

Sommario

INTRODUZIONE	2
1. Scopo e ambito del GEP (Gender Equality Plan) 2021-2023	2
2. Nota metodologica	2
3. Ruoli e Responsabilità delle politiche di genere del Politecnico di Bari	3
5. Le Key Areas del GEP	8
6. Le Schede Sintetiche delle Key Areas	9
AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	9
AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	15
AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA.....	17
AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA E NELLA FORMAZIONE ..	21
AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI E SUPPORTO PSICOLOGICO	23
7. Monitoraggio GEP	25

INTRODUZIONE

1. Scopo e ambito del GEP (Gender Equality Plan) 2021-2023

L'edizione 2021-2023 del Gender Equality Plan (GEP) del Politecnico di Bari nasce con l'obiettivo di definire la strategia dell'Ateneo per l'uguaglianza di genere e va inteso come l'indirizzo per rafforzare l'equità di genere e l'inclusione nel Piano Strategico di Ateneo.

Il GEP si inserisce nel più ampio processo di pianificazione strategica del Politecnico di Bari che, nel dare piena attuazione ai principi statutari, individua il Benessere della propria comunità tra le linee strategiche 2021-2023.

Esso presenta le politiche e le azioni condotte dall'Ateneo per la conciliazione dei tempi di vita, lavoro e studio, per il benessere lavorativo, per il contrasto ai fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, mobbing, molestie e discriminazioni e rende conto delle attività di promozione della parità di genere e della non discriminazione attraverso interventi di carattere culturale e politico svolti anche in collaborazione con altre Istituzioni.

In questa prospettiva, il documento diventa uno strumento essenziale di un approccio di “*gender mainstreaming*” che mira a promuovere l'eguaglianza di genere in tutte le politiche dell'Ateneo, a tutti i livelli ed in tutte le fasi, anche al fine di rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche, con l'intento di passare ad una logica di gender budgeting, attraverso la successiva pianificazione e l'attribuzione delle risorse per la realizzazione di obiettivi di valorizzazione delle diversità, dell'equità e promozione del benessere organizzativo.

Il GEP è allineato con il Piano di Azioni Positive (PAP), redatto in continuità con il processo di Bilancio di Genere descritto da *Le linee Guida per il Bilancio di Genere* CRUI e rientra nella strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere 2020-2025.

Più in generale, il Gender Equality Plan (GEP) si inserisce nel ciclo di programmazione strategica ed operativa dell'Ateneo, nella stessa logica definita per il Bilancio di Genere, ponendosi tra le direttrici di sviluppo dell'Ateneo.

In tale ottica il Gender Equality Plan (GEP) diventa parte integrante del processo di pianificazione strategica ed operativa, influenzando i principali documenti. In sostanza, ciascuno degli obiettivi, azioni e target degli interventi del GEP, con le annesse risorse, si colloca all'intersezione delle coordinate che definiscono gli altri strumenti di programmazione adottati dal Politecnico di Bari.

2. Nota metodologica

L'iniziativa di redigere Gender Equality Plan (GEP) 2021-2023 in relazione al primo Bilancio di Genere del Politecnico di Bari è stata assunta dal magnifico Rettore, il quale, con proprio decreto n.1168 del 15 dicembre 2021, ha costituito un Gruppo di Coordinamento per la relativa stesura composto da:

Presidente Prof. Francesco Cupertino – Rettore

Componente Dott. Sandro Spataro – Direttore Generale

Componente Prof.ssa Giulia Annalinda Neglia – Delegata al Welfare e Pari opportunità

Componente Dott.ssa Chiara De Santis – Presidente del Comitato Unico di Garanzia

Componente Dott.ssa Maria Rosaria Vaccarelli – Responsabile Settore Pianificazione e Valutazione

Componente Sig.ra Giuliana Fasciano – Componente studentesca

Componente Sig.ra Gaia Zenone – Componente studentesca

A questo proposito, il Politecnico di Bari ha inteso non costituire una nuova struttura ma valorizzare il Gruppo di Coordinamento per il Bilancio di Genere nell'implementazione del GEP al fine di predisporre meglio le iniziative tra i diversi piani.

Il Gruppo di Coordinamento è composto da persone con competenze specifiche o formate sulle tematiche di genere, che lavorano in sinergia con tutte le altre strutture dell'istituzione e che ne rappresentano gli organi di vertice. Il Gruppo di Coordinamento ha licenziato la proposta di documento del Gender Equality Plan che è stata condivisa anche con il Comitato Unico di Garanzia prima dell'approvazione degli organi di Governo.

Al Gruppo di Coordinamento è stato affiancato un gruppo di lavoro allargato composto dai diversi stakeholder e dagli interlocutori istituzionali sia di indirizzo politico (Delegati, Organi di Governo, Dipartimenti), sia gestionali (Direzioni, Centri, Settori, strutture dipartimentali) che saranno coinvolti nel processo partecipativo e nell'implementazione delle diverse azioni indicate nelle *Schede*

Obiettivi.

Il presente documento è stato redatto sperimentando le linee guida CRUI *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani* e seguendo l'impostazione metodologica suggerita dalle stesse, opportunamente adattandola alle specificità dell'Ateneo.

Il Gender Equality Plan del Politecnico di Bari si articola in cinque sezioni principali, la cui struttura segue le direttive per i progetti Horizon Europe, ovvero organizza azioni ed obiettivi nell'ambito delle cinque aree tematiche raccomandate e rispetta i quattro requisiti GEP obbligatori relativi al processo.

Aree tematiche:

1. La prima area riguarda l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la cultura dell'organizzazione e la lotta agli stereotipi. Essa è finalizzata ad esplicitare le azioni tese al bilanciamento tra lavoro, genitorialità e attività di cura e a rafforzare una cultura condivisa del valore dell'inclusione, anche in riferimento alle comunità meno rappresentate e per combattere gli stereotipi di genere.

2. La seconda area riguarda l'equilibrio di genere nelle posizioni apicali e negli organi decisionali di Ateneo, promuovendo le azioni necessarie al supporto del bilanciamento nei principali organi e strutture, e la parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici.

3. La terza area riguarda l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, al fine di ridurre le asimmetrie di genere nel reclutamento accademico, nonché la perdita percentuale del numero di donne nella progressione di carriera e la riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari e nei corsi di studio.

4. La quarta area punta all'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca, della didattica e nella terza missione, anche attraverso il bilanciamento di genere nei programmi degli eventi scientifici.

5. La quinta area mira, infine, al contrasto delle violenze di genere, comprese le molestie morali e sessuali, attraverso azioni di sensibilizzazione e prevenzione.

Requisiti costitutivi e obbligatori:

1. È un documento pubblico, condiviso in tutti ambiti istituzionali, approvato dagli organi di Ateneo e pubblicato sul sito del Politecnico di Bari.

