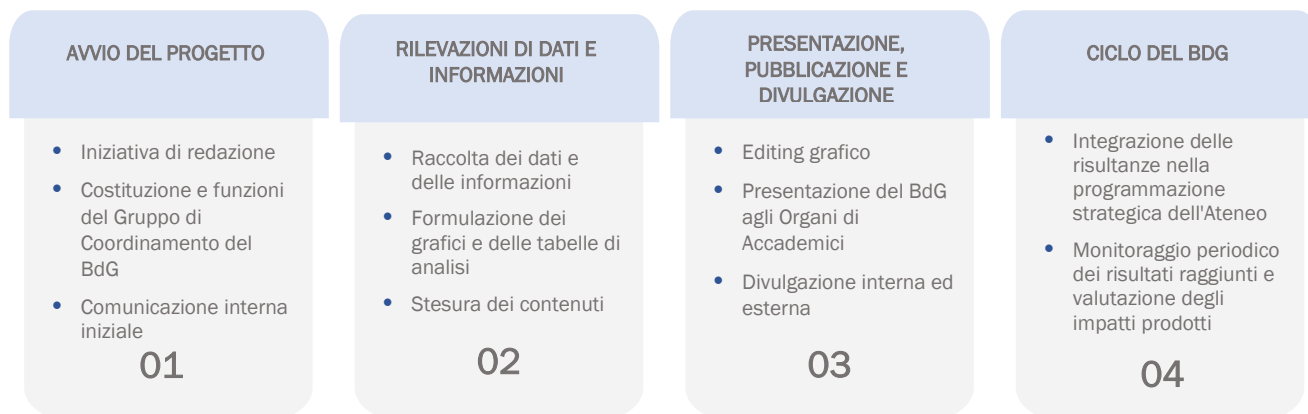
Figura 1 - Processo del Bilancio di Genere



L'elaborazione del BdG si articola nelle seguenti fasi (**Figura 2**):

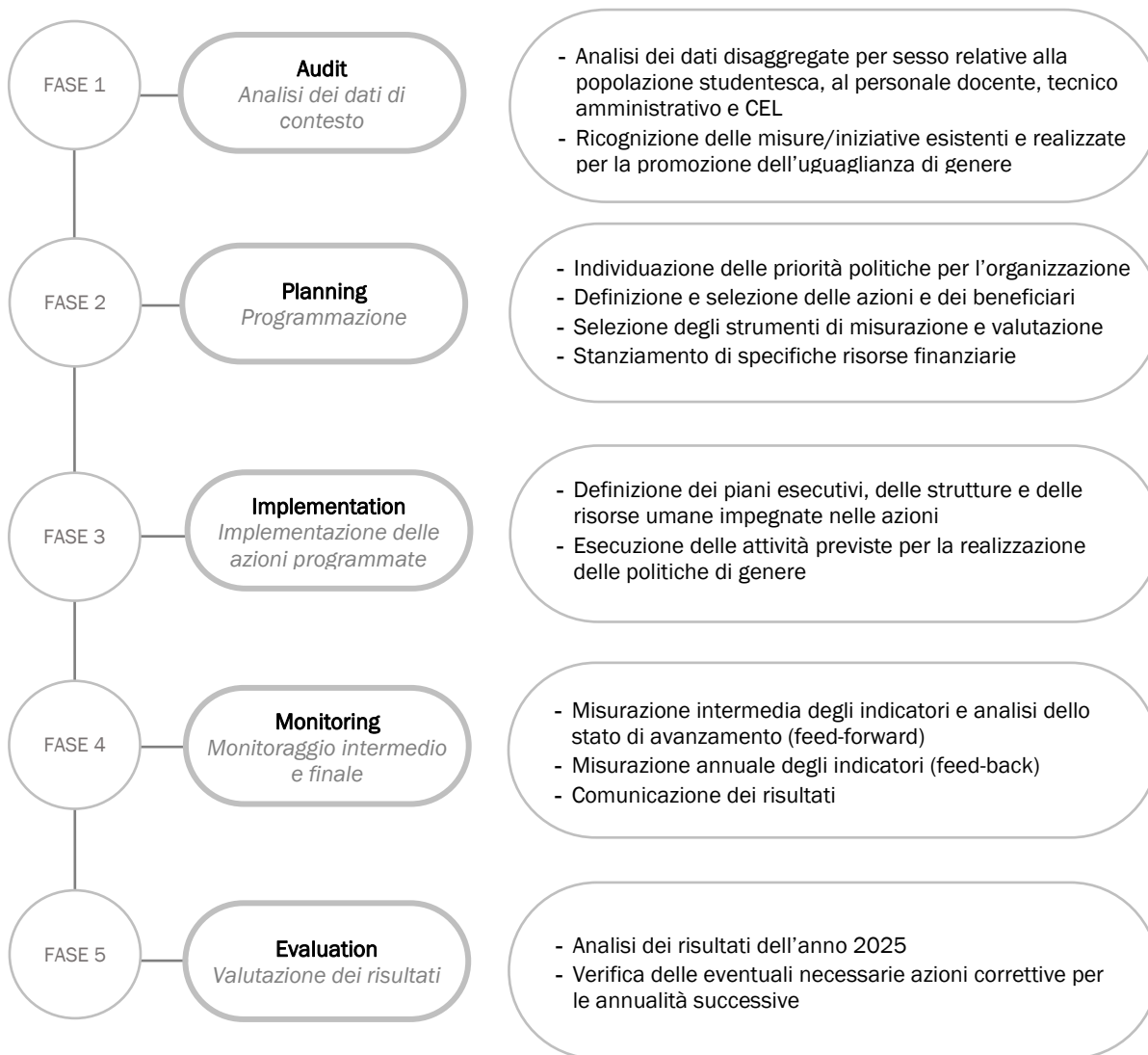
1. Avvio del progetto
2. Rilevazione di dati e informazioni
3. Approvazione, pubblicazione e divulgazione
4. Ciclo del BdG

Figura 2 - Fasi del BdG



Con il presente Documento si vogliono rendicontare le fasi n. 4 Monitoring e n. 5 Evaluation del Processo di gestione del GEP (GEP Cycle - Commissione europea), dando evidenza dei primi risultati conseguiti. Si precisa che, in parte, tali fasi sono state propedeutiche alla redazione del GEP 2024-2026. (**Figura 3**)

Figura 3 - Processo di gestione del GEP



Parte 2 – Il contenuto del Bilancio di Genere

2.1 ANALISI DI CONTESTO

La presente sezione fornisce un'analisi di contesto attraverso l'individuazione di dati, indicatori e loro rappresentazioni, che consentono di evidenziare eventuali criticità e/o miglioramenti della situazione dell'Ateneo dal punto di vista della parità di genere. La sezione si articola in quattro sottosezioni, rispettivamente dedicate a:

- A - Componente studentesca
- B - Personale Docente e Ricercatore
- C - Personale Tecnico Amministrativo
- D - Incarichi istituzionali e di governo

In ciascuna sottosezione vengono individuate le categorie e gli ambiti di analisi e, al fine di agevolare la lettura del documento, per ciascuno di questi, viene fornita una illustrazione grafica con la rispettiva descrizione breve

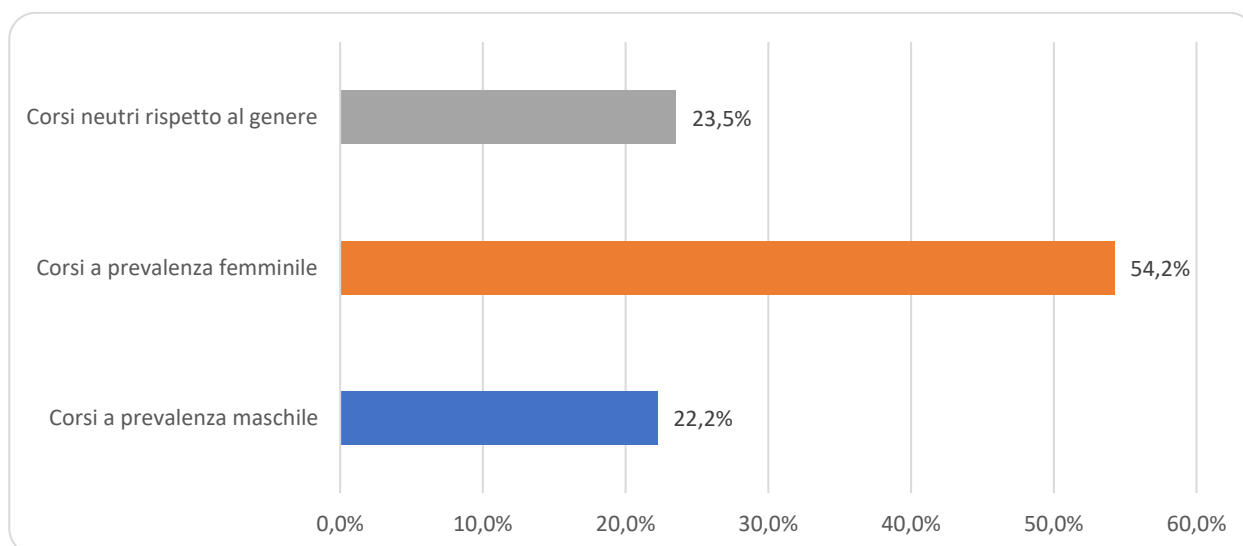
A.1 COMPONENTE STUDENTESCA – CORSI DI STUDIO

Ambito A: Composizione

Per l'analisi relativa alle percentuali di iscrizioni ai Corsi di Studio offerti da UniBA, si rimanda all'[Analisi di contesto \(anno 2025\)](#) pubblicata sul portale UNIBA.

Passando a considerare le 153 classi di laurea presenti nell'offerta formativa dell'Università di Bari (**Figura 4**), si evince che nel 54,2% si registra una prevalenza del genere femminile, mentre nel 22,2% quella maschile e per un altro 23,5% 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 4- Percentuale dei corsi di studio secondo l'eventuale prevalenza di genere nell'A.A. 2024/2025

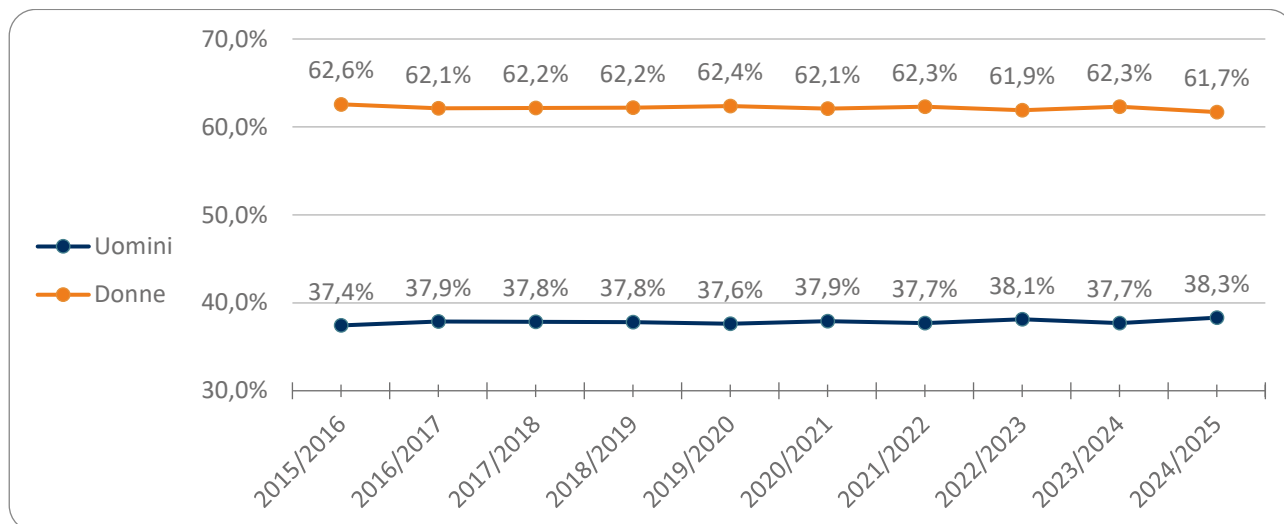


Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Esaminando l'andamento della composizione percentuale della popolazione studentesca dell'Università di Bari nel corso del tempo (**Figura 5**), nella fattispecie dall'a.a. 2014-15 all'a.a. 2024-25, si nota una sostanziale stabilità nella distribuzione per genere della popolazione studentesca nel

periodo considerato. Le donne rappresentano costantemente la maggioranza, attestandosi intorno al 62%, mentre gli uomini si collocano attorno al 38%. Le variazioni nel tempo sono minime, con un leggero incremento della componente maschile negli anni più recenti, ma senza cambiamenti significativi nell'equilibrio complessivo.

Figura 5 - Serie storica della componente studentesca iscritta per genere dall'A.A. 2012/2013 all'A.A. 2024/2025

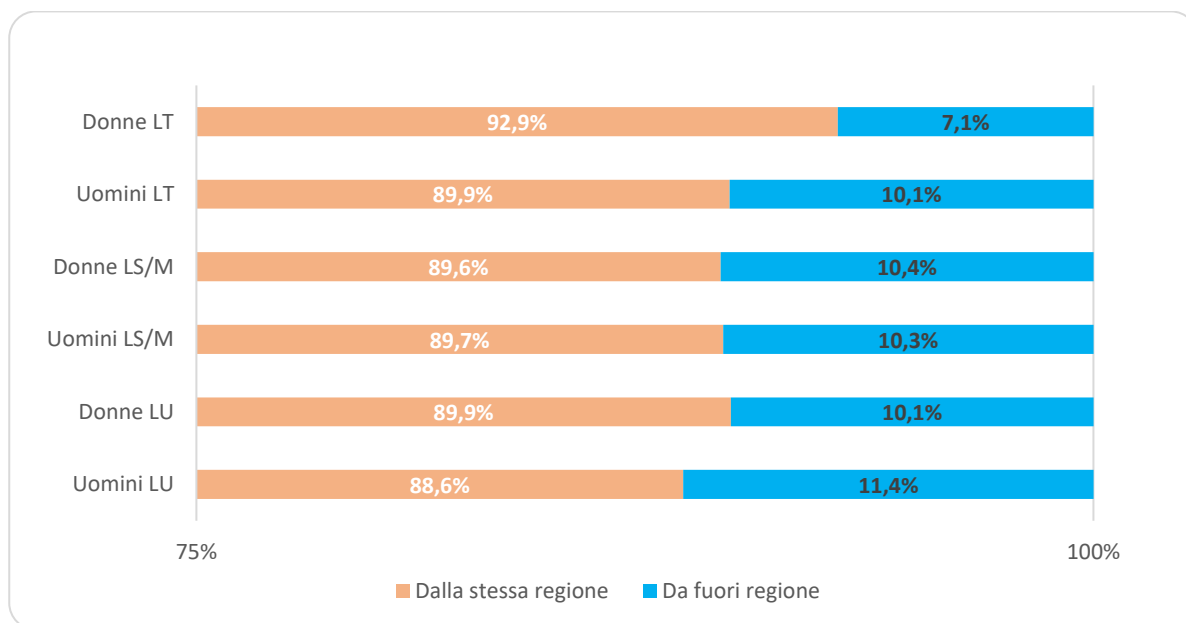


Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo - U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Ambito B: Mobilità

Esaminando la provenienza geografica degli iscritti, disaggregati in stessa regione e fuori regione, (**Figura 6**) la maggioranza degli iscritti, indipendentemente dal genere e dal tipo di corso, proviene dalla stessa regione (circa 89-93%). La quota di studenti provenienti da fuori regione è quindi contenuta, oscillando tra circa il 7% e l'11%. Si notano differenze minime tra uomini e donne, con una leggera maggiore mobilità maschile, soprattutto nei corsi a ciclo unico (11,4% da fuori regione contro il 10,1% delle donne). Le donne nei corsi triennali mostrano invece la percentuale più alta di provenienza locale (92,9%).

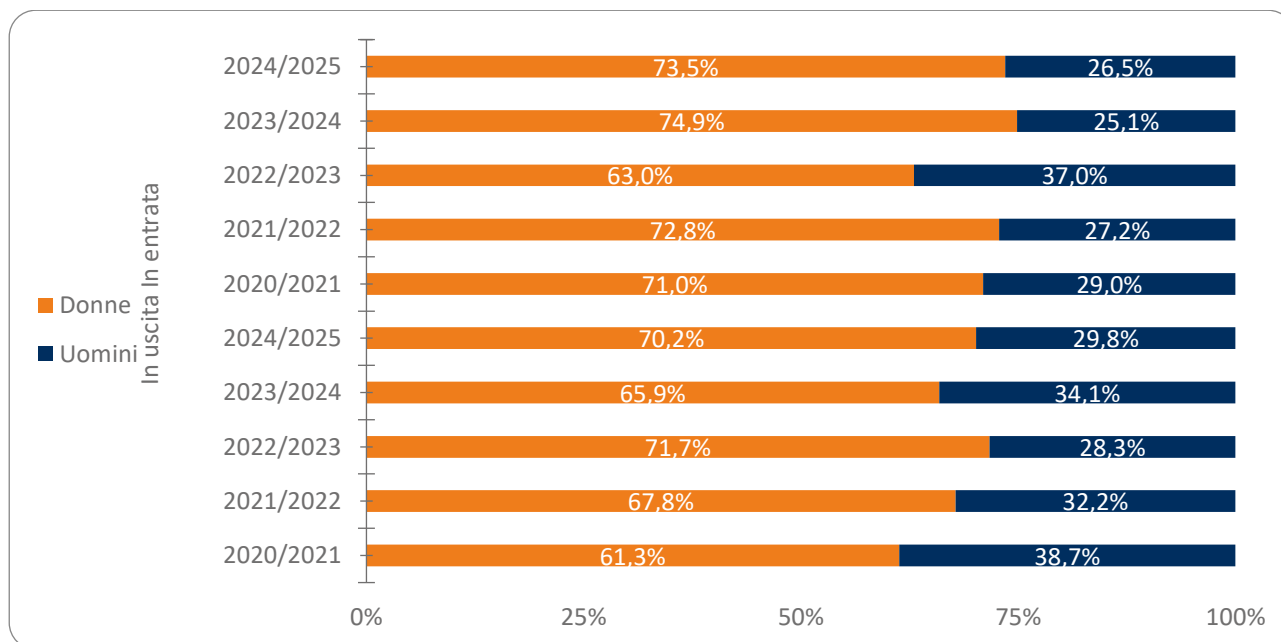
Figura 6 - Percentuale di iscritti per tipo di corso di studio, provenienza geografica e genere, nell'A.A. 2024/2025



Nota: LT=lauree triennali, LS/M=laurea specialistiche/magistrali, LU=lauree a ciclo unico
 Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Per quanto concerne la mobilità internazionale (in questo caso rappresentata dai dati relativi al programma di mobilità studentesca Erasmus+), in tutto il periodo esaminato, dall'A.A. 2020-21 all'A.A. 2024-25, la componente femminile è sempre stata maggioritaria tra gli studenti impegnati in programmi di studio internazionale con una percentuale superiore al 60%, coerentemente con la composizione della popolazione studentesca (Figura 7). La prevalenza femminile si rileva con riferimento sia alla mobilità in entrata (studenti incoming), sia a quella in uscita (studenti outgoing).

Figura 7 - Percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e in uscita, per genere dall' A.A. 2020/2021 all' A.A. 2024/2025

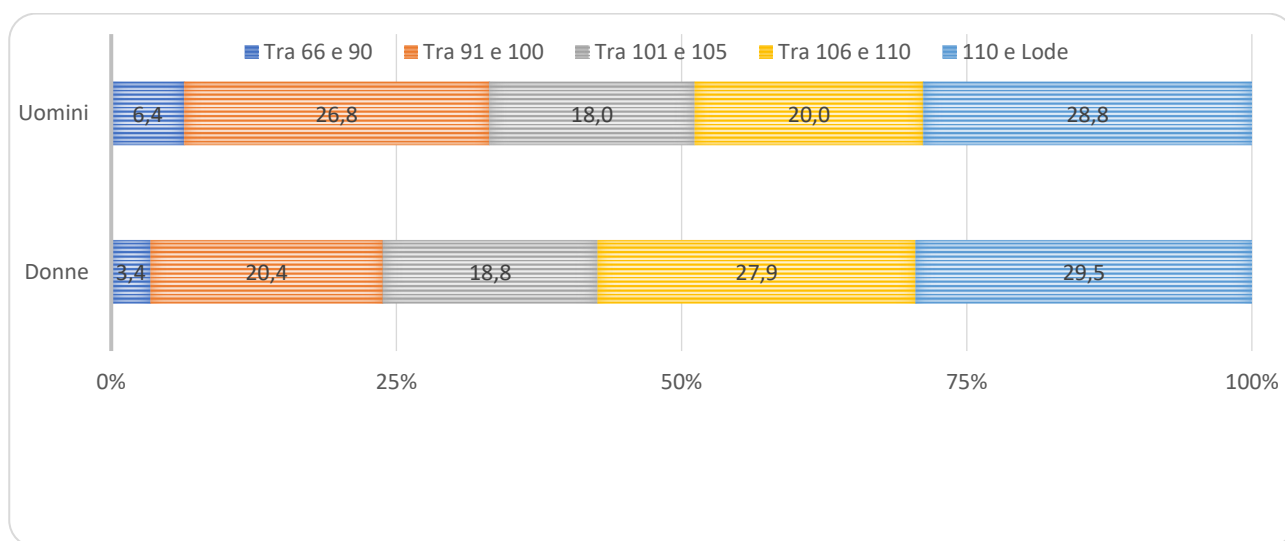


Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su U.O. Mobilità internazionale

Ambito C: Performance negli studi

Con riferimento alle performance conseguite dai laureati nell'anno solare 2025, rappresentate dalla votazione finale ottenuta alla laurea (**Figura 8**), le donne conseguono mediamente voti di laurea più elevati rispetto agli uomini. In particolare, presentano una quota più alta nelle fasce di punteggio più alte (106-110 e 110 e lode), mentre gli uomini sono relativamente più concentrati nelle fasce intermedie e basse, soprattutto tra 91 e 100. Le differenze sono meno marcate nella fascia 101-105, dove i valori risultano simili tra i due generi. Complessivamente, emerge un miglior rendimento accademico femminile in termini di distribuzione dei voti di laurea.

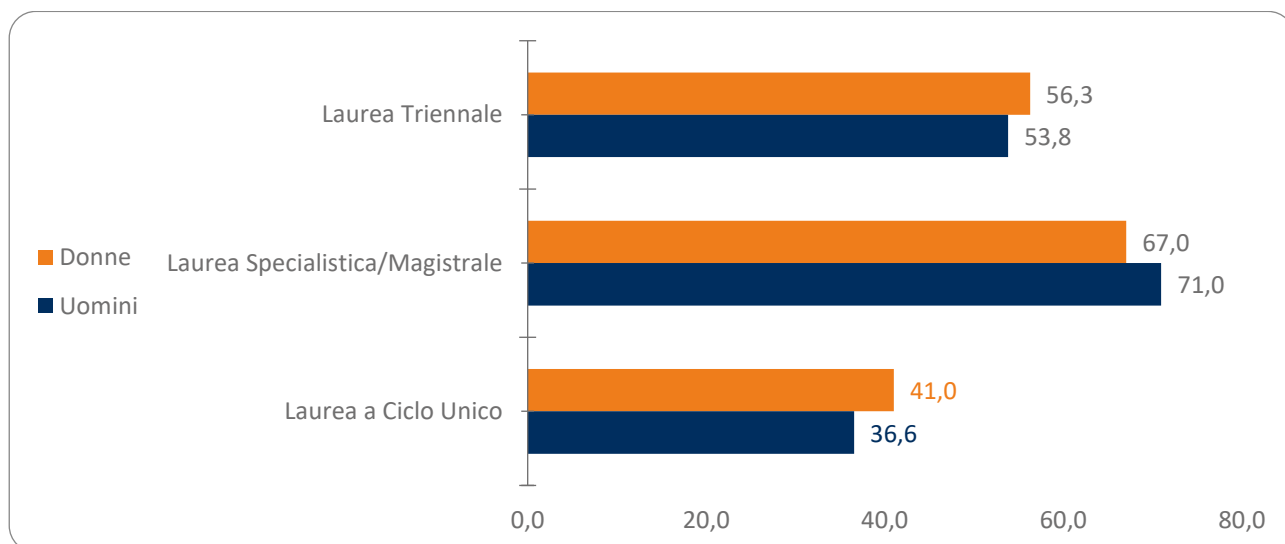
Figura 8 - Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere, nell'a.s.2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Anche per quanto concerne la regolarità nel conseguire il titolo (**Figura 9**), non sembrano esservi differenze di performance tra i generi per quanto concerne le lauree triennali, mentre le donne evidenziano una performance migliore rispetto a quella degli uomini per i corsi a ciclo unico (con un gap pari a 4,4 punti percentuali); per le lauree specialistiche/magistrali si registra invece una migliore performance per il genere maschile con un divario di 3,9 punti percentuali.

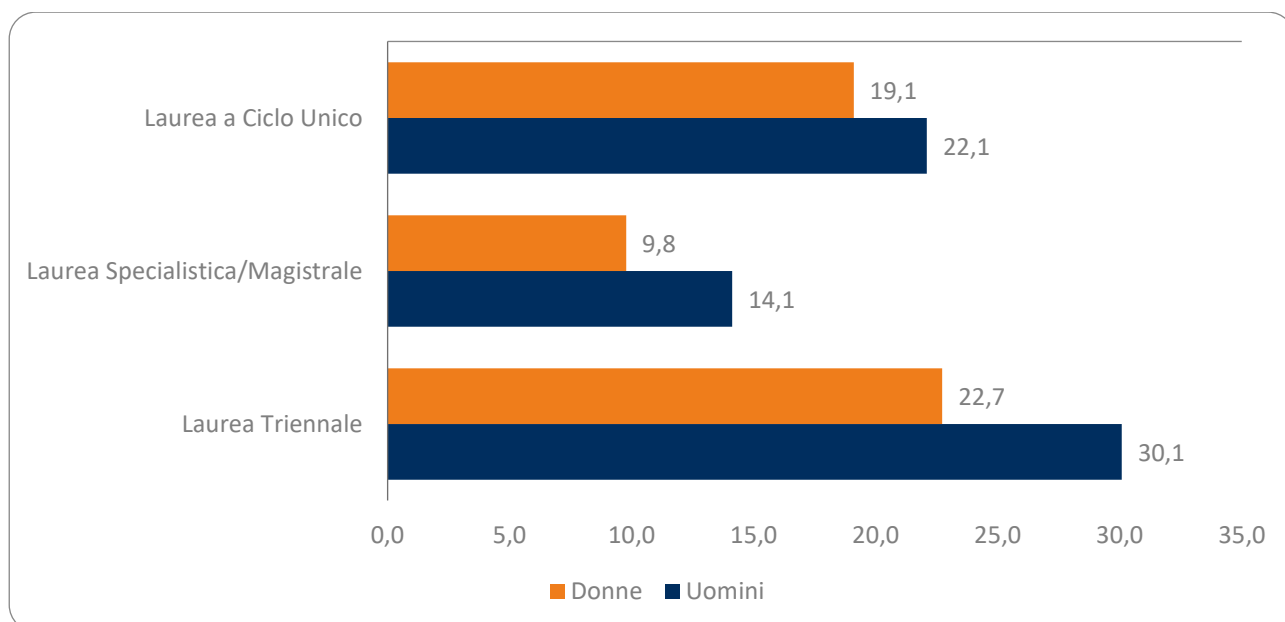
Figura 9 - Percentuale di laureati/e in corso per tipologia di corso e genere, nell' A.s.2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Analizzando i dati disponibili sull'abbandono degli studi (**Figura 10**), si nota che il tasso di abbandono al primo anno è sistematicamente più alto tra gli uomini rispetto alle donne in tutte le tipologie di corso. L'abbandono è più elevato nelle lauree triennali (30,1% uomini e 22,7% donne), mentre risulta più contenuto nelle lauree specialistiche/magistrali. I corsi a ciclo unico si collocano in una posizione intermedia, confermando comunque il divario di genere a sfavore degli uomini.

Figura 10 - Tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (coorte immatricolati a.a.2023-24, iscrizione al 2° anno nell'a.a. 2024-25)



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

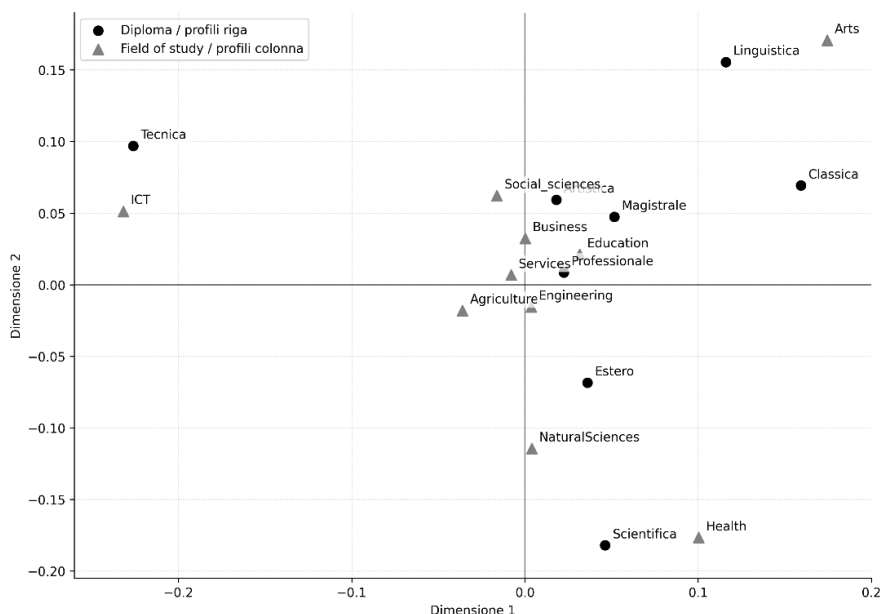
Un'altra analisi interessante è quella relativa alla provenienza scolastica, intesa come tipo di diploma di maturità conseguita dagli iscritti ai corsi di laurea, che è volta a cogliere la presenza di eventuali differenze di genere. Per tale analisi le diverse tipologie di maturità sono state riclassificate 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.

Le **Figure 11** e **12** mostrano, tramite analisi delle corrispondenze, le relazioni tra tipologia di maturità e campo di studio. In generale, si rileva una struttura coerente: i diplomi scientifici e tecnici si associano ai percorsi STEM (in particolare Health, Natural Sciences e ICT), mentre quelli classici e linguistici risultano più vicini alle discipline umanistiche e sociali. Alcuni ambiti, come Business, Education e Services, appaiono più trasversali.

