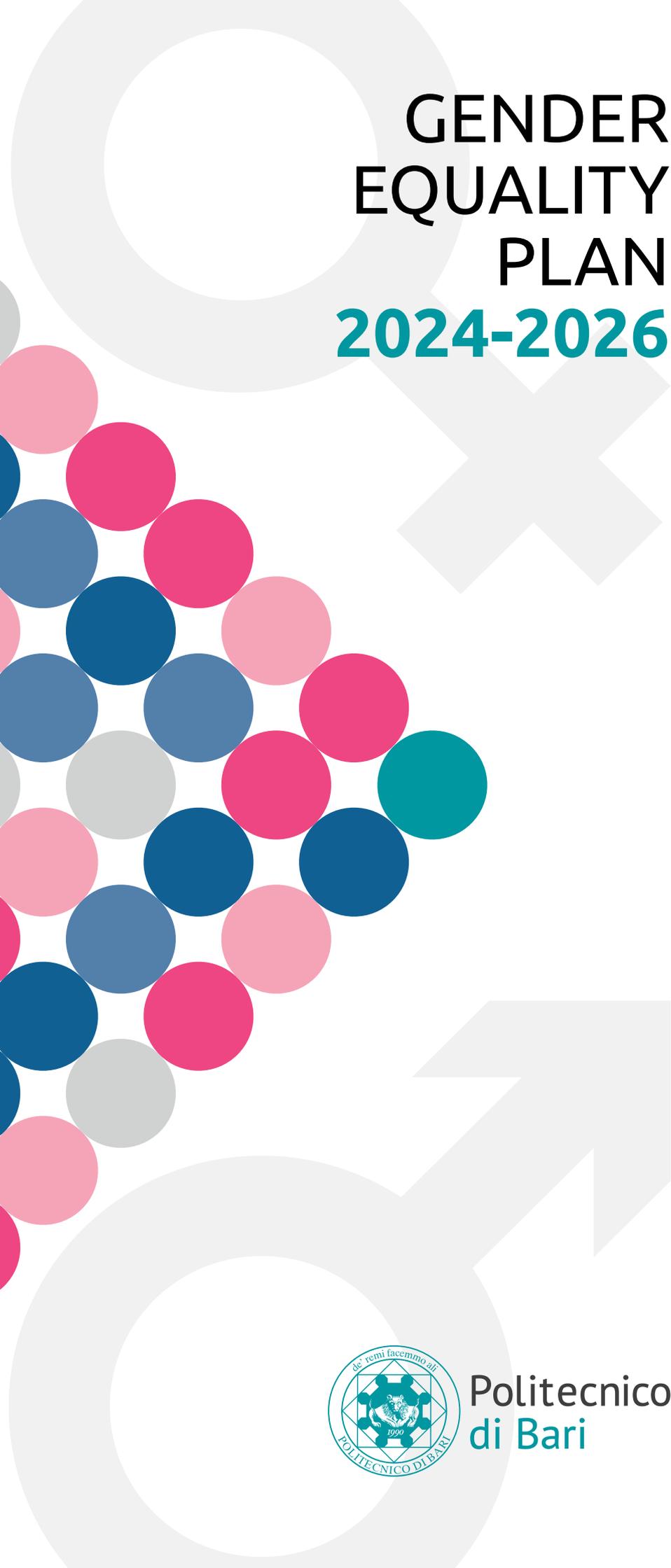
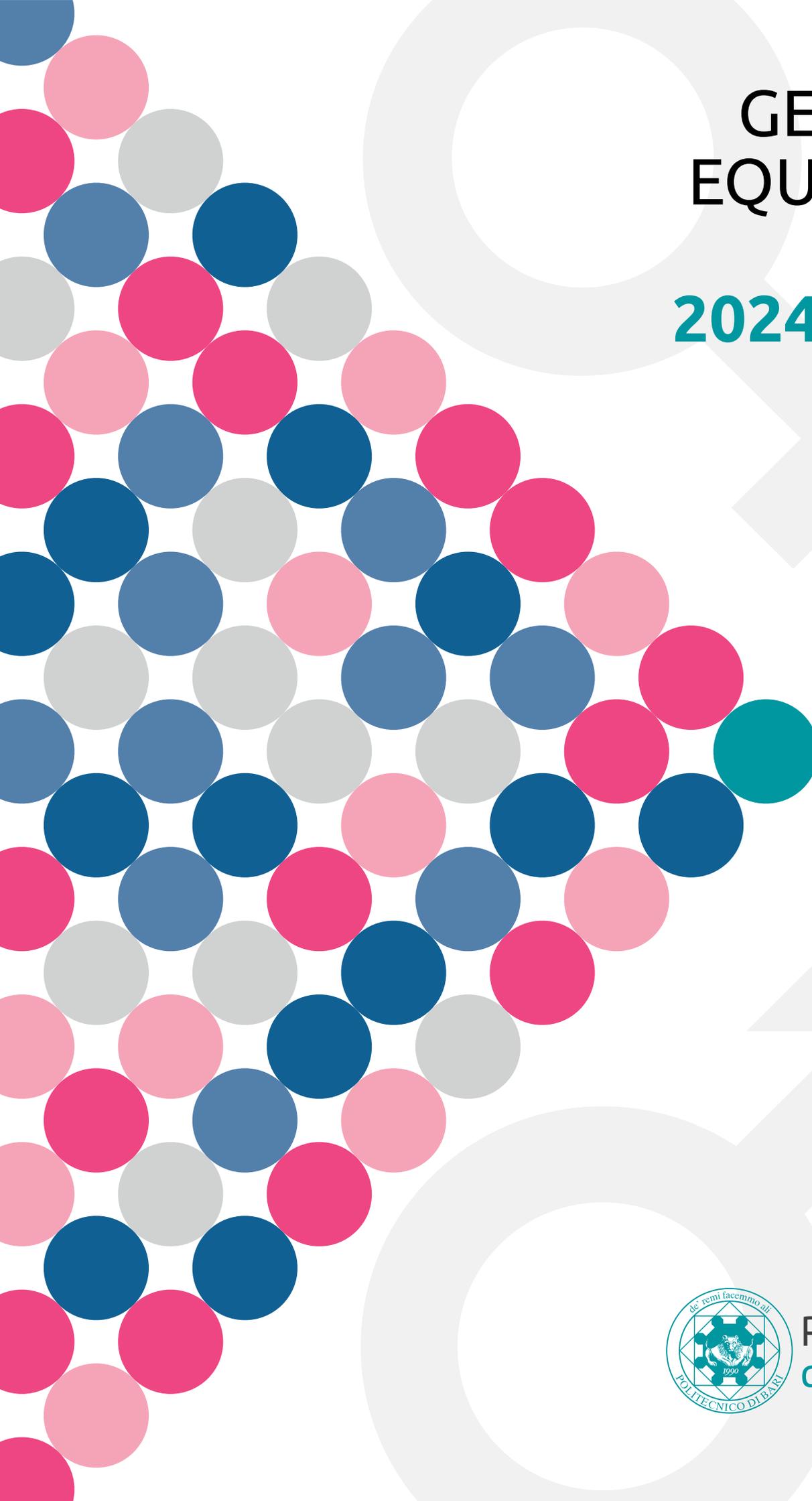


GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026



Politecnico
di Bari

GENDER
EQUALITY
PLAN
2024-2026





SOMMARIO

INTRODUZIONE	pag. 4
1. SCOPO E AMBITO DEL GEP 2024-2026	pag. 4
2. NOTA METODOLOGICA	pag. 5
3. RUOLI E RESPONSABILITÀ DELLE POLITICHE DI GENERE DEL POLITECNICO DI BARI	pag. 7
4. ANALISI DI CONTESTO DELLA DISTRIBUZIONE DI GENERE DEL POLITECNICO DI BARI ...	pag. 8
5. LE KEY AREAS DEL GEP	pag. 16
6. LE SCHEDE SINTETICHE DELLE KEY AREAS	pag. 18
AREA 1: Equilibrio vita privata / vita lavorativa, cultura dell'organizzazione	pag. 18
AREA 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	pag. 23
AREA 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	pag. 26
AREA 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica e nella formazione	pag. 33
AREA 5: Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali e supporto psicologico	pag. 36
7. MONITORAGGIO GEP	pag. 39
8. APPENDICE	pag. 40

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026



INTRODUZIONE

1. Scopo e ambito del GEP (Gender Equality Plan) 2024-2026

L'edizione 2024-2026 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 2024-2026.

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 e 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.

Nel processo di redazione del presente GEP si è tenuto conto del monitoraggio degli esiti del precedente periodo di programmazione 2021-2023, i cui esiti sono riportati nel Bilancio di Genere 2023, allegato al presente documento e parte integrante dello stesso.

In tale ottica il Gender Equality Plan (GEP) diventa parte integrante del processo di pianificazione strategica e operativa, influenzando i principali documenti. In sostanza, ciascuno degli obiettivi, azioni e target degli interventi del GEP, con le annesse risorse, si colloca all'in-



GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026

tersezione 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) 2024-2026 in relazione al Bilancio di Genere del Politecnico di Bari è stata assunta dal magnifico Rettore, il quale, con decreto n. 151 del 31 gennaio 2024, ha aggiornato il Gruppo di Coordinamento già costituito con decreto n.1168 del 15 dicembre 2021 per la relativa struttura 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 Angela Masi](#)
Componente studentesca

- **Componente**
[Sig.ra Fabiola Murati](#)
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 (delegato e delegati del Rettore, 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 seguen-

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026



do 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, in relazione alla sperimentazione 2021-2023.

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



GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026

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 2021-2023 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 sullo stato del personale e rendiconta il compimento 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. 151 del 31 gennaio 2024, 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 fem-

minilità nel tempo, sono stati posti a confronto i dati relativi all'anno 2018-2019 rispetto all'ultimo anno oggetto di indagine nel presente GEP (2023 o a.a. 2022/2023, o ultimo dato disponibile da fonti ministeriali) e riportati nelle figure seguenti (tabella 1-3, Figura 1).



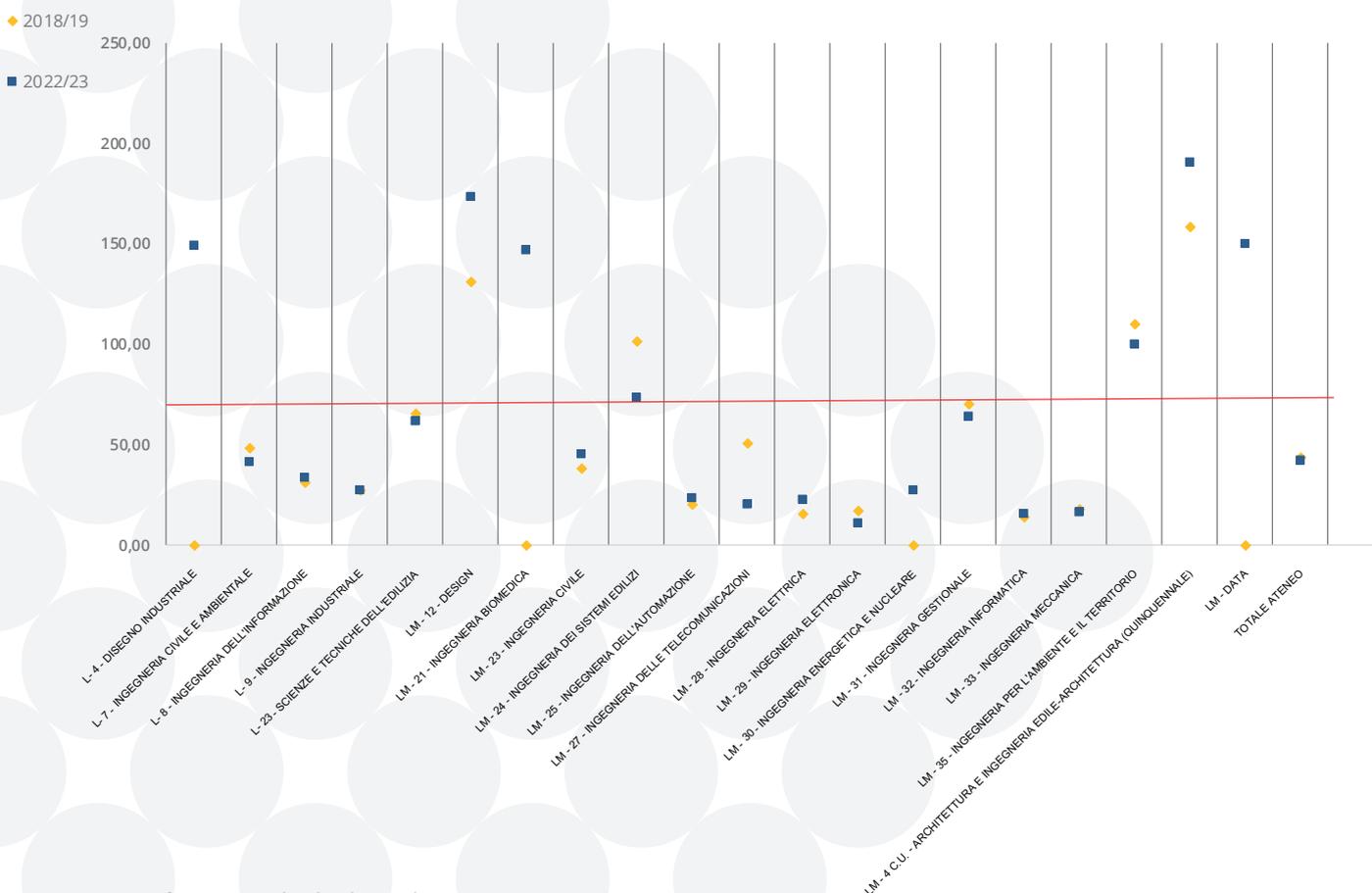
Tabella 1. Rapporto di Femminilità (*) della componente studentesca del Politecnico di Bari