2. Al GEP sono dedicate specifiche risorse umane e finanziarie.

3. Include disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati disaggregati per genere e relativi sia alla popolazione studentesca sia al personale docente, ricercatore e TAB, aggiornati annualmente anche in relazione al Bilancio di Genere, che forniscono indicazioni per la definizione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione del GEP.

4. Il GEP è supportato da azioni di formazione e rafforzamento delle capacità, in particolare in relazione alla formazione sulle tematiche di genere e alla valorizzazione di gruppi di lavoro, alla sensibilizzazione attraverso workshop e attività di comunicazione.

Per ogni area tematica sono stati definiti più obiettivi declinati in azioni; ogni azione individua i contenuti espressamente richiesti dalla Commissione Europea: area tematica, obiettivi, tipo di azione, target diretto, responsabili istituzionali e operativi, risorse umane e finanziarie, outcome previsto, timeline, indicatori di valutazione.

3. Ruoli e Responsabilità delle politiche di genere del Politecnico di Bari

Il Rettore del Politecnico di Bari, attraverso la Delegata al Welfare e Pari Opportunità, coordina e promuove azioni e iniziative in materia di pari opportunità e parità di genere.

Nel triennio 2017-2019 ha promosso gli interventi previsti dal processo di gender budgeting e ha definito, di concerto con gli organi di Ateneo e l'amministrazione centrale, il Gender Equality Plan.

Nel Politecnico di Bari sono presenti organi e figure che, in collaborazione con la Governance, tutelano i diritti delle persone che qui studiano e lavorano, specie in relazione al contrasto a mobbing, molestie e discriminazioni.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è un organismo autonomo che ha compiti propositivi, consultivi e di verifica delle garanzie di pari opportunità, operando contro le discriminazioni e per la valorizzazione del benessere lavorativo. È compito del CUG proporre all'amministrazione il Piano delle Azioni Positive (PAP), attraverso il quale vengono individuate le misure programmatiche dirette ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne. Il Comitato redige annualmente una Relazione, in cui dà conto dello stato di attuazione delle azioni proposte nel PAP.

Per le attività relative alla stesura del Bilancio di Genere (BdG), il Politecnico di Bari si avvale di un apposito Gruppo permanente di Coordinamento, istituito con D.R. n. 1168 del 18 dicembre 2019, la cui composizione, di cui al D.R. n. n.1168 del 15 dicembre 2021, è riportata nel paragrafo 2.3. Al Gruppo permanente di Coordinamento sono affidate la stesura del GEP, l'aggiornamento e il monitoraggio del suo sviluppo e la relativa presentazione agli OO.AA. ai fini dell'approvazione, nonché la promozione e la divulgazione dei contenuti del documento all'interno e all'esterno dell'Ateneo.

4. Analisi di contesto della distribuzione di genere del Politecnico di Bari

Il *Gender Equality Plan* (GEP) si avvale dell'analisi di contesto e del monitoraggio delle politiche di uguaglianza di genere presenti nel *Bilancio di Genere* (BdG), opportunamente aggiornata alla data di predisposizione del presente documento.

L'analisi del rapporto di femminilità (RF) riportata nella presente sezione rappresenta in maniera sintetica la fotografia del Politecnico di Bari rispetto alla prospettiva di genere nei percorsi di studio, all'interno del corpo docente e in seno al personale tecnico-amministrativo e rappresenta un passo imprescindibile nell'orientare correttamente la definizione delle politiche di genere cui l'Ateneo dovrà orientarsi, rappresentando, pertanto, uno strumento flessibile di verifica della loro efficacia, rispetto ai fabbisogni individuati.

I dati relativi al rapporto di femminilità (RF) si riferiscono al numero di donne rispetto al numero di uomini in un dato ruolo e in riferimento alle aree CUN.

In via generale, l'analisi dei dati restituisce il seguente quadro dei rapporti di femminilità determinati per ciascuna componente accademica considerata: componente studentesca, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. Al fine di mettere in luce l'evoluzione del rapporto di femminilità nel tempo, sono stati posti a confronto i dati relativi all'anno 2016 rispetto all'ultimo anno oggetto di indagine nel presente GEP (2020) e riportati nelle figure seguenti (tabella 1-3, Figura 1).

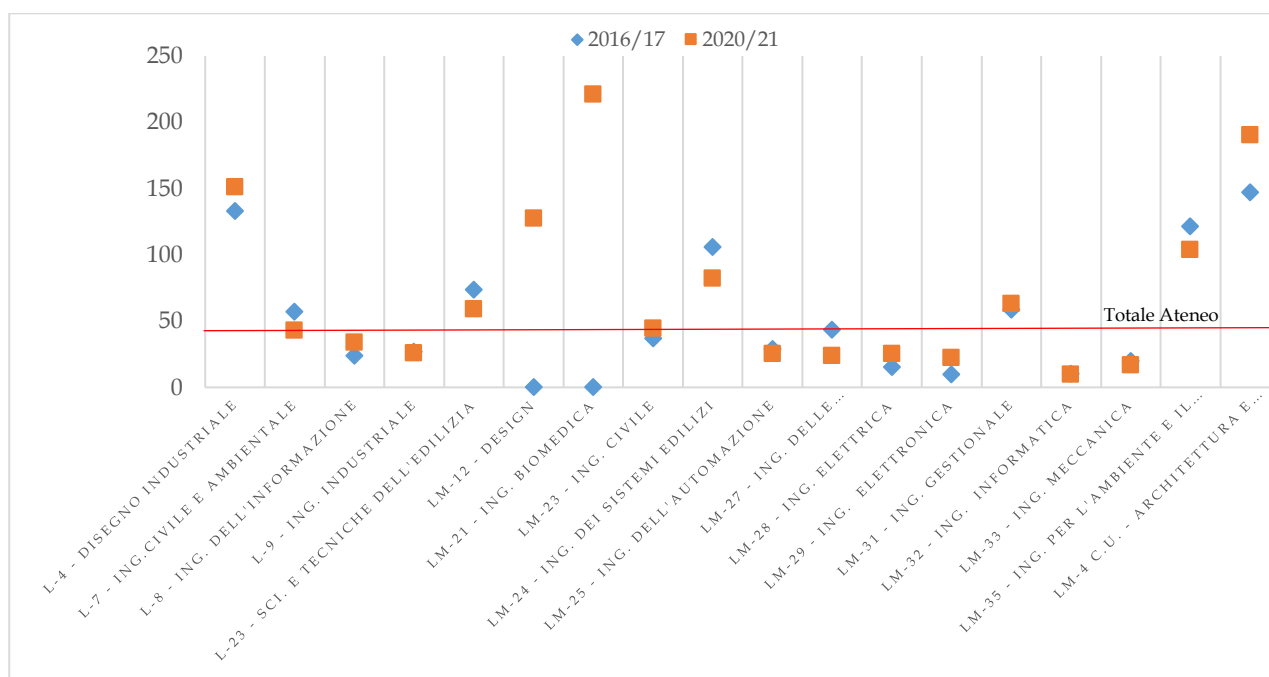
Tabella 1. Rapporto di Femminilità (*) della componente studentesca del Politecnico di Bari