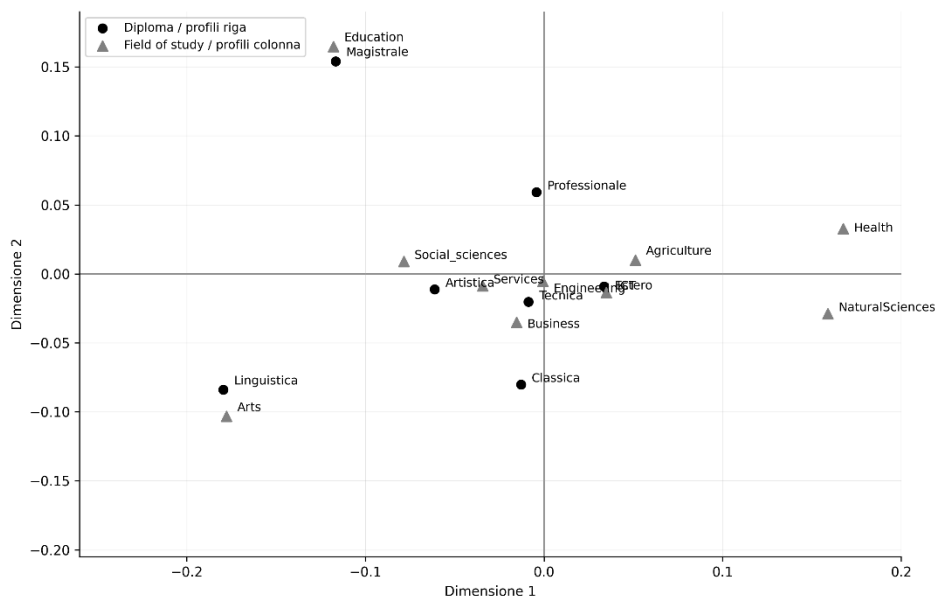
Nel caso delle studentesse, la struttura risulta più marcata e polarizzata: le associazioni tra tipo di diploma e scelta del corso sono più nette, con una forte concentrazione della maturità scientifica nelle aree medico-scientifiche e una chiara corrispondenza tra percorsi umanistici e ambiti artistico-sociali. Il confronto di genere evidenzia differenze rilevanti: le donne mostrano scelte più definite e coerenti con il background scolastico, mentre gli uomini presentano una distribuzione più diffusa, ma con una forte specializzazione nell’area ICT legata ai diplomi tecnici.

Figura 11 - Analisi delle corrispondenze tra il tipo di maturità vs Fields of Study ISCED, nell’A.A. 2024/2025 - UOMINI



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

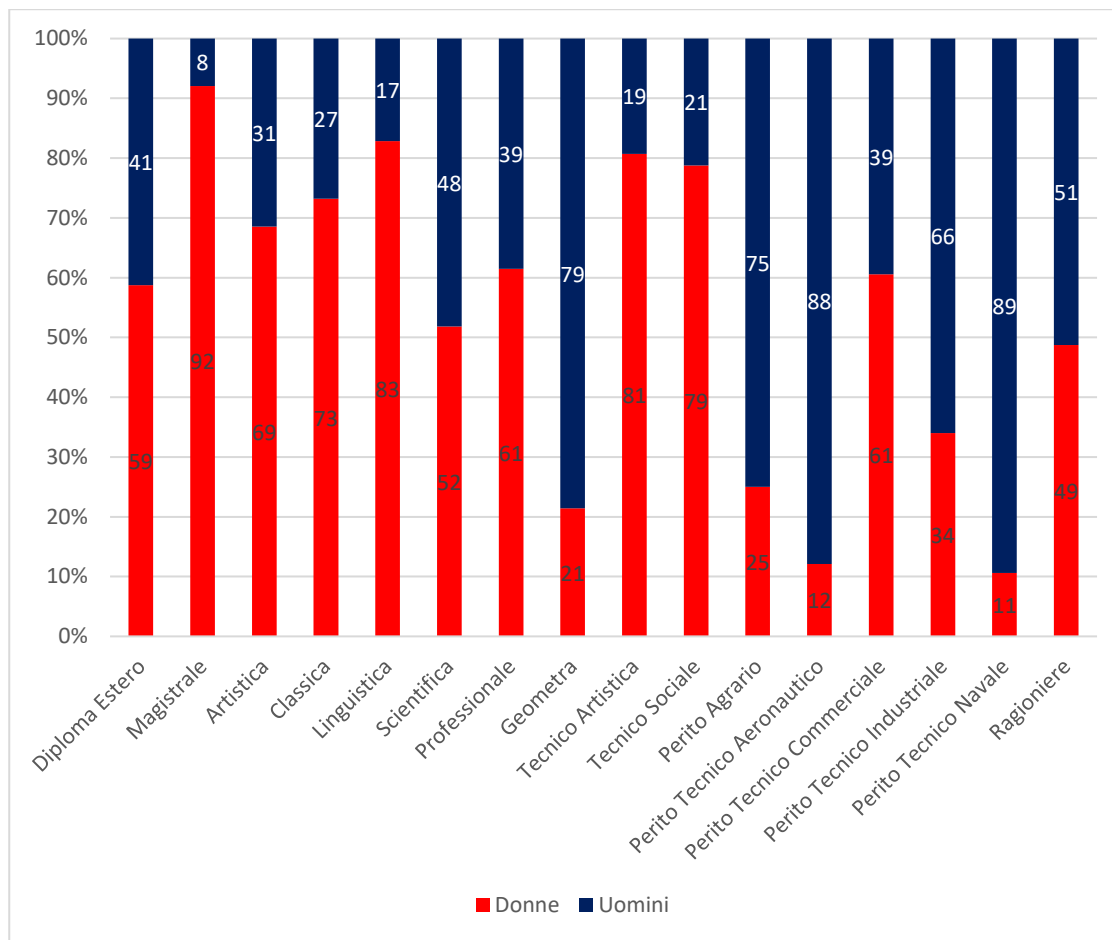
Figura 12 - Analisi delle corrispondenze tra il tipo di maturità vs Fields of Study ISCED, nell'A.A. 2024/2025 - DONNE



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

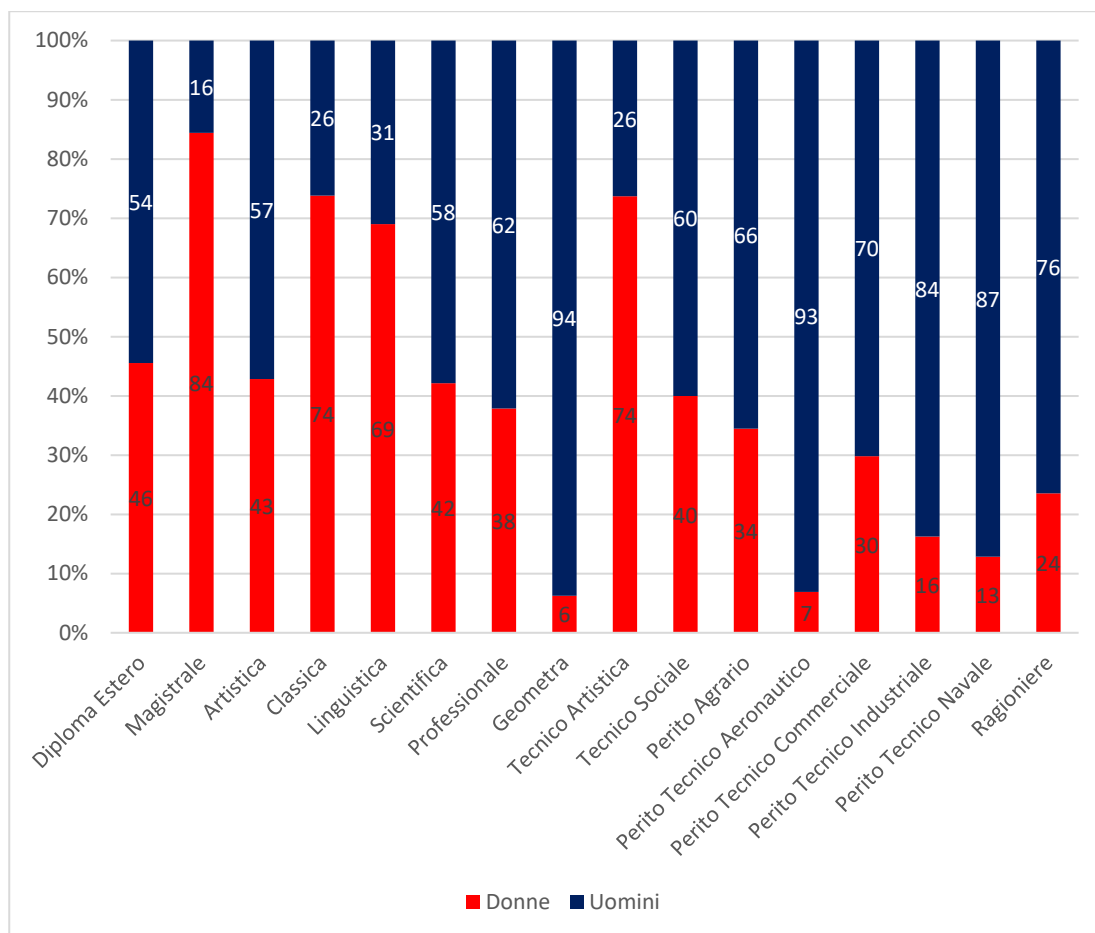
Nella **Figura 13** sono illustrate le composizioni percentuali (uomini/donne) delle diverse tipologie di diploma di maturità per tutti i corsi di laurea e, a confronto (**Figura 14**), per i soli corsi STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Il confronto sottolinea differenze di genere nell'incidenza percentuale per ciascun tipo di maturità. Considerando le donne, le principali divergenze emergono per il diploma conseguito all'estero (59% nei corsi complessivi contro 46% negli STEM) e risultano ancora più marcate per alcune tipologie tecniche e professionali: maturità artistica (69% vs 43%), professionale (61% vs 38%), perito tecnico-commerciale (61% vs 30%) e ragioneria (49% vs 24%). Differenze rilevanti si registrano anche per i diplomi tecnico sociale (79% vs 40%) e agrario (25% vs 34%, unico caso in cui la quota femminile cresce negli STEM). Al contrario, per i percorsi liceali più tradizionali le differenze sono più contenute: la maturità classica mostra valori molto simili (73% nei corsi complessivi e 74% negli STEM), mentre la linguistica (83% vs 69%) e la scientifica (52% vs 42%) registrano comunque una diminuzione della presenza femminile nei corsi STEM, seppur meno accentuata rispetto agli indirizzi tecnico-professionali. Nel complesso, i dati confermano una minore presenza femminile nei percorsi STEM per gran parte delle tipologie di diploma, con eccezioni limitate e differenze particolarmente ampie nei diplomi tecnici e professionali.

Figura 13 - Composizione percentuale degli iscritti a tutti i corsi di laurea e ai soli corsi STEM nell'a.a. 2024/25 secondo il genere e il tipo di maturità



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Figura 14 - Composizione percentuale degli iscritti a tutti i corsi di laurea e ai soli corsi STEM nell'a.a. 2024/25 secondo il genere e il tipo di maturità

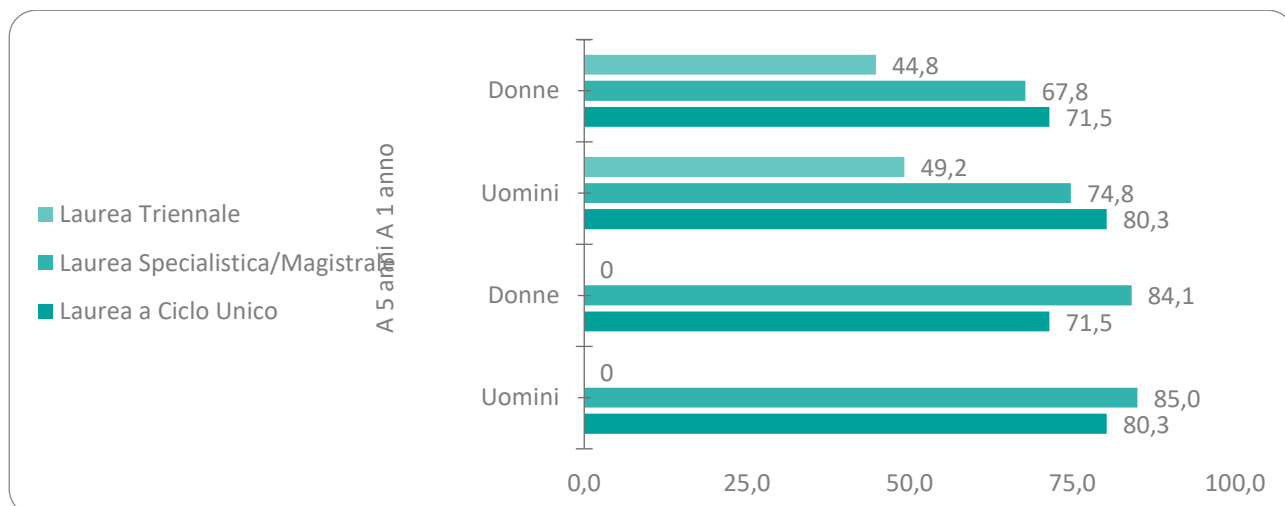


Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA

Ambito D: Tasso di occupazione di laureati/e

I dati sull'occupabilità dei laureati pubblicati dal Consorzio Almalaurea 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 (**Figura 15**). A un anno dal conseguimento del titolo, i tassi di occupazione risultano sistematicamente più elevati per gli uomini rispetto alle donne in tutte le tipologie di corso: per le lauree triennali si osserva un divario di circa 4 punti percentuali (49,2% uomini contro 44,8% donne), che si amplia nei corsi magistrali (74,8% vs 67,8%) e nelle lauree a ciclo unico (80,3% vs 71,5%). A cinque anni dalla laurea, i livelli occupazionali crescono sensibilmente per entrambi i generi e il divario tende a ridursi, pur rimanendo a favore degli uomini. Per le lauree specialistiche/magistrali, il tasso di occupazione è pari all'85,0% per gli uomini e all'84,1% per le donne, mostrando una quasi convergenza. Nei corsi a ciclo unico, invece, permane una differenza più evidente (80,3% uomini contro 71,5% donne). Nel complesso, quindi, mentre nel breve periodo gli uomini presentano un vantaggio occupazionale più marcato, nel medio periodo si nota una progressiva riduzione del gap, soprattutto per i laureati magistrali, a differenza di quanto accade sul piano retributivo dove le disuguaglianze restano più persistenti.

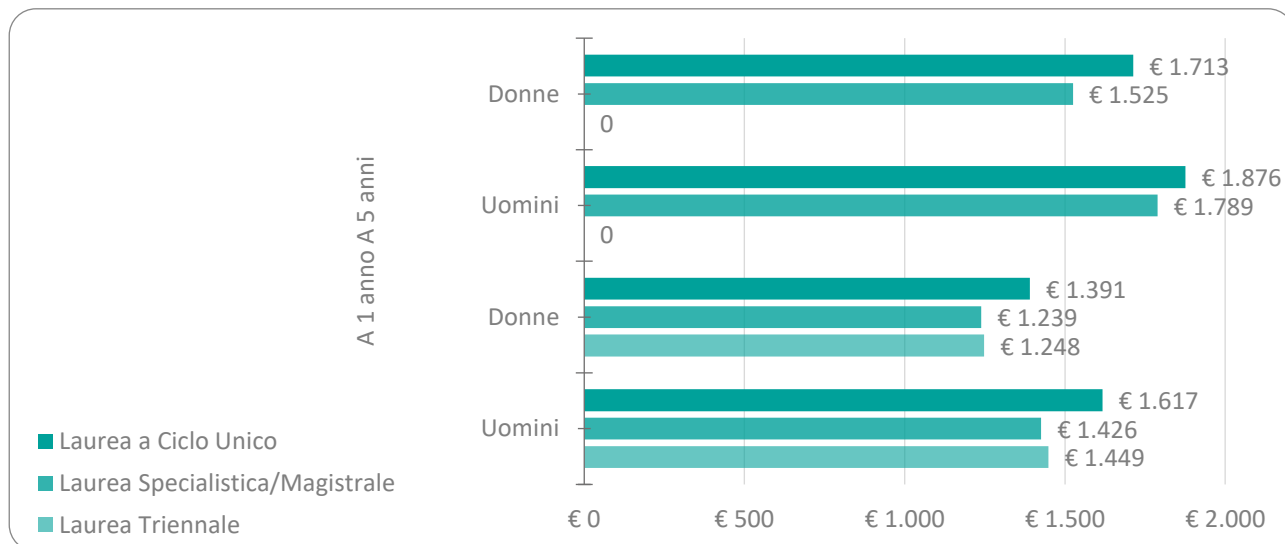
Figura 15 - Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati Almalaurea. “Indagine sulla condizione occupazionale 2025”

La **Figura 16** evidenzia un divario retributivo di genere a favore degli uomini in tutte le tipologie di corso e sia a un anno che a cinque anni dalla laurea. A un anno dal titolo, gli uomini percepiscono salari medi più elevati rispetto alle donne in tutti i percorsi: nelle lauree triennali (€1.449 contro €1.248), nelle magistrali (€1.426 contro €1.239) e nei corsi a ciclo unico (€1.617 contro €1.391). A cinque anni dalla laurea, le retribuzioni aumentano per entrambi i generi, ma il gap permane. Nelle lauree magistrali gli uomini raggiungono €1.789 contro €1.525 delle donne, mentre nei corsi a ciclo unico il divario resta significativo (€1.876 contro €1.713). Nel complesso, i dati mostrano che, nonostante la crescita salariale nel tempo, il divario di genere non si riduce in modo sostanziale e tende a persistere anche nel medio periodo.

Figura 16 - Retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere



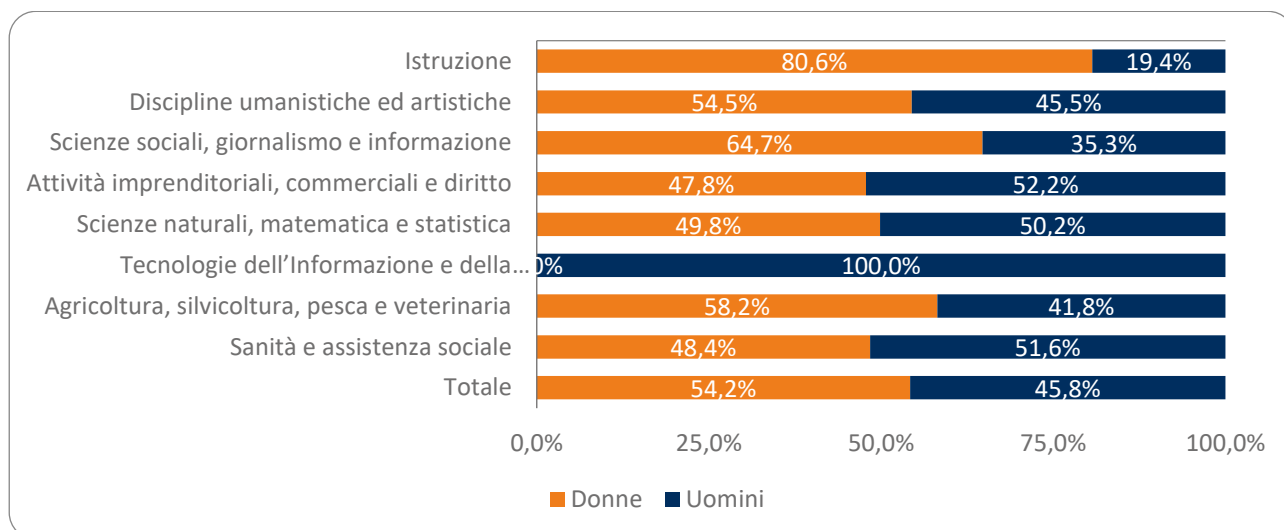
Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati Almalaurea. “Indagine sulla condizione occupazionale 2025”

A.II COMPONENTE STUDENTESCA – CORSI DI DOTTORATI E SCUOLE DI SPECIALIZZAZIONE

Ambito A: Composizione/Segregazione orizzontale

La presenza femminile tra gli iscritti ai corsi di dottorato di Uniba nell'a.a. 2024-25 nel complesso è pari al 54,2%, ma evidenzia una netta eterogeneità nei diversi ambiti scientifici: infatti, questa raggiunge l'80,6% nel field Istruzione, mentre soltanto il 47,8% in quello Attività imprenditoriali e diritto. Nel field di Tecnologie dell'informazione la presenza delle studentesse pari allo 0% (con un totale di 2 soli iscritti), mentre in quello di Scienze naturali, matematica e statistica del 49,8% e in quello di Sanità e assistenza del 48,4%; nei restanti la presenza femminile è superiore al 50% (**Figura 17**).

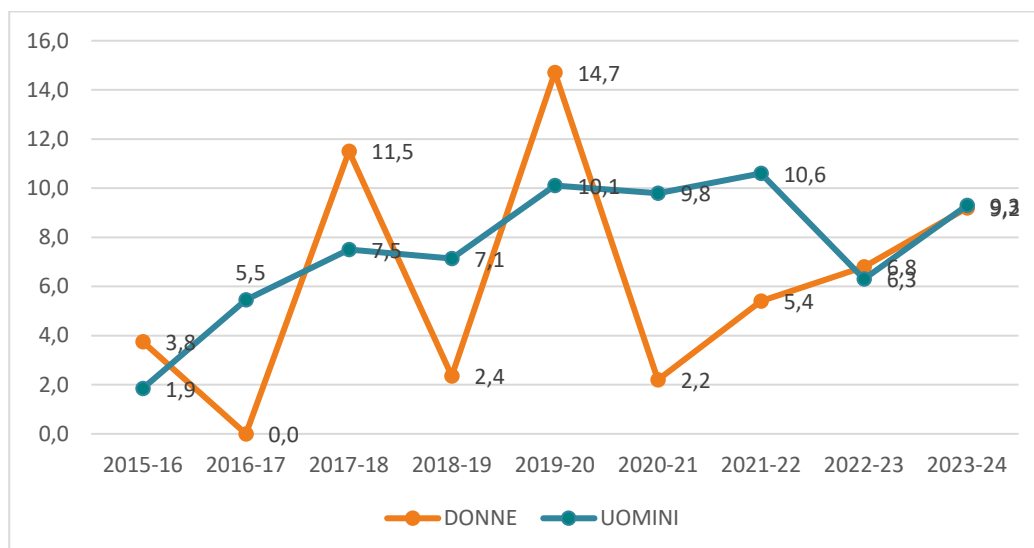
Figura 17 - Composizione percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato nell'a.a.2024/25 per ISCED field of study e genere



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA – POST-LAUREA

Nella **Figura 18** 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 registrano un andamento piuttosto variabile del tasso di abbandono tra primo e secondo anno nei corsi di dottorato, con differenze di genere non sempre stabili nel tempo. Per gli uomini, il tasso mostra una crescita progressiva dal 2015-16 fino a un picco nel 2021-22 (10,6%), seguita da una diminuzione e da una successiva risalita nell'ultimo anno (9,2%). Per le donne, invece, l'andamento è più irregolare, con forti oscillazioni: dopo un valore nullo nel 2016-17, si registrano picchi significativi nel 2017-18 (11,5%) e soprattutto nel 2019-20 (14,7%), seguiti da un brusco calo nel 2020-21 (2,2%) e da una graduale risalita negli anni successivi. Nel complesso, mentre tra gli uomini vi è una dinamica più stabile e tendenzialmente crescente fino al 2021-22, tra le donne il fenomeno appare più discontinuo, con variazioni marcate da un anno all'altro; negli ultimi anni, tuttavia, i valori tendono a convergere tra i due generi.

Figura 18 - Tasso percentuale di abbandono tra primo e secondo anno ai corsi di dottorato di ricerca, per genere e anno

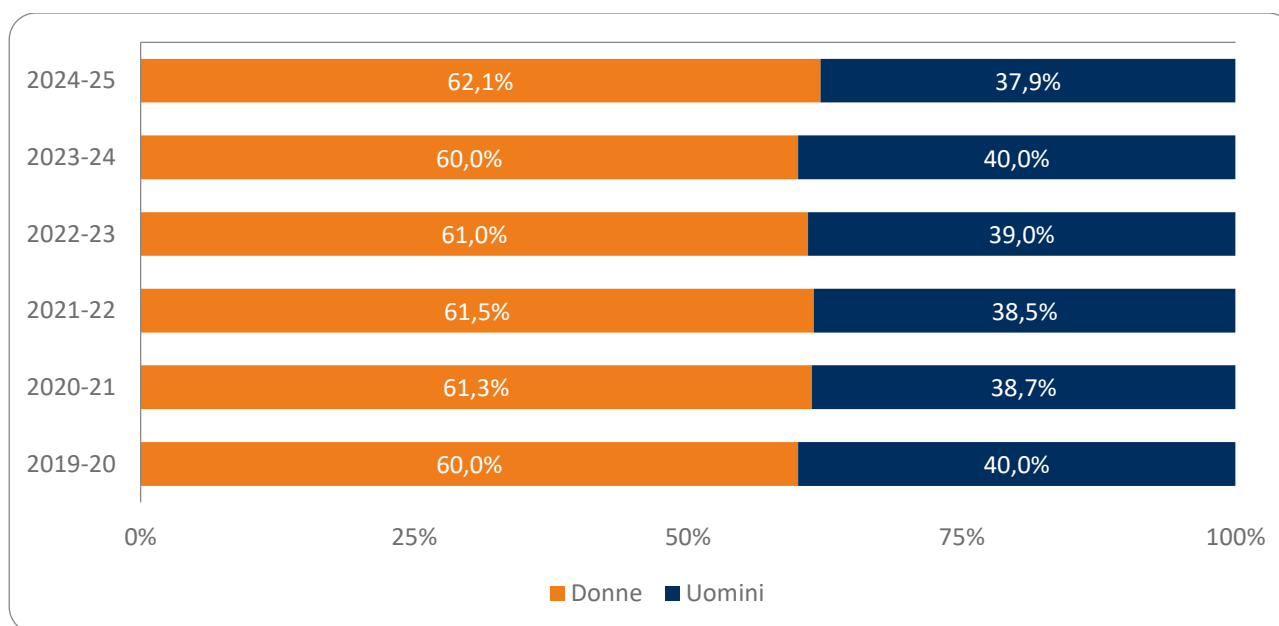


Nota: Analisi per coorte. Nel calcolo del tasso, per abbandono si è intesa la mancata iscrizione al corso nell'anno successivo alla immatricolazione, comprendendo anche le rinunce esplicite.

Fonte: Elaborazioni Direzione Generale Staff Strategie e Politiche di Ateneo, U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA - Post-laurea

L'incidenza delle donne tra gli iscritti alle Scuole di specializzazione negli aa.aa. dal 2019-20 al 2024-25 (**Figura 19**) si è mantenuta abbastanza stabile, oscillando intorno al 60% del totale, nell'ultimo a.a. ha raggiunto un valore del 62,1%, il più elevato del periodo considerato.

Figura 19 - Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione, per genere

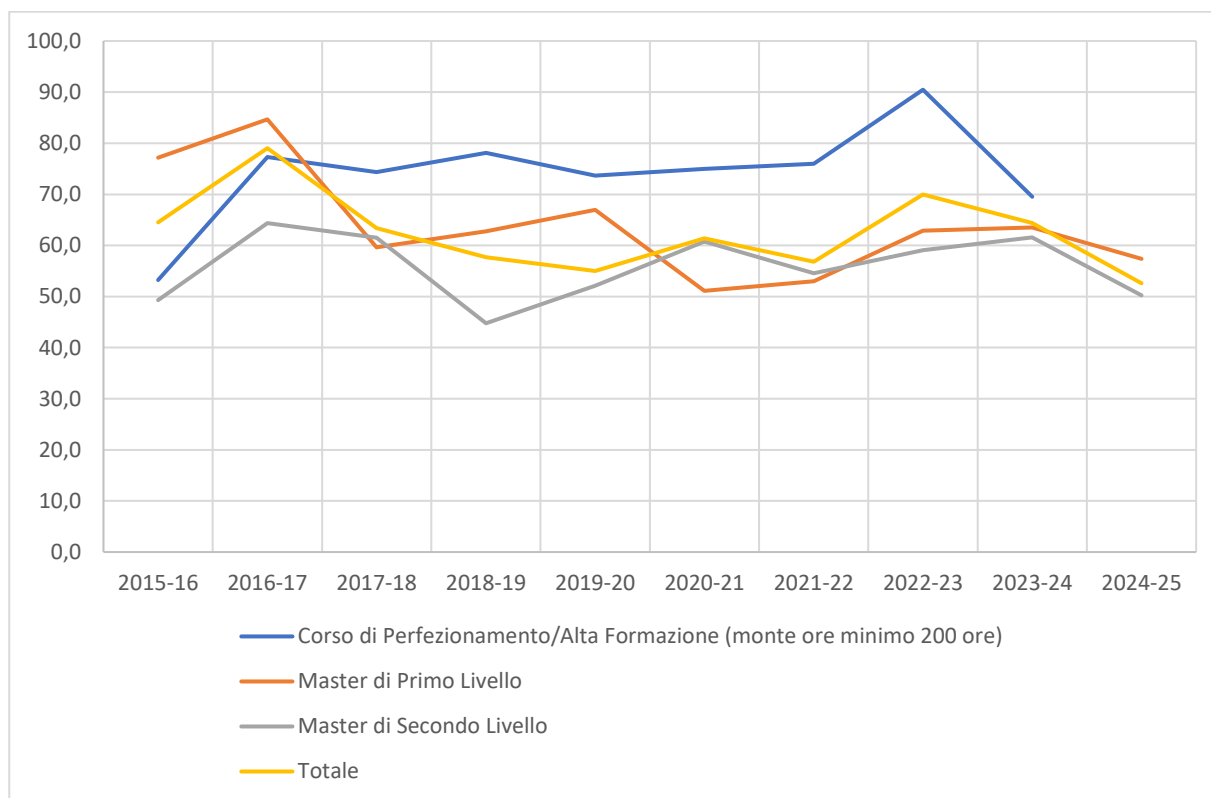


Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo - U.O. Statistiche di Ateneo su dati MUR - USTAT

Nelle **Figure 20 e 21** si propongono alcuni dati riguardanti sia i master di primo e secondo livello, sia i corsi di perfezionamento/alta formazione. La **Figura 20** evidenzia che la presenza femminile nei corsi di master e di alta formazione si mantiene complessivamente maggioritaria lungo tutto il periodo considerato, pur con alcune oscillazioni. In particolare, l'incidenza totale delle donne si colloca generalmente tra il 55% e il 70%, con un picco nel 2016-17 e una nuova crescita nel 2022-23, seguita da una lieve flessione negli ultimi anni. Tra le diverse tipologie, i corsi di perfezionamento/alta formazione mostrano le variazioni più marcate, con valori che raggiungono livelli molto elevati (fino a circa il 90%

nel 2022-23), ma anche cali più evidenti negli anni successivi. I master di primo livello presentano un andamento più stabile, pur con una tendenza leggermente decrescente rispetto ai valori iniziali, mentre i master di secondo livello risultano generalmente meno femminilizzati e più variabili, con una fase di calo intorno al 2018-19 e una successiva ripresa. Nel complesso, il dato conferma una forte partecipazione femminile in questi percorsi formativi, con differenze tra tipologie e una certa variabilità nel tempo.