CLASSE DI LAUREA	2018/19	2022/23
L- 4 - Disegno industriale	129,87	149,26
L- 7 - Ingegneria civile e ambientale	48,32	41,85
L- 8 - Ingegneria dell'informazione	31,66	34,19
L- 9 - Ingegneria industriale	27,61	27,66
L- 23 - Scienze e tecniche dell'edilizia	65,65	61,65
LM - 12 - Design	131,25	174,07
LM - 21 - Ingegneria biomedica	N/A	146,99
LM - 23 - Ingegneria civile	38,26	45,31
LM - 24 - Ingegneria dei sistemi edilizi	101,55	73,33
LM - 25 - Ingegneria dell'automazione	20,48	23,64
LM - 27 - Ingegneria delle telecomunicazioni	50,88	20,69
LM - 28 - Ingegneria elettrica	15,46	23,16
LM - 29 - Ingegneria elettronica	17,14	11,32
LM - 30 - Ingegneria energetica e nucleare	N/A	27,78
LM - 31 - Ingegneria gestionale	70,47	64,01
LM - 32 - Ingegneria informatica	14,29	15,5
LM - 33 - Ingegneria meccanica	18,29	16,95
LM - 35 - Ingegneria per l'ambiente e il territorio	110,42	100
LM - 4 C.U. - Architettura e ingegneria edile-architettura (quinquennale)	158,63	191,34
LM - Data	N/A	150
TOTALE ATENEIO	44,2	42,45

Fonte: Anagrafe Nazionale degli Studenti, a.a. 2018/19, 2022/23.

(*) 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 1. 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 2. Rapporto di femminilità (*) Personale docente e ricercatore del Politecnico di Bari

AREA CUN	RTD		RU		PA		PO	
	2018	2022	2018	2022	2018	2022	2018	2022
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,00	33,33	133,33	100,00	25,00	50,00	0,00	0,00
02 - Scienze fisiche	50,00	75,00	N/A	N/A	40,00	33,33	0,00	0,00
03 - Scienze chimiche	N/A	150,00	N/A	N/A	33,33	50,00	0,00	0,00
04 - Scienze della terra	0,00	0,00	0,00	0,00	(**)	100,00	100,00	100,00
07 - Ingegneria civile e ambientale	N/A	0,00						
08 - Ingegneria civile e Architettura	50,00	70,59	31,58	16,67	72,22	54,84	17,65	38,09
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	23,81	9,62	17,65	20,00	30,23	34,04	8,57	16,67
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	N/A	N/A	N/A	N/A	(**)	(**)	N/A	N/A
12 - Scienze giuridiche	N/A	N/A	100,00	(**)	N/A	0,00	N/A	N/A
14 - Scienze politiche e sociali	N/A	N/A	0,00	N/A	N/A	0,00	N/A	N/A
TOTALE ATENEO	27,27	30,38	33,33	33,33	43,84	43,30	10,77	20,00

Fonte: MUR; a.s. 2018; 2022

(*) 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

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026



Tabella 3. Rapporto di Femminilità (*) del Personale Tecnico-amministrativo e Bibliotecario del Politecnico di Bari

CATEGORIA PROFESSIONALE	2019	2023
Categoria B	0,64	0,40
Categoria C	0,86	1,08
Categoria D	0,67	1,08
Categoria EP	0,33	0,58
DIRIGENTI	1,00	1,00
DIRETTORIG ENERALE	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.

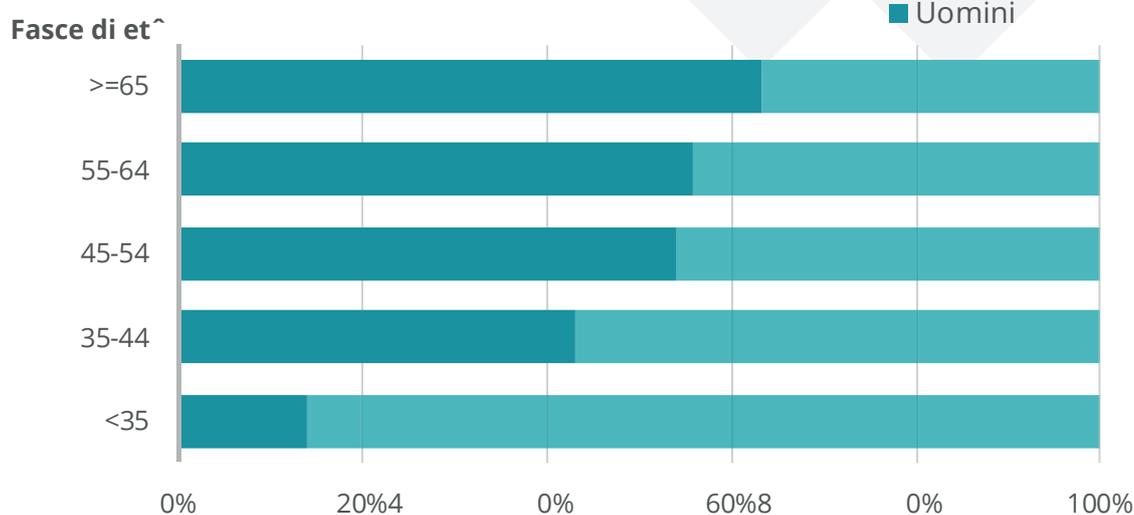
(**) aree caratterizzate dal 100% di presenza femminile



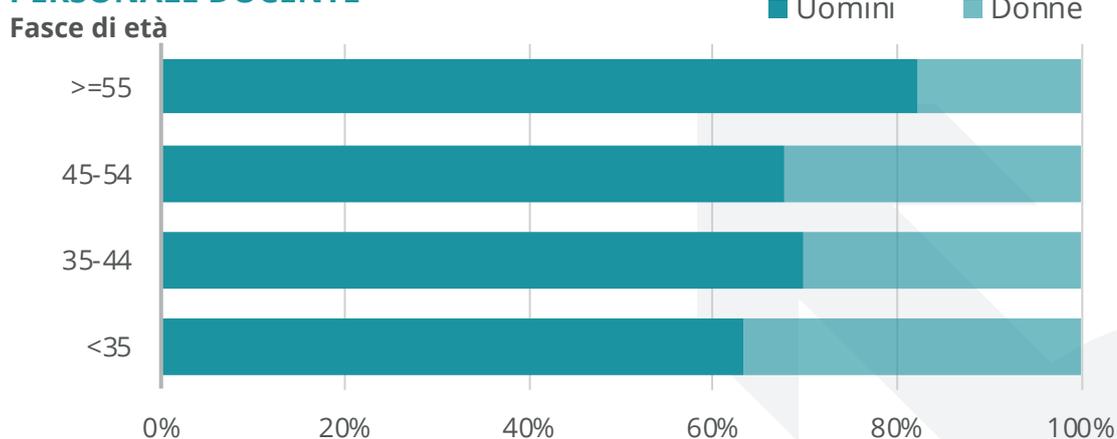
Nella figura seguente (figura n. 2) è riportata la piramide del personale universitario del Politecnico di Bari alla data del 31.12.2022 (ultimo dato disponibile).