CLASSE DI LAUREA	Indice di Femminilità (%)	
	2016/17	2020/21
L-4 - Disegno industriale	133,04	151,05
L-7 - Ingegneria civile e ambientale	56,84	43,10
L-8 - Ingegneria dell'informazione	23,95	33,83
L-9 - Ingegneria industriale	26,70	25,98
L-23 - Scienze e tecniche dell'edilizia	73,67	59,11
LM-12 - Design	N/A	127,27
LM-21 - Ingegneria biomedica	N/A	221,21
LM-23 - Ingegneria civile	36,88	44,63
LM-24 - Ingegneria dei sistemi edilizi	105,93	81,93
LM-25 - Ingegneria dell'automazione	29,03	25,29
LM-27 - Ingegneria delle telecomunicazioni	43,24	23,75
LM-28 - Ingegneria elettrica	15,05	25,23
LM-29 - Ingegneria elettronica	9,68	22,22
LM-31 - Ingegneria gestionale	58,52	62,94
LM-32 - Ingegneria informatica	10,00	9,79
LM-33 - Ingegneria meccanica	19,64	16,82
LM-35 - Ingegneria per l'ambiente e il territorio	121,43	103,70
LM-4 C.U. - Architettura e ingegneria edile-architettura (quinquennale)	147,20	190,41
Totale Ateneo	45,43	43,35

Fonte: Anagrafe Nazionale degli Studenti, a.a. 2016/17, 2020/21.

(*) L'indice di femminilità è dato dal rapporto tra numero di donne e numero di uomini moltiplicato 100. Indica quante persone di sesso femminile sono presenti sul territorio ogni 100 uomini.

Figura 2. Rapporto di Femminilità (*) della componente studentesca del Politecnico di Bari



Fonte: Anagrafe Nazionale degli Studenti, a.a. 2016/17, 2020/21.

(*) L'indice di femminilità è dato dal rapporto tra numero di donne e numero di uomini moltiplicato 100. Indica quante persone di sesso femminile sono presenti sul territorio ogni 100 uomini.

Tabella 3. Rapporto di femminilità (*) Personale docente e ricercatore del Politecnico di Bari

Area CUN	RTD		RU		PA		PO	
	2016	2020	2016	2020	2016	2020	2016	2020
01 - Scienze matematiche e informatiche	50,00	200,00	100,00	25,00	40,00	75,00	25,00	0,00
02 - Scienze fisiche	(**)	0,00	100,00	40,00	40,00	25,00	0,00	0,00
03 - Scienze chimiche	0,00	N/A	100,00	133,33	N/A	33,33	0,00	0,00
04 - Scienze della terra	0,00	0,00	0,00	0,00	(**)	(**)	100,00	100,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	25,00	45,45	32,14	0,00	60,00	48,00	15,38	35,29
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	16,67	20,00	26,09	9,52	20,00	30,43	9,09	13,89
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	N/A	N/A	N/A	N/A	(**)	(**)	N/A	N/A
12 - Scienze giuridiche	0,00	(**)	100,00	N/A	N/A	(**)	N/A	N/A
14 - Scienze politiche e sociali	0,00	0,00	0,00	0,00	N/A	N/A	N/A	N/A
Totale Ateneo	23,33	41,67	33,87	30,14	33,73	41,46	12,28	18,18

(*) L'indice di femminilità è dato dal rapporto tra numero di donne e numero di uomini moltiplicato 100. Indica quante persone di sesso femminile sono presenti sul territorio ogni 100 uomini.

(**) aree caratterizzate dal 100% di presenza femminile;
 N/A indica l'assenza di personale docente nella classe;
 0,00 indica che il numero di donne è pari a zero;
 100,00 posizione di equità tra uomini e donne

Tabella 4. Rapporto di Femminilità (*) del Personale Tecnico-amministrativo e Bibliotecario del Politecnico di Bari

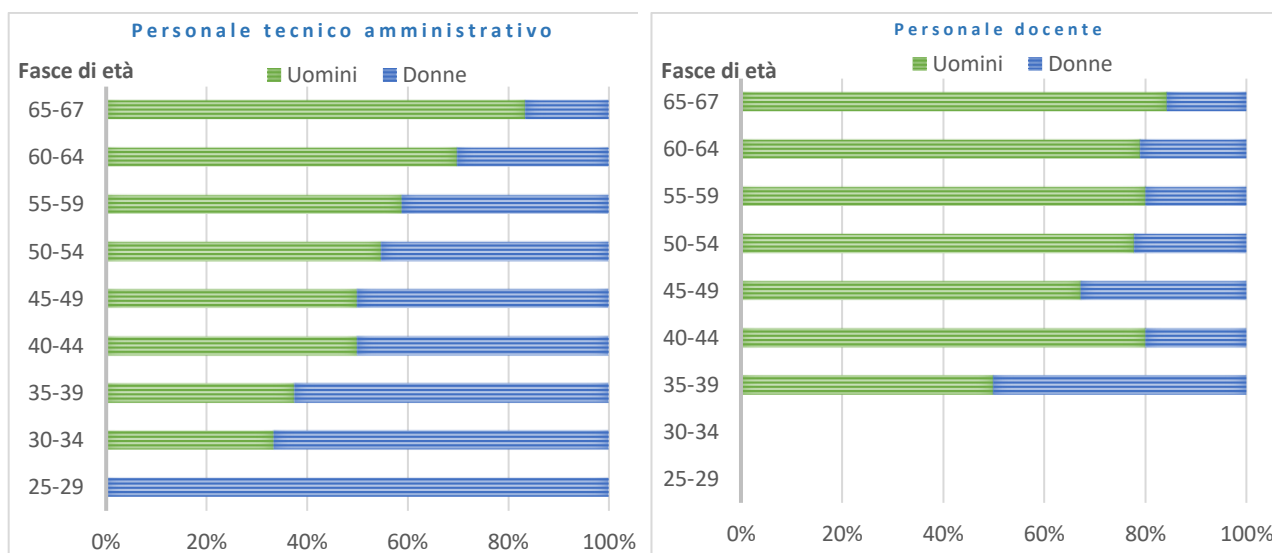
CATEGORIE PROFESSIONALI	2016	2020
Categoria B	61,11	52,94
Categoria C	89,02	88,89
Categoria D	93,94	75,86
Categoria EP	33,3	37,50
DIRIGENTI	(**)	(**)
DIRETTORI GENERALI	N/A	(**)

(*) L'indice di femminilità è dato dal rapporto tra numero di donne e numero di uomini moltiplicato 100. Indica quante persone di sesso femminile sono presenti sul territorio ogni 100 uomini.

(**) aree caratterizzate dal 100% di presenza femminile

Nella figura seguente (figura n. 2) è riportata la piramide del personale universitario del Politecnico di Bari alla data del 31.12.2020.