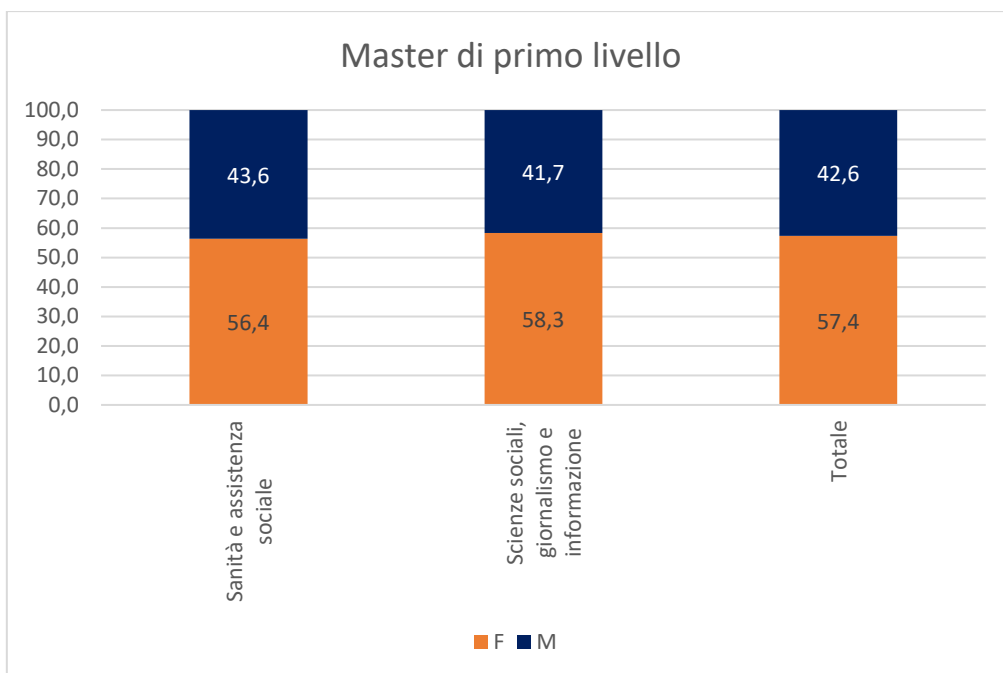
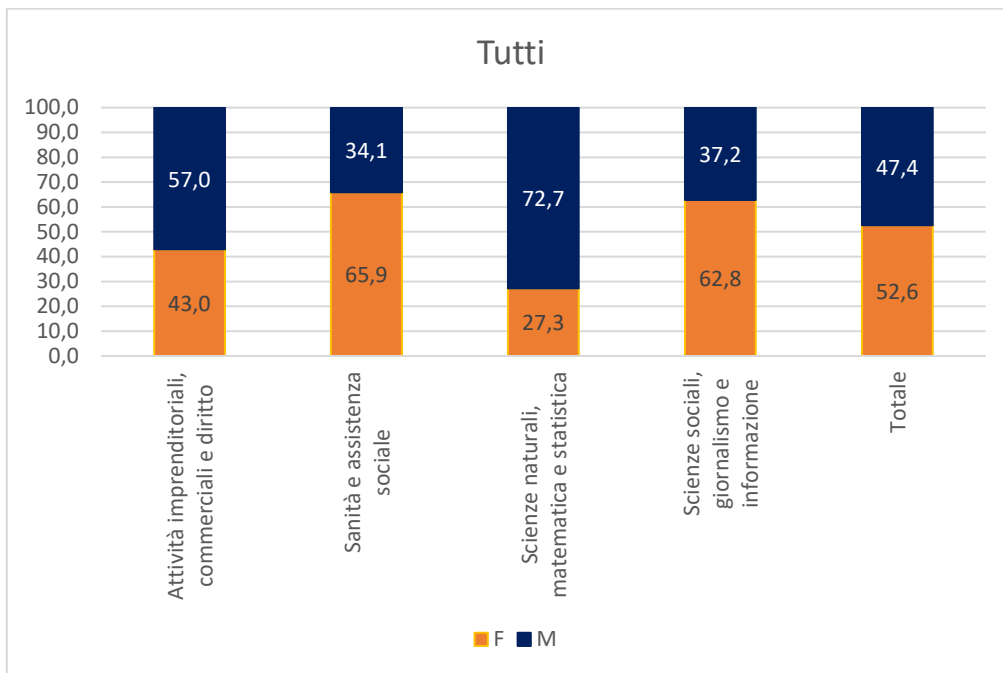
Figura 20 - Andamento dell'incidenza percentuale degli iscritti di genere femminile sul totale nei corsi di master e di perfezionamento/alta formazione dell'Università degli Studi di Bari, dall'A.A. 2015-2016 all'A.A. 2024-2025

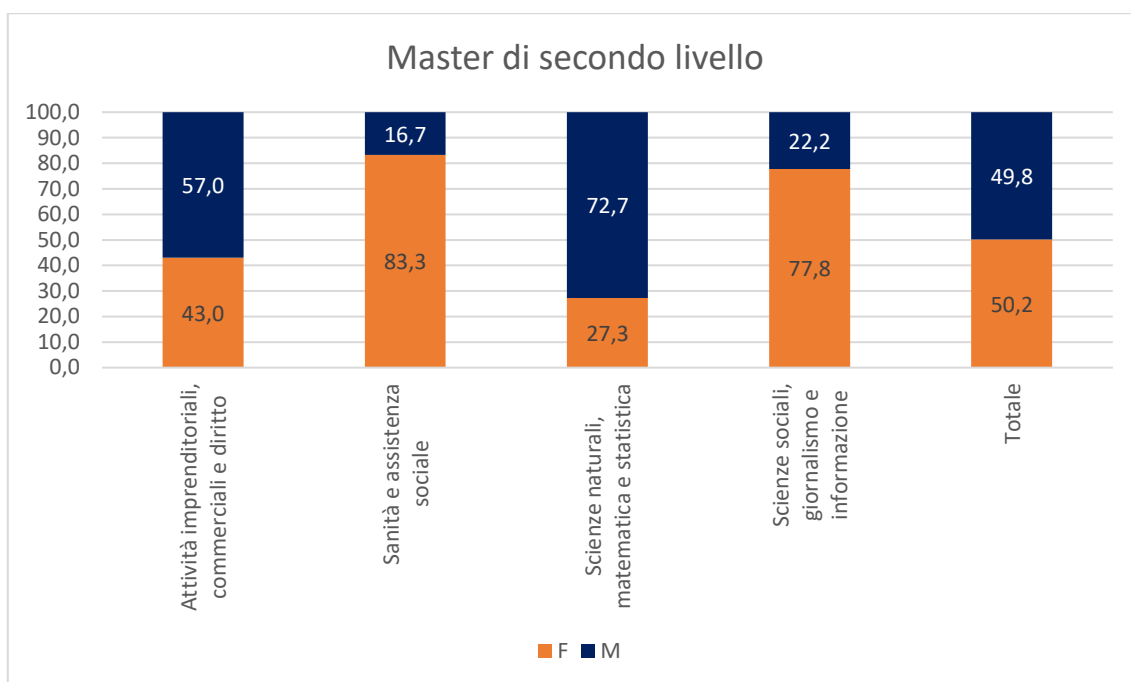


Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo, su dati OSD CINECA – ANS PL

Nella **Figura 21** compaiono i rapporti di composizione per genere degli iscritti ai corsi di master e di perfezionamento/alta formazione nell'a.a. 2024-25 secondo il field of study. Dal grafico si evince una distribuzione di genere differenziata tra le aree disciplinari. Le donne sono prevalenti nei corsi di "Sanità e assistenza sociale" (65,9%) e nelle "Scienze sociali, giornalismo e informazione" (62,8%), mentre risultano meno rappresentate nelle "Scienze naturali, matematica e statistica" (27,3%), dove predominano gli uomini (72,7%). Anche nell'area "Attività imprenditoriali, commerciali e diritto" vi è una maggiore presenza maschile (57%). Complessivamente, le donne rappresentano poco più della metà degli iscritti (52,6%), confermando una lieve prevalenza femminile nel totale.

Figura 21 - Iscritti ai master e corsi di perfezionamento/alta formazione dell'Università di Bari nell'A.A. 2024-24 per Field of Study ISCED (rapporti di composizione)

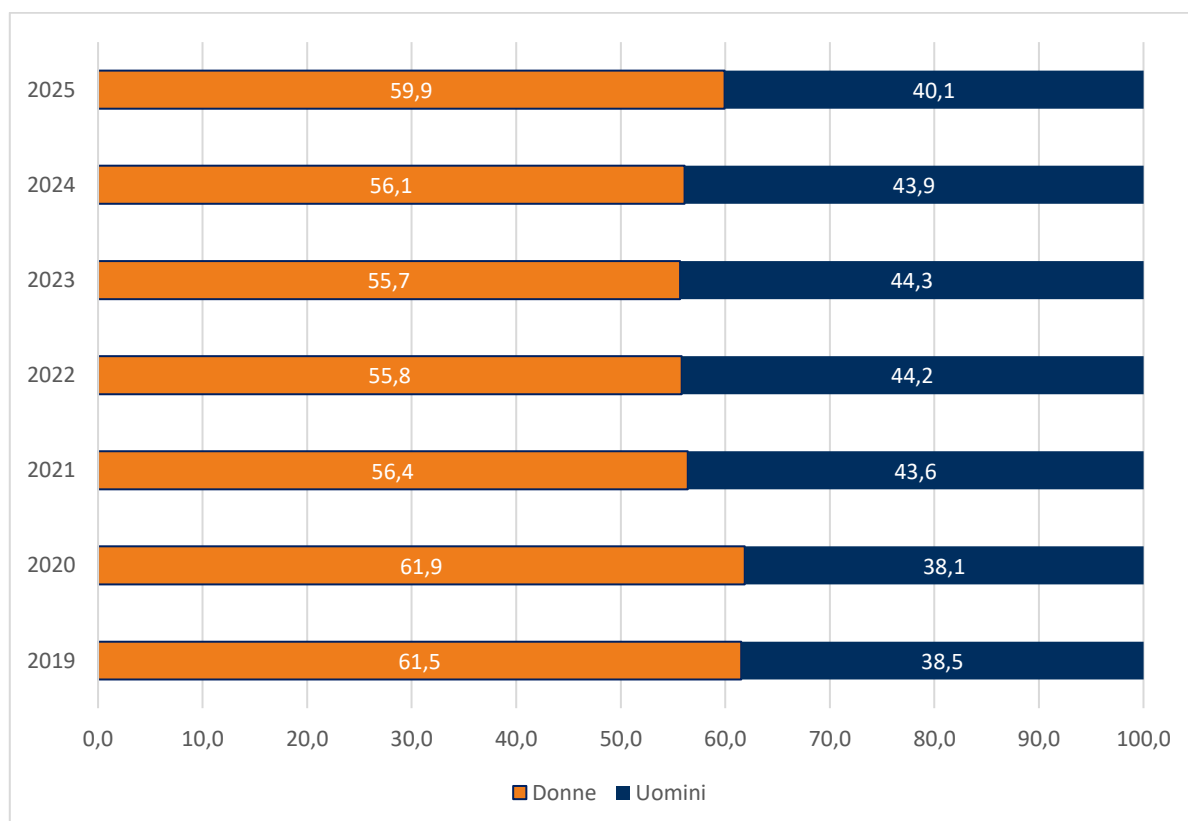




Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati OSD CINECA – ANS PL

Nella **Figura 22** si riportano i dati relativi alla composizione percentuale per genere degli assegnisti di ricerca dal 2019 al 2025. Si nota la costante prevalenza della componente femminile, sebbene la stessa si sia ridotta nel tempo, passando dal 61,5% del 2019 al 59,9% del 2025.

Figura 22 - Assegnisti di ricerca dell'Università di Bari dal 2019 al 2025 (al 31/12) per genere (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo, - U.O. Statistiche di Ateneo su dati MUR - USTAT e CINECA CERCA UNIVERSITA

Un'analisi dei dati e delle tendenze per promuovere un ambiente universitario sempre più equo, inclusivo e orientato al merito.



AREE DI MIGLIORAMENTO

Aspetti positivi su cui consolidare e investire



PARTECIPAZIONE FEMMINILE ELEVATA E STABILE

La presenza delle donne nella popolazione studentesca è complessivamente alta e rimane stabile nel tempo, a conferma di un costante interesse e accesso agli studi universitari.



MIGLIORI PERFORMANCE ACCADEMICHE

Le studentesse ottengono mediamente voti più alti, sono più regolari negli studi e mostrano tassi di abbandono più bassi rispetto ai colleghi.



BUONA PARTECIPAZIONE ALLA MOBILITÀ INTERNAZIONALE

Le studentesse partecipano ai programmi di mobilità internazionale in misura coerente con la loro incidenza tra gli iscritti, confermando un profilo di apertura e internazionalizzazione dell'Ateneo.



RIDUZIONE DEL DIVARIO OCCUPAZIONALE NEL MEDIO PERIODO

Sebbene le donne partano da una posizione di svantaggio iniziale nel mercato del lavoro, si osserva una progressiva riduzione del divario occupazionale rispetto agli uomini nel medio periodo.



CRITICITÀ

Aspetti da affrontare con azioni mirate e strutturali



SEGREGAZIONE DI GENERE NEI PERCORSI STEM E ICT

La presenza femminile nei corsi STEM è ancora limitata, in particolare nell'area ICT, dove le studentesse risultano poco rappresentate.



DIVARIO OCCUPAZIONALE NELLE FASI INIZIALI

All'ingresso nel mercato del lavoro le donne incontrano maggiori difficoltà rispetto agli uomini. Il divario tende a ridursi nel tempo, ma resta indicativo di una difficoltà di transizione.



GAP RETRIBUTIVO STRUTTURALE

Il divario retributivo a sfavore delle donne è una criticità strutturale e, in alcuni casi, superiore alla media nazionale, rappresentando l'aspetto più rilevante da affrontare.



MINORE PRESENZA NELLE AREE TECNICO-SCIENTIFICHE PIÙ AVANZATE

Si conferma una minore presenza femminile nelle aree tecnico-scientifiche più avanzate, con effetti sulla rappresentazione e sulle opportunità di carriera futura.



IL NOSTRO IMPEGNO

Uniba è impegnata a valorizzare il talento femminile, promuovere pari opportunità e rimuovere gli ostacoli che ancora limitano la piena partecipazione delle studentesse e delle giovani laureate al mondo del lavoro.



Promuovere percorsi di studio inclusivi e orientati alle competenze del futuro



Sostenere la mobilità e le esperienze internazionali



Favorire la conciliazione tra studi, vita personale e professionale



Monitorare i divari e attuare azioni basate sui dati per un cambiamento misurabile



Un'università più equa è un'università più forte: insieme costruiamo il futuro.

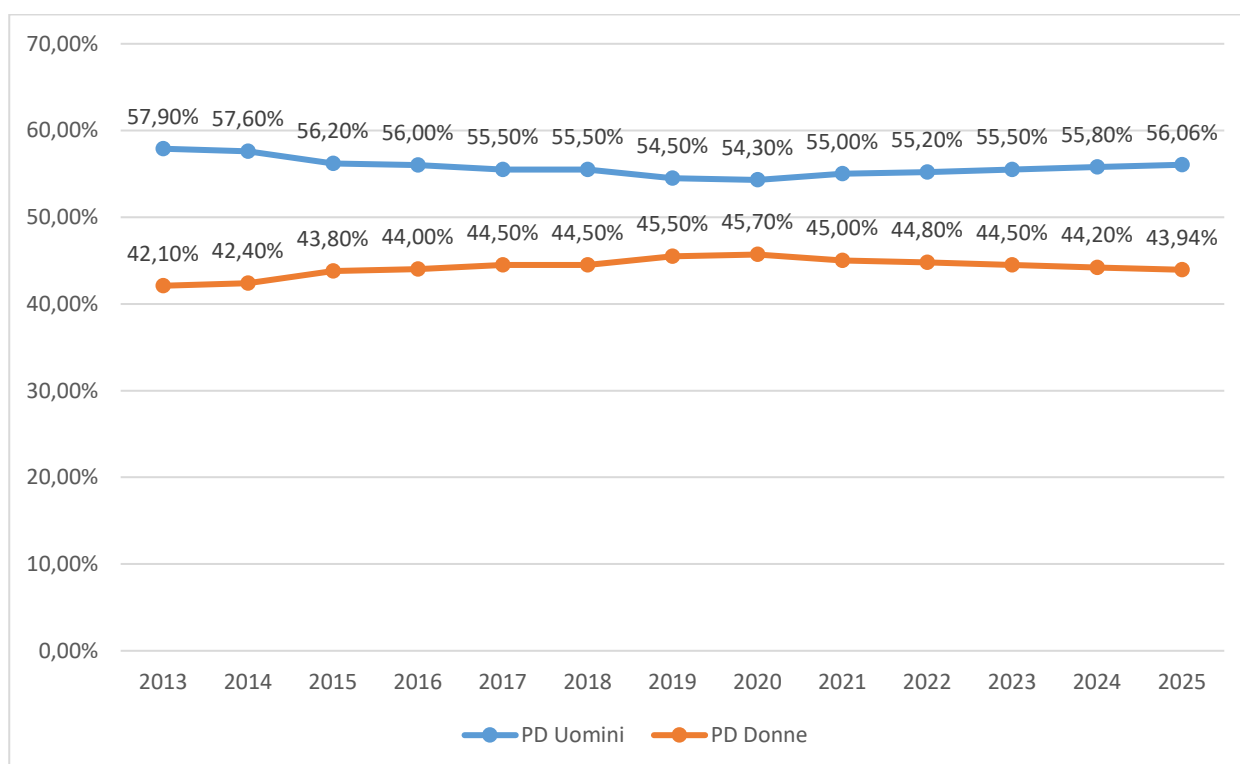
B. PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

Ambito A: Composizione

Per una più approfondita analisi relativa alla composizione percentuale del Personale Docente in UniBA, si rimanda all'allegato inserito nella sottosezione [Analisi di contesto \(anno 2025\)](#) del sito internet istituzionale.

La serie storica dal 2013 al 2025 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 periodo osservato (raggiungendo il 45,70% nel 2020), per poi ridursi nel periodo 2021-2025 (**figura 23**).

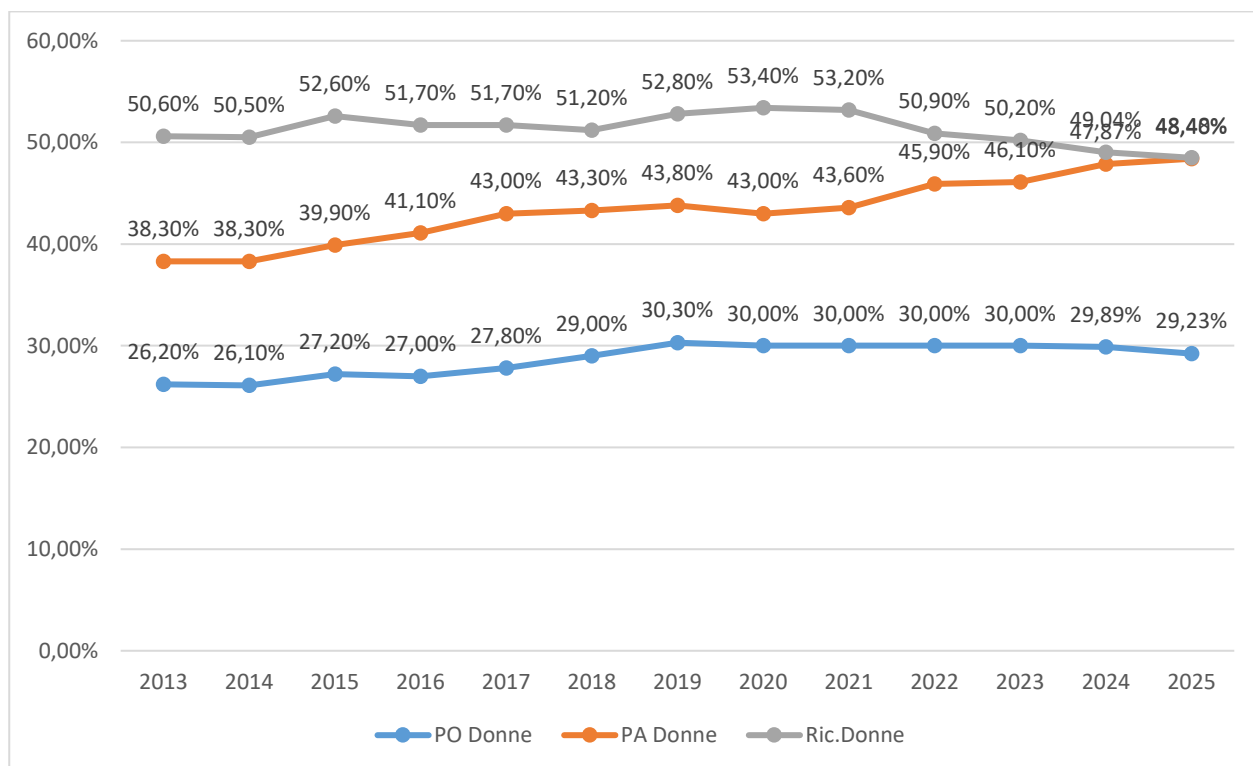
Figura 23 - Serie storica del personale docente dall'A.A. 2013 all'A.A. 2025, per genere



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

I dati sull'andamento dell'indice di presenza femminile nell'arco temporale 2013-2025 in base al ruolo, evidenziano che, per la categoria Professori Ordinari, l'indice ha subito un aumento di 3,03 punti percentuali; per la categoria Professori Associati la crescita è stata di 10,10 punti percentuali ed infine, di 2,12 punti percentuali, il decremento nella fascia delle Ricercatrici. In sintesi, la riduzione del numero di Ricercatrici nel corso del triennio 2023-2025 è stato ben compensato con l'incremento progressivo (sempre nel medesimo triennio osservato) del numero di Professoressesse Associate (**Figura 24**).

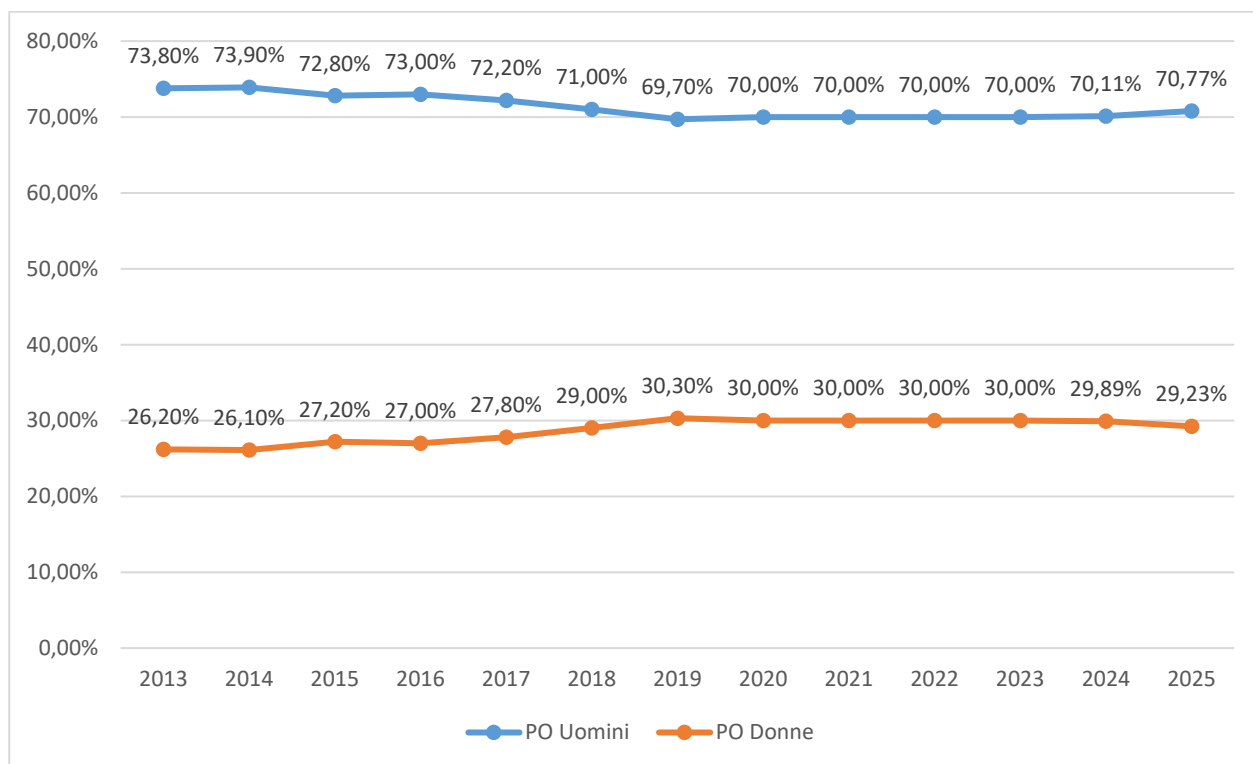
Figura 24 - Serie storica del personale docente donna dall'A.A. 2013 all'A.A. 2025, per ruolo



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

La forbice del divario di genere nel ruolo dei Professori Ordinari tende a ridursi nell’arco temporale 2013-2025, presentando comunque un marcato divario nell’indice di presenza dei due generi. (Figura 25).

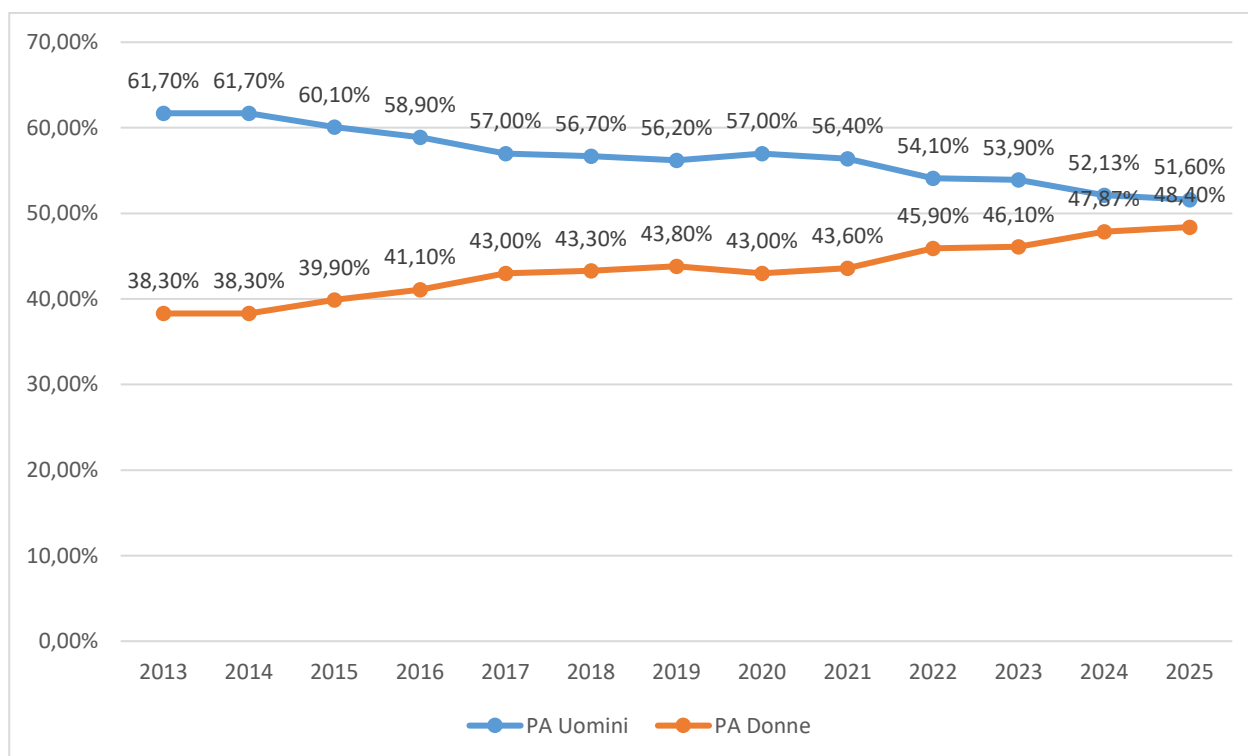
Figura 25 - Serie storica del personale docente dall'A.A. 2013 all'A.A. 2025, per genere - PROFESSORI ORDINARI



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Nella categoria Professori Associati si osserva un andamento analogo al precedente, con una costante convergenza delle presenze in entrambi i generi ed un'accelerazione repentina nel 2017, mentre il 2025 costituisce l'anno in cui il divario raggiunge il valore minimo (**Figura 26**).