Figura 2. Distribuzione del personale tecnico amministrativo e docente per fasce di età - Anno 2022

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO



PERSONALE DOCENTE



Fonte: Mur, Dati bilancio di genere; 2022

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026



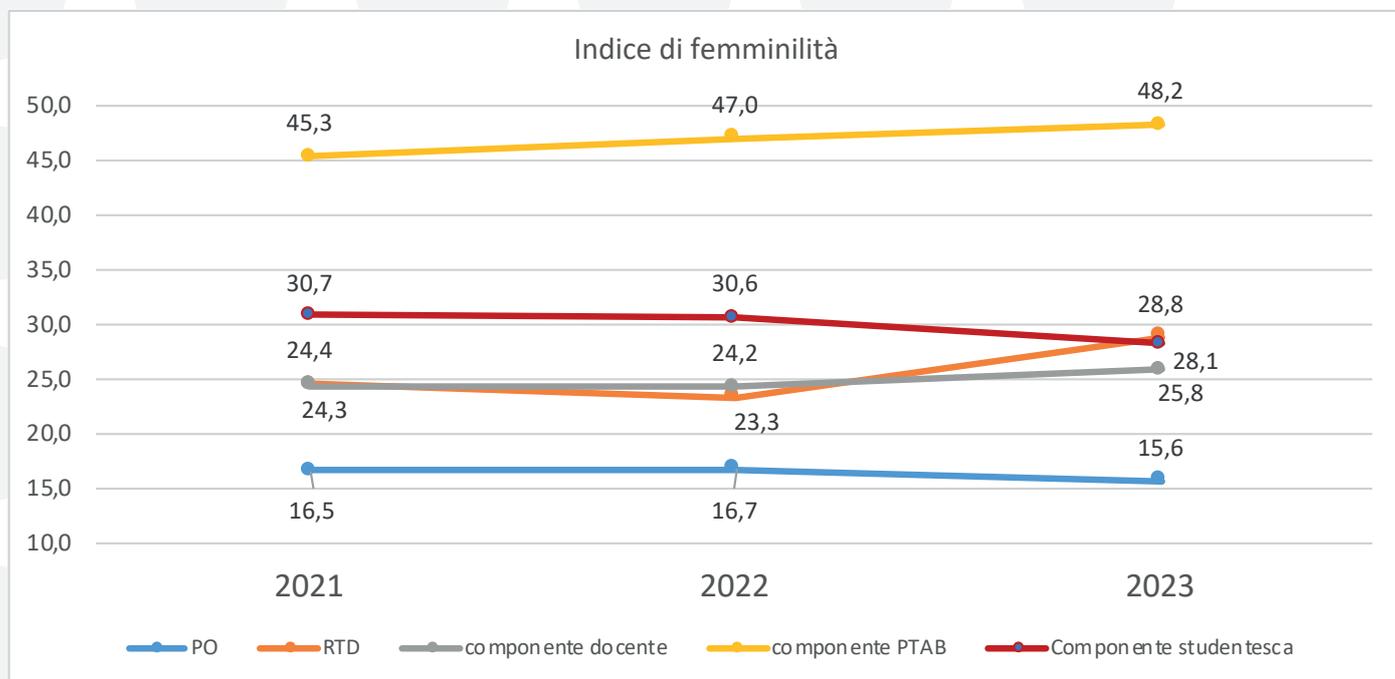
Il Politecnico di Bari è un Ateneo con una connotazione fortemente maschile in tutte le componenti accademiche: studentesca, personale docente e PTA-B, molto più accentuata per la componente studentesca e il personale docente dell'area delle scienze fisiche, chimiche e di quella industriale e dell'informazione.

L'analisi evolutiva del rapporto di femminilità dell'ultimo triennio (figura n. 5) mostra un miglioramento con riferimento alla composizione di genere del personale TAB, ma anche della

componente docente e, in particolare, per quella dei ricercatori a tempo determinato; mentre, l'ulteriore approfondimento per ruolo, evidenzia una contrazione dell'indice di femminilità per i professori di I e II fascia.

Nonostante l'attivazione negli ultimi anni di nuovi CdS fortemente attrattivi anche per le donne, oltre che l'intensificarsi di politiche di orientamento mirate per colmare i divari nell'ambito delle discipline STEM, l'indice di femminilità della componente studentesca registra un lieve calo nel 2023.

Figura 5. Andamento indicie di femminilità nelle diverse componenti – Anni 2021, 2022 e 2023

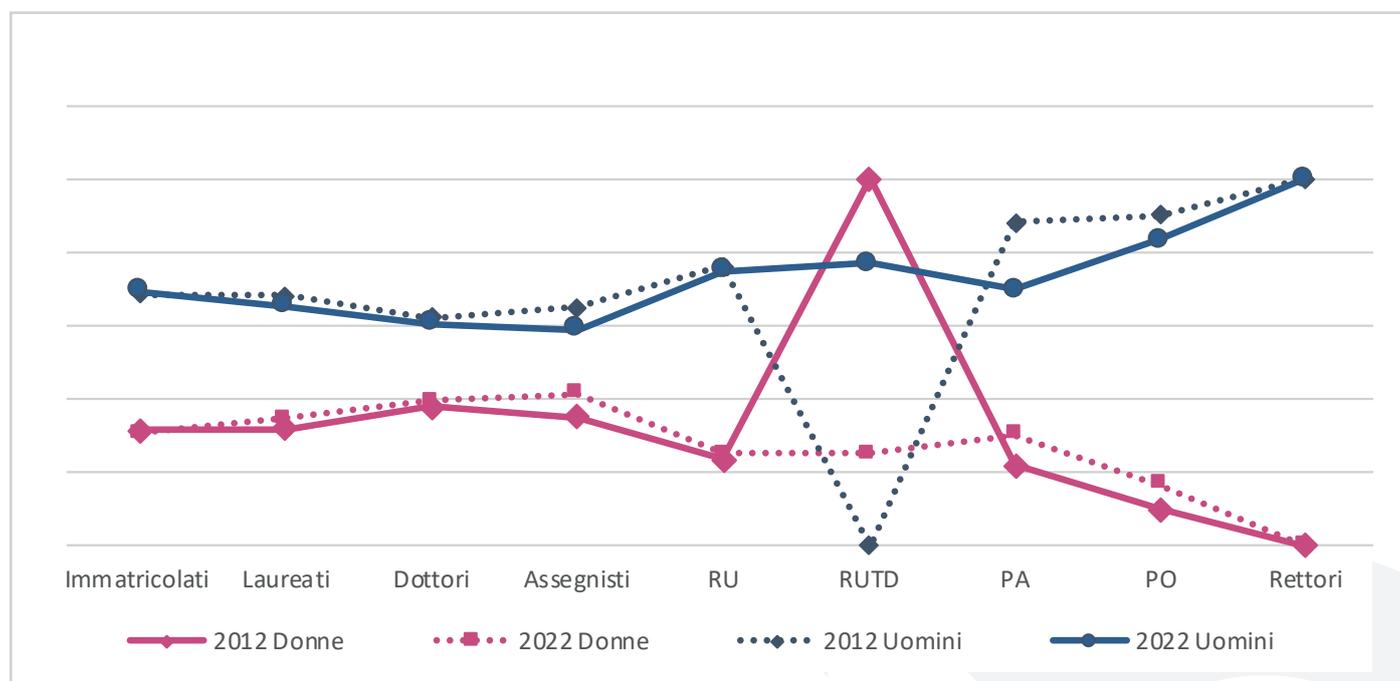




GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026

Le considerazioni sopra effettuate trovano conferma anche dall'analisi della forbice delle carriere, rappresentata dalla figura seguente, che pone in evidenza, confrontando la composizione del genere femminile nei vari passaggi di carriera accademica nel decennio 2012-2022, come il divario si accentui sempre di più nel raggiungimento delle posizioni apicali. In particolare, la struttura della forbice mostra una maggioranza degli uomini in tutti i passaggi di ruolo, con l'unica eccezione del personale ricercatore a tempo determinato, laddove si assiste ad una inversione con una netta maggioranza