Figura 2. Distribuzione del personale tecnico amministrativo e docente per fasce di età - Anno 2020



Il Politecnico di Bari è un Ateneo con una connotazione fortemente maschile in tutte le componenti accademiche: studentesca, personale docente e PTA-B, molto più accentuata per la componente studentesca e il personale docente dell'area delle scienze fisiche, chimiche e di quella industriale e dell'informazione. L'analisi evolutiva del rapporto di femminilità mostra un miglioramento con riferimento alla composizione di genere studentesca, grazie all'attivazione di nuovi CdS fortemente attrattivi anche per le donne, oltre che a mirate politiche di orientamento che hanno mitigato nel tempo la prevalenza maschile nei CdS. Di contro, le politiche di genere adottate nella programmazione e gestione del personale PTA-B e docente non sembrano aver colmato il divario che, per tali categorie di personale, sebbene con gradienti differenti all'interno delle stesse e salvo rare eccezioni, appare stabile nel tempo.

L'analisi dei rapporti di femminilità per singola componente accademica considerata e nella Governance prosegue nel documento allegato "**Compendio statistico delle politiche di genere del Politecnico di Bari**" che costituisce parte integrante del presente Piano.

5. Le Key Areas del GEP

Il Politecnico di Bari, alla luce delle indicazioni espresse nel Vademecum per l'elaborazione di Gender Equality Plan negli Atenei Italiani, redatto dal Gruppo GEP della Commissione Tematiche di genere della CRUI, ha individuato 5 "Key Area", per ciascuna delle quali sono state elaborate le schede sintetiche degli obiettivi, relativamente ai quali sono descritte le azioni, il target diretto e indiretto, responsabili istituzionali e operativi, le risorse umane e finanziarie dedicate, l'output, l'outcome, le scadenze temporali e gli indicatori di valutazione. Inoltre, per ciascuna azione è stata riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals*, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU.

Il GEP è stato condiviso con il CUG nelle fasi di analisi e definizione di obiettivi e azioni comuni.

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE	OBIETTIVO 1.1: RAFFORZARE NELL'ATENEO UNA CULTURA ORGANIZZATIVA VOLTA ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DEL VALORE DELL'INCLUSIONE
	OBIETTIVO 1.2: ADOZIONE DI UN LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO ED ISTITUZIONALE CORRETTO DAL PUNTO DI VISTA DEL GENERE
	OBIETTIVO 1.3: SERVIZI PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE E L'EQUILIBRIO TRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA
	OBIETTIVO 1.4: SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ E/O ATTIVITÀ DI CURA. POLITICHE FAMILY FRIENDLY
AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI	OBIETTIVO 2.1: RIDUZIONE DELLE ASIMMETRIE DI GENERE NEI PROCESSI DECISIONALI NELL'ATENEO E NEGLI EVENTI SCIENTIFICI E DIVULGATIVI
AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	OBIETTIVO 3.1: PROMOZIONE DELL'EQUITÀ DI GENERE NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO
	OBIETTIVO 3.2: RIDUZIONE DELLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E DELLE ASIMMETRIE DI GENERE NEGLI STUDI E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA
	OBIETTIVO 3.3: DECONSTRUZIONE DEGLI STEREOTIPI DI GENERE E VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ
AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA E NELLA FORMAZIONE	OBIETTIVO 4.1: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA
AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESI LE MOLESTIE SESSUALI E SUPPORTO PSICOLOGICO	OBIETTIVO 5.1: PROMUOVERE AZIONI VOLTE ALLA SENSIBILIZZAZIONE E AL CONTRASTO ALLE DIVERSE FORME DI VIOLENZA DI GENERE E SUPPORTO PSICOLOGICO

6. Le Schede Sintetiche delle Key Areas

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Al fine di favorire il bilanciamento vita privata - vita lavorativa e il benessere lavorativo e di studio, il Politecnico di Bari intende agire attraverso l'implementazione di buone pratiche a mezzo delle seguenti azioni, organizzate per obiettivi:

OBIETTIVO 1.1: RAFFORZARE NELL'ATENEO UNA CULTURA ORGANIZZATIVA VOLTA ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DEL VALORE DELL'INCLUSIONE	1.1.1. ADOZIONE STRUMENTI INTEGRATI DI MONITORAGGIO DELLE POLITICHE DI GENDER MAINSTREAMING DELL'ATENEO E DELLE POLITICHE STRATEGICHE
	1.1.2. RILEVAZIONE DELLA SODDISFAZIONE SUI SERVIZI ORGANIZZATIVI OFFERTI DALL'ATENEO E VALORIZZAZIONE DEGLI ESITI
OBIETTIVO 1.2: ADOZIONE DI UN LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO ED ISTITUZIONALE CORRETTO DAL PUNTO DI VISTA DEL GENERE	1.2.1. DEFINIZIONE E ADOZIONE DI DOCUMENTI INTERNI IN MATERIA DI LINGUAGGIO INCLUSIVO
	1.2.2. REVISIONE NORMATIVA INTERNA DELL'ATENEO E DELLA MODULISTICA
OBIETTIVO 1.3: SERVIZI PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE E L'EQUILIBRIO TRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA	1.3.1. ADOZIONE LAVORO AGILE E ULTERIORI MISURE PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA

OBIETTIVO 1.1: RAFFORZARE NELL'ATENEO UNA CULTURA ORGANIZZATIVA VOLTA ALLA TUTELA DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DEL VALORE DELL'INCLUSIONE

OBIETTIVI OPERATIVI/AZIONI	1.1.1. Adozione strumenti integrati di monitoraggio delle politiche di gender mainstreaming dell'Ateneo e delle politiche strategiche			
Target diretto	Organi di Governo, Comunità universitaria			
Target indiretto	Stakeholders esterni			
Responsabilità politica	Gruppo di Coordinamento per la stesura del BdG, CUG			
Responsabilità operativa	Strutture individuate nel PIAO			
Risorse umane / finanziarie / logistiche	n. 240 giorni/persona TAB; n. 30 giorni/persona assistenza tecnica; n. 10 giorni/persona docenti.			
Sotto azioni	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Progettare e implementare survey specifiche per l'analisi dei dati disaggregati per genere relativamente agli ambiti istituzionali. ➤ Diffondere e pubblicizzare gli esiti del monitoraggio. ➤ Adottare le Linee Guida per la riclassificazione dei costi secondo una prospettiva di genere. ➤ Monitoraggio annuale dell'andamento dell'University Gender Inequality Index (UGII). 			
Output	- Monitoraggio e aggiornamento annuale del documento.			
Outcome	Outcome 1. Diffusione dei dati disaggregati di genere Outcome 2. Definizione e promozione di politiche orientate alle pari opportunità e all'equilibrio di genere in una logica di miglioramento continuo			
Timeline		2021	2022	2023
Indicatori di valutazione	Attivazione survey (ON/OFF)		ON	Utilizzo a regime e implementazione interrogazioni Open Data
	N° report prodotti		Almeno 1	1 per anno
Collegamento con SDG Agenda 2030	5 gender equality			