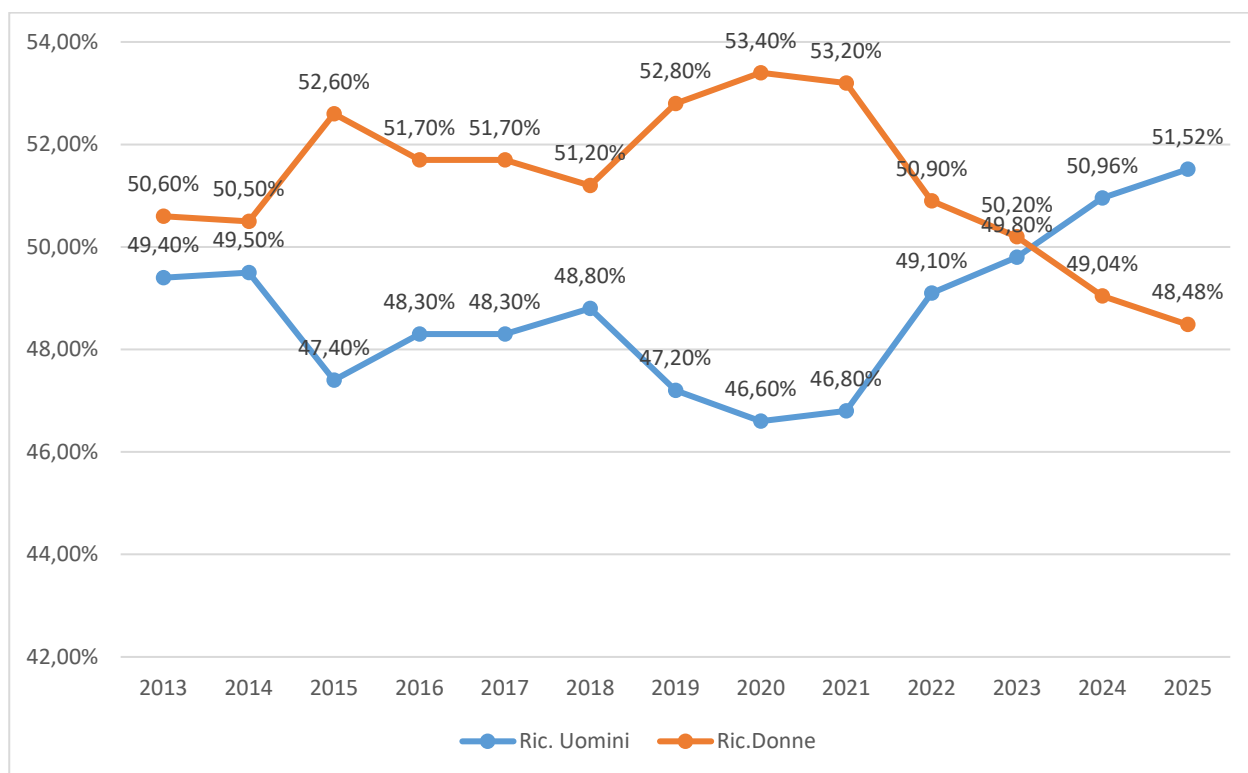
Figura 26 - Serie storica del personale docente dall'A.A. 2013 all'A.A. 2025, per genere - PROFESSORI ASSOCIATI



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo - U.O. Programmazione e Controllo Strategico

L'andamento del dato percentuale per i ricercatori 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 un solo punto percentuale (2014), per poi restringersi dal 2016 in modo progressivo fino al 2018 (divario 2,4%), dal 2019 si registra una nuova divergenza fino al 2021 (divario di 6,40 punti percentuali). Dal 2021 al 2023 il divario si è ridotto particolarmente fino a giungere al 0,4%. Nell'ultimo anno del periodo osservato, si registra una un gap tra Ricercatori e Ricercatrici pari a 3,04 punti percentuali: ulteriore conferma della poca linearità del trend che, comunque, necessiterà di ulteriori monitoraggi negli anni successivi. (**Figura 27**).

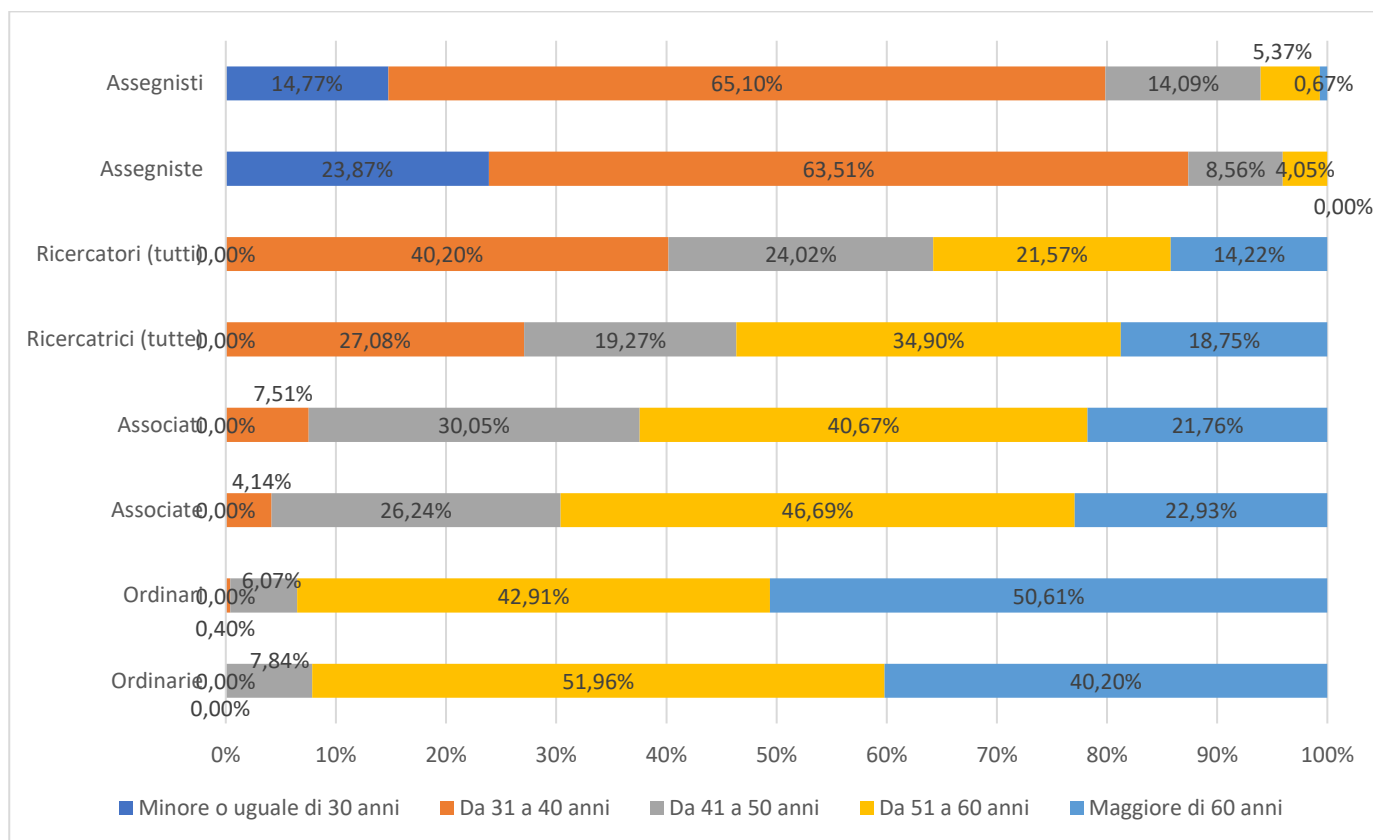
Figura 27 - Serie storica del personale docente dall'A.A. 2013 all'A.A. 2025, per genere - RICERCATORI TUTTI



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

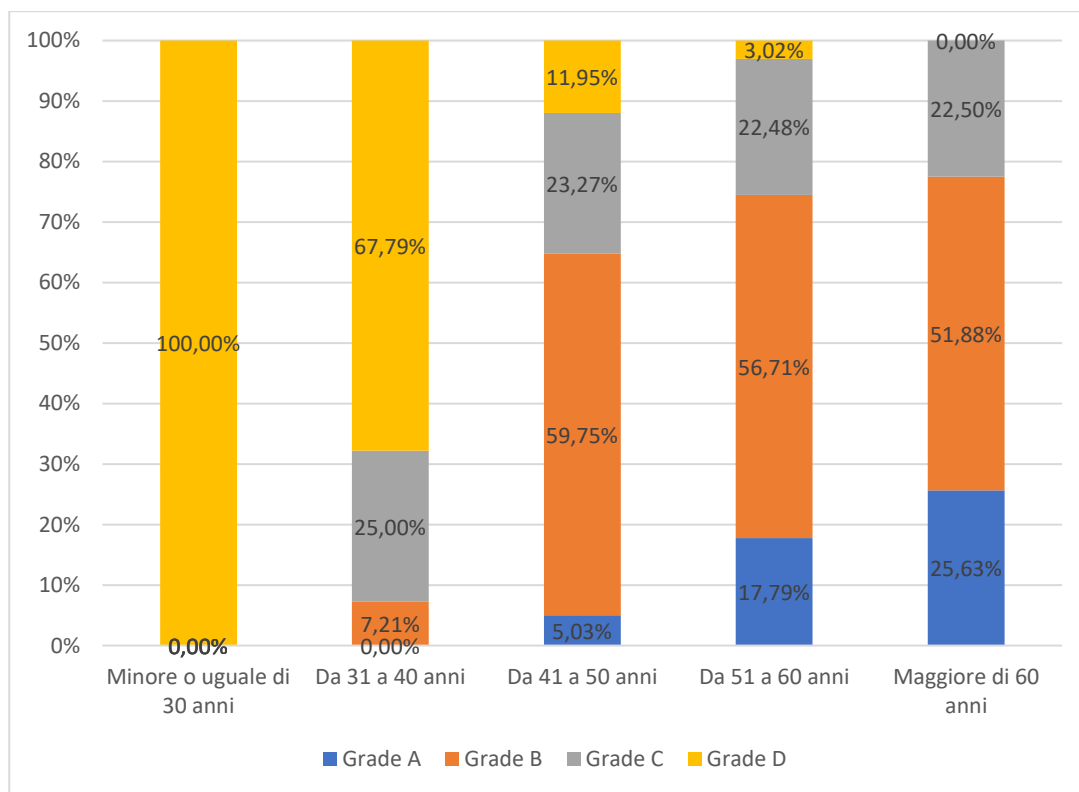
Il gruppo dei Docenti di Prima Fascia risulta prevalentemente composto da docenti di età compresa tra 51 e 60 anni, nello specifico le donne per il 51,96% e gli uomini per il 42,91%. Il gruppo dei Docenti di Seconda Fascia è composto in prevalenza da docenti di età compresa tra i 51 e i 60 anni, nello specifico il 46,69% per le donne e il 40,67% per gli uomini. Il gruppo dei Ricercatori risulta essere prevalentemente composto da ricercatori di età compresa tra i 31 e i 40 anni; nello specifico il 27,08% per le donne e il 40,26% per gli uomini. Infine, il gruppo degli assegnisti risulta essere prevalentemente composto da assegnisti di età compresa tra i 31 e i 40 anni; nello specifico il 63,51% per le donne e il 65,10% per gli uomini. **(Figura 28, Figura 29 e Figura 30).**

Figura 28 - Composizione percentuale del personale docente per genere, ruolo e classe d'età al 31.12.2025



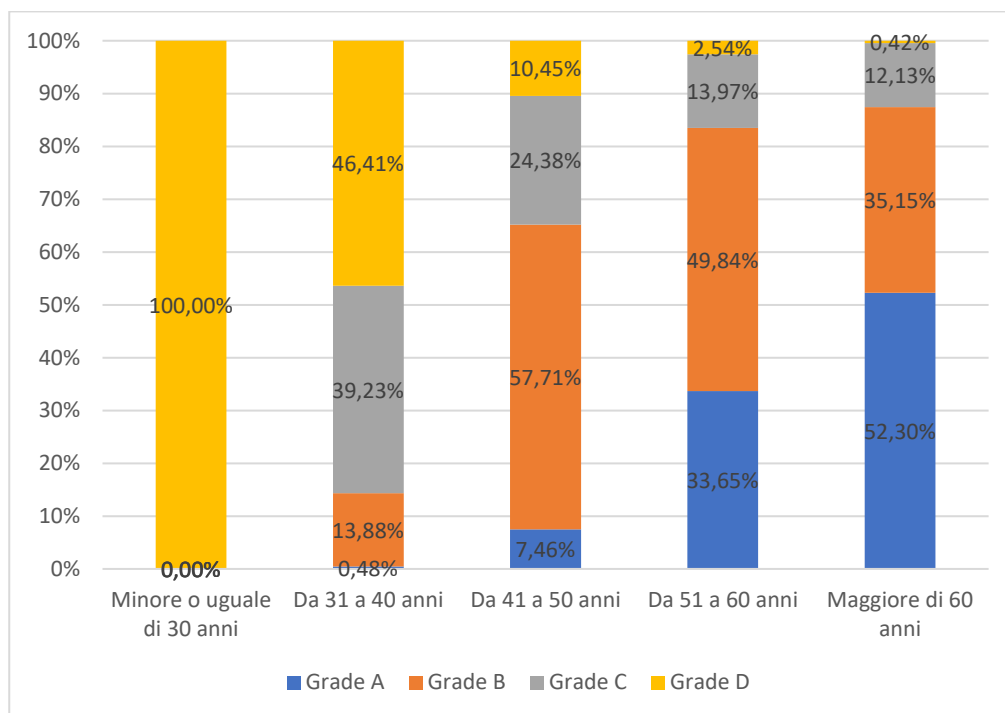
Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Figura 29 - Distribuzione percentuale delle donne nel personale docente, per fascia d'età e GRADE, al 31.12.2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Figura 30 - Distribuzione percentuale degli uomini nel personale docente, per fascia d'età e GRADE, al 31.12.2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

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

Nella tabella della pagina seguente, si evidenziano i Dipartimenti con la maggior presenza femminile: Scienze della formazione, psicologia e comunicazione (62,50%), Bioscienze, biotecnologie e ambiente (55,45%) e Ricerca e innovazione umanistica (56,05%). Le percentuali più basse di donne, invece, sono riscontrabili: nel Dipartimento di Fisica (26,23% in totale e con due Professoressse Ordinarie) nel Dipartimento interdisciplinare di Medicina (35,48% nel totale) e Scienze del suolo, della pianta e degli alimenti (32,26% sul totale e con sole tre Professoressse Ordinarie) - **Tabella 1**.

Tabella 1 - Distribuzione del personale docente per Dipartimento, ruolo, genere e percentuale donne al 31.12.2025

DIPARTIMENTO	PO			PA			RU			RTD - A			RTD - B			TOTALE			
	D	U	% D	D	U	% D	D	U	% D	D	U	% D	D	U	% D	D	U	D+U	% D
BIOMEDICINA TRASLAZIONALE E NEUROSCIENZE	7	14	33,33	18	20	47,37	5	2	71,43	3	8	27,27	3		100,00	36	44	80	45,00
BIOSCIENZE, BIOTECNOLOGIE E AMBIENTE	9	14	39,13	34	23	59,65	8	2	80,00	7	6	53,85	3	4	42,86	61	49	110	55,45
CHIMICA	5	12	29,41	17	11	60,71		2	0,00	6		100,00		5	0,00	28	30	58	48,28
ECONOMIA E FINANZA	3	12	20,00	10	17	37,04	7	5	58,33	1	2	33,33		4	0,00	21	40	61	34,43
ECONOMIA, MANAGEMENT E DIRITTO DELL'IMPRESA	7	13	35,00	12	13	48,00	8	4	66,67	2	4	33,33	2	3	40,00	31	37	68	45,59
FARMACIA-SCIENZE DEL FARMACO	2	9	18,18	25	23	52,08	1		100,00	3	2	60,00	2	2	50,00	33	36	69	47,83
GIURISPRUDENZA	8	23	25,81	17	10	62,96	14	8	63,64		1	0,00	1	2	33,33	40	44	84	47,62
INFORMATICA	4	9	30,77	7	17	29,17	3	3	50,00	3	11	21,43	3	1	75,00	20	41	61	32,79
MATEMATICA	4	5	44,44	11	16	40,74	2	3	40,00	2	1	66,67		5	0,00	19	30	49	38,78
MEDICINA DI PRECISIONE E RIGENERATIVA E AREA JONICA DiMePre-J	8	19	29,63	24	35	40,68	13	6	68,42	5	4	55,56	1	6	14,29	51	70	121	42,15
MEDICINA VETERINARIA	4	15	21,05	18	14	56,25	3	1	75,00	2	1	66,67	3	3	50,00	30	34	64	46,88
RICERCA E INNOVAZIONE UMANISTICA	13	14	48,15	60	39	60,61	10	6	62,50	3	6	33,33	2	4	33,33	88	69	157	56,05
SCIENZE DEL SUOLO, DELLA PIANTA E DEGLI ALIMENTI - DISSPA	3	21	12,50	27	38	41,54	2	5	28,57	4	14	22,22	4	6	40,00	40	84	124	32,26
SCIENZE DELLA FORMAZIONE, PSICOLOGIA, COMUNICAZIONE	9	7	56,25	16	10	61,54	6	2	75,00	1	1	50,00	3	1	75,00	35	21	56	62,50
SCIENZE DELLA TERRA E GEOAMBIENTALI	1	5	16,67	15	26	36,59	1	4	20,00	3	6	33,33	1		100,00	21	41	62	33,87
SCIENZE POLITICHE	5	9	35,71	18	14	56,25		2	0,00	1	2	33,33	2	1	66,67	26	28	54	48,15
INTERDISCIPLINARE DI MEDICINA	3	20	13,04	15	28	34,88	9	9	50,00	3	2	60,00	3	1	75,00	33	60	93	35,48
INTERUNIVERSITARIO DI FISICA	2	15	11,76	6	17	26,09	1		100,00	2	7	22,22	5	6	45,45	16	45	61	26,23
JONICO IN SISTEMI GIURIDICI ED ECONOMICI DEL MEDITERRANEO: società, ambiente, culture	5	11	31,25	12	15	44,44	8	4	66,67	1	1	50,00	1	3	25,00	27	34	61	44,26
TOTALE COMPLESSIVO	102	247	29,23	362	386	48,40	101	68	59,76	52	79	39,69	39	57	40,63	656	837	1493	43,94

Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo - U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Nella distribuzione del personale docente per Area CUN, le Aree con una più bassa incidenza percentuale delle donne risultano essere: 02- Scienze Fisiche (26,23%); 09 - Ingegneria industriale e dell'informazione (24%); 06- Scienze Mediche (34,36%). Risultano, di contro, con più alta incidenza femminile le Aree 05 - Scienze Biologiche (60,63%); 10 - Scienze dell'antichità, filologico- letterarie, storico-artistiche (61,54%) e 11- Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche (55,67%) - **Tabella 2.**

Tabella 2 - Distribuzione del personale docente ripartito per Area CUN, ruolo e genere al 31.12.2025

AREA CUN	PO		PA		RU		RTD-A		RTD-B		TOTALE			Incidenza % delle Donne per Area CUN
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D+U	
01 - Scienze matematiche e informatiche	7	10	19	27	5	5	4	8	2	5	37	55	92	40,22
02 - Scienze fisiche	2	13	7	19			2	7	5	6	16	45	61	26,23
03 - Scienze chimiche	5	21	36	28		2	9	2	3	8	53	61	114	46,49
04 - Scienze della terra	1	5	15	25	1	4	4	6	1		22	40	62	35,48
05 - Scienze biologiche	14	20	54	29	16	2	9	8	4	4	97	63	160	60,63
06 - Scienze mediche	13	46	33	71	20	16	7	9	5	7	78	149	227	34,36
07 - Scienze agrarie e veterinarie	9	37	50	57	3	7	7	14	7	8	76	123	199	38,19
08 - Ingegneria civile ed architettura				1	1						1	1	2	50,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	1	4	2	8	1	2	1	4	1	1	6	19	25	24,00
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	9	9	52	26	7	4	3	4	1	2	72	45	117	61,54
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	13	9	27	21	8	3	2	7	4	3	54	43	97	55,67
12 - Scienze giuridiche	16	42	38	31	22	12	1	4	1	5	78	94	172	45,35
13 - Scienze economiche e statistiche	10	26	22	33	15	9	4	5	5	7	56	80	136	41,18
14 - Scienze politiche e sociali	2	5	7	10	1	2		1		1	10	19	29	34,48
TOTALE	102	247	362	386	100	68	53	79	39	57	656	837	1493	43,94

Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo - U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Come è possibile notare dall'analisi delle **Figure 31, 32, 33 e 34**, 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 10 (Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche), con 62% per i docenti Uniba contro il 55% per docenti a livello nazionale. Al contrario, la percentuale di presenza femminile più bassa riguarda l'area 9 (Ingegneria industriale e dell'informazione) che si attesta sul 24% ed è allineata al dato nazionale.

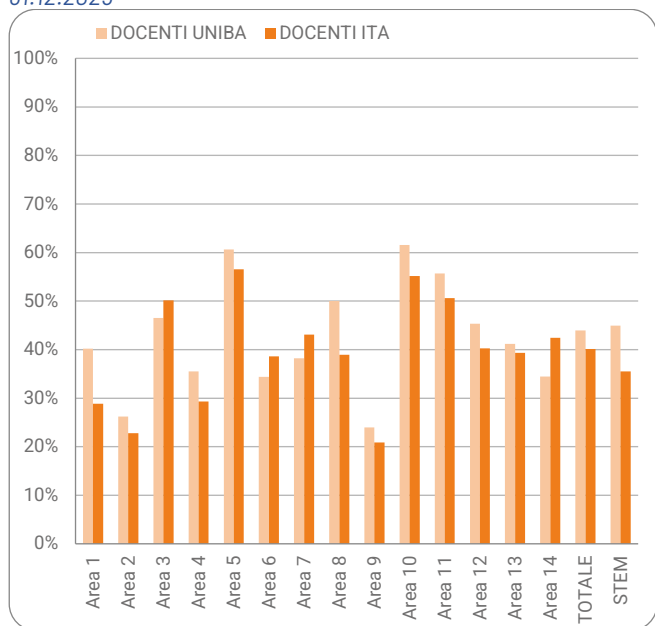
Le docenti donne di prima fascia sono maggiormente presenti nell'area 11 (Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche) con il 59%, a fronte di un dato nazionale del 43% per la medesima area; di contro, nell' Area 8 (Ingegneria civile ed architettura) non vi è alcun professore ordinario donna.

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 67% e l'Area 5 (Scienze biologiche) con il 65% di presenza femminile, a fronte di un dato nazionale rispettivamente del 57% e del 59% per le medesime aree. La percentuale più bassa si registra nell'Area 2 (Scienze fisiche) con un valore di 27%, leggermente superiore al dato nazionale (23%).

Infine, per quanto riguarda la fascia dei RU+RTD, quelli di genere femminile sono particolarmente presenti in Uniba l'Area 8 (Ingegneria civile ed architettura) e nell'Area 5 (Scienze biologiche); la

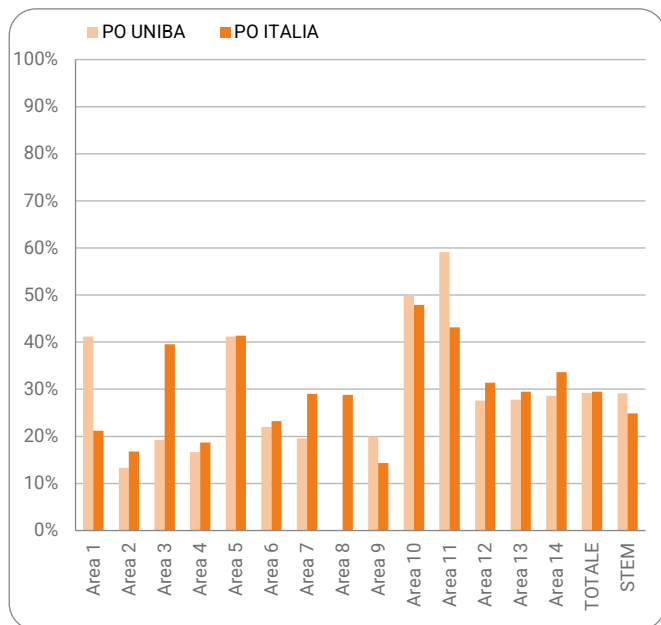
percentuale più bassa, invece, riguarda l'area 14 (Scienze politiche e sociali) con un 20%, a fronte di un dato nazionale del 50% per la medesima area.

Figura 31 - Percentuale di donne del personale docente per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale, al 31.12.2025



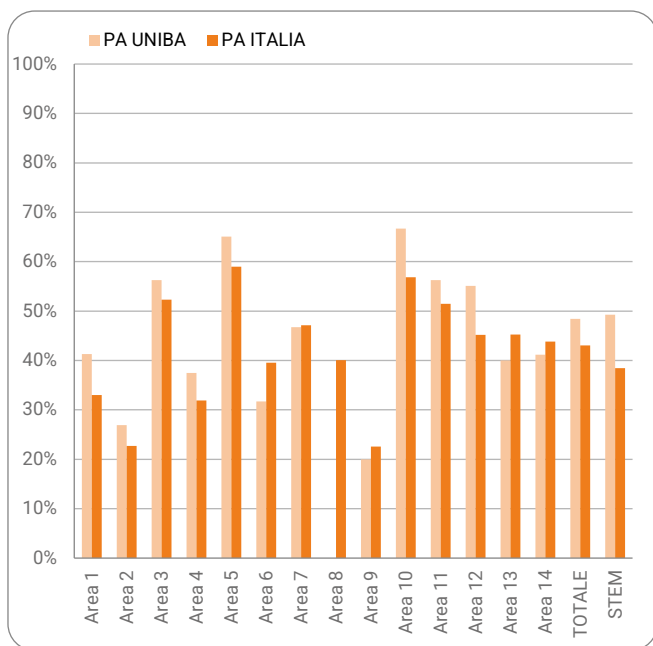
Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Figura 32 - Percentuale di donne Professoressse Ordinarie per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2025



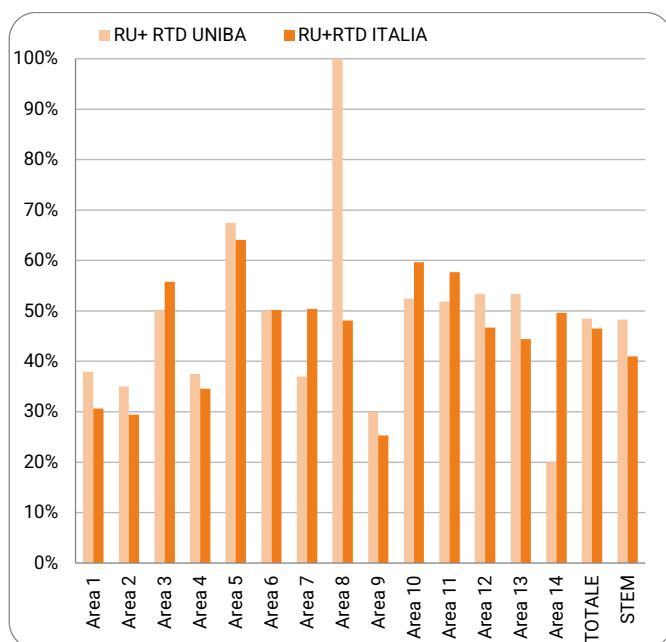
Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Figura 33 - Percentuale di donne Professoressa Associate per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Figura 34 - Percentuale di donne Ricercatrici tutte per area CUN: confronto col corrispondente dato nazionale al 31.12.2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

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 (57,74%), Natural Science (46,01%) e Social Sciences (45,17%). La percentuale totale delle donne è del 43,94% (**Tabella 3**).

Tabella 3 - Distribuzione del personale docente di prima fascia tra i Fields of Research & Development, in She Figures, per ruolo e genere, al 31.12.2025

Field of research	PO		PA		RU		RTD - A		RTD - B		TOTALE		Incidenza % delle donne per Field R.&D.
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	
01 - Natural sciences	29	69	131	128	22	13	28	31	15	23	225	264	46,01
02 - Engineering and technology	1	4	2	9	2	2	1	4	1	1	7	20	25,93
03 - Medical and Health Sciences	13	46	33	71	20	16	7	9	5	7	78	149	34,36
04 - Agricultural sciences	9	37	50	57	3	7	7	14	7	8	76	123	38,19
05 - Social sciences	37	76	80	84	39	23	7	13	10	14	173	210	45,17
06 - Humanities and the arts	13	15	66	37	14	7	3	8	1	4	97	71	57,74
Totale	102	247	362	386	100	68	53	79	39	57	656	837	43,94

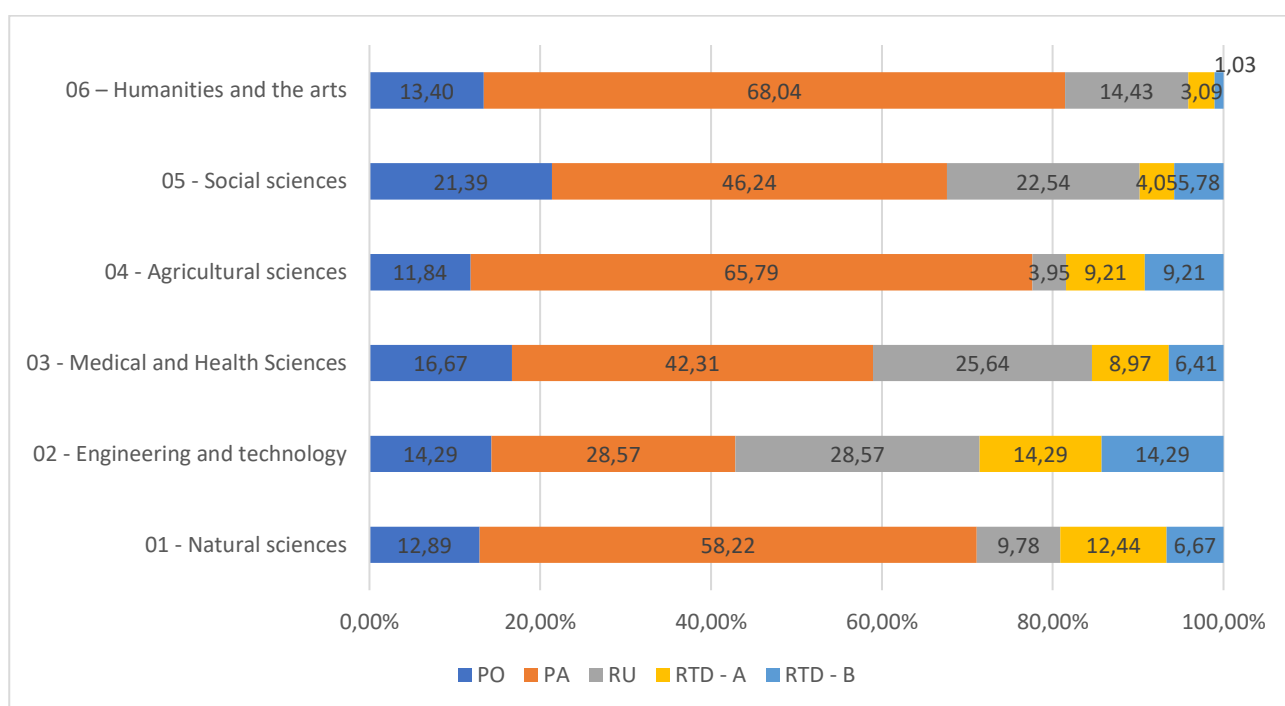
Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo - U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Considerando i Fields of Research & Development, si osserva che l'incidenza della percentuale femminile nella categoria dei Professori Ordinari è maggiore nei field 05 - "Social Sciences" (21,39%) e 03 - "Medical and Health Sciences" (16,67%).

Per la categoria Professori Associati la presenza femminile prevale nei seguenti field: 06 - "Humanities and the arts" (68,04%) e 04 - "Agricultural sciences" (65,79%), mentre per quella dei Ricercatori le donne prevalgono nelle aree 03 - "Medical and Health Sciences" (25,54%), 05 - "Social Sciences" (22,54%) e 02 - "Engineering and technology" (28,57%).