della componente femminile. Dalla figura si osserva che tale divario è più contenuto nei primi anni della carriera, con un ribaltamento nella fase cruciale di sviluppo della stessa dei ricercatori e propedeutica al ruolo (c.d. tenure track), con una maggioranza di donne tra i ricercatori a tempo determinato. Tuttavia, nello sviluppo successivo della carriera tale vantaggio della componente femminile è completamente azzerato a favore di un incremento della presenza maschile nel passaggio a professore associato (PA), con una divaricazione che diventa sempre più ampia per il Professori Ordinari (PO) e per i Rettori in carica.



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 istituzio-

nali 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



GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026

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

Decostruzione 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, comprese 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 e messa a regime di 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 documentazione interna, comunicazione istituzionale dell'ateneo e modulistica
OBIETTIVO 1.3 Servizi per favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata	1.3.1. Adozione e implementazione misure per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata
OBIETTIVO 1.4 Sostegno alla genitorialità e/o attività di cura. Politiche family friendly	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



OBIETTIVO 1.1

Rafforzare nell'ateneo una cultura organizzativa volta alla tutela delle pari opportunità e del valore dell'inclusione

OBIETTIVI OPERATIVI / AZIONI	<p>1.1.1. Adozione e messa a regime di strumenti integrati di monitoraggio delle politiche di gender mainstreaming dell'Ateneo e delle politiche strategiche</p> <p>1.1.2. Rilevazione della soddisfazione sui servizi organizzativi offerti dall'ateneo e valorizzazione degli esiti</p>
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 e CUG
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"> • Potenziamento survey specifiche per l'analisi dei dati disaggregati per genere relativamente agli ambiti istituzionali attraverso l'implementazione interrogazioni Open Data. • Diffondere e pubblicizzare gli esiti del monitoraggio. • Diffusione e calibrazione sul sistema U-GOV Contabilità delle Linee Guida per la riclassificazione dei costi secondo una prospettiva di genere. • Monitoraggio annuale dell'andamento dell'University Gender Inequality Index (UGII).
Output	Monitoraggio incrociato dei dati provenienti dalle diverse azioni e aggiornamento annuale del documento.
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> • 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		2024	2025	2026
Indicatori di valutazione	N. survey disponibili	≥ 2 survey in OD	≥ dato 2024	≥ dato 2025
	N° report prodotti	2 (con cadenza semestrale)	2 (con cadenza semestrale)	2 per anno (con cadenza semestrale)
Collegamento con SDG Agenda 2030	5 gender equality			

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026



OBIETTIVO 1.2

Adozione di un linguaggio amministrativo ed istituzionale corretto dal punto di vista del genere

OBIETTIVI OPERATIVI / AZIONI	<p>1.2.1. Definizione e adozione di documenti interni in materia di linguaggio inclusivo</p> <p>1.2.2. Revisione documentazione interna e la comunicazione istituzionale dell'Ateneo e della modulistica</p>
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, CUG, Uffici per campionatura modulistica
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"> Revisione documentazione interna, comunicazione istituzionale e modulistica previa individuazione di uffici / settori strategici per set di documenti. Diffusione Documenti, Linee Guida e Modulistica campione.
Output	Pubblicazione on line e diffusione dei documenti adottati
Outcome	Outcome 1. Allineamento della documentazione amministrativa e della modulistica al linguaggio di genere

Timeline		2024	2025	2026
Indicatori di valutazione	Ricognizione documentazione e modulistica da allineare e successivo aggiornamento (ON/OFF)	ON (completamento ricognizione avviata nel 2023)	ON (Aggiornamento annuale ricognizione)	ON (Aggiornamento annuale ricognizione)
	Diffusione e formazione sull'applicazione delle Linee Guida (ON/OFF e % copertura strutture)	ON (almeno 1 evento di IN-FORMAZIONE rivolta ai Direttori di dipartimento e ai responsabili unità organizzative)	ON (almeno 1 evento di IN-FORMAZIONE rivolta a tutto il personale TAB)	ON (almeno 1 evento di IN-FORMAZIONE rivolta a tutta la comunità accademica)
	Nr. documenti e modulistica allineati all'uso adeguato del linguaggio di genere	Almeno 5 documenti strategici (Piano Strategico 2024-2026 - PIAO - Piani culturali dipartimenti - altri documenti)	≥ dato 2024	≥ dato 2025

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	<ul style="list-style-type: none"> Somministrazione questionari volti a verificare l'impatto dello smart-working sulla comunità e monitoraggio azioni. Diffusione e pubblicizzazione degli 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. Monitoraggio sulla relazione tra carriera universitaria e genitorialità attraverso la risposta ai questionari somministrati dalla CRUI (ON/OFF relativo all'invio dalla CRUI per somministrazione)
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		2024	2025	2026
Indicatori di valutazione	Numero questionari	≥ 2	≥ dato 2024	≥ dato 2025
	Tasso di risposta ai questionari sul benessere organizzativo/misure di conciliazione vita-lavoro	≥ 30%	≥ dato 2024	≥ dato 2025
	% items di monitoraggio del benessere organizzativo > di 3,5	>50% (n.b ultimo dato disponibile 55%)	≥ dato 2024	≥ dato 2025

Collegamento con
SDG Agenda 2030

3 Salute e Benessere / 3 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.</p> <p>1.4.2. n. 30 giorni/persona personale docente, n. 15 giorni/persona personale TAB, n. 15 giorni/persona componenti CUG</p> <p><u>Risorse finanziarie:</u></p> <p>1.4.1. quota parte Fondi programmazione edilizia (CA 01.11.08.05 – Manutenzione straordinaria immobili beni propri; CA 01.11.03.01 – Mobili e arredi)</p>
Sotto azioni	<p>1.4.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizzazione 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 Realizzazione di spazi per accogliere genitori dell'Ateneo in fase di cura dei bambini nella prima età infantile (postazioni per allattamento e cambio dei pannolini). Individuazione e analisi fattibilità predisposizione spazi per asilo nido (ex Caserma Magrone). <p>1.4.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> Attivazione di convenzioni con strutture per l'infanzia esistenti nel territorio a beneficio del personale del Politecnico Diffusione convenzioni per campi estivi per le figlie e i figli dei/delle dipendenti e componente studentesca
Output	Allestimento spazi
Outcome	<p>Outcome 1. Accrescere la fruibilità spazi per la genitorialità</p> <p>Outcome 2. Accrescere il numero di soggetti destinatari di misure di sostegno alla genitorialità</p>



GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026

Timeline		2024	2025	2026
Indicatori di valutazione	Allestimento Spazi (Stato Avanzamento Lavori)	100%		
	% persone che hanno fruito del servizio sul totale delle persone richiedenti il servizio		≥ 50%	>70%
	Convenzioni sottoscritte (ON/OFF) e numero accordi	ON (almeno 3)	ON (almeno +2 accordi rispetto al dato 2024)	ON (almeno +2 accordi rispetto al dato 2025)
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	<p>2.1.1. Promozione di iniziative di sensibilizzazione e supporto delle candidature femminili negli organi decisionali di Ateneo</p> <p>2.1.2. Promozione della presenza femminile nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi</p>
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, Segreteria Eventi, Rappresentanze studentesche, Rappresentanze Organi
Risorse umane / finanziarie / logistiche	<p>n.30 giorni/persona personale docente; n. 15 giorni/persona componenti CUG; n. 10 giorni/persona personale TAB</p> <p><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)</p>
Sotto azioni	<p>2.1.1.</p> <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 <p>2.1.2.</p> <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



GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026

Timeline		2024	2025	2026
Indicatori di valutazione	N° partecipanti alle iniziative di sensibilizzazione	>200	> dato 2024	> dato 2025
	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:

<p>OBIETTIVO 3.1 Promozione dell'equità di genere nelle procedure di reclutamento</p>	<p>3.1.1. Promozione dell'equità di genere nelle commissioni di concorso</p>
	<p>3.1.2. Promozione dell'equilibrio di genere nell'ammissione al dottorato di ricerca</p>
	<p>3.1.3. Promozione dell'ingresso di studentesse nei corsi di laurea STEM attraverso la decostruzione degli stereotipi che ne contrastano la scelta</p>
<p>OBIETTIVO 3.2 Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere negli studi e nelle progressioni di carriera</p>	<p>3.2.1. Rafforzamento azioni di sostegno alla carriera delle studentesse STEM</p>
	<p>3.2.2. Decostruzione degli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e delle identità meno rappresentate nell'ateneo</p>
<p>OBIETTIVO 3.3 Decostruzione degli stereotipi di genere e valorizzazione delle diversità</p>	<p>3.3.1. Organizzazione di eventi finalizzati a promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere</p>
	<p>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</p>



OBIETTIVO 3.1

Promozione dell'equità di genere nelle procedure di reclutamento

OBIETTIVI OPERATIVI / AZIONI	<p>3.1.1. Promozione dell'equità di genere nelle commissioni di concorso</p> <p>3.1.2. Promozione dell'equilibrio di genere nell'ammissione al dottorato di ricerca</p> <p>3.1.3. Promozione dell'ingresso di studentesse nei corsi di laurea STEM attraverso la decostruzione degli stereotipi che ne contrastano la scelta</p>
Target diretto	Comunità universitaria
Target indiretto	Stakeholders esterni
Responsabilità politica	<p>3.1.1. Delegata Welfare e Pari Opportunità</p> <p>3.1.2. Scuola di Dottorato (SCUDO)</p> <p>3.1.3. Delegato alla Didattica, Delegati all'Orientamento, CUG</p>
Responsabilità operativa	Strutture organizzative individuate nel PIAO
Risorse umane / finanziarie / logistiche	<p>n.120 giorni/persona personale docente; n. 30 giorni/persona personale TAB</p> <p><u>Risorse finanziarie:</u></p> <p>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)</p> <p>3.1.3. Quota parte risorse borse di studio (CA.04.46.05.14 - Altre borse di studio esenti); Quota parte risorse per Orientamento (CA.04.46.08.01.07 Altri interventi a favore di studenti; CA.04.43.02.01.01 Altre competenze al personale docente e ricercatore; CA.04.43.18.01 Missioni ed iscrizioni a convegni personale docente; CA.04.41.10.10.01 Rimborsi spese di missione - Trasferta in Italia); Quota parte risorse patti territoriali (CA.04.41.09.03 Altre prestazioni e servizi da terzi; CA.04.41.10.02 Prestazioni di Lavoro autonomo; CA.04.43.02.01 Oneri per altre competenze al personale docente e ricercatore; CA.04.43.05.01 Oneri per altre competenze ai dirigenti e al personale tecnico amministrativo)</p>
Sotto azioni	<p>3.1. Adozione linee guida/buone pratiche per la promozione dell'equità di genere nelle commissioni di concorso</p> <p>3.2. Monitoraggio dell'equità di genere nelle commissioni di concorso</p> <p>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</p> <p>3.4. Attività laboratoriali e di orientamento in entrata, in itinere e in uscita per l'approfondimento del rapporto tra femminilità/maschilità e discipline STEM, rivolte alla comunità studentesca del Politecnico e alle studentesse e agli studenti iscritti agli ultimi anni delle scuole superiori</p> <p>3.5. Attività culturali, formative e laboratoriali rivolte a tutta la comunità del Politecnico per promuovere la diffusione di una cultura inclusiva e paritaria e consolidare un modello di università aperta a tutte e tutti</p>

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026



Output

- 3.1. Adozione Linee Guida
- 3.2. Monitoraggio Linee Guida
- 3.3. Adesione iniziative di orientamento e progetti STEM

Outcome

Outcome 1. Ridurre le asimmetrie di genere nel reclutamento

Timeline		2024	2025	2026
Indicatori di valutazione	Monitoraggio equità di genere nelle commissioni (ON/OFF) e percentuale di copertura del monitoraggio	ON (almeno il 50% delle procedure)	ON (100% procedure)	Adozione a regime
		≥ 25%	≥ dato 2024	≥ dato 2025
	Numero eventi di orientamento volti alla promozione della parità di genere (Nr. Eventi)			≥ 4 nel triennio

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	<p>3.2.1. Rafforzamento azioni di sostegno alla carriera delle studentesse STEM</p> <p>3.2.2. Decostruzione degli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e delle identità meno rappresentate nell'ateneo</p>
Target diretto	3.2.1. Componente studentesca 3.2.1. Personale TAB e docente
Target indiretto	Comunità universitaria e stakeholders esterni
Responsabilità politica	<p>3.2.1. Rettore, Direttore Generale, 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, Delegati Placement</p> <p>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</p>
Responsabilità operativa	Strutture individuate nel PIAO
Risorse umane / finanziarie / logistiche	<p>n.60 giorni/persona personale docente; n. 60 giorni/persona personale TAB</p> <p>Risorse finanziarie:</p> <p><u>Risorse finanziarie:</u></p> <p>3.2.1. Risorse a valere su fondi pubblici e privati stanziati nel bilancio di Ateneo (CA.04.46.05.14 – Altre borse di studio esenti); Quota parte risorse formazione AQ (CA.04.43.18.04- aggiornamento professionale; CA CA.04.43.18.15 – Formazione al personale); CA.04.46.03.01 Contributi e quote associative CA.04.43.18.03 Missioni e rimborsi spese degli organi istituzionali</p>
Sotto azioni	<p>3.2.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Azioni di mentoring ed empowerment • Erogazione supporti finanziari a studentesse meritevoli nei corsi di studio STEM <p>3.2.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio carriera alias
Output	<p>3.2.1. Adesione iniziative ed erogazione supporti finanziari a studentesse STEM</p> <p>3.2.2. Monitoraggio carriera alias</p>
Outcome	<p>Outcome 1. Riduzione delle asimmetrie di genere nell'accesso alle progressioni di carriera</p> <p>Outcome 2. Diffusione della cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere</p>