OBIETTIVO 1.2: ADOZIONE DI UN LINGUAGGIO AMMINISTRATIVO ED ISTITUZIONALE CORRETTO DAL PUNTO DI VISTA DEL GENERE

OBIETTIVI OPERATIVI/AZIONI	1.2.1. Definizione e adozione di documenti interni in materia di linguaggio inclusivo 1.2.2. Revisione documentazione interna e la comunicazione istituzionale dell'Ateneo e della modulistica			
Target diretto	Comunità universitaria			
Target indiretto	Stakeholders esterni			
Responsabilità politica	Rettore, Direttore Generale, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Delegata Welfare e Pari Opportunità, Comitato Unico di Garanzia			
Responsabilità operativa	Direttore Generale /Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legali – Unità di staff comunicazione e marketing istituzionale			
Risorse umane / finanziarie / logistiche	n. 120 giorni/persone componenti del Gruppo di lavoro del Comitato Unico di Garanzia sul Linguaggio di Genere; 60 giorni/persona personale TAB			
Sotto azioni	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adozione delle linee guida MIUR per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo ➤ Definizione ed adozione di un documento interno in materia di linguaggio inclusivo e declinazione dei <i>nomina agentis</i> al femminile ➤ Revisione documentazione interna, comunicazione istituzionale e modulistica 			
Output	Pubblicazione on line e diffusione dei documenti adottati			
Outcome	Outcome 1. Allineamento della documentazione amministrativa e della modulistica al linguaggio di genere			
Timeline		2021	2022	2023
Indicatori di valutazione	Ricognizione documentazione e modulistica da allineare (ON/OFF)	Avvio	ON (30.06.2022)	
	Adozione Linee Guida sul linguaggio di genere (ON/OFF)		ON	
	Percentuale di documenti e modulistica allineati all'uso adeguato del linguaggio di genere		5%	20%
Collegamento con SDG Agenda 2030	5 Parità di genere 8 Lavoro dignitoso e crescita economica 10 Ridurre le disuguaglianze			

OBIETTIVO 1.3: SERVIZI PER FAVORIRE LA CONCILIAZIONE E L'EQUILIBRIO TRA VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA

OBIETTIVI OPERATIVI/AZIONI	1.3.1. Adozione lavoro agile e ulteriori misure per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata			
Target diretto	Comunità universitaria			
Target indiretto	Stakeholders esterni			
Responsabilità politica	Direttore Generale, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Comitato Unico di Garanzia, Delegata Welfare e Pari Opportunità, Rettore			
Responsabilità operativa	Gruppo di Lavoro Agile, Strutture organizzative individuate nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)			
Risorse umane / finanziarie / logistiche	n.120 giorni/persona personale gruppo lavoro agile; n. 120 giorni/persona personale TAB; n. 60 giorni/persona componenti Comitato Unico di Garanzia;			
Sotto azioni	1.3.1. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Adozione Regolamento per l'introduzione a regime del lavoro agile ➤ Somministrare questionari volti a verificare l'impatto dello smart-working sulla comunità "La tua esperienza in smart-working – lavoro da remoto" e diffondere e pubblicizzare gli esiti del monitoraggio ➤ Diffusione buone pratiche in materia di rispetto del regolamento degli orari di lavoro e della disconnessione a favore del personale e della componente studentesca 			
Output	Redazione e pubblicizzazione di almeno uno dei tre documenti previsti Promuovere la tutela della salute			
Outcome	Outcome 1. Incremento degli indicatori collegati al Benessere organizzativo			
Timeline		2021	2022	2023
Indicatori di valutazione	Adozione Regolamento lavoro agile (ON/OFF)		ON	
	% personale autorizzato alla modalità di lavoro agile/personale richiedente		> 80%	>90%
	% items di monitoraggio del benessere organizzativo > di 3,5		>40%	>50%
Collegamento con SDG Agenda 2030	3 Salute e benessere 5 Parità di genere			

OBIETTIVO 1.4: SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ E/O ATTIVITÀ DI CURA. POLITICHE FAMILY FRIENDLY

OBIETTIVI OPERATIVI/AZIONI	1.4.1. Realizzazione spazi interni per il sostegno alla genitorialità 1.4.2. Attivazione di convenzioni con strutture per l'infanzia del territorio per sviluppare politiche family friendly			
Target diretto	Comunità universitaria			
Target indiretto	Stakeholders esterni			
Responsabilità politica	Rettore, Direttore Generale, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Commissione Spazi, CUG			
Responsabilità operativa	Settore Servizi Tecnici, RSPP e altre Strutture individuate nel PIAO			
Risorse umane / finanziarie / logistiche	<p>1.4.1. n.360 giorni/persona personale TAB (Personale settore servizi tecnici, RSPP, Direzione generale, altro personale individuato nel PIAO), n. 60 giorni/persona personale docente; n. 30 giorni componenti CUG. Risorse disponibili sui Fondi di ateneo e Fondi MUR a valere su PNRR stanziati nel bilancio di Ateneo (€ 50.000)</p> <p>1.4.2. n. 30 giorni/persona personale docente, n. 15 giorni/persona personale TAB, n. 15 giorni/persona componenti CUG</p>			
Sotto azioni	<p>1.4.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Indagine del CUG di necessità per la realizzazione di servizi a sostegno della genitorialità ➤ Individuazione e predisposizione di spazi multifunzionali per accogliere le figlie e i figli del personale negli orari extra-scolastici e della componente studentesca su prenotazione in caso di necessità ➤ Individuazione e predisposizione di spazi per accogliere genitori dell'Ateneo in fase di cura dei bambini nella prima età infantile (postazioni per allattamento e cambio dei pannolini). <p>1.4.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Attivazione di convenzioni con asili nido esistenti nel territorio e strutture per l'infanzia a beneficio del personale del Politecnico ➤ Attivazione convenzioni col CUS per campi estivi per le figlie e i figli dei/delle dipendenti e componente studentesca ➤ Monitoraggio sulla relazione tra carriera universitaria e genitorialità attraverso la somministrazione questionario (Commissione di genere della SIE – Società Italiana di Economia e la CRUI) 			
Output	Allestimento spazi			
Outcome	Outcome 1. Accrescere la fruibilità spazi per la genitorialità Outcome 2. Accrescere il numero di soggetti destinatari di misure di sostegno alla genitorialità			
Timeline		2021	2022	2023
Indicatori di valutazione	Stato Avanzamento Lavori	Ricognizione spazi	50%	100%
	N° persone che hanno fruito del servizio			>50% (del personale TAB e docente richiedente il servizio)
	Convenzioni sottoscritte (ON/OFF)		Proposta agli OO.AA di almeno 1 accordo	ON (Almeno 2)