L'incidenza della percentuale femminile nella categoria dei Ricercatori a Tempo Determinato di tipo A all'interno dei Fields of Research & Development è preponderante nel field 02 - "Engineering and technology" (14,29%). Anche nella categoria dei Ricercatori a Tempo Determinato di tipo B prevale il field 02 - "Engineering and technology" (14,29%). Il tutto è desumibile dalla **Figura 35**.

Figura 35 - Distribuzione percentuale del personale docente donna per Fields of Research & Development, secondo la classificazione She Figures, al 31.12.2025



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo - Programmazione e Controllo Strategico

Negli anni 2020 – 2025, i docenti uomini sono presenti in misura maggiore rispetto alle colleghe donne nella maggior parte delle aree CUN. La tabella che segue esprime i valori per Area CUN e ruolo (**Tabella 4**).

Tabella 4 - Rapporto donne su uomini per area CUN e ruolo anni 2020 – 2025

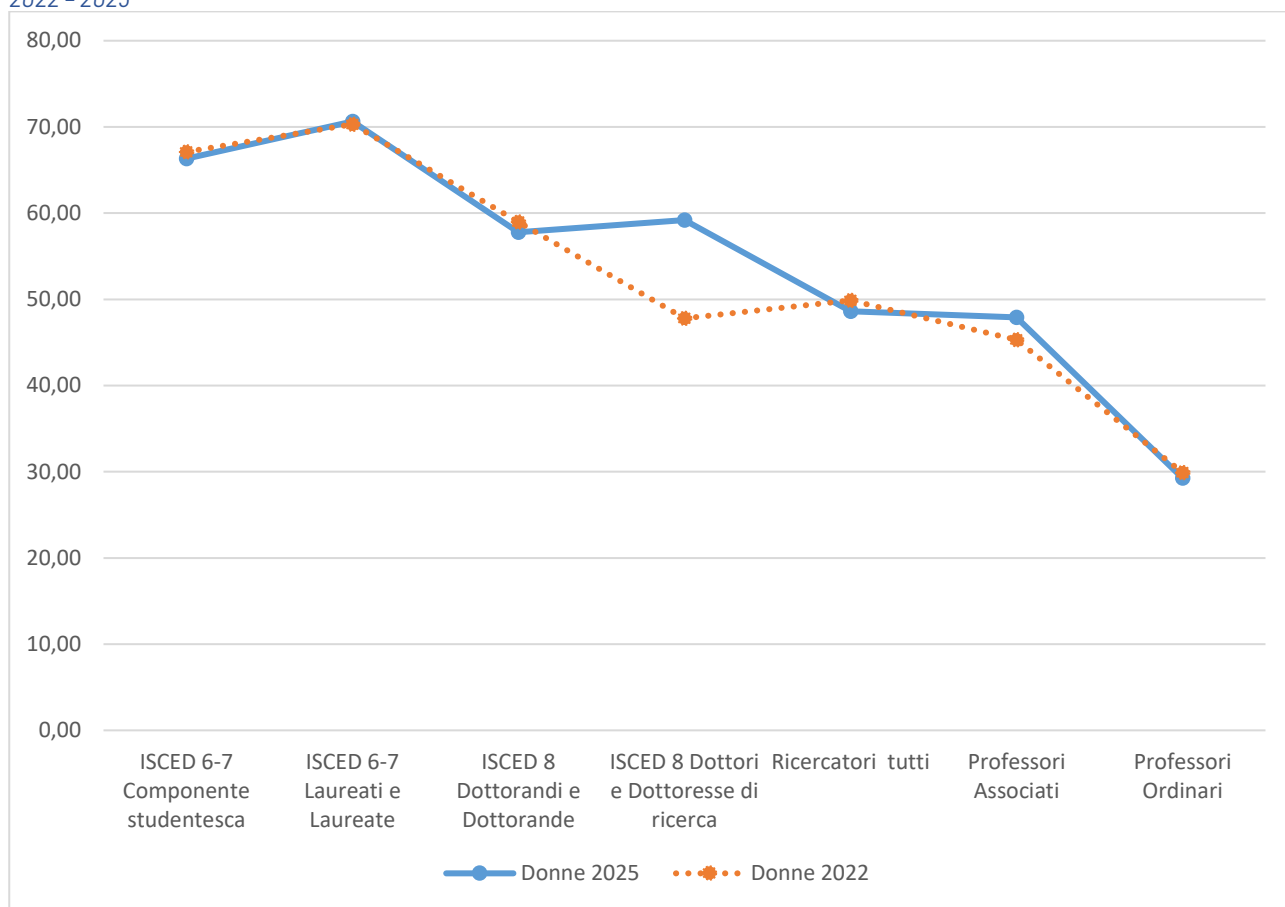
Area CUN	PO		PA		RU		RTD	
	2020	2025	2020	2025	2020	2025	2020	2025
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,70	0,70	0,70	0,78	1,44	1,00	0,35	0,46
02 - Scienze fisiche	0,15	0,17	0,37	0,31	0,67	-	0,40	0,54
03 - Scienze chimiche	0,24	0,20	1,29	1,26	2,00	0,00	1,08	1,20
04 - Scienze della terra	0,20	0,20	0,60	0,68	0,64	0,25	3,00	0,83
05 - Scienze biologiche	0,70	0,68	1,86	2,00	2,00	8,00	3,17	1,08
06 - Scienze mediche	0,28	0,27	0,46	0,42	1,02	1,25	0,73	0,75
07 - Scienze agrarie e veterinarie	0,24	0,29	0,88	0,83	0,88	0,43	0,73	0,64
08 - Ingegneria civile e Architettura	-	-	0,00	0,00	-	-	-	-
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,25	0,25	0,25	0,13	0,33	0,50	0,25	0,40
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,00	1,00	2,00	2,00	1,27	1,75	1,43	0,67
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	1,44	1,44	1,29	1,18	1,60	2,67	1,08	0,60
12 - Scienze giuridiche	0,38	0,41	1,23	1,10	1,32	1,83	0,90	0,22
13 - Scienze economiche e statistiche	0,38	0,42	0,67	0,58	1,25	1,67	1,33	0,75
14 - Scienze politiche e sociali	0,40	0,75	0,70	0,88	1,33	0,50	0,33	0,00

Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

	Le donne sono più numerose degli uomini
	Le donne sono in egual numero degli uomini
	Le donne sono meno numerose degli uomini

Per quanto riguarda il medesimo rapporto analizzato per livello di formazione (livello ISCED) e docenza riferito a tutta la popolazione docente UNIBA, negli anni 2022 e 2025, si riscontrano differenze significative in termini di divario di genere solo nelle categorie delle Dottoresse di ricerca, Ricercatrici e Professoressa associate (**Figura 36**).

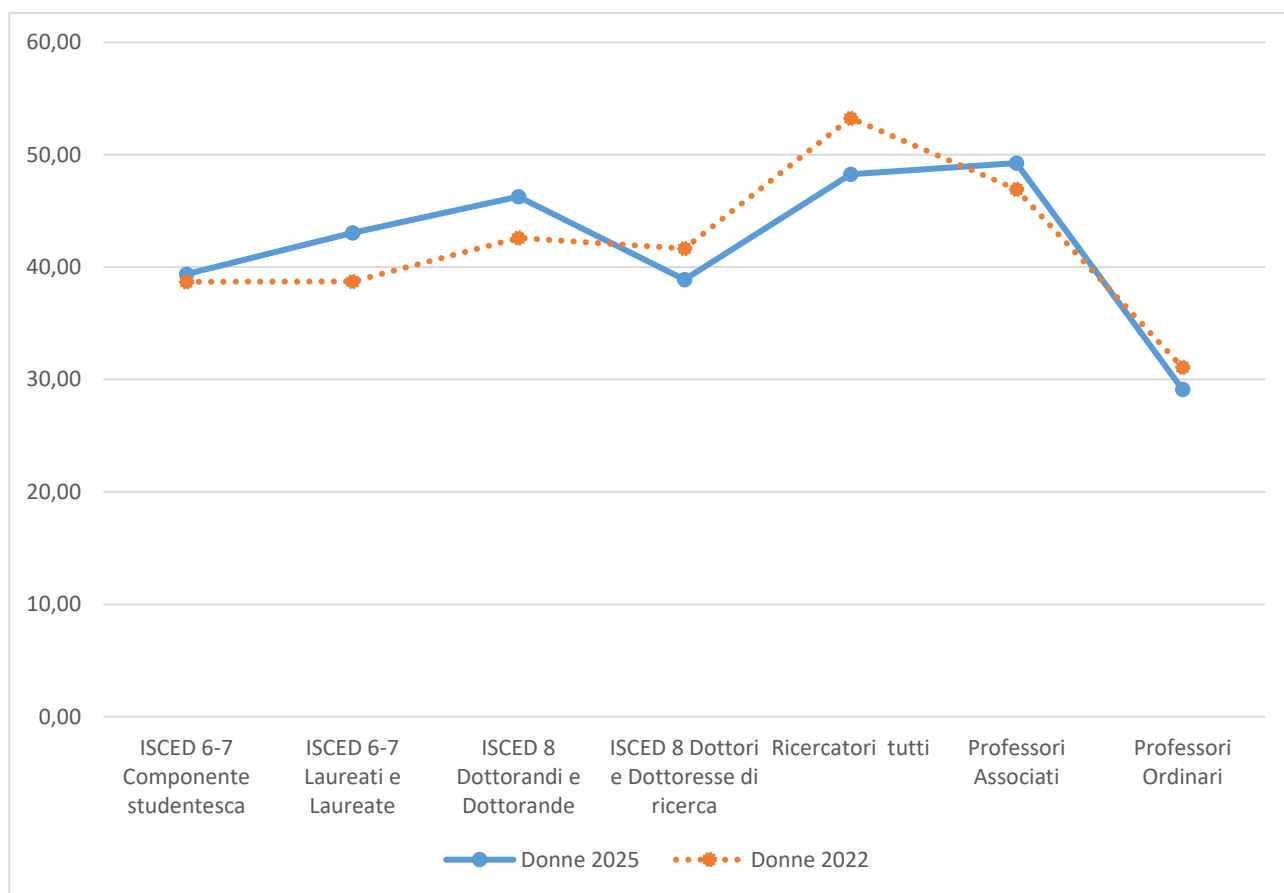
Figura 36 - Percentuale di donne in un determinato livello di formazione sul totale della popolazione nel medesimo livello - anni 2022 - 2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Approfondendo l'analisi all'interno delle aree STEM nel medesimo arco temporale, nella categoria Dottoresse di Ricerca e Ricercatrici tutte l'incidenza femminile risulta maggiore rispetto a quella maschile nell'anno 2022. Il dato interessante si evince dal crollo (nel 2023) della percentuale femminile del personale all'interno del Grade C (Ricercatrici tutte), fino a diminuire progressivamente fino alla percentuale più bassa di presenza, che è quella relativa al Grade A (Professoressa Ordinaria) - **Figura 37**.

Figura 37 - Percentuale di donne, per aree STEM in un determinato livello di formazione sul totale della popolazione nel medesimo livello – anni 2022 - 2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Ambito B: Carriere

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 Uniba al 2025 ha pareggiato il valore che lo stesso mostrava nel 2020. Nel resto degli altri Atenei, il valore dell'Index al 2025 è inferiore rispetto al valore che lo stesso mostrava nel 2020.

Tabella 5 - Glass Ceiling Index - valori relativi all'indice GCI nel 2020 e nel 2025

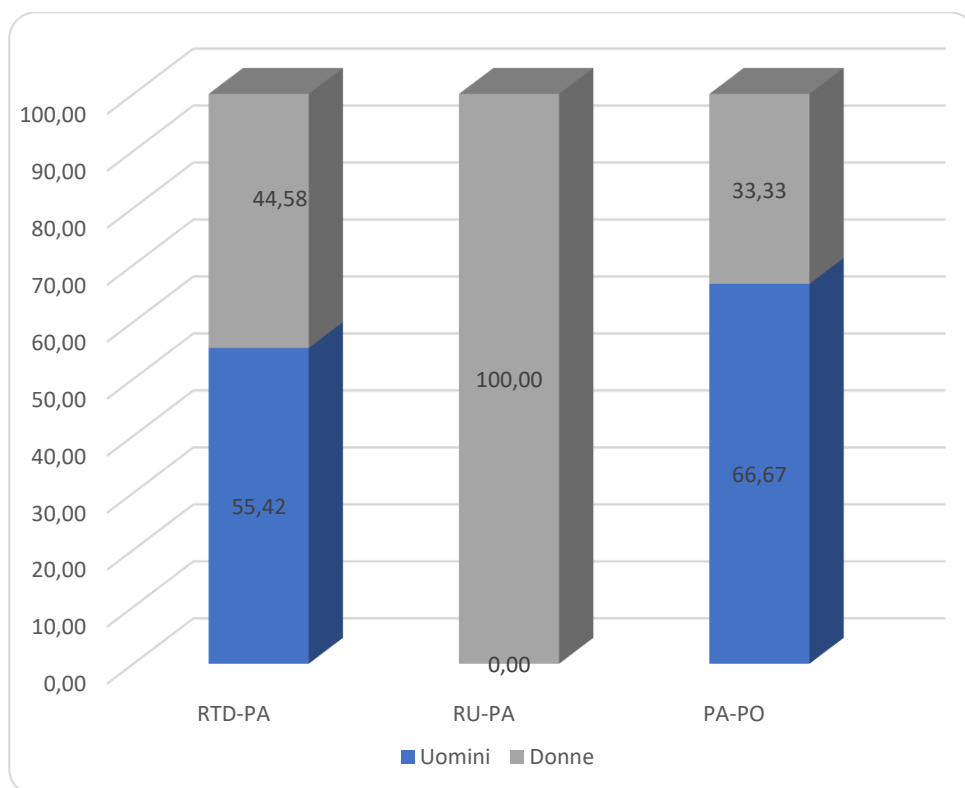
Dati Uniba	
2020	2025
1,50	1,50
Dati Atenei italiani	
2020	2025
1,52	1,36

Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Nell'analizzare i passaggi di ruolo, occorre evidenziare la totalità delle donne per quanto concerne i passaggi di ruolo dalla categoria "Ricercatori" alla categoria "Professori Associati". Nei passaggi di ruolo nella categoria dei "Ricercatori di tipo A e di tipo B a Professori Associati" si evidenzia la prevalenza degli uomini (55,42%) rispetto alle donne (44,58%). Per il passaggio da "Professori Associati a

Professori Ordinari”, tale prevalenza è ulteriormente rimarcata: uomini per il 66,67% e donne per il restante 33,33%. **Figura 38.**

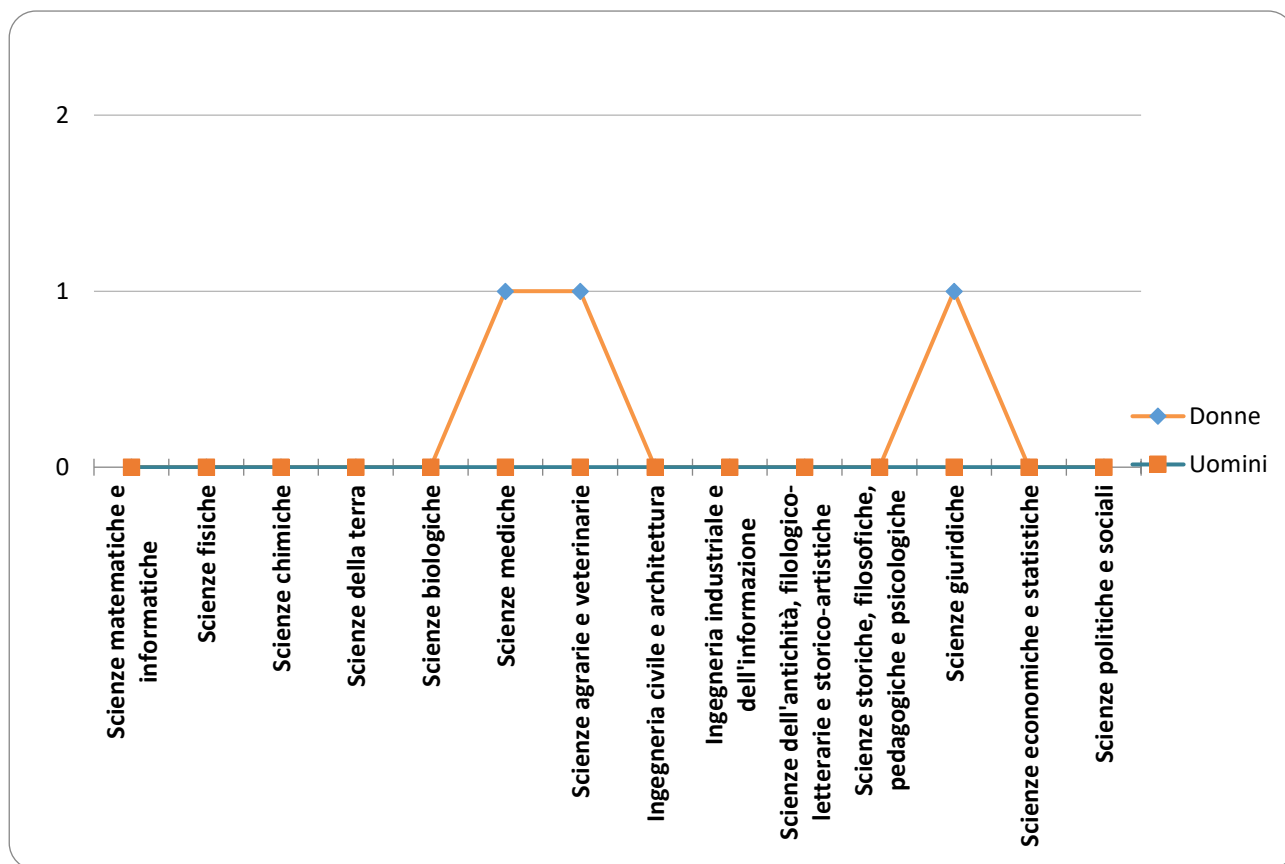
Figura 38 - Distribuzione percentuale per genere del personale docente che ha registrato un passaggio di ruolo, per ruolo giuridico di provenienza e destinazione nell'anno 2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Nel corso del 2025, come mostrato in **Figura 39**, ci sono stati tre passaggi di ruolo dalla categoria “Ricercatori Universitari” alla categoria “Professori Associati”; uno per quanto concerne l’Area CUN 6 (Scienze mediche), uno per quanto concerne l’Area CUN 7 (Scienze agrarie e veterinarie) e uno per quanto concerne l’Area CUN 12 (Scienze giuridiche).

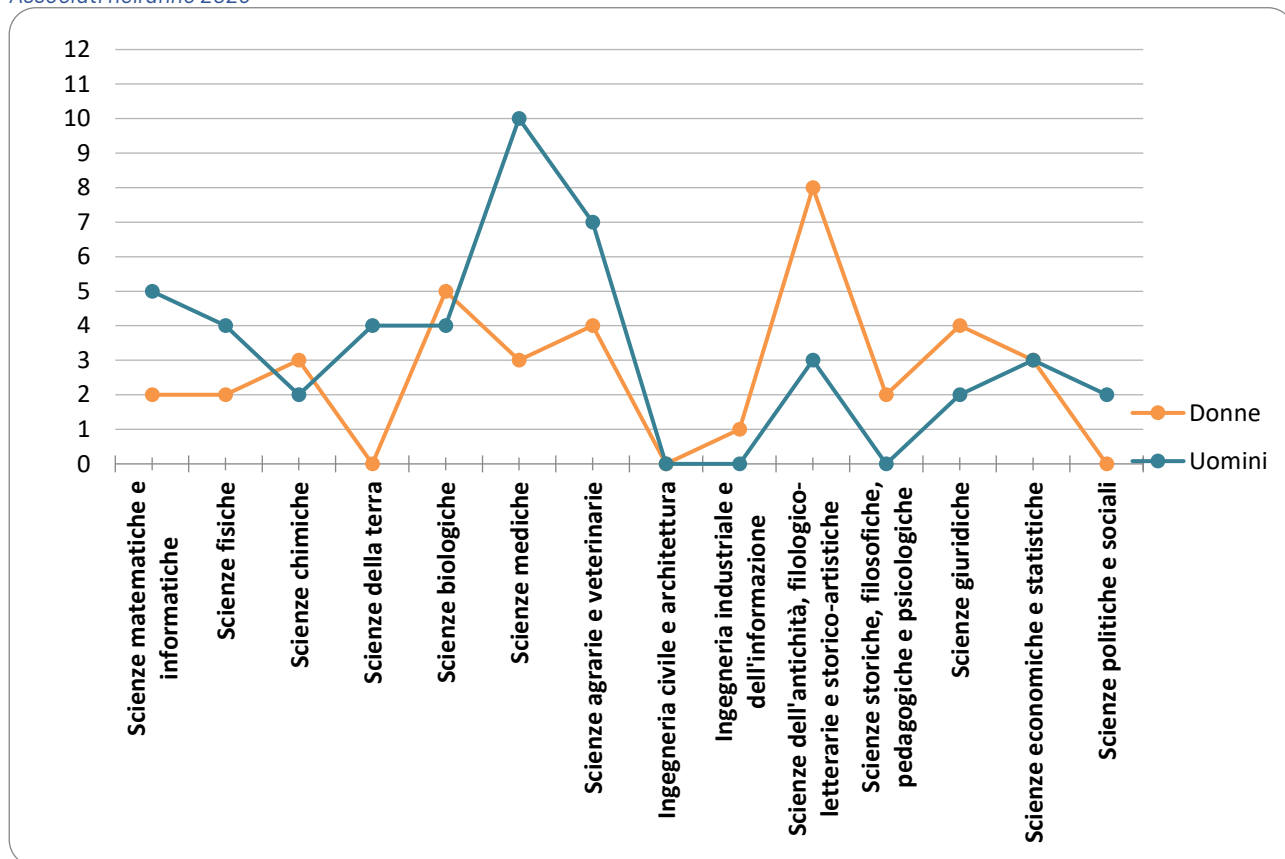
Figura 39 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza Ricercatori e destinazione Professori Associati nell'anno 2025



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo - U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Nel passaggio di ruolo da Ricercatori a tempo determinato a Professori associati (**Figura 40**), le Aree CUN in cui si riscontra la prevalenza delle donne rispetto agli uomini sono: Scienze Storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche; Scienze Giuridiche, Ingegneria industriale e dell'informazione; Scienze chimiche; Scienze biologiche e Scienze dell'antichità filologico-letterarie e storico-artistiche.

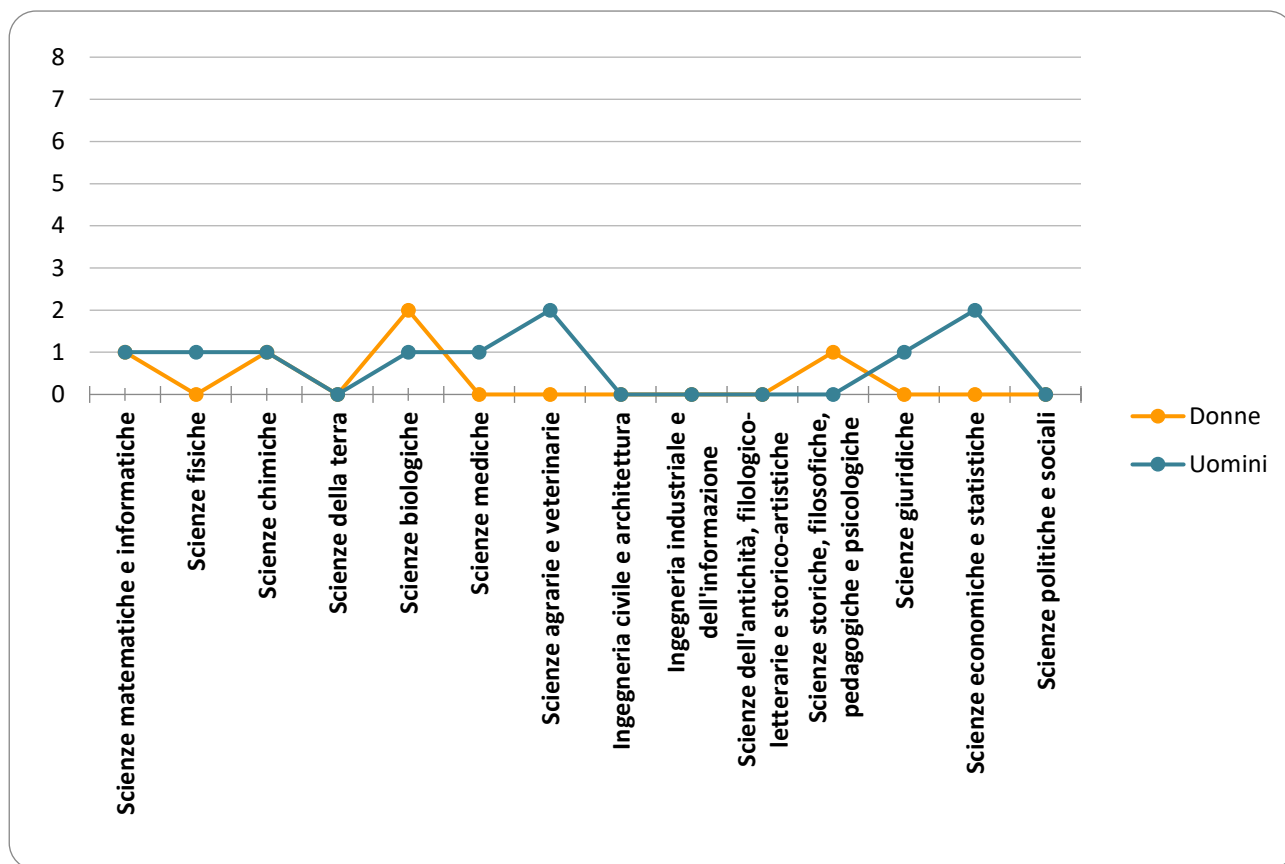
Figura 40 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza Ricercatori a TD e destinazione Professori Associati nell'anno 2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Nei passaggi di ruolo da Professore associato a Professore ordinario (grafico seguente) la differenza è molto più accentuata a favore del genere maschile in particolare nelle aree: Scienze economiche e statistiche e Scienze agrarie e veterinarie. La componente femminile prevale, invece, nell'area Scienze biologiche e nell'area Scienze dell'antichità filologico-letterarie e storico-artistiche (**Figura 41**).

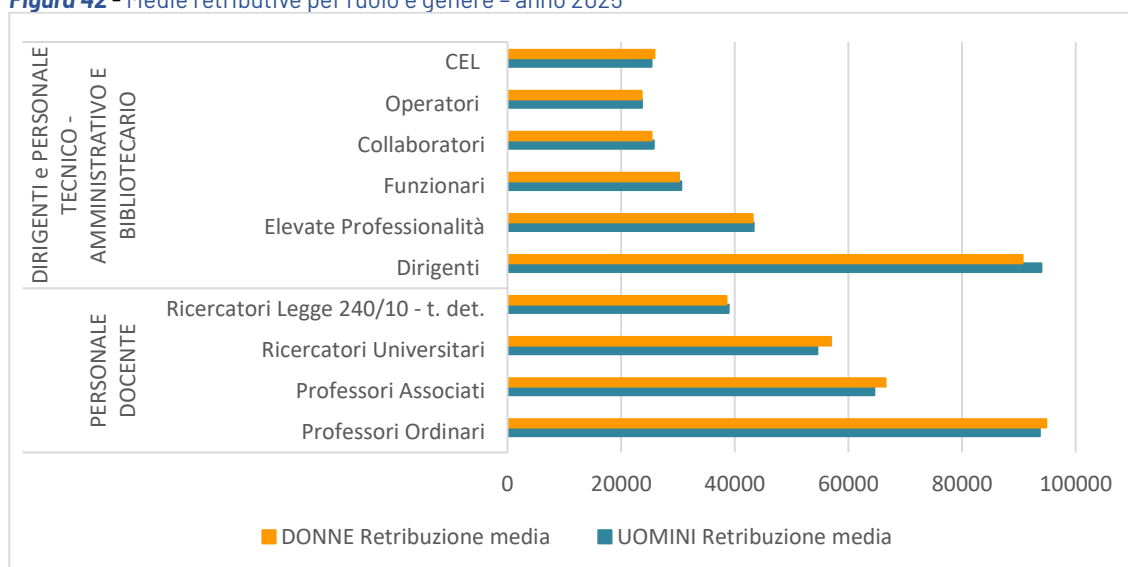
Figura 41 - Personale docente per Area CUN e genere. Ruolo giuridico di provenienza da Professori Associati e destinazione Professori Ordinari nell'anno 2025



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo- U.O. Programmazione e Controllo Strategico

L'analisi delle medie retributive per ruolo e genere nell'anno 2025 mette in risalto la differenza stipendiale fra i generi, evidenziando un dato medio superiore per gli uomini rispetto alle donne (**Figura 42**).

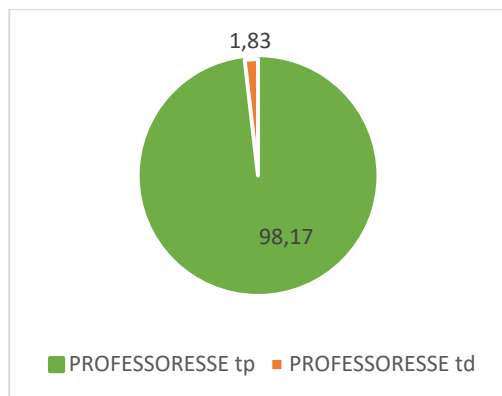
Figura 42 - Medie retributive per ruolo e genere - anno 2025



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo- U.O. Programmazione e Controllo Strategico

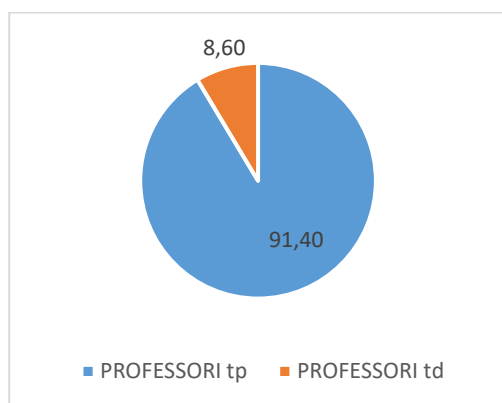
La percentuale di personale docente che ha un regime di impiego a tempo pieno o definito nel 2025 presenta una differenza tra uomini e donne: la scelta del tempo definito è più frequente negli uomini rispetto alle donne (grafico seguente) - **Figura 43** e **Figura 44**.