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026



Timeline		2024	2025	2026
Indicatori di valutazione	N° eventi organizzati	≥ 9 (n.b. dato 2023)	> dato 2024	> dato 2025
	N° partecipanti agli eventi	≥ 500 (n.b. dato 2023)	>dato 2024	>dato 2025
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 diversità

OBIETTIVI OPERATIVI / AZIONI	<p>3.3.1 Organizzazione di eventi finalizzati a promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere</p> <p>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</p>
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	<p>n.60 giorni/persona personale docente; n. 60 giorni/persona personale TAB</p> <p><u>Risorse finanziarie:</u></p> <p>3.3.1 Quota parte risorse stanziata a bilancio di Ateneo per finanziamento eventi (CA.04.41.02.05 - informazione e divulgazione delle attività istituzionali)</p> <p>3.3.2 Quota parte risorse stanziata a bilancio di Ateneo per Contributi e quote associative CA.04.46.03.01; Quota parte risorse stanziata a bilancio di Ateneo per Missioni e rimborsi spese degli organi istituzionali CA.04.43.18.03</p>
Sotto azioni	<p>3.5.1. Organizzazione seminari, workshop, mostre, eventi e incontri per promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere</p> <p>3.5.2. Attivazione Biblioteca di genere, Cineforum e altre iniziative in collaborazione con gli enti e le istituzioni territoriali</p>
Output	<p>3.3.1. Organizzazione eventi</p> <p>3.3.2. Realizzazione iniziative</p>
Outcome	Outcome 1. Diffusione della cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026



Timeline		2024	2025	2026
Indicatori di valutazione	N° eventi organizzati	≥ 9 (n.b. dato 2023)	> dato 2024	> dato 2025
	N° iniziative realizzate con enti	≥ 3	>dato 2024	>dato 2025
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 4.1

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

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), 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 2024-2026 (in attesa di assegnazione da parte del MUR); quota parte Fondi Dottorato SCUDO e Patti territoriali (da allocare); Quota parte risorse formazione AQ (CA.04.43.18.04 - Aggiornamento professionale)</p>
Sotto azioni	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio e attribuzione di riconoscimenti 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 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 e Open Badge</p> <p>4.1.3. Attivazione workshop/seminari/corsi/ecc; Erogazione CFU</p> <p>4.1.4. Formulazione proposta di un piano di formazione per i/le componenti del CUG da parte dello stesso Comitato (CA Formazione budget)</p>
Outcome	Outcome 1. Competenze su Gender Equality e Diversity Management certificate



GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026

Timeline		2024	2025	2026
Indicatori di valutazione	Nr. CFU erogati	≥ 6CFU	≥ dato 2024	≥ dato 2025
	Nr. open badge rilasciati	≥ 100	≥ dato 2024	≥ dato 2025
	Nr. Workshop – eventi di formazione per CUG			≥ 5 nel triennio

Collegamento con
SDG Agenda 2030

4 istruzione di qualità / 5 parità di genere / 10 ridurre le disuguaglianze / 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

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.

Monitoraggio sportello di ascolto antiviolenza

5.1.2.

Potenziamento 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. Monitoraggio Sportello di Ascolto antiviolenza 5.1.2. Potenziamento 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, Delegata Comunicazione Istituzionale
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 <u>Risorse finanziarie:</u> quota parte risorse stanziare su CA.04.41.09.03 - Altre prestazioni e servizi da terzi; quota parte fondi diritto allo studio DM n. 809 del 7 luglio 2023 per interventi finalizzati a promuovere l'inclusione degli studenti (da allocare); Fondi regione Lr 32/2022 art 104. Benessere mentale delle studentesse e studenti delle Università Pugliesi (da allocare); risorse progetto PROBEN (da allocare)
Sotto azioni	5.1.1 <ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione di incontri di sensibilizzazione contro la violenza fisica e psicologica di genere • Monitoraggio accessi Sportello di Ascolto antiviolenza • Promozione sul portale del Politecnico di Bari della pagina sul contrasto alla violenza di genere 5.1.2 <ul style="list-style-type: none"> • Potenziamento dello sportello di Counseling Psicologico, al supporto di benessere e studio delle donne del Politecnico di Bari • Promozione sui social del Politecnico di Bari della pagina e delle attività dello sportello di Counseling Psicologico e degli eventi collegati
Output	Promozione sportello e organizzazione incontri 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 e studio

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026



Timeline		2024	2025	2026
Indicatori di valutazione	Eventi promozione sportello anti violenza (ON/OFF)	ON (almeno 2)	ON (> dato 2024)	ON (> dato 2025)
	percentuale copertura del servizio di servizio ascolto psicologico (n. Persone che hanno usufruito del servizio/ persone richiedenti il servizio)	≥ 80%	≥ dato 2024	≥ dato 2025
	N° Partecipanti agli eventi divulgativi	> 100	≥ dato 2024	≥ dato 2024
	% items di monitoraggio del benessere organizzativo che registrano un miglioramento rispetto all'ultima rilevazione	50%	≥ dato 2024	≥ dato 2025
Collegamento con SDG Agenda 2030	5 parità di genere / 10 ridurre le disuguaglianze			



GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026

7. Monitoraggio GEP

Le azioni previste nell'ambito del GEP 2024-2026 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.

8. Appendice

RENDICONTAZIONE GEP 2021-2023: BDG 2023

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 2021-2023 è stato condiviso con il CUG nelle fasi di analisi e definizione di obiettivi e azioni comuni.

In questa sezione vengono riepilogate le iniziative che il Politecnico di Bari ha promosso e realizzato nel triennio 2021-2023 per la parità di genere.

Le azioni sono ricollegate a specifici ambiti di intervento, coerentemente con quanto suggerito dalle linee guida CRUI e sono state raccolte secondo le seguenti linee di azione:

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



GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026

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: Decostruzione 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

AREA 1: EQUILIBRIO VITA PRIVATA / VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'OR- GANIZZAZIONE

Al fine di favorire il bilanciamento vita privata - vita lavorativa e rafforzare una cultura organizzativa volta alla tutela delle pari opportunità e del valore dell'inclusione, il Politecnico di Bari ha agito attraverso l'implementazione delle seguenti azioni, organizzate per obiettivi, volte ad un monitoraggio costante, anche economico, delle condizioni, delle azioni e dell'impegno in atto, ad adeguare il linguaggio ad una prospettiva di genere e a conciliare l'equilibrio tra vita lavorativa e privata.

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

L'azione di adozione di strumenti integrati di monitoraggio delle politiche di gender mainstreaming dell'Ateneo e delle politiche strategiche è stata attuata progettando e implementando survey specifiche per l'analisi dei dati disaggregati per genere relativamente agli ambiti istituzionali e adottati strumenti integrati di monitoraggio delle politiche di gender mainstreaming dell'Ateneo e delle politiche strategiche (tra gli altri, la partecipazione all'Interview Talents Ven-

ture: Gender Gap in Academic Programs and Stem Professions Universities; la partecipazione all'indagine Deloitte STEM education to prepare the future resilient generation Research on STEM skills in Europe during the Covid-19 pandemic; partecipazione alla survey sull'iter di adozione del Gender Equality Plan finalizzata a monitorare l'adeguamento delle Università alle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 e alla Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea; la partecipazione all'indagine sulla governance degli atenei italiani; partecipazione alla rilevazione MUR su Fenomeni di Intolleranza, Razzismo, Antisemitismo e Istigazione all'Odio e alla Violenza; somministrazione del questionario di autovalutazione Sodalitas D&I Self Assessment; somministrazione dell'indagine di Customer Satisfaction).