OBIETTIVI OPERATIVI/AZIONI	1.4.1. Realizzazione spazi interni per il sostegno alla genitorialità 1.4.2. Attivazione di convenzioni con strutture per l'infanzia del territorio per sviluppare politiche family friendly
Collegamento con SDG Agenda 2030	3 benessere e salute 5 parità di genere 8 lavoro dignitoso e crescita economica 10 ridurre le disuguaglianze

AREA 2: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Al fine di favorire l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e decisionali, il Politecnico di Bari intende agire attraverso l'implementazione di buone pratiche a mezzo delle seguenti azioni, organizzate per obiettivi:

OBIETTIVO 2.1: RIDUZIONE DELLE ASIMMETRIE DI GENERE NEI PROCESSI DECISIONALI NELL'ATENEO E NEGLI EVENTI SCIENTIFICI E DIVULGATIVI	2.1.1. PROMOZIONE DI INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE E SUPPORTO DELLE CANDIDATURE FEMMINILI NEGLI ORGANI DECISIONALI DI ATENEO
	2.1.2. PROMOZIONE DELLA PRESENZA FEMMINILE NELL'ORGANIZZAZIONE E SVOLGIMENTO DI EVENTI SCIENTIFICI E DIVULGATIVI

OBIETTIVO 2.1: RIDUZIONE DELLE ASIMMETRIE DI GENERE NEI PROCESSI DECISIONALI NELL'ATENEO E NEGLI EVENTI SCIENTIFICI E DIVULGATIVI

OBIETTIVI OPERATIVI/AZIONI	2.1.1. Promozione di iniziative di sensibilizzazione e supporto delle candidature femminili negli organi decisionali di Ateneo 2.1.2. Promozione della presenza femminile nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi			
Target diretto	Comunità universitaria			
Target indiretto	Stakeholders esterni			
Responsabilità politica	Rettore, Direttore Generale, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Comitato Unico di Garanzia, Delegata Welfare e Pari Opportunità, Delegato alla Terza Missione, Rappresentanza studentesca			
Responsabilità operativa	Strutture individuate nel PIAO			
Risorse umane / finanziarie / logistiche	n.30 giorni/persona personale docente; n. 15 giorni/persona componenti CUG; n. 10 giorni/persona personale TAB			
Sotto azioni	2.1.1. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Attività di sensibilizzazione e supporto alle candidature femminili negli organi decisionali di Ateneo ➤ Monitoraggio annuale della presenza femminile negli organi decisionali di Ateneo e 2.1.2. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Adozione linee guida di Ateneo per la creazione di panels equilibrati per l'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi ➤ Coinvolgimento delle associazioni studentesche nelle principali azioni strategiche volte a costruire la consapevolezza di genere 			
Output	Iniziative di sensibilizzazione			
Outcome	Outcome 1. Incremento presenza femminile negli Organi decisionali, ed eventi scientifici			
Timeline		2021	2022	2023
Indicatori di valutazione	N° partecipanti alle iniziative di sensibilizzazione		200	>200
	Adozione linee guida (ON/OFF)		ON (applicazione ad almeno 1 procedura)	ON (applicazione a regime)
Collegamento con SDG Agenda 2030	5 parità di genere 8 lavoro dignitoso e crescita economica 10 ridurre le disuguaglianze 16 Pace, giustizia e istituzioni solide			

AREA 3: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Al fine di favorire l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, il Politecnico di Bari intende agire attraverso l'implementazione di buone pratiche a mezzo delle seguenti azioni, organizzate per obiettivi:

OBIETTIVO 3.1: PROMOZIONE DELL'EQUITÀ DI GENERE NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO	3.1.1. PROMOZIONE DELL'EQUITÀ DI GENERE NELLE COMMISSIONI DI CONCORSO
	3.1.2. PROMOZIONE DELL'EQUILIBRIO DI GENERE NELL'AMMISSIONE AL DOTTORATO DI RICERCA
	3.1.3. PROMOZIONE DELL'INGRESSO DI STUDENTESSE NEI CORSI DI LAUREA STEM ATTRAVERSO LA DECONSTRUZIONE DEGLI STEREOTIPI CHE NE CONTRASTANO LA SCELTA
OBIETTIVO 3.2: RIDUZIONE DELLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E DELLE ASIMMETRIE DI GENERE NEGLI STUDI E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA	3.2.1. RAFFORZAMENTO AZIONI DI SOSTEGNO ALLA CARRIERA DELLE STUDENTESSE STEM
	3.2.2. DECONSTRUZIONE DEGLI STEREOTIPI DI GENERE, VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ E DELLE IDENTITÀ MENO RAPPRESENTATE NELL'ATENEO
OBIETTIVO 3.3: DECONSTRUZIONE DEGLI STEREOTIPI DI GENERE E VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ	3.3.1. ORGANIZZAZIONE DI EVENTI FINALIZZATI A PROMUOVERE LA CULTURA DELLE DIFFERENZE, DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DELLA PARITÀ DI GENERE
	3.3.2. PROMOZIONE DI COLLABORAZIONI CON ENTI ED ISTITUZIONI TERRITORIALI, FINALIZZATE A FAVORIRE LE PARI OPPORTUNITÀ, LA PROMOZIONE DELLA CULTURA DELL'INTEGRAZIONE E DELLA PARITÀ DI GENERE

OBIETTIVO 3.1: PROMOZIONE DELL'EQUITA' DI GENERE NELLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

OBIETTIVI OPERATIVI/AZIONI	3.1.1. Promozione dell'equità di genere nelle commissioni di concorso 3.1.2. Promozione dell'equilibrio di genere nell'ammissione al dottorato di ricerca 3.1.3. Promozione dell'ingresso di studentesse nei corsi di laurea STEM attraverso la decostruzione degli stereotipi che ne contrastano la scelta			
Target diretto	Comunità universitaria			
Target indiretto	Stakeholders esterni			
Responsabilità politica	3.1.1. Delegata Welfare e Pari Opportunità 3.1.2. Scuola di Dottorato (SCUDO) 3.1.3. Delegato alla Didattica, Delegati all'Orientamento			
Responsabilità operativa	Strutture organizzative individuate nel PIAO			
Risorse umane / finanziarie / logistiche	n.120 giorni/persona personale docente; n. 30 giorni/persona personale TAB <u>Risorse finanziarie:</u> 3.1.2. Quota parte risorse stanziata a bilancio di Ateneo per finanziamento borse di dottorato (CA.04.46.05.04 - Borse di studio dottorato ricerca) 3.1.3. Quota parte risorse a valere su Fondo sostegno giovani 2021-2023 e DM 752/2021 stanziata nel bilancio di Ateneo (CA.04.46.05.14 – Altre borse di studio esenti)			
Sotto azioni	3.1. Adozione linee guida/buone pratiche per la promozione dell'equità di genere nelle commissioni di concorso 3.2. Revisione normativa interna in materia di ammissione al dottorato di ricerca per la promozione dell'equilibrio di genere 3.3. Promozione di eventi di orientamento e progetti rivolti a studentesse per superare le asimmetrie di genere nell'accesso ai corsi di studio STEM			
Output	3.1. Adozione Linee Guida 3.2. Adozione Regolamento 3.3. Adesione iniziative di orientamento e progetti STEM			
Outcome	Outcome 1. Ridurre le asimmetrie di genere nel reclutamento			
Timeline		2021	2022	2023
Indicatori di valutazione	Adozione linee guida per commissioni (ON/OFF)		ON (almeno 2 procedure adeguate)	Adozione a regime
	Revisione procedura per l'ammissione al dottorato (ON/OFF)	ON (Revisione procedure di ammissione al concorso)	ON (Adozione Regolamento che disciplini l'ammissione in ottica di genere entro il 31.05.2022)	
	N° partecipanti ad eventi di orientamento	200	500	>500
Collegamento con SDG Agenda 2030	4 istruzione di qualità 5 parità di genere 10 ridurre le disuguaglianze			