Figura 43 - Regime impiego personale docente - Donne anno 2025



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo- U.O. Programmazione e Controllo Strategico

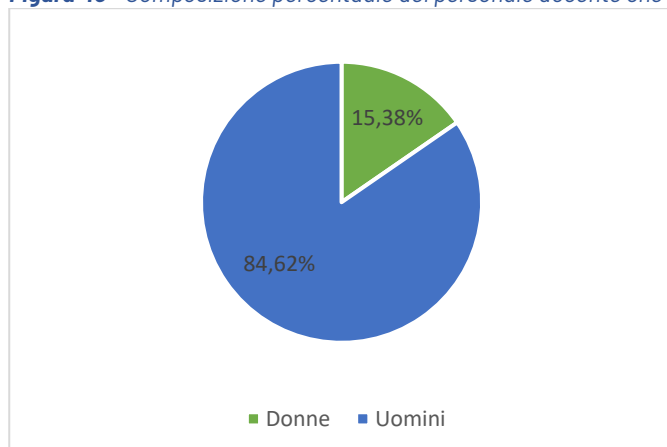
Figura 44 - Regime impiego personale docente - Uomini anno 2025



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo- U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Il personale docente che ha fruito dell'anno sabbatico nell'anno 2025 è composto maggiormente da uomini (84,62%). **Figura 45**

Figura 45 - Composizione percentuale del personale docente che ha fruito dell'anno sabbatico nell'anno 2025, per genere



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo- U.O. Programmazione e Controllo Strategico



Un'analisi dei dati e delle tendenze per promuovere un ambiente universitario sempre più equo, inclusivo e orientato al merito.



AREE DI MIGLIORAMENTO

Aspetti positivi su cui consolidare e investire



PRESENZA FEMMINILE COMPLESSIVAMENTE ELEVATA E STABILE

La componente femminile nel personale docente e ricercatore è complessivamente elevata e stabile nel tempo. Nel corpo docente, la percentuale di presenza femminile dell'Università di Bari è quasi sempre maggiore rispetto al dato nazionale.



MAGGIORE RAPPRESENTAZIONE TRA I RICERCATORI

Nella consistenza dell'organico del Personale Docente al 31/12/2025, la componente femminile risulta essere maggiormente rappresentata tra i Ricercatori (48,48%).



DINAMICHE POSITIVE NELLE TRAIETTORIE

Nel confronto 2022-2025, i dati evidenziano segnali incoraggianti in alcune aree: la percentuale di presenza femminile aumenta tra la categoria Dottori di Ricerca e la categoria Ricercatori per le discipline STEM.



MAGGIORE PRESENZA NEI PRIMI LIVELLI DELLA CARRIERA

La presenza femminile è più elevata nei primi livelli della carriera accademica, in particolare tra i Ricercatori a tempo determinato di Tipo B e tra i Dottori di Ricerca.



IMPEGNO PER L'EQUILIBRIO DI GENERE

L'Ateneo è impegnato a promuovere politiche e azioni per sostenere la partecipazione femminile e valorizzare il talento, in un'ottica di pari opportunità.



CRITICITÀ

Aspetti da affrontare con azioni mirate e strutturali



DIMINUIZIONE DELLA PRESENZA FEMMINILE AI LIVELLI PIÙ ALTI

La presenza delle donne diminuisce all'aumentare del livello di ruolo: infatti, solo il 29,23% dei Professori Ordinari è donna.



PROGRESSIVA RIDUZIONE NELLA CARRIERA ACCADEMICA

Complessivamente, si assiste a una progressiva diminuzione della presenza femminile nella carriera accademica.



MINORE PRESENZA TRA LE RICERCATRICI A TEMPO DETERMINATO DI TIPO A

Nella categoria Ricercatrici, le Ricercatrici a Tempo Determinato di Tipo A hanno un indice di presenza più basso rispetto alle altre tipologie.



SQUILIBRIO NEI RUOLI DI GOVERNANCE

All'interno della Governance, i livelli apicali sono occupati quasi esclusivamente da uomini.



SOTTO-RAPPRESENTAZIONE NELLE DISCIPLINE STEM (NON ESPRESSA IN CLASSE ICT)

Nelle discipline STEM (escluse ICT), la presenza femminile è inferiore rispetto alle discipline non STEM.



IL NOSTRO IMPEGNO

Uniba è impegnata a promuovere un ambiente accademico equo e inclusivo, attraverso azioni concrete per ridurre i divari di genere e valorizzare le competenze femminili in ogni fase della carriera accademica.



Promuovere pari opportunità e meritocrazia



Sostenere la crescita professionale



Rimuovere gli ostacoli alla progressione di carriera



Favorire una cultura organizzativa inclusiva



Un'università più equa è un'università più forte: insieme costruiamo il futuro.

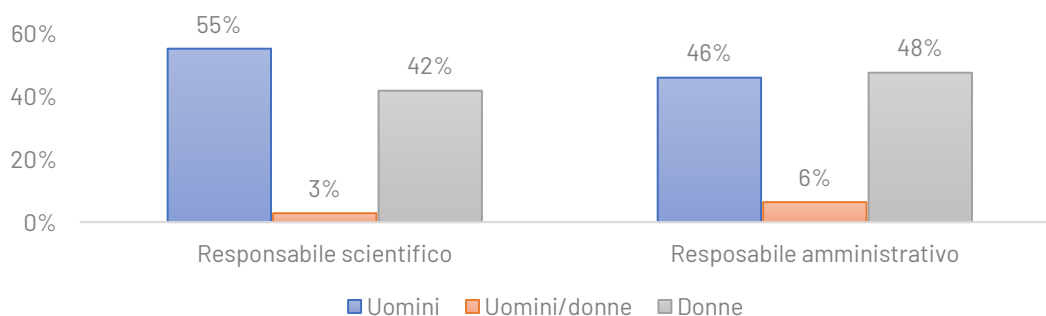
Ambito C: Ricerca

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 in UNIBA, costituiscono un'importante fonte informativa. Allo stesso tempo, permangono alcune criticità relative all'affidabilità e alla completezza dei dati, in quanto i database utilizzati per l'analisi dei dati non sono ancora completi.

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.

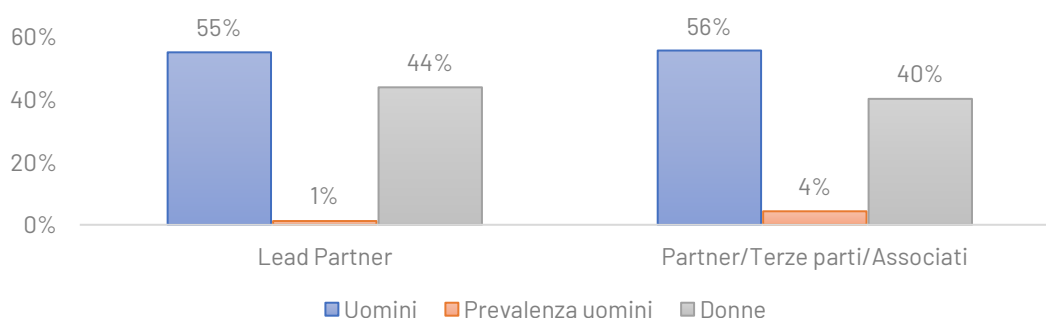
Un primo grafico mostra la distribuzione percentuale per genere dei Responsabili Scientifici e dei Responsabili amministrativi dei progetti attivi nell'anno 2024. Si può osservare come la percentuale dei Responsabili Scientifici di genere maschile sia più alta rispetto a quella di genere femminile, mentre per i Responsabili amministrativi si osserva esattamente l'opposto. La prevalenza del genere maschile è confermata anche dai dati sul ruolo del Responsabile Scientifico - Lead partner o semplice partner/associato (**Figura 46** e **Figura 47**).

Figura 46 - Genere dei Responsabili scientifici/amministrativi dei progetti attivi UniBa nell'anno 2025



Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione Dipartimenti di didattica e di ricerca, su dati PRISMA
Nota: per n. 56 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano completate.

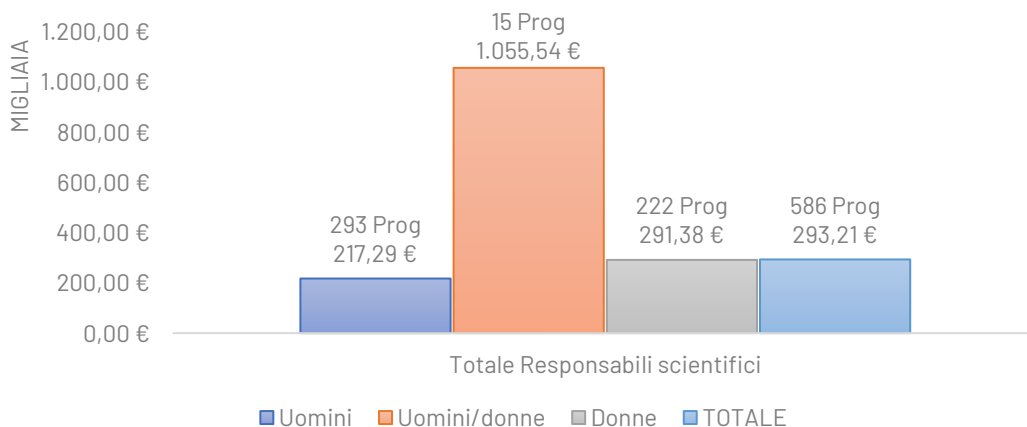
Figura 47 - Genere del Responsabile scientifico, secondo il ruolo svolto nei progetti attivi nell'anno 2025



Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione Dipartimenti di didattica e di ricerca, su dati PRISMA
Nota: per n. 56 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano completate.

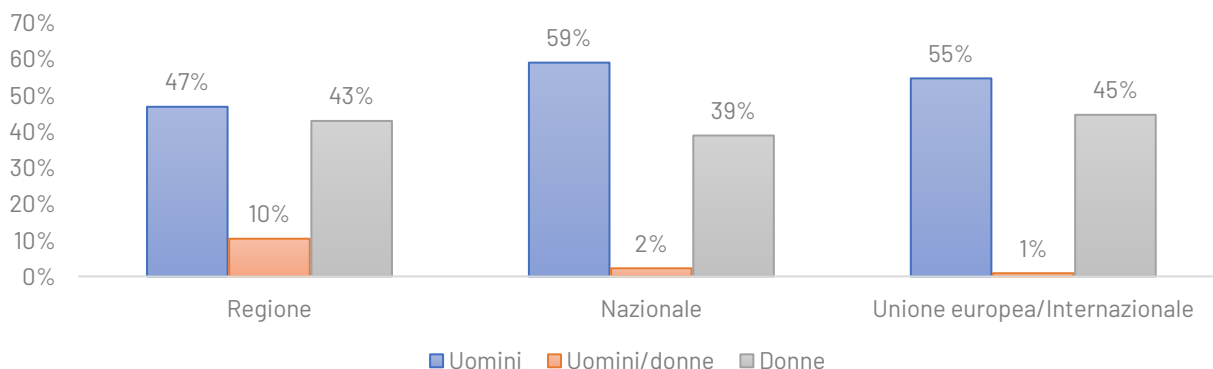
L'analisi di genere dei Responsabili scientifici declinata per tipologia di fonte di finanziamento, come evidenziato nella **Figura 48**, conferma la prevalenza maschile in tale ruolo, con un rapporto meno sbilanciato, seppur di poco, per progetti di ambito regionale. Un trend pressoché simile è evidente anche dall'analisi del finanziamento medio pro-capite riportato nella **Figura 49**.

Figura 48 - Finanziamenti dei progetti di ricerca attivi nel 2025



Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione Dipartimenti di didattica e di ricerca, su dati PRISMA
 Nota: per n. 56 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano complete.

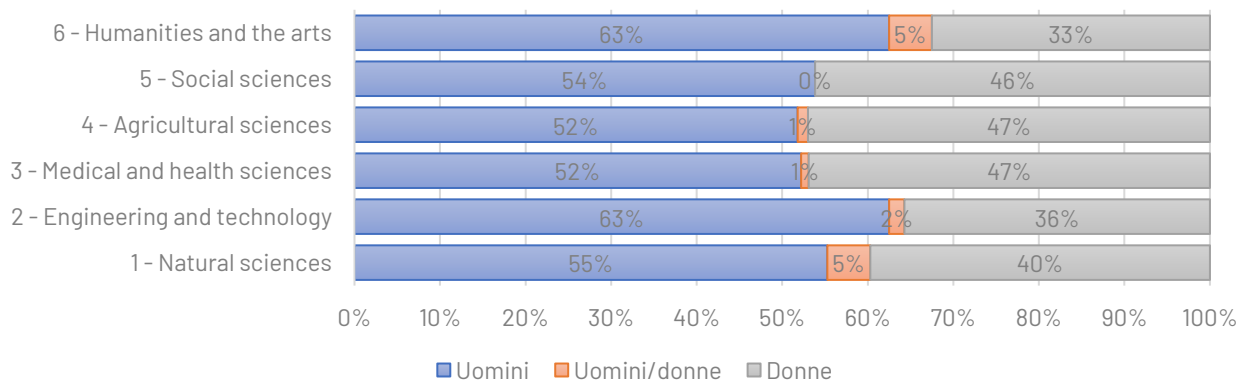
Figura 49 - Progetti di Ricerca Attivi nell'anno 2025. Fonti del Finanziamento



Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione Dipartimenti di didattica e di ricerca, su dati PRISMA
 Nota: per n. 56 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano complete.

Nella **figura 50** si riporta la distribuzione percentuale dei progetti UniBa attivi nel 2023 per genere e in base alla classificazione She Figures.

Figura 50 - Distribuzione percentuale dei progetti attivi nell'anno 2025, per genere e in base alla classificazione She Figures



Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione Dipartimenti di didattica e di ricerca, su dati PRISMA
 Nota: per n. 56 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano complete.

Tabella 6 - Media pro capite fondi di ricerca interni ed esterni, per genere e per ruolo dei Responsabili Scientifici

	Regione		Nazionale		Unione europea/ Internazionale		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
RTDA	10.000 €	12.115 €	183.161 €	183.161 €	137.597 €	165.875 €	58.344 €	49.311 €
RTDB	15.632 €	10.000 €	115.003 €	24.842 €	6.000 €	365.000 €	39.271 €	64.955 €
RU	- €	- €	121.833 €	- €	36.426 €	45.931 €	74.576 €	45.931 €
PA	91.042 €	43.074 €	299.505 €	155.236 €	155.136 €	114.487 €	204.747 €	127.062 €
PO	684.972 €	358.104 €	623.717 €	450.644 €	649.245 €	241.573 €	640.037 €	359.153 €

Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione Dipartimenti di didattica e di ricerca, su dati PRISMA
Nota: per n. 56 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano completate.

Tabella 7 - Distribuzione PI per genere e finanziamento erogato (anno 2025)

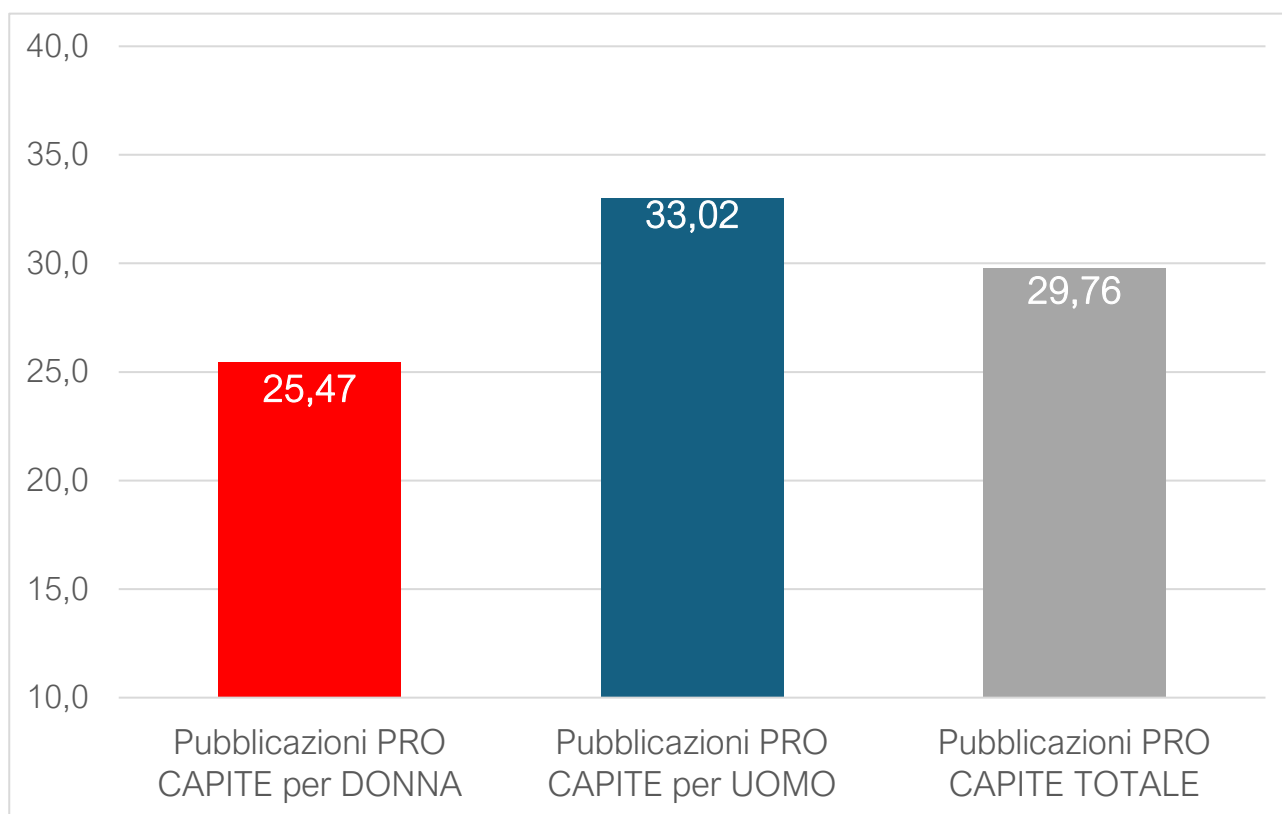
	ERC Seeds			POR/FESR/FSE/PSR/FISR			
	Uomini	Uomini/donne	Donne	Uomini	Uomini/donne	Donne	
Progetti	numero	19	0	21	8	5	4
	%	47,5%	0,0%	52,5%	47,1%	29,4%	23,5%
Finanziamento	medio	10.000 €	#DIV/0!	10.000 €	201.242 €	154.124 €	96.004 €
	totale	190.000 €	0 €	210.000 €	1.609.932 €	770.620 €	384.016 €
	%	47,5%	0,0%	52,5%	58,2%	27,9%	13,9%
Altri progetti regionali							
Progetti	numero	9	3	9			
	%	42,9%	14,3%	42,9%			
Finanziamento	medio	146.521 €	3.319.482 €	98.976 €			
	totale	1.318.687 €	9.958.447 €	890.782 €			
	%	10,8%	81,8%	7,3%			
Altri progetti MINISTERO							
Progetti	numero	77	0	55	38	5	18
	%	58,3%	0,0%	41,7%	62,3%	8,2%	29,5%
Finanziamento	medio	93.408 €	#DIV/0!	93.224 €	376.861 €	586.034 €	432.342 €
	totale	7.192.452 €	0 €	5.127.346 €	14.320.711 €	2.930.172 €	7.782.156 €
	%	58,4%	0,0%	41,6%	57,2%	11,7%	31,1%
Altri progetti FONDAZIONI/ENTI							
Progetti	numero	17	0	14			
	%	54,8%	0,0%	45,2%			
Finanziamento	medio	1.101.290 €	#DIV/0!	1.577.835 €			
	totale	18.721.931 €	0 €	22.089.684 €			
	%	45,9%	0,0%	54,1%			
HORIZON 2020/Seeds/Europe/Interreg							
Progetti	numero	17	1	8	11	0	7
	%	65,4%	3,8%	30,8%	61,1%	0,0%	38,9%
Finanziamento	medio	316.344 €	194.450 €	239.750 €	63.812 €	#DIV/0!	84.075 €
	totale	5.377.843 €	194.450 €	1.917.999 €	701.935 €	0 €	588.526 €
	%	71,8%	2,6%	25,6%	54,4%	0,0%	45,6%
PNRR							
Progetti	numero	84	1	78	13	0	9
	%	51,5%	0,6%	47,9%	59,1%	0,0%	40,9%
Finanziamento	medio	143.443 €	1.979.357 €	294.300 €	168.043 €	#DIV/0!	311.196 €
	totale	12.049.229 €	1.979.357 €	22.955.427 €	2.184.564 €	0 €	2.800.762 €
	%	32,6%	5,4%	62,1%	43,8%	0,0%	56,2%

Fonte: Direzione generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Programmazione Dipartimenti di didattica e di ricerca, su dati PRISMA
Nota: per n. 56 progetti le informazioni relative al gruppo di lavoro non risultano completate.

L'analisi di genere per i Prodotti della Ricerca è stata effettuata su un arco temporale di 5 anni, ovvero nel periodo 2021-2025, per una maggiore rappresentatività del dato e per analogia con le valutazioni sulla qualità della Ricerca (con una logica *rolling*, tenuto conto che lo scorso anno l'analisi è stata effettuata per il periodo 2020-2024). Se si considera il totale delle pubblicazioni femminili (n. 19.940), rapportato al numero dei docenti e ricercatori di sesso femminile autori nello stesso intervallo di tempo (comprensivi delle duplicazioni per passaggi di fascia (n. 1.024) si ottiene un numero medio di pubblicazioni per docente/ricercatore pari a 25,47; analogamente il dato maschile risulta pari a 33,02, tenuto conto che il totale delle pubblicazioni maschili è pari 34.078, rispetto al totale dei docenti/ricercatori di sesso maschile che ammonta a 1.348 unità. **Figura 51.**

Nel quinquennio 2021-2025, va precisato altresì, il numero dei docenti e ricercatori al netto dei passaggi di fascia (quindi senza duplicazioni) è stato pari a n.1815: questo numero tiene conto anche del saldo fra nuove accessioni e cessazioni

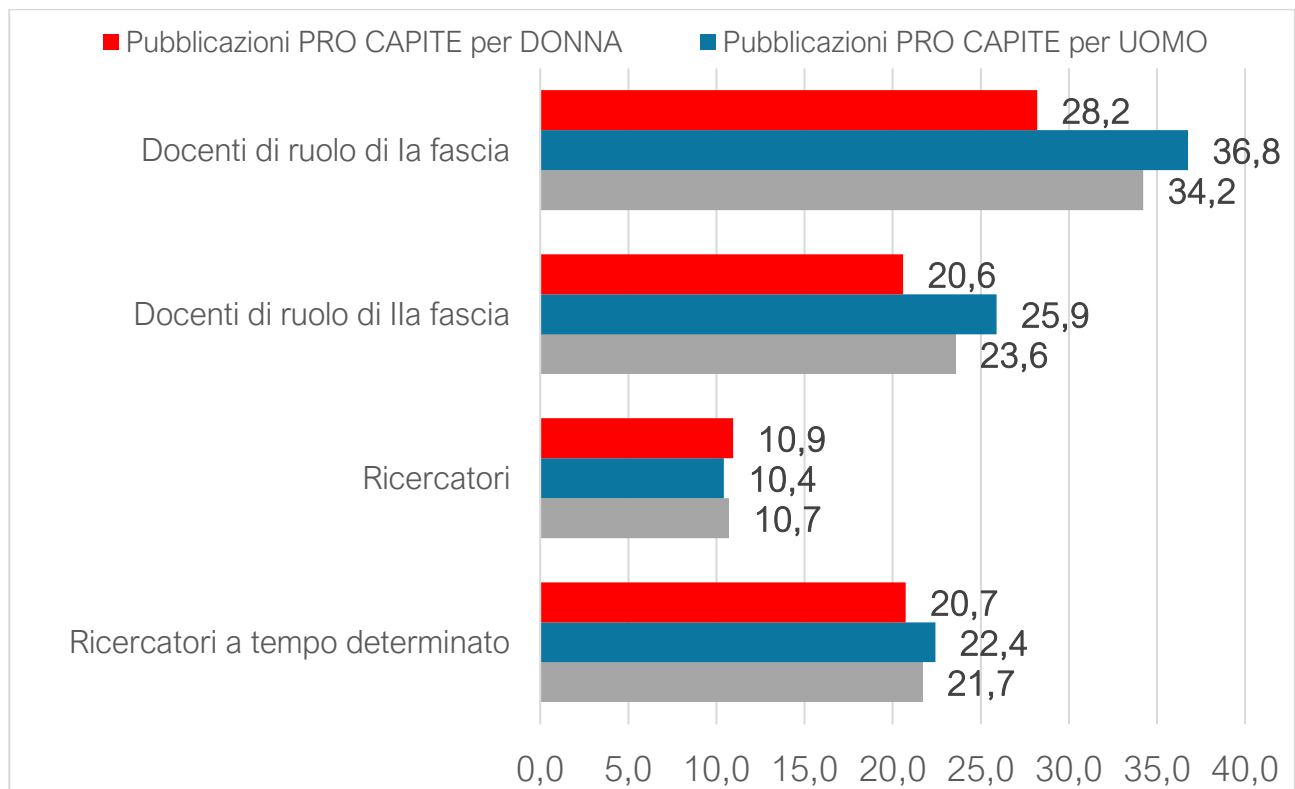
Figura 51 - Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere dal 2021 al 2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti 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 che segue mostra una prevalenza percentuale di pubblicazioni per il genere maschile nel caso di docenti di I fascia; il divario si riduce leggermente nel caso dei docenti di II fascia e si assottiglia ulteriormente per i ricercatori/ricercatrici a tempo determinato, mentre nei ricercatori a tempo indeterminato si registra una leggerissima prevalenza del dato delle donne. **Figura 52**

Figura 52 - Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere e ruolo dal 2021 al 2025

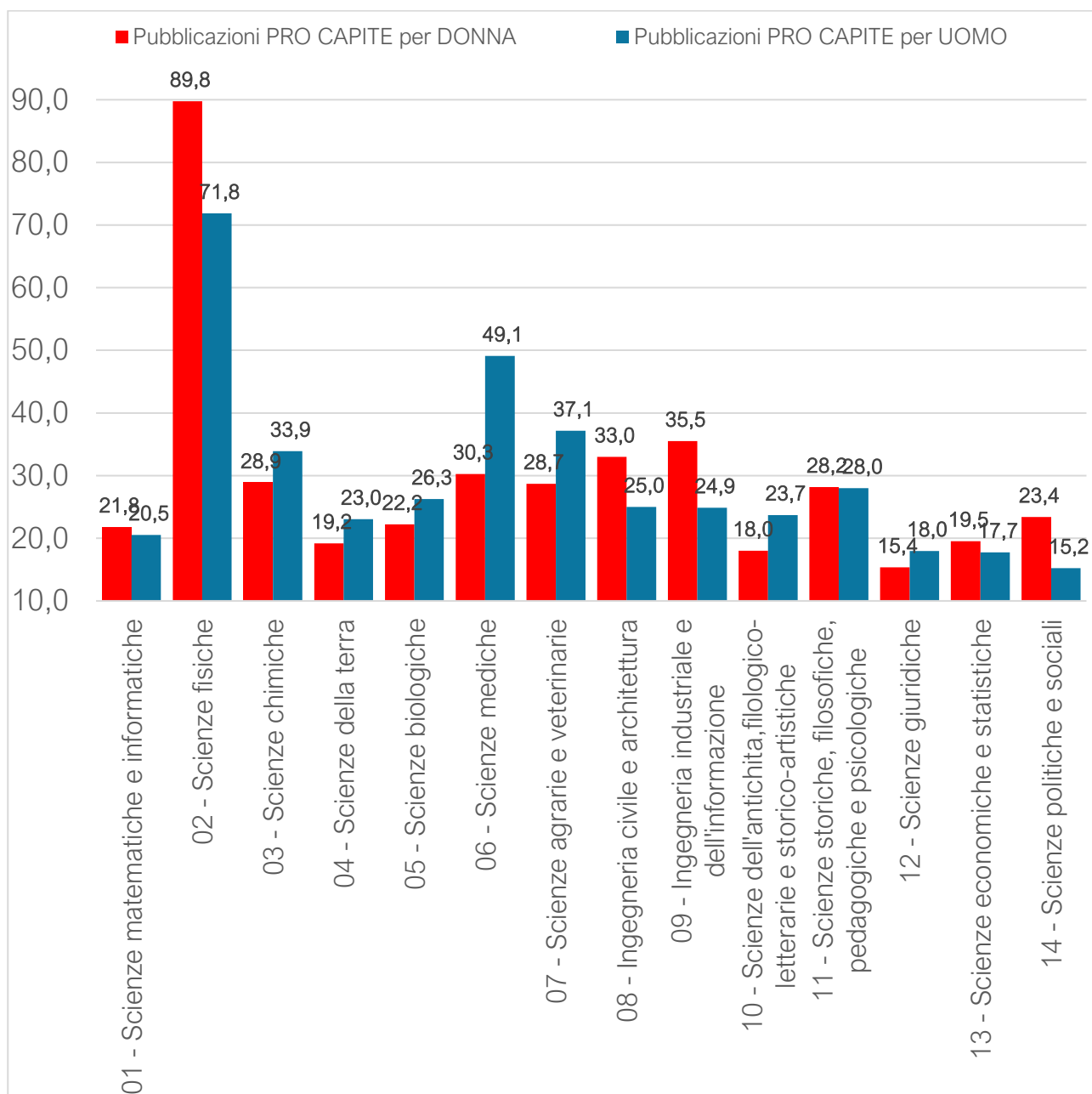


Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti Repository Istituzionale IRIS

La distribuzione dei prodotti della ricerca per genere e per Area CUN, come dato complessivo mostra una prevalenza femminile solo nelle Aree 5, 8 e 11 ed una sostanziale parità nell' Area 10.