OBIETTIVO 3.2: RIDUZIONE DELLA SEGREGAZIONE VERTICALE E ORIZZONTALE E DELLE ASIMMETRIE DI GENERE NEGLI STUDI E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

OBIETTIVI OPERATIVI/AZIONI	3.2.1. Rafforzamento azioni di sostegno alla carriera delle studentesse STEM 3.2.2. Decostruzione degli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e delle identità meno rappresentate nell'ateneo			
Target diretto	3.2.1. Componente studentesca 3.2.2. Personale TAB e docente			
Target indiretto	Comunità universitaria e stakeholders esterni			
Responsabilità politica	3.2.1. Rettore, Direttore Generale, Delegati Orientamento, Delegata ai servizi agli studenti e politiche attive per il diritto allo studio, Delegata alla integrazione per le persone diversamente abili, Delegata Welfare e Pari Opportunità, 3.2.2. Rettore, Direttore Generale, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Comitato Unico di Garanzia, Delegata Welfare e Pari Opportunità, Delegato alla integrazione per le persone diversamente abili,			
Responsabilità operativa	Strutture individuate nel PIAO			
Risorse umane / finanziarie / logistiche	n.60 giorni/persona personale docente; n. 60 giorni/persona personale TAB <u>Risorse finanziarie:</u> 3.2.1. Risorse a valere su Fondo sostegno giovani 2021-2023 e fondi da privati stanziati nel bilancio di Ateneo (CA.04.46.05.14 – Altre borse di studio esenti)			
Sotto azioni	3.2.1. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Azioni di <i>mentoring</i> ed <i>empowerment</i> e ➤ erogazione supporti finanziari a studentesse meritevoli nei corsi di studio STEM 3.2.2. Estensione della carriera alias al personale docente e tecnico-amministrativo e bibliotecario			
Output	3.2.1. Adesione iniziative ed erogazione supporti finanziari a studentesse STEM 3.2.2. Adozione Regolamento carriere alias			
Outcome	Outcome 1. Riduzione delle asimmetrie di genere nell'accesso alle progressioni di carriera Outcome 2. Diffusione della cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere			
Timeline		2021	2022	2023
Indicatori di valutazione	N° eventi organizzati	Almeno 2	>5	>10
	N° partecipanti agli eventi	100	>100	>200
	% carriere alias attivate/carriere alias richieste		100%	100%
Collegamento con SDG Agenda 2030	4 Istruzione di qualità 5 Parità di genere 10 Ridurre le disuguaglianze 16 Pace, giustizia e istituzioni solide			

OBIETTIVO 3.3: DECOSTRUZIONE DEGLI STEREOTIPI DI GENERE E VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITA'

OBIETTIVI OPERATIVI/AZIONI	3.3.1. Organizzazione di eventi finalizzati a promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere 3.3.2. Promozione di collaborazioni con Enti ed istituzioni territoriali, finalizzate a favorire le pari opportunità, la promozione della cultura dell'integrazione e della parità di genere			
Target diretto	Comunità universitaria			
Target indiretto	Comunità universitaria e stakeholders esterni			
Responsabilità politica	Rettore, Direttore Generale, Prorettore con delega a Terza Missione e trasferimento tecnologico, Delegati Orientamento, Delegata ai servizi agli studenti e politiche attive per il diritto allo studio, Delegato alla integrazione per le persone diversamente abili, Delegata Welfare e Pari Opportunità, Delegata alla comunicazione istituzionale,			
Responsabilità operativa	Strutture individuate nel PIAO			
Risorse umane / finanziarie / logistiche	n.60 giorni/persona personale docente; n. 60 giorni/persona personale TAB <u>Risorse finanziarie:</u> Quota parte risorse stanziata a bilancio di Ateneo per finanziamento eventi (CA.04.41.02.05 - informazione e divulgazione delle attività istituzionali € 30.000,00)			
Sotto azioni	3.3.1. Organizzazione seminari, workshop, mostre, eventi e incontri per promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere 3.3.2. Attivazione Biblioteca di genere, Cineforum e altre iniziative in collaborazione con gli enti e le istituzioni territoriali			
Output	3.3.1. Organizzazione eventi 3.3.2. Realizzazione iniziative			
Outcome	Outcome 1. Diffusione della cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere			
Timeline		2021	2022	2023
Indicatori di valutazione	N° eventi organizzati	almeno 3	>5	>10
	N° partecipanti agli eventi	almeno 50	>100	>200
	N° iniziative realizzate con enti		almeno 3	>5
Collegamento con SDG Agenda 2030	4 Istruzione di qualità 5 Parità di genere 10 Ridurre le disuguaglianze 16 Pace, giustizia e istituzioni solide			

AREA 4: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA E NELLA FORMAZIONE

Al fine di favorire l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nella didattica e nella formazione, il Politecnico di Bari intende agire attraverso l'implementazione di buone pratiche a mezzo delle seguenti azioni, organizzate per obiettivi:

OBIETTIVO INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA	4.1:	4.1.1. SENSIBILIZZAZIONE ALL'INTEGRAZIONE DELLA RICERCA E DELL'OFFERTA FORMATIVA CON TEMI CONCERNENTI TEMATICHE DI GENERE E DIVERSITY MANAGEMENT
		4.1.2. ATTIVAZIONE PERCORSI FORMATIVI PER SVILUPPARE CONOSCENZE E COMPETENZE RELATIVE ALL'UGUAGLIANZA DI GENERE, ALLE DIVERSITÀ, AI DIRITTI DELLA PERSONA

OBIETTIVO 4.1: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA

OBIETTIVI OPERATIVI/AZIONI	<p>4.1.1. Sensibilizzazione all'integrazione della ricerca e dell'offerta formativa con temi concernenti tematiche di genere e diversity management</p> <p>4.1.2. Attivazione percorsi formativi per sviluppare conoscenze e competenze relative alle pari opportunità, alle diversità, ai diritti della persona</p>			
Target diretto	Comunità universitaria			
Target indiretto	Stakeholders esterni			
Responsabilità politica	Rettore, Direttore Generale, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Dipartimenti, Scuola di Dottorato (SCUDO), Delegata Welfare e Pari Opportunità, Delegato alla integrazione per le persone diversamente abili, Delegata ai servizi agli studenti e politiche attive per il diritto allo studio,			
Responsabilità operativa	Strutture individuate nel PIAO			
Risorse umane / finanziarie / logistiche	<p>n.180 giorni/persona personale docente; n.60 giorni/persona personale TAB</p> <p><u>Risorse finanziarie:</u></p> <p>4.1.1. Quota parte risorse stanziata a bilancio di Ateneo per finanziamento eventi (CA.04.41.02.05 - informazione e divulgazione delle attività istituzionali) e su Formazione (CA.04.43.18.04 – Aggiornamento professionale)</p> <p>4.1.2. Quota parte risorse stanziata a bilancio di Ateneo per la Formazione (CA.04.43.18.04 – Aggiornamento professionale) e risorse a valere sui fondi della Programmazione Triennale (DM 289/21) – Obiettivo A</p>			
Sotto azioni	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Attribuzione di borse di studio per tesi di laurea o di dottorato legati alla dimensione di genere e l'empowerment femminile ➤ Integrazione dell'offerta formativa dei corsi di studio e di dottorato di ricerca con insegnamenti concernenti le pari opportunità, con eventuale rilascio di OpenBadge ➤ Attivazione corsi e workshop su Gender Equality e Diversity Management riservati a tutta la comunità accademica, prevedendo l'eventuale riconoscimento di CFU e il rilascio di Open Badge ➤ Formazione specifica per ampliare le competenze dei componenti del CUG sulle materie che costituiscono oggetto dell'attività dell'Organo al fine di agevolarne e potenziarne l'azione 			
Output	<p>4.1.1. Pubblicazione bando</p> <p>4.1.2. Erogazione CFU</p> <p>4.1.3. Attivazione workshop/seminari/corsi/ecc; Erogazione CFU</p>			
Outcome	Outcome 1. Competenze su Gender Equality e Diversity Management certificate			
Timeline		2021	2022	2023
Indicatori di valutazione	N° CFU erogati		≥ 3 CFU	≥ 6CFU
	N° open badge rilasciati		10	≥ 15
Collegamento con SDG Agenda 2030	<p>4 Istruzione di qualità</p> <p>5 Parità di genere</p> <p>10 Ridurre le disuguaglianze</p> <p>16 Pace, giustizia e istituzioni solide</p>			

AREA 5: CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI E SUPPORTO PSICOLOGICO

Al fine di contrastare la violenza di genere e garantire il supporto psicologico, il Politecnico di Bari intende agire attraverso l'implementazione di buone pratiche a mezzo delle seguenti azioni, organizzate per obiettivi:

OBIETTIVO 5.1: PROMUOVERE AZIONI VOLTE ALLA SENSIBILIZZAZIONE E AL CONTRASTO ALLE DIVERSE FORME DI VIOLENZA DI GENERE E SUPPORTO PSICOLOGICO	5.1.1. POTENZIAMENTO DELLO SPORTELLO DI ASCOLTO ANTIVIOLENZA
	5.1.2. RAFFORZAMENTO AZIONI DI CONSULENZA PSICOLOGICA

OBIETTIVO 5.1: PROMUOVERE AZIONI VOLTE ALLA SENSIBILIZZAZIONE E AL CONTRASTO ALLE DIVERSE FORME DI VIOLENZA DI GENERE E SUPPORTO PSICOLOGICO

OBIETTIVI OPERATIVI/AZIONI	5.1.1. Potenziamento dello Sportello di Ascolto anti violenza 5.1.2. Rafforzamento azioni di consulenza psicologica e sostegno per utenti con DSA			
Target diretto	Comunità universitaria			
Target indiretto	Stakeholders esterni			
Responsabilità politica	Rettore, Direttore Generale, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Delegata Welfare e Pari Opportunità, CUG, Delegato alla integrazione per le persone diversamente abili			
Responsabilità operativa	Strutture individuate nel PIAO			
Risorse umane / finanziarie / logistiche	n.120 giorni/persona personale docente; n. 120 giorni/persona componenti CUG; n. 60 giorni/persona personale TAB; n. 720 giorni/persona esperta/o specialista Risorse a valere sul capitolo di bilancio di Ateneo CA.04.41.09.03 - Altre prestazioni e servizi da terzi (€ 107.160) – Risorse a valere su DM 752/2021			
Sotto azioni	<p>3.2.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Organizzazione di incontri di sensibilizzazione contro la violenza fisica e psicologica di genere ➤ Potenziamento Sportello di Ascolto anti violenza anche attraverso l'adesione a network territoriali ➤ Promozione sul portale del Politecnico di Bari di una pagina sul contrasto alla violenza di genere <p>3.2.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Riattivazione dello sportello di Counseling Psicologico, al supporto del benessere lavorativo e di studio delle donne del Politecnico di Bari ➤ Promozione sul portale del Politecnico di Bari di una pagina sullo sportello di Counseling Psicologico 			
Output	Convenzioni sottoscritte Attivazione sezione web sul contrasto alla violenza di genere			
Outcome	Outcome 1. Diffusione della conoscenza delle procedure di gestione dei casi di violenza Outcome 2. Miglioramento benessere organizzativo			
Timeline		2021	2022	2023
Indicatori di valutazione	Attivazione sportello anti violenza (ON/OFF)		ON (Attivazione sportello)	
	N° persone che hanno usufruito del servizio ascolto psicologico		≥ 15	≥ 30
	N° Partecipanti agli eventi divulgativi		>50	>150
	% items di monitoraggio del benessere organizzativo che registrano un miglioramento rispetto all'ultima rilevazione	30%	30%	50%
Collegamento con SDG Agenda 2030	5 Parità di genere 10 Ridurre le disuguaglianze			

7.Monitoraggio GEP

L'efficacia delle azioni previste nell'ambito del GEP 2021-2023 saranno monitorate con cadenza annuale a cura del Gruppo permanente di coordinamento del Gender Equality Plan, sulla base degli indicatori e target stabiliti nelle singole Schede Sintetiche delle key areas individuate.

Per la valutazione dell'efficacia delle politiche di genere adottate dal Politecnico di Bari nel triennio di riferimento, saranno adottati alcuni indicatori di impatto da misurare al termine del triennio relativi al Rapporto di femminilità (RF) in tutte le sue componenti (componente studentesca, docente e del personale tecnico amministrativo, degli organi decisionali, delle commissioni di concorso, ecc).

Le risultanze del monitoraggio saranno riportate in specifici report che saranno diffusi a tutta la comunità accademica.