Più rappresentativo è il dato della produzione scientifica pro-capite, che mostra una prevalenza femminile nelle Aree 1, 2, 8, 9, 13 e 14 ed una sostanziale parità nell'Area 11 **Figura 53**

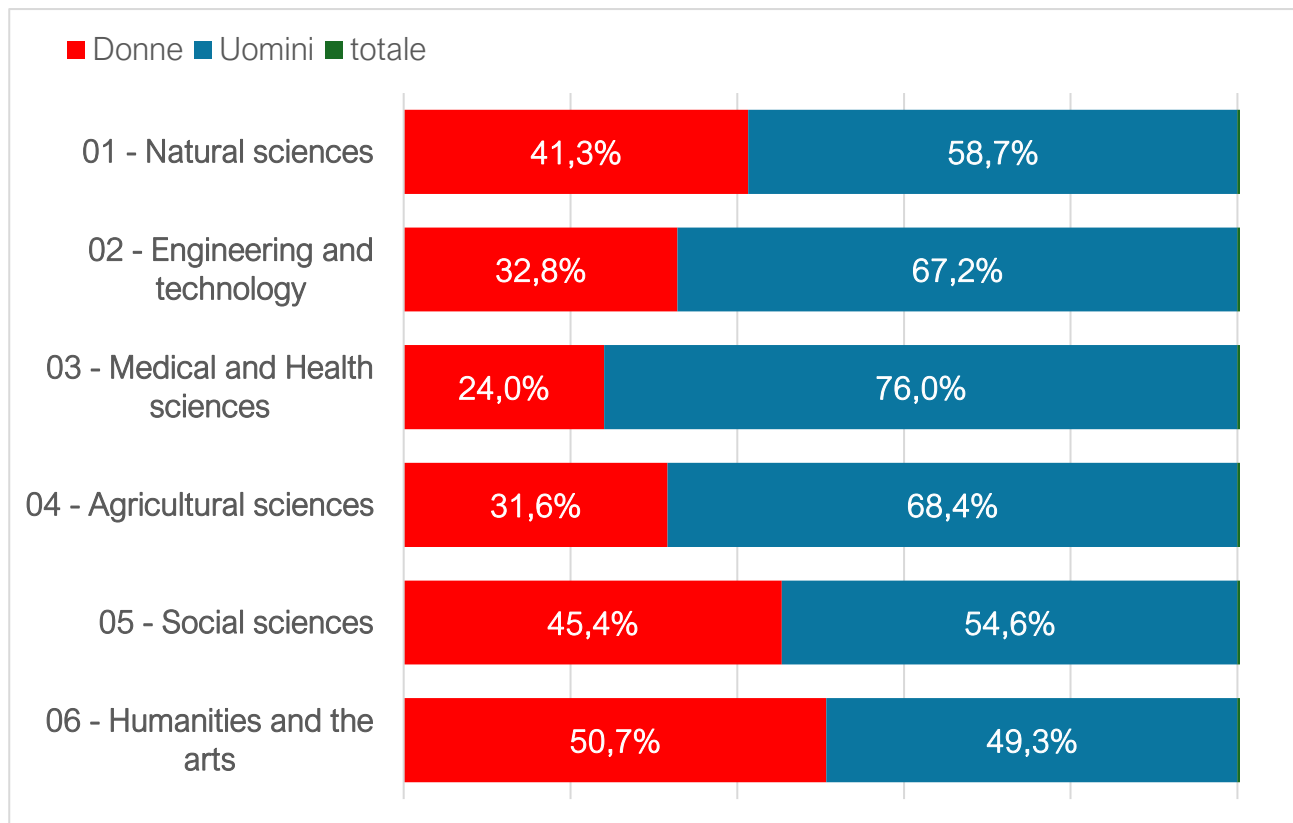
Figura 53 - Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere e Area CUN dal 2021 al 2025



Fonte: Direzione Generale - Staff Strategie e Politiche di Ateneo - U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti 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 seguente dalla quale risulta evidente che la distribuzione dei prodotti della ricerca vede sempre una percentuale maggiore per il genere maschile nelle prime 5 categorie ed una leggerissima prevalenza femminile per il Field n.6 - Humanities and the Arts. **Figura 54**

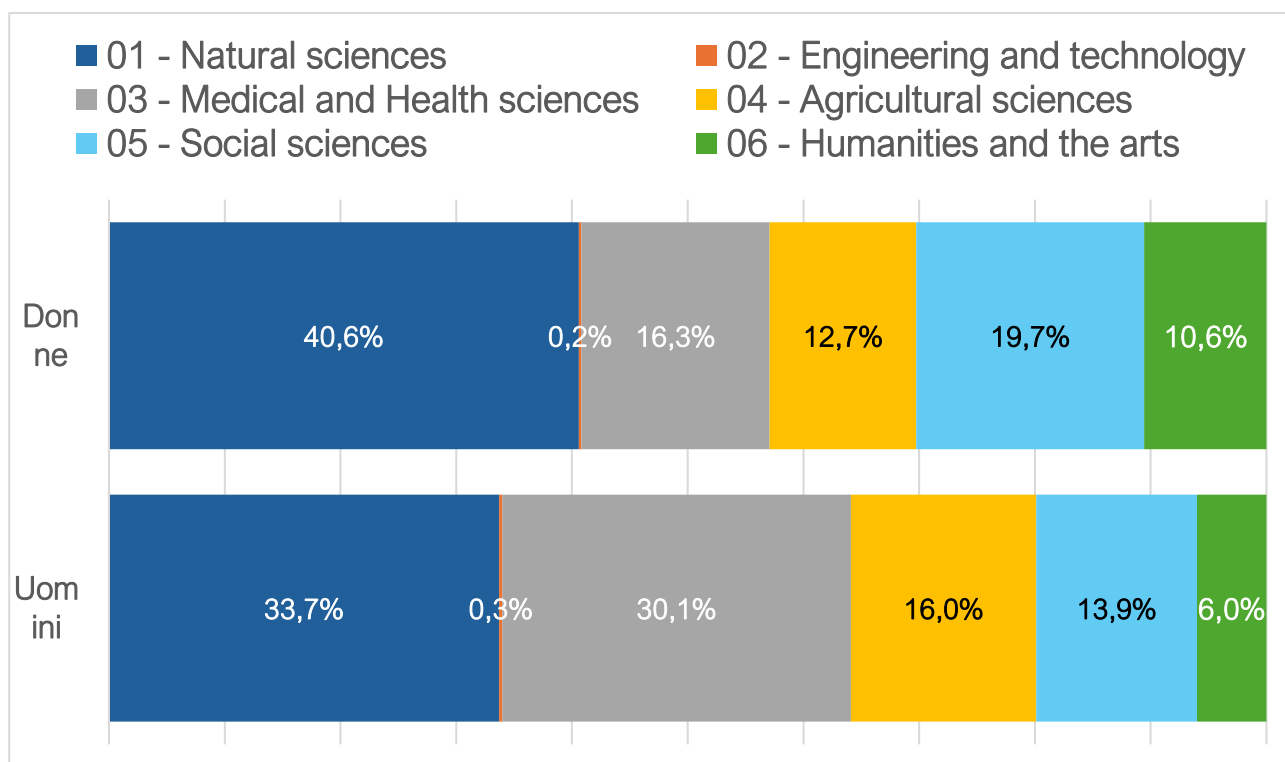
Figura 54 - Distribuzione delle pubblicazioni scientifiche per Fields of Research & Development (classificazione She Figures) dal 2021 al 2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti Repository Istituzionale IRIS

Nella **Figura 55** viene rappresentata un'analisi per genere della composizione percentuale dei prodotti nelle 6 categorie: sul totale delle pubblicazioni femminili prevalgono i field n.1 - Natural sciences, n. 5 - Social sciences e n.6 - Humanities and the arts, mentre sul totale delle pubblicazioni maschili prevalgono i field n.2 - Engineering and technology, n.3 - Medical and health sciences e n.4 - Agricultural sciences.

Figura 55 - Numero e composizione percentuale delle pubblicazioni del personale docente e ricercatore per genere e Fields of Research & Development (classificazione She Figures) dal 2021 al 2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti Repository Istituzionale IRIS

L’analisi per genere e ruolo del numero delle pubblicazioni totali, nel quinquennio in esame, dei docenti/ricercatori pone in evidenza una prevalenza femminile in alcune fasce (evidenziate in verde) dei field n.1 - Natural sciences, n.2 - Engineering and technology, n.3 - Medical and health sciences, n.5 - Social sciences e n.6 - Humanities and the arts.

La **Tabella 8** fornisce maggiori dettagli

Tabella 8 - Numero delle pubblicazioni del personale docente e ricercatore per Fields of Research & Development (classificazione She Figures), genere e ruolo dal 2021 al 2025

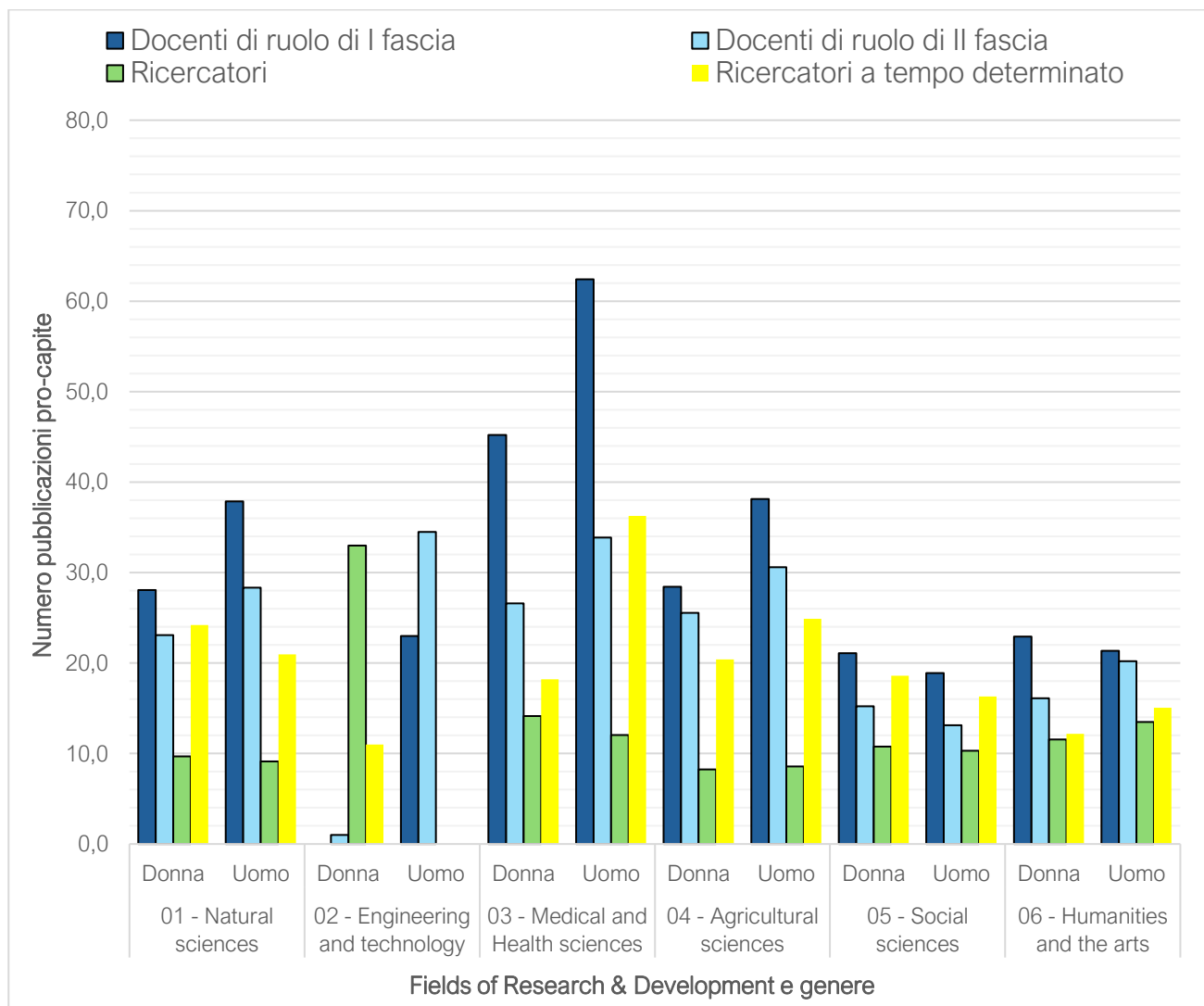
Ruolo	01 - Natural sciences		02 - Engineering and technology		03 - Medical and Health sciences		04 - Agricultural sciences		05 - Social sciences		06 - Humanities and the arts		Tutti i Fields of Research & Development		Totale
	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	
Docenti di ruolo di I fascia	1.067	3.104	-	23	904	3.870	341	1.640	780	1.549	321	363	3.413	10.549	13.962
Docenti di ruolo di II fascia	3.393	5.015	1	69	1.144	3.964	1.380	2.295	1.507	1.510	1.207	950	8.632	13.803	22.435
Ricercatori	679	456	33	-	523	434	173	231	689	443	300	270	2.397	1.834	4.231
Ricercatori a tempo determinato	2.953	2.912	11	-	674	1.994	632	1.295	948	1.224	280	467	5.498	7.892	13.390
Totale complessivo	8.092	11.487	45	92	3.245	10.262	2.526	5.461	3.924	4.726	2.108	2.050	19.940	34.078	54.018

Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti Repository Istituzionale IRIS

La figura seguente mostra il dettaglio della produzione scientifica pro-capite per genere, field e ruolo

Figura 56

Figura 56 - Pubblicazioni scientifiche PRO-CAPITE per genere, Fields of Research & Development (classificazione She Figures) e ruolo dal 2021 al 2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo – U.O. Statistiche di Ateneo su dati tratti Repository Istituzionale IRIS

L'analisi del dato rappresentato nella figura precedente mostra picchi di produzione pro capite relativamente alle seguenti categorie, elencate in ordine decrescente: i Docenti e le Docenti di I fascia del field n.3, i Docenti I fascia del field n.1 e n.4, i Ricercatori a tempo determinato del field n.3, i Docenti II fascia del field n.2, n.3 e n.4. Gli altri risultati si desumono dalla figura.

C. PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

Ambito A: Composizione

Per una più approfondita analisi relativa alla composizione percentuale del PTA per genere e aree di impiego in UniBA, si rimanda all'allegato inserito nella sottosezione [Analisi di contesto \(anno 2025\)](#) del sito internet istituzionale.

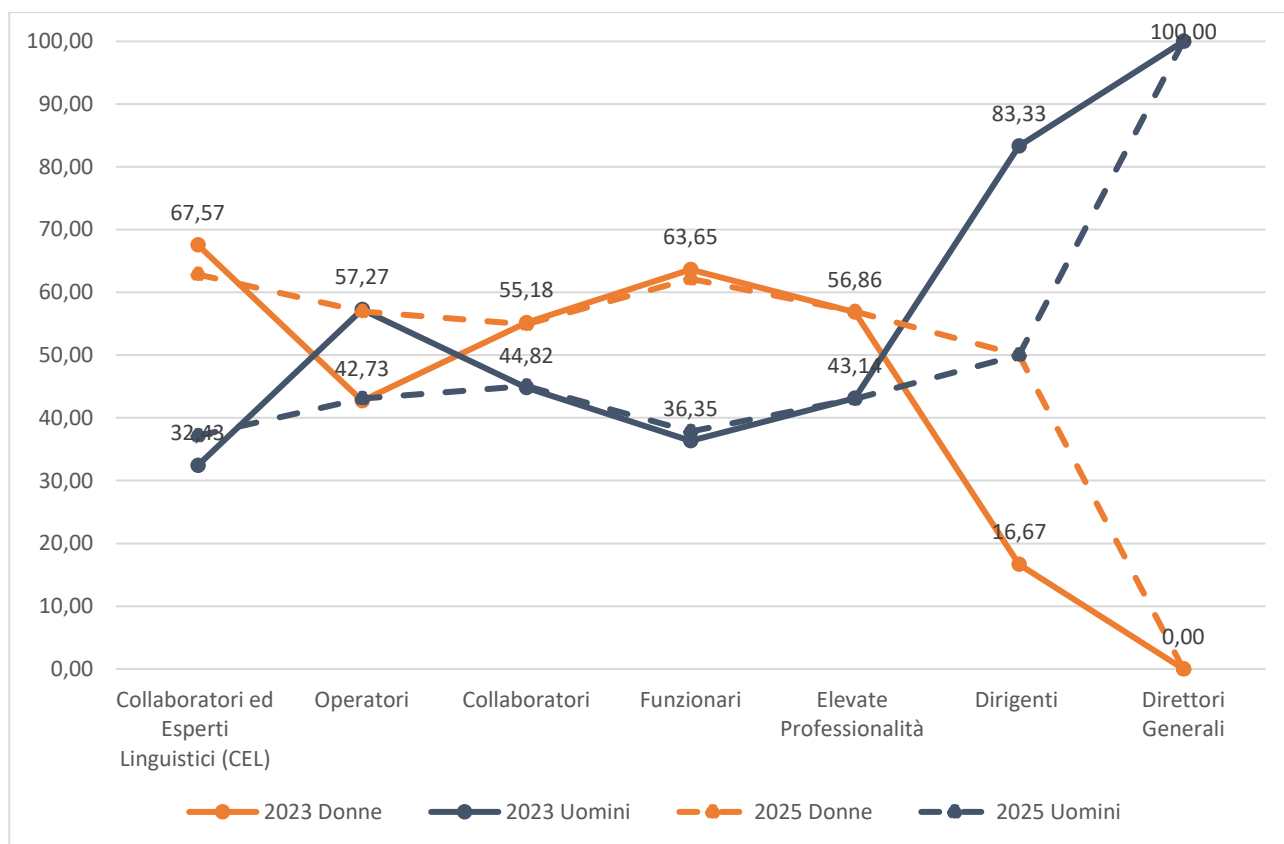
La forbice delle carriere evidenzia come tra il 2023 e il 2025 (**Figura 57**) vi sia un incremento complessivo in tutte le categorie. Inoltre, al 31/12/2025, la presenza femminile nella categoria dei Dirigenti è esattamente pari a quella maschile.

Tabella 9 - Forbice delle carriere, numeri assoluti

FORBICE DELLE CARRIERE PTA -VALORI ASSOLUTI	2023			2025		
	Donne	Uomini	TOTALE	Donne	Uomini	TOTALE
Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL)	25	12	37	22	13	35
Operatori	94	126	220	160	121	281
Collaboratori	309	251	560	306	251	557
Funzionari	331	189	520	370	225	595
Elevate Professionalità	29	22	51	41	31	72
Dirigenti	1	5	6	4	4	8
Direttori Generali		1	1		1	1
TOTALE	789	606	1395	903	646	1549

Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Figura 57 – Forbice delle carriere PTA



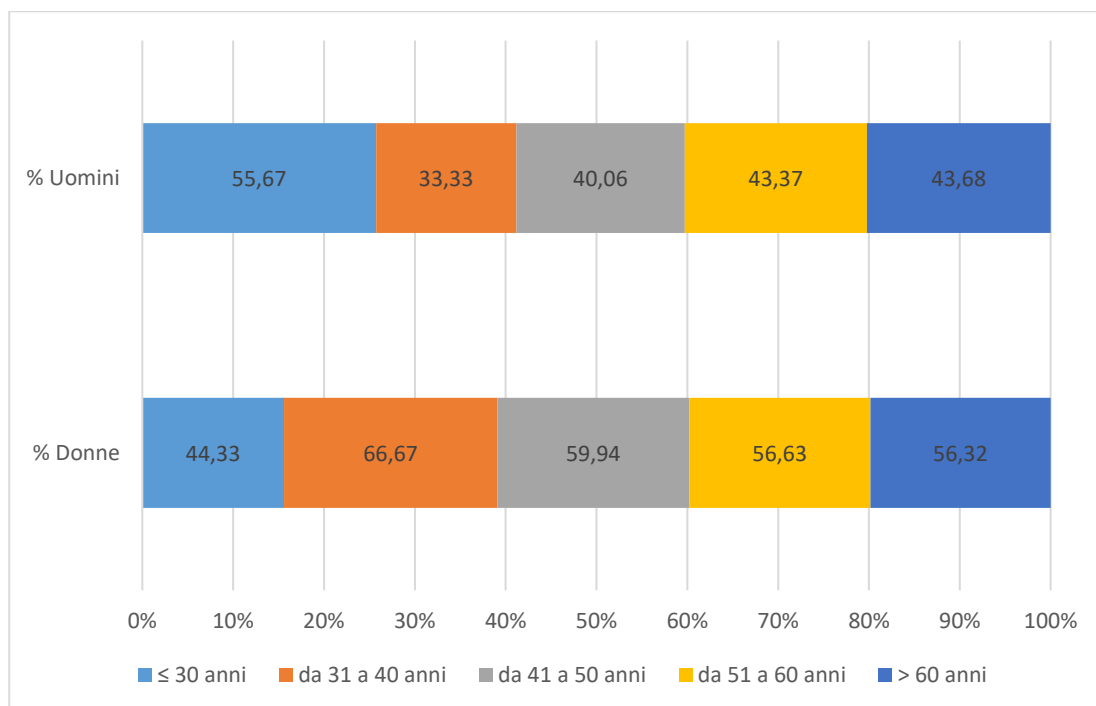
Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Si registra un incremento delle unità di personale delle fasce di età inferiori rispetto al scorso anno, grazie alle politiche di reclutamento esterno, incentivate anche dalle risorse rinvenienti dai Piani straordinari di reclutamento 2022-2026. Il tutto è rappresentato dalla **Tabella 10** e dalla **Figura 58**.

Tabella 10 - Distribuzione per genere e fasce d'età al 31.12.2025

Personale Tecnico-Amministrativo per genere e fascia d'età	VALORI ASSOLUTI		
	Donne	Uomini	TOTALE
≤ 30 anni	43	54	97
da 31 a 40 anni	166	83	249
da 41 a 50 anni	217	145	362
da 51 a 60 anni	299	229	528
> 60 anni	156	121	277
TOTALE	881	632	1513

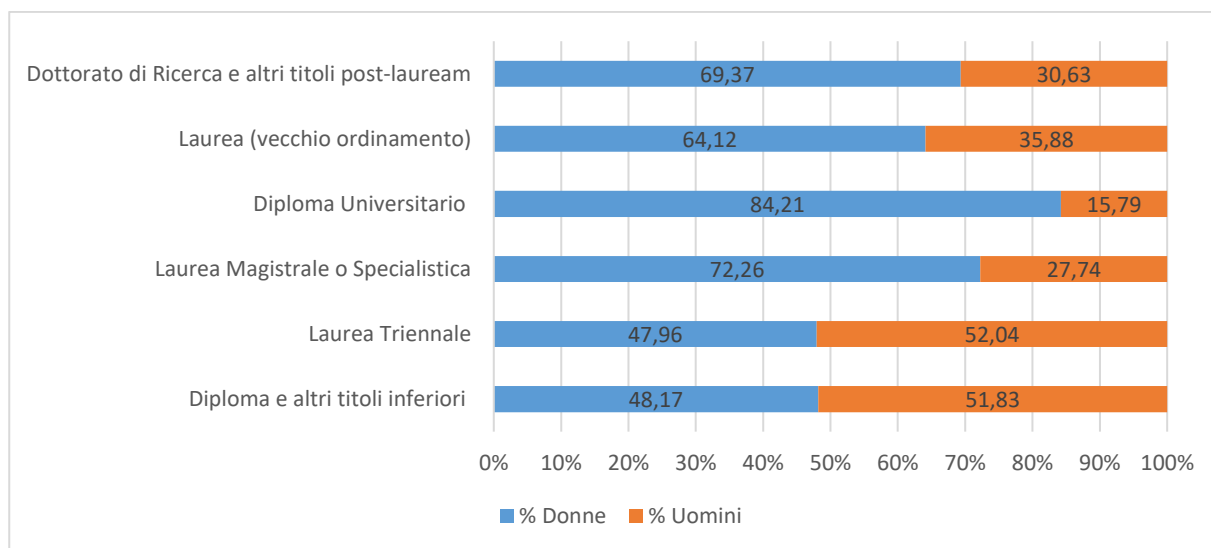
Figura 58 - Composizione % per genere ed età al 31.12.2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Le donne hanno un livello di formazione più alto rispetto agli uomini: è il 72,26% delle donne ad aver conseguito una laurea magistrale rispetto al 27,74% dei colleghi. Inoltre, il 69,37% delle donne ha conseguito un Dottorato di ricerca o un altro titolo post-lauream rispetto al 30,63% degli uomini. Infine, il 48,17% delle donne nel PTA ha il diploma o un altro titolo inferiore contro il 51,83% gli uomini. **Figura 59**

Figura 59 - Composizione % PTA per genere e titolo di studio al 31.12.2025



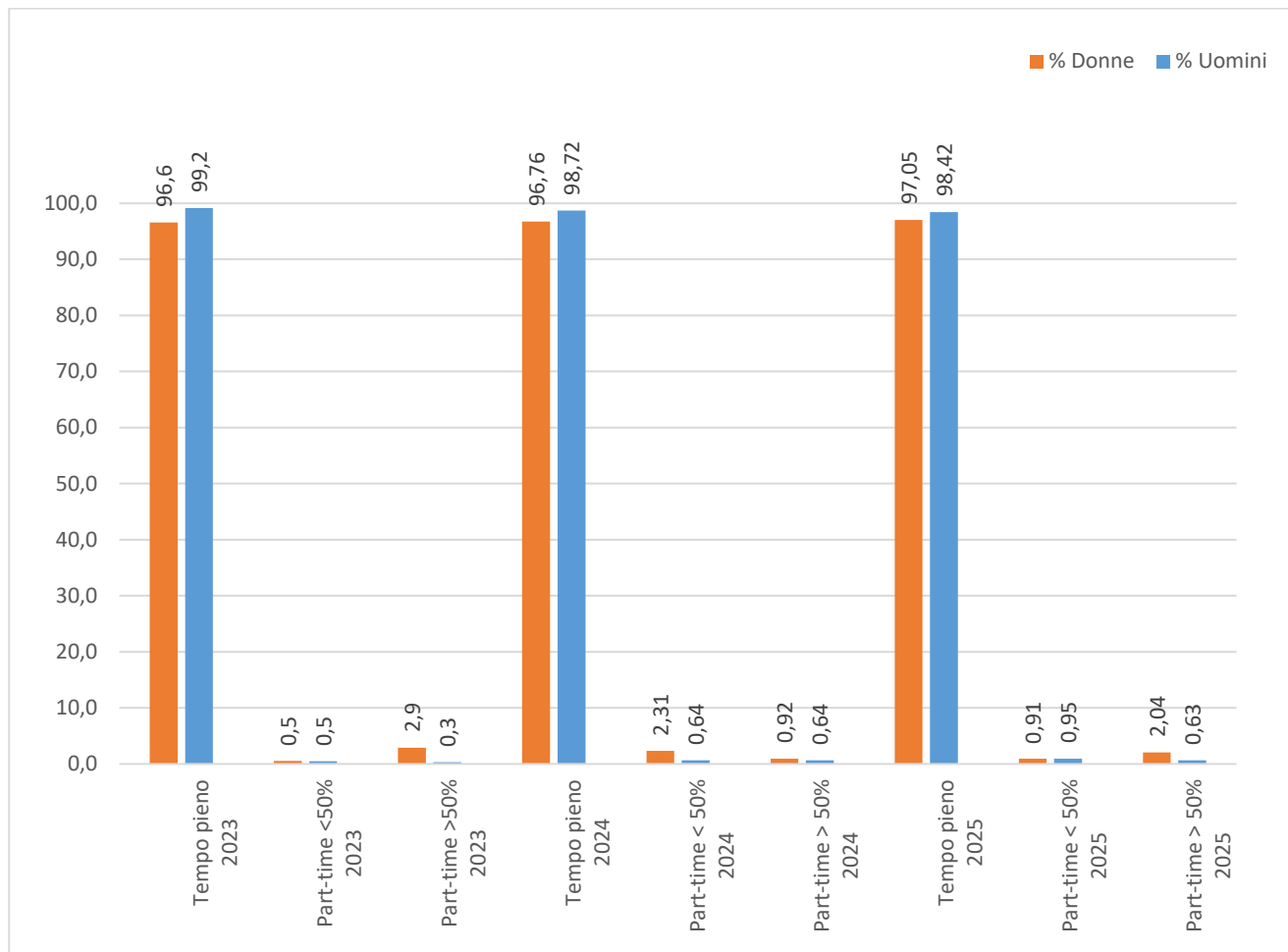
Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Ambito B: Situazione occupazionale

La composizione del PTA per genere e regime di impiego mostra che, nel 2025, si è verificato complessivamente un incremento del ricorso al regime di lavoro part-time per le donne rispetto al 2023.

Conseguentemente, l'incidenza del tempo pieno è passata dal 99,60% (donne) e 99,20% (uomini) del 2023 al 97,05% (donne) e 98,42% (uomini) del 2025. **Figura 60**

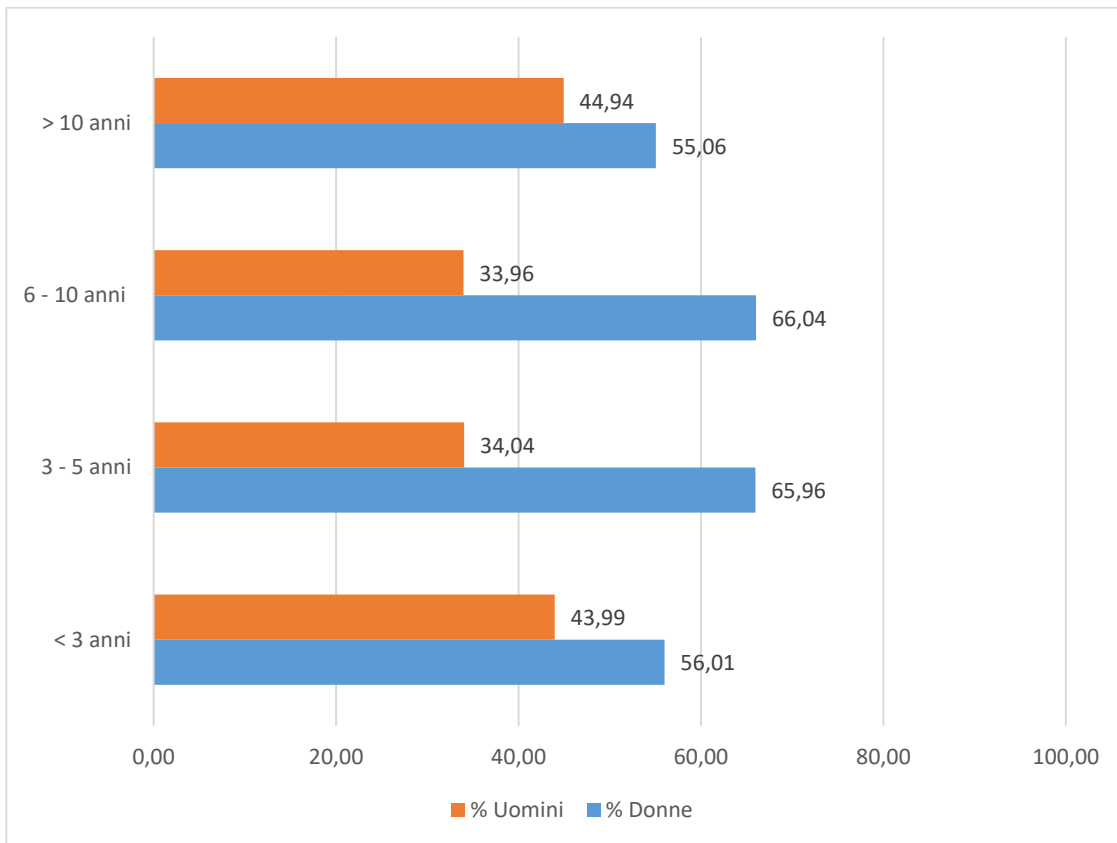
Figura 60 - Composizione % PTA per genere e regime d'impiego (2023-2025)



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

La distribuzione per genere e anni di anzianità aziendale (**Figura 61**), mostra una maggiore differenza percentuale tra uomini e donne nelle fasce 3-5 anni e 6-10 anni. La differenza si presenta meno accentuata nelle fasce <3 anni e > 10 anni.

Figura 61 - Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale al 31.12.2025



Fonte: Direzione Generale – Staff Strategie e Politiche di Ateneo– U.O. Programmazione e Controllo Strategico

Ambito C: Turnover

Tabella 11 - Indice di compensazione per genere e per categoria - 2025

INDICE DI COMPENSAZIONE (Assunti/Cessati)		
AREA INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI
Area di Collaborazione	0,00	0,00
Operatori	21,00	3,33
Collaboratori	6,50	6,44
Funzionari	5,27	4,58
Elevate Professionalità	4,00	5,67
Dirigenti di 2 ^a fascia	0,00	0,00
Direttori Generali	0,00	0,00
TOTALE	6,04	5,22

Direzione generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O Organizzazione e Programmazione del personale TA e CEL, su dati Proper; CSA

Tabella 12 - Indice di turnover complessivo per genere e per categoria - 2025

INDICE DI TURNOVER COMPLESSIVO		
AREA INQUADRAMENTO	DONNE	UOMINI
Area di Collaborazione	0,00%	0,33%
Operatori	0,77%	0,26%
Collaboratori	0,23%	0,51%
Funzionari	0,48%	0,69%
Elevate Professionalità	1,22%	1,12%
Dirigenti di 2 ^a fascia	16,67%	0,00%
Direttori Generali	0,00%	0,00%
TOTALE	0,41%	0,56%

Direzione generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - U.O Organizzazione e Programmazione del personale TA e CEL, su dati Proper; CSA

La distribuzione per genere all'interno dei ruoli di responsabilità evidenzia una percentuale complessiva maggiore delle donne rispetto agli uomini nell'ultimo triennio su tutti i ruoli. La rappresentanza femminile nei ruoli dirigenziali è costantemente aumentata nel corso del triennio di osservazione, sino a raggiungere il 50,00% nel 2025 (**Tabella 13**).

Tabella 13 - Distribuzione per genere e ruoli di responsabilità (2023 - 2025)

	2023		2024		2025	
	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo
COORDINAMENTO DI III LIVELLO STRUTTURA COMPLESSA	59,02	40,98	74,14	25,86	60,00	40,00
COORDINAMENTO DI III LIVELLO STRUTTURA SEMPLICE	75,00	25,00	75,00	25,00	-	-
COORDINAMENTO DIRIGENZIALE	25,00	75,00	33,33	66,67	50,00	50,00
FUNZIONE SPECIALISTICA	54,29	45,71	55,88	44,12	51,61	48,39
RESPONSABILITA' DI IV LIVELLO	58,71	41,29	58,43	41,57	61,37	38,63
Totale complessivo	57,80	42,20	60,43	39,57	60,10	39,90

Direzione generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione - U.O Organizzazione e Programmazione del personale TA e CEL, su dati Proper; CSA

Tabella 14 - Numero di unità di personale dell'Università di Bari che hanno partecipato ad attività di formazione nel 2023, 2024 e 2025 secondo il genere e il tipo di formazione erogata

Tipo di formazione	2023				2024				2025			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	N.	% U	N.	% D	N.	% U	N.	% D	N.	% U	N.	% D
Obbligatoria (Sicurezza)	72	75,79	23	24,21	174	61,48	109	38,52	43	50,00	43	50,00
Obbligatoria (Anticorruzione)					1044	41,12	1495	58,88	313	43,35	409	56,65
Obbligatoria (Privacy e protezione dei dati)									76	36,71	131	63,29
Aggiornamento professionale	519	42,65	698	57,35	846	40,54	1241	59,46	469	40,85	679	59,15

Tipo di formazione	2023				2024				2025			
	Uomini		Donne		Uomini		Donne		Uomini		Donne	
	N.	% U	N.	% D	N.	% U	N.	% D	N.	% U	N.	% D
Competenze manageriali/relazionali	234	37,38	392	62,62	85	38,64	135	61,36	16	26,67	44	73,33
Tematiche CUG	211	29,97	493	70,03	27	23,28	89	76,72	1245	38,19	2015	61,81
Altro (Anticorruzione non obbligatoria)	705	36,99	1201	63,01	84	34,71	158	65,29	1802	39,09	2808	60,91
Totale	1741	38,28	2807	61,72	2260	41,19	3227	58,81	3964	39,27	6129	60,73

Direzione generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione – U.O Organizzazione e Programmazione del personale TA e CEL, su dati Proper; CSA

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO

AREE DI MIGLIORAMENTO



PROMOZIONE DELLA PARITÀ E DEI RUOLI DI RESPONSABILITÀ

Crescita della presenza femminile nelle categorie più elevate e raggiungimento della parità nella dirigenza nel 2025.



RICAMBIO GENERAZIONALE

Incremento delle fasce di età più giovani grazie alle politiche di reclutamento e ai piani straordinari.



ALTA PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE

Partecipazione femminile costantemente superiore in tutte le tipologie formative con trend in crescita.



MIGLIORAMENTO NEL TURNOVER

Indice di compensazione complessivo più elevato per le donne rispetto agli uomini nel 2024.



RAFFORZAMENTO ORGANIZZATIVO

Incremento complessivo del PTA tra 2023 e 2025 in tutte le categorie di inquadramento.

CRITICITÀ



INVECCHIAMENTO DELLA POPOLAZIONE LAVORATIVA

Elevata concentrazione del personale nelle fasce over 50, con rischi legati a pensionamenti e perdita di competenze.



MAGGIORE RICORSO FEMMINILE AL PART-TIME

Aumento del part-time tra le donne rispetto al 2023, indice di persistenti squilibri nella conciliazione vita-lavoro.



RIDUZIONE DELLE ELEVATE PROFESSIONALITÀ

Indice di turnover negativo nella categoria, con possibili effetti sulla valorizzazione delle competenze specialistiche.



DISOMOGENEITÀ NEI PERCORSI PROFESSIONALI

Differenze di genere più marcate nelle fasce di anzianità 3-10 anni, possibili disparità nelle opportunità di crescita.



PERSISTENTI DISPARITÀ NEI PERCORSI DI CARRIERA

Nonostante i progressi, permane una segregazione verticale in alcune categorie e percorsi non ancora pienamente equilibrati.

D. INCARICHI ISTITUZIONALI E DI GOVERNO

Ambito A: La Governance

Per una più approfondita analisi relativa alla composizione percentuale della Governance in UniBA, si rimanda all'allegato inserito nella sottosezione [Analisi di contesto \(anno 2025\)](#) del sito internet istituzionale.

Parte 3 – La rendicontazione del GEP

3.1 AZIONI PER LA PARITÀ DI GENERE

Con l'adozione del GEP 2025-2027 l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha confermato il proprio impegno a dotarsi di uno strumento idoneo a supportare un investimento politico-istituzionale e gestionale di ampia portata nell'ottica di un cambiamento strutturale, destinato a incidere su aree strategiche per la promozione della parità di genere e delle pari opportunità in tutti gli ambiti istituzionali. L'intento è quello di tener conto delle peculiarità di processi, destinati ad essere implementati in periodi medio-lunghi, e di 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*, per 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. Il GEP 2024-2026 rappresenta, quindi, la terza esperienza in termini di programmazione.

L'Università, partendo anche dai contenuti del Bilancio di genere, ha elaborato il GEP 2025-2027 tenendo conto della metodologia elaborata dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere nell'ambito del Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani (2021). Con [D.R. n. 3951 del 16/12/2025](#), integrato con [D.R. n. 491 del 16/02/2026](#), è stato rinnovato il GEP Team UniBa, che, coordinato dalla Delegata del Rettore alle Politiche di Genere e Gender Audit, deve supportare gli Organi di Governo nella elaborazione dei contenuti dei documenti di programmazione, monitoraggio e rendicontazione a favore dell'equità di genere, della diversità e dell'inclusione nel rispetto della tempistica prevista dal ciclo di gestione della performance. Il GEP Team, per lo svolgimento delle proprie funzioni, si avvale anche dei Referenti di Genere individuati presso i Dipartimenti di Didattica e di Ricerca.

Il GEP dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro ha integrato i contenuti della Programmazione Strategica di Ateneo e ha individuato specifici obiettivi in ciascuna delle 5 aree tematiche minime individuate dalla CRUI.

In questa sezione viene fornita la rendicontazione delle iniziative utili a censire le azioni che l'Ateneo ha attuato al fine del perseguimento degli obiettivi riconducibili alle pari opportunità di genere e alla tutela di soggetti potenzialmente discriminati.

Per ogni area tematica si rendicontano i singoli obiettivi GEP in termini di:

- Azioni/obiettivi operativi realizzati: per ogni azione è specificato se l'azione è stata "riprogrammata per il 2025"; "in corso" o "realizzata";
- Percentuale di conseguimento degli indicatori in termini di tasso di raggiungimento (valore consuntivo/valore target);
- Destinatario: tutto il personale TA e docente, solo il personale strutturato, la comunità studentesca, ecc;
- Soggetto proponente ed attuatore;
- Budget utilizzato

L'attuazione delle azioni GEP, in ottica di piena integrazione dell'intero processo di programmazione, è stata garantita attraverso l'adozione:

- degli obiettivi;
- degli obiettivi di performance organizzativa o individuale 2024;

- alle azioni formative programmate nella relativa sezione del PIAO.

Il processo di rendicontazione è sintetizzato nella figura 62. Occorre precisare che le azioni strategico sulle politiche di genere hanno respiro triennale. Pertanto, alcune azioni non sono state realizzate nel 2024 ma solo progettate e/o rinviate all'anno successivo.

Figura 62 - Processo di rendicontazione del GEP 2025-2027



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

1.1 - Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna sia in quella esterna all'Ateneo

Obiettivo sostanzialmente raggiunto

62,42%

Tasso di Raggiungimento

AZIONI		Status Azione
1.1.1	Adeguare la modulistica di Ateneo e le pagine web rispetto ad un uso corretto del linguaggio di genere Realizzata implementazione informatica, grazie al supporto del CSI e del GEP Team UniBA, che consente al Personale di Ateneo di declinare, in Rubrica UniBA, il rispettivo inquadramento professionale in relazione al genere nel quale ci si identifica	Avviata
1.1.2	Erogare corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere Realizzati incontri, tra cui: "Dal pensiero alla parola: il peso del linguaggio consapevole"; Erogato corso di formazione sul corretto utilizzo del linguaggio di genere in UniBa, riservato al PTA titolare di obiettivo individuale o organizzativo	Avviata
1.1.3	Monitorare il linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo professionale e delle competenze del PTA ***	***

--

*** Azione eliminata in fase di monitoraggio (SA 23.09.2025 - CDA 24.09.2025)

INDICATORI	Baseline 2024	Target 2025	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Percentuale di modulistica adeguata al corretto uso del linguaggio di genere	0,00%*	60,00%	100,00%	100,00%
Numero di partecipanti ai corsi formativi per promuovere l'utilizzo corretto del linguaggio di genere all'anno	0	600	149	24,83%
Monitorare il linguaggio utilizzato nella descrizione del profilo e delle competenze ***	***	***	***	***

* Valore modificato in fase di monitoraggio (SA 23.09.2025 - CDA 24.09.2025)

*** Indicatore eliminato in fase di monitoraggio (SA 23.09.2025 - CDA 24.09.2025)

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2025-2027

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

RISORSE FINANZIARIE

0,00€

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto

GEPI - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.2 - Adeguare il sistema informativo di Ateneo per il monitoraggio dell'equilibrio di genere

Obiettivo raggiunto in parte

50,00%

Tasso di Raggiungimento

AZIONI		Status Azione
1.2.1	Effettuare monitoraggi periodici finalizzati alla programmazione di specifiche misure di intervento Realizzati monitoraggi periodici sulle variabili di genere principali anche al fine anche di programmare di specifiche misure di intervento e correttive	Avviata
1.2.2	Creare database aperti per la raccolta di dati disaggregati per genere relativi alle iniziative organizzate e/o patrocinate da UniBA --	***

INDICATORI	Baseline 2024	Target 2025	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Numero di report di monitoraggio nell'anno	1	+1	1	50,00%
Numero di database aperti creati ***	***	***	***	***

*** Indicatore eliminato in fase di monitoraggio (SA 23.09.2025 - CDA 24.09.2025)

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2025-2027

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone
A.4 - Promuovere l'accountability di UNIBA

RISORSE FINANZIARIE

0,00€

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto

GEPI - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.3 - Promuovere misure per la conciliazione vita-lavoro anche attraverso una rete territoriale

Obiettivo sostanzialmente raggiunto

68,33%

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

Status Azione

1.3.1

Adottare protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly

Avviata

Erogata la seconda edizione del corso di accompagnamento al rientro al lavoro "Rientro con consapevolezza!" a cura della U.D. Welfare e sviluppo delle Persone e della delegata allo sviluppo delle Persone e al Benessere Organizzativo, Prof.ssa Manuti.

1.3.2

Promuovere misure a sostegno della conciliazione tra vita privata/vita lavorativa in rete con istituzioni, enti del terzo settore, aziende pubbliche e private (piano mobilità, asili nido, strutture ricettive per anziani e familiari non autosufficienti, etc.)

Avviata

Avviati i lavori per la realizzazione di un progetto per il sostegno dei caregiver familiari; Avviate interlocuzioni per uno studio di fattibilità relativamente all'attivazione di nuove convenzioni/voucher con asili nido e strutture per anziani bisognosi

1.3.3

Erogare corsi formativi a sostegno della genitorialità e dell'assistenza familiare

Avviata

Proseguite le interlocuzioni e i lavori, grazie al supporto del GEP Team UniBA e dello Staff logistica e procedimenti speciali, per la creazione di punti di allattamento per le neo-mamme.

INDICATORI

Baseline
2024

Target
2025

Valore
consuntivo

Tasso di
raggiungimento

Realizzazione e/o implementazione di protocolli di organizzazione delle attività istituzionali in modalità family friendly approvati nell'anno

OFF

ON

OFF

100,00%

Numero di iniziative su misure di conciliazione

6

6

10

100,00%

Numero di personale formato sui temi del sostegno alla genitorialità e dell'assistenza familiare

12

100

5

5,00%

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2025-2027

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

RISORSE FINANZIARIE

0,00€

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto

GEPI - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.4 - Implementare la cultura del lavoro agile

Obiettivo pienamente raggiunto

100,00%

Tasso di Raggiungimento

	AZIONI	Status Azione
1.4.1	Sviluppare le competenze collegate al lavoro agile Realizzato, nel corso del primo semestre 2025, un intervento formativo dedicato ai componenti del PTA in lavoro agile.	Realizzata
1.4.2	Favorire lo sviluppo di strumenti per la gestione del lavoro agile In continuità con gli anni precedenti, redazione e adozione del nuovo Regolamento per il lavoro agile; definizione di nuove modalità e requisiti per l'accesso allo strumento del lavoro agile	Realizzata
1.4.3	Implementare strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria Implementati laboratori psicologici e attività volte a contrastare il rischio discriminazione nell'ambito del progetto MoEbius.	Realizzata

INDICATORI	Baseline 2024	Target 2025	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Monitorare l'impatto del lavoro agile in ottica di genere	OFF	ON	ON	100,00%
Numero di corsi di formazione per l'acquisizione e il potenziamento delle soft skills collegate al lavoro agile realizzati	1*	+1	2	100,00%
Progettare e/o implementare strumenti per mitigare il rischio di emarginazione e favorire la partecipazione alla vita universitaria	OFF	ON	ON	100,00%

* Valore modificato in fase di monitoraggio (SA 23.09.2025 - CDA 24.09.2025)

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2025-2027

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

RISORSE FINANZIARIE

0,00€

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



GEPI - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

1.5 - Sostenere l'equilibrio di genere nei bandi di gara e nei contratti pubblici

Obiettivo pienamente raggiunto

100,00%

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

Status Azione

1.5.1

Promuovere Commissioni e Seggi di gara con la presenza di almeno una componente femminile

I seggi di gara rispettano il regolamento 2023 Regolamento UniBA per Seggi di gara e Commissioni giudicatrici (D.Lgs. 36/2023) con rispetto delle proporzioni uomo donna.

Riprogrammata

1.5.2

Inserire nei bandi di gara finanziati con le risorse del PNRR criteri orientati verso gli obiettivi di genere

Finanziati diversi bandi finanziati con fondi PNRR nel rispetto del D.L. 77 del 2021

Avviata

INDICATORI	Baseline 2024	Target 2025	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Percentuale di Commissioni/Seggi di gara con la presenza di una componente femminile	60,00%	60,00%	82,61%	100,00%
Implementare sistema di monitoraggio del rispetto della pari opportunità di genere nei bandi di gara e nei contratti pubblici	OFF	ON	ON	100,00%

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2025-2027

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

RISORSE FINANZIARIE

0,00€

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto

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

2.1 - Monitorare l'equilibrio di genere nella composizione degli Organi di Ateneo e nelle commissioni

Obiettivo raggiunto in parte

49,47%

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

Status Azione

2.1.1

Redigere e adottare appositi Regolamenti

Realizzata

Adottati i -DR 720 del 28/02/2025 - Linee Guida per l'adozione di un linguaggio ampio rispettoso delle differenze; -DR 1614 del 13 maggio 2025: Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie.

2.1.2

Promuovere iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi

Realizzata

Realizzati: Seminari su linguaggio e stereotipi di genere; Laboratori di empowerment di genere; Festival delle Donne e dei Saperi di Genere; Corsi per Competenze Trasversali su identità, differenze e inclusione; Corso "Contrasto alle discriminazioni legate alle identità di genere e agli orientamenti sessuali"

INDICATORI	Baseline 2024	Target 2025	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Percentuale di componenti femminili negli Organi di Ateneo e nelle Commissioni	46,36%	46,00%	37,85%	82,28%
Numero di iniziative formative/informative per il superamento degli stereotipi realizzate	0	6	1	16,67%

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2025-2027

D1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo del capitale umano UniBA

RISORSE FINANZIARIE

0,00€

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto

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

3.1 - Promuovere gli equilibri di genere nel reclutamento e nelle opportunità di sviluppo professionale

Obiettivo sostanzialmente raggiunto

81,82%

Tasso di Raggiungimento

AZIONI		Status Azione
3.1.1	Intervenire nella riduzione delle tasse annuali di ricognizione universitaria per le studentesse Prevista riduzione delle tasse annuali, come previsto dal punto 6.1 lett.G e dal punto 6.2 lett. H del Regolamento sulla contribuzione studentesca A.A. 2025/2026 stem	Avviata
3.1.2	Sviluppare programmi sperimentali di mentorship che valorizzino il passaggio di esperienze inter-genero oltre che inter-generazionale Redatto dal GEP Team UniBA un progetto di mentorship i cui obiettivi sono: favorire l'inclusione e il dialogo tra generi per ridurre stereotipi. In corso di valutazione la realizzazione del progetto	Avviata
3.1.3	Predisporre un progetto di accompagnamento al rientro dalla maternità/paternità Realizzato uno specifico progetto, con l'ausilio del Diversity Manager di Ateneo, mirato ad un efficace return to work per i neo-genitori	Avviata
3.1.4	Realizzare uno studio preliminare degli strumenti offerti dal mercato per giungere ad una proposta di acquisto di test di tipo psicologico o attitudinale che risultino conformi alle normative sul diversity management *** --	***
3.1.5	Promuovere iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM Realizzate le presenti attività: Open Campus - Scuola di Scienze e Tecnologie; Scuole in STE@M; Coding Girls - le ragazze programmano il futuro; Settimana delle Discipline Scientifiche STEM; Orienteering; Art&Science Across Italy.	Avviata
3.1.6	Intervenire nella riduzione delle tasse universitarie per le iscritte ai corsi di studio in discipline STEM Usfruiscono di una riduzione del 75% del contributo onnicomprensivo le studentesse con ISEE non superiore a € 30.000 iscritte ai corsi di laurea STEM entro la durata normale del corso di studio aumentata di uno	Realizzata

*** Azione eliminata in fase di monitoraggio (SA 23.09.2025 - CDA 24.09.2025)

INDICATORI	Baseline 2024	Target 2025	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Percentuale femminile di partecipazione ai percorsi formativi	60,68%	65,00%	61,29%	94,29%
Percentuale di studentesse che hanno ripreso gli studi	0*	>=2024	0	85,91%
Progettare e/o implementare percorsi sperimentali di mentorship che valorizzino il passaggio di esperienze inter-genero oltre che inter-generazionale	OFF	ON	OFF	100,00%
Monitorare il progetto di accompagnamento al rientro dalla maternità/paternità	OFF	ON	ON	100,00%
Percentuale femminile di partecipazione alle iniziative di orientamento sui corsi di studio in discipline STEM	65,22%	66,00%	16,55%	25,08%

INDICATORI	Baseline 2024	Target 2025	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Percentuale di immatricolati di genere femminile nelle classi STEM	7,98%	9,00%	7,71%	85,67%

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENED 2025-2027

- A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone
- B.1 - Rafforzare l'attrattività e percorribilità dell'offerta formativa
- C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali

RISORSE FINANZIARIE

0,00€

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



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

4.1 - Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di genere

Obiettivo sostanzialmente raggiunto

66,93%

Tasso di Raggiungimento

	AZIONI	Status Azione
4.1.1	Programmare e realizzare laboratori di empowerment di genere rivolti alla comunità accademica	Riprogrammata
4.1.2	Promuovere il ruolo del diversity manager e il coinvolgimento dei referenti dipartimentali per l'attuazione politiche di genere Promossa la figura del Diversity Manager di Ateneo, con la quale sono nati nuovi progetti quali: la creazione di punti di allattamento nelle strutture UniBA e sostegno ai caregiver.	Realizzata
4.1.3	Organizzare Sessioni di diversity training finalizzate alla sensibilizzazione della comunità accademica sulle tematiche dell'inclusione e del diversity management Realizzato Corso di Alta Formazione Tutela antidiscriminatoria, parità di genere e Diversity Management; laboratorio Diversity manager dalla teoria alla pratica: disegnare politiche di inclusione.	Avviata

INDICATORI	Baseline 2024	Target 2025	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Numero di laboratori di empowerment di genere rivolti al PTA realizzati nell'anno	0	3	1	33,33%
Numero di corsi obbligatori progettati/erogati	0	+1	1	100,00%
Numero di sessioni di diversity training organizzate	144	150	2	1,33%
Numero di seminari divulgativi organizzati per anno	0	1	5	100,00%
Percentuale di presenza maschile ad attività su temi di genere	38,00%	>=2024	40,77%	100,00%

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2025-2027

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

RISORSE FINANZIARIE

0,00€

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto

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

4.2 - Promuovere il bilanciamento di genere nei panel e nei programmi degli eventi scientifici e di public engagement

Obiettivo pienamente raggiunto

99,28%

Tasso di Raggiungimento

	AZIONI	Status Azione
4.2.1	Alimentare la piattaforma SISMA con l'indicazione di genere dei panel di eventi scientifici/public engagement Le strutture dipartimentali e centrali alimentano periodicamente la piattaforma PRISMA - Iniziative con l'indicazione di genere dei panel.	Avviata
4.2.2	Effettuare il Monitoraggio Annuale delle variabili di genere Realizzato il monitoraggio annuale delle variabili di genere in relazione ai panel degli eventi pubblici e degli incontri di public engagement realizzati.	Avviata
4.2.3	Adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati Nel corso del primo semestre 2025, è stato redatto il Codice anti molestie. Le attività riguardanti la redazione di Linee Guida per la creazione di panel equilibrati è stata riprogrammata per il prossimo triennio	Avviata

INDICATORI	Baseline 2024	Target 2025	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Percentuale di eventi scientifici/public engagement con panel che rispettino la pluralità di genere	46,97%*	48,00%*	46,97%	97,85%
Percentuale degli eventi scientifici/public engagement sul totale degli eventi presenti sulla piattaforma SISMA	0,00%	>2024	13,85%	100,00%
Redigere e adottare linee guida per la creazione di panel equilibrati	OFF	ON	OFF	100,00%

* Valore modificato in fase di monitoraggio (SA 23.09.2025 - CDA 24.09.2025)

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENED 2025-2027

- C.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni
- C.2 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale
- C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali

RISORSE FINANZIARIE

0,00€

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto

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

4.3 - Promuovere la dimensione di genere nella ricerca e nell'attività progettuale

Obiettivo sostanzialmente raggiunto

79,68%

Tasso di Raggiungimento

	AZIONI	Status Azione
4.3.1	Adottare punteggi premiali per la composizione paritaria dei gruppi di ricerca nei bandi per la ricerca su fondi d'Ateneo e/o per progetti incentrati su questioni di genere Nel bando per il finanziamento di iniziative di public engagement si prevede l'assegnazione di un massimo di ulteriori 10 punti in presenza di almeno uno dei requisiti premiali, in linea con il Gender Equality Plan.	Avviata
4.3.2	Istituire premi di laurea/ricerca sui temi di genere --	Riprogrammata nel 2026
4.3.3	Promuovere un approccio di genere nella progettazione, realizzazione e rendicontazione dei Progetti di Ricerca e nei risultati della ricerca - Integrata la gender dimension nei progetti di ricerca europei e PNRR; - Promosse pratiche di gender balance nei gruppi di ricerca e organi decisionali, in linea con i parametri Horizon Europe e attraverso iniziative di mentoring e supporto istituzionale	Realizzata
4.3.4	Favorire la creazione di reti di ricerca interdisciplinari sulle questioni di genere - Proseguito l'impegno di UNIBA di importanti infrastrutture di ricerca ovvero scientifico-didattiche specificamente mirate all'approfondimento delle tematiche di genere. - Incrementazione e rafforzamento delle reti di ricerca interdisciplinari sulle q	Realizzata
4.3.5	Favorire la partecipazione delle neo-mamme (entro 24 mesi dal parto) ai progetti di ricerca che coinvolgono UNIBA Definite misure progettuali con l'inserimento di criteri premiali relativi a: a) capacità della proposta progettuale di generare un bilanciamento di genere e di promuovere le pari opportunità tra uomini e donne; b) PI che abbiano usufruito di un congedo per maternità/paternità (entro 24 mesi dal parto); o c) PI donne.	Realizzata

INDICATORI	Baseline 2024	Target 2025	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Numero di bandi progettati e/o avviati nell'anno con punteggi premiali per la composizione paritaria di genere	0	2	2	100,00%
Numero di premi istituiti e conferiti nell'anno	0*	1	0	0,00%
Indicatore Leiden Ranking PA (FIMF)	0,435	0,435	0,428	98,39%
Rappresentanza femminile in percentuale nei gruppi di ricerca multidisciplinari	37,80%*	>2024	43,87%	100,00%
Numero dei progetti di ricerca caratterizzati da criteri con impatto sul genere	21*	>2024	26	100,00%

* Valore modificato in fase di monitoraggio (SA 23.09.2025 - CDA 24.09.2025)

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2025-2027

- C.1 - Incrementare la competitività della ricerca e la capacità di attrarre finanziamenti esterni
- C.2 - Potenziare l'integrazione con il tessuto economico-sociale
- C.3 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità degli stakeholder e dei contesti sociali

RISORSE FINANZIARIE

0,00€

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto

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

4.4 - Promuovere programmi di insegnamenti integrati con la dimensione di genere

Obiettivo pienamente raggiunto

100,00%

Tasso di Raggiungimento

AZIONI

Status Azione

4.4.1	Potenziare l'offerta formativa di UNIBA con insegnamenti sulle tematiche di genere Introdotti i corsi: "Filosofie contemporanee e saperi di genere" A.A. 2025-2026 ; e "Storia di genere" A.A. 2025-2026.	Avviata
4.4.2	Valorizzazione (anche all'esterno) degli insegnamenti in tema di genere Promozione delle attività formative e scientifiche sui temi di genere all'interno della pagina Politiche di Genere Uniba. Si ricorda anche l'attivazione del Corso: "Tutela antidiscriminatoria, parità di genere e Diversity Management".	Avviata

INDICATORI	Baseline 2024	Target 2025	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Percentuale di corsi di studio (triennale, magistrale e a ciclo unico) con almeno un insegnamento sulle tematiche di genere	4,48%	5,00%	9,63%	100,00%
Percentuale di corsi di studio post laurea con almeno un insegnamento sulle tematiche di genere	6,06%	9,09%	14,81%	100,00%
Numero di borse di studio di dottorato in gender studies	0*	+1	101	100,00%

* Valore modificato in fase di monitoraggio (SA 23.09.2025 - CDA 24.09.2025)

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENEO 2025-2027

B.1 - Rafforzare l'attrattività e percorribilità dell'offerta formativa
B.3 - Intercettare una platea più ampia di studenti a livello internazionale

RISORSE FINANZIARIE

4.000,00€

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto



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

5.1 - Definire e diffondere procedure per la gestione dei casi di violenza di genere

Obiettivo pienamente raggiunto

100,00%

Tasso di Raggiungimento

AZIONI		Status Azione
5.1.1	Definire le procedure interne Adottato Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie (D.R. n. 1614 del 13.05.2025) ed istituito il Nucleo di Ascolto Organizzato (D.R. 1415-2025 e D.R. 2766-2025), promosso dal CUG.	Realizzata
5.1.2	Revisionare il questionario di benessere organizzativo nei contenuti e/o nel metodo Al fine di favorire la diffusione di procedure per la gestione dei casi di violenza di genere, sono state apportate modifiche al questionario sul benessere organizzativo	Realizzata
5.1.3	Realizzare sessioni divulgative/formative Realizzato il corso: "Il contrasto alla violenza di genere: una prospettiva multilivello"; la restituzione dei risultati della "Indagine sulla qualità della vita e dei servizi UNIBA" 2025.	Avviata

INDICATORI	Baseline 2024	Target 2025	Valore consuntivo	Tasso di raggiungimento
Numero di protocolli redatti	2*	+1	3	100,00%
Revisione del questionario sul benessere organizzativo	OFF	ON	ON	100,00%
Percentuale di partecipazione del personale UNIBA alle iniziative di divulgazione	13,33%*	>=2024	23,32%	100,00%

* Valore modificato in fase di monitoraggio (SA 23.09.2025 - CDA 24.09.2025)

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI STRATEGICI DI ATENED 2025-2027

A.1 - Promuovere il benessere e lo sviluppo delle persone

RISORSE FINANZIARIE

0,00€

COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI AGENDA 2030

Diretto



Indiretto

Ulteriori azioni positive realizzate

Per le ulteriori azioni positive poste in essere da UniBA nel corso del 2025, si rimanda al seguente link:

[2026-04-07-Relazione-CUG--Universita039-degli-Studi-di-Bari-Aldo-Moro--2026\(1\).pdf](#)