Dal punto di vista contabile-amministrativo, sono state adottate le Linee Guida per la riclassificazione dei costi secondo una prospettiva di genere, esito del progetto CRUI-CINECA "Cruscotto indicatori di contesto e riclassificazione dei dati contabili ai fini della redazione del Bilancio di Genere degli Atenei", ed è stato conseguentemente implementato l'applicativo U-GOV Contabilità delle funzioni per la riclassificazione delle voci di contabilità analitica PoliBa. Nel corso dell'anno 2022 sono state, inoltre, attivate specifici report nell'ambito del Cruscotto della didattica di Ateneo per la restituzione di



dati in un'ottica di genere (immatricolati, iscritti, laureati)

Durante il triennio è stato effettuato il monitoraggio annuale dell'andamento dell'University Gender Inequality Index (UGII) e riportato nei Piani Strategici di Ateneo.

1.1.2 Rilevazione della soddisfazione sui servizi organizzativi offerti dall'ateneo e valorizzazione degli esiti

L'azione di rilevazione della soddisfazione sui servizi organizzativi offerti dall'Ateneo e di valorizzazione degli esiti è stata implementata attraverso l'analisi degli esiti dei monitoraggi, avvenuta in fase di redazione dei documenti e nelle fasi di pianificazione strategica di Ateneo. I monitoraggi sono stati diffusi e pubblicizzati nelle review annuali delle azioni coordinate dai Delegati, del CUG o dal PQA, anche tramite le informazioni pubblicate sul sito PoliBa e durante gli eventi pubblici. L'analisi dei dati è diventata parte integrante del Gender Equality Plan (GEP) nella sezione di analisi del Bilancio di Genere (BdG).

Risorse umane / finanziarie / logistiche	n. 240 giorni/ persona TAB;
	n. 30 giorni/ persona assistenza tecnica;
	n. 10 giorni/ persona docenti.

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

L'azione di definizione e adozione di documenti interni in materia di linguaggio inclusivo è stata attuata con la definizione e adozione del documento interno redatto dal CUG in materia di linguaggio inclusivo e declinazione dei nomina agentis al femminile, che ha adottato e incluso le linee guida MUR per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo. Il documento è stato divulgato anche per email il 25 novembre 2023, in occasione della Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza sulle Donne.

1.2.2. Revisione documentazione interna, comunicazione istituzionale dell'Ateneo e modulistica

L'azione di revisione della documentazione interna, della comunicazione istituzionale dell'Ateneo e della modulistica è stata attuata con la revisione di numerosi documenti, in seguito alla sua divulgazione anche alla luce del documento interno, tra cui la Guida agli Studi 2021-2022 e 2022-2023, il Piano Strategico 2021-2023 e 2024-2026, e lo Statuto 2024. L'uso di un linguaggio inclusivo nella comunicazione è stato in particolare adottato sui canali social del PoliBa.

Risorse umane / finanziarie / logistiche	<p>n. 120 giorni/persone componenti del Gruppo di lavoro del Comitato Unico di Garanzia sul Linguaggio di Genere;</p> <p>60 giorni/persona personale TAB</p>
--	--

Obiettivo 1.3: Servizi per favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

1.3.1. Adozione e implementazione misure per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata

In seguito all'adozione del regolamento per l'introduzione a regime del lavoro agile (<https://www.poliba.it/it/amministrazione-e-servizi/lavoro-agile>), l'azione di adozione e implementazione di misure per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata è stata attuata attraverso la somministrazione di questionari volti a verificare l'impatto dello smart-working sulla comunità (La tua esperienza in smart-working - lavoro da remoto). Nel triennio è stato effettuato un monitoraggio continuo (marzo 2022, dicembre 2022, dicembre 2023) dell'adesione al lavoro agile. Nel corso dell'anno 2023 sono stati stipulati 160 accordi individuali, corrispondenti a circa il 60% dei dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre 2023. Le richieste sono state accolte per circa l'82% dei richiedenti - Nell'email istituzionale sono state attivate dei

suggerimenti automatici di buone pratiche in materia di rispetto degli orari di lavoro e della disconnessione a favore del personale e della componente studentesca, suggerendo la possibilità di inviare la posta durante l'orario di lavoro.

Risorse umane / finanziarie / logistiche	<p>n.120 giorni/persona personale gruppo lavoro agile;</p> <p>n. 120 giorni/persona personale TAB;</p> <p>n. 60 giorni/persona componenti Comitato Unico di Garanzia.</p>
--	---

Obiettivo 1.4: Sostegno alla genitorialità e/o attività di cura. Politiche family friendly

1.4.1. Realizzazione spazi interni per il sostegno alla genitorialità

In relazione all'azione di realizzazione di spazi interni per il sostegno alla genitorialità, è stata effettuata dal CUG una indagine di necessità per la realizzazione di uno spazio multifunzionale per accogliere le figlie e i figli del personale negli orari extra-scolastici (e della componente studentesca su prenotazione in caso di necessità).

In seguito all'indagine è stata individuata la sede del servizio, è stato predisposto il progetto di allestimento dello spazio e il capitolato di



acquisto degli arredi e delle attrezzature.

Nella stessa sede è stato definito il progetto di uno spazio per accogliere genitori dell'Ateneo in fase di cura dei bambini nella prima età infantile con il progetto di postazioni per allattamento e cambio dei pannolini.

Gli impegni economici sono stati presi nel 2024.

1.4.2 Attivazione di convenzioni con strutture per l'infanzia del territorio per sviluppare politiche family friendly

In relazione all'azione di attivazione di convenzioni con strutture per l'infanzia del territorio per sviluppare politiche family friendly, è stata verificata la possibilità di attivare convenzioni con asili nido esistenti nel territorio e strutture per l'infanzia a beneficio del personale, e si è verificata la non facile realizzazione dell'azione in quanto il personale ha provenienza eterogenea e diffusa sul territorio. Si è pensato di posticipare questa azione al prossimo GEP 2024-2026 con la verifica di fattibilità di realizzare un asilo nido negli spazi del Politecnico.

Sono state pubblicizzate le convenzioni col CUS per campi estivi per le figlie e i figli del personale e della componente studentesca

E' stato effettuato il monitoraggio della relazione tra carriera universitaria e genitorialità, attraverso i questionari della CRUI.

Il Servizio Assicurativo Rimborso Spese Mediche stipulato con UniSalute e rivolto al persona-

le tutto, ha previsto nuovamente un pacchetto di servizi assicurativi sanitari specificatamente rivolti alle donne che includono pap test ed esame mammografico annuale, oltre al pacchetto maternità e di rimessa in forma post-parto rivolto alle neo-mamme del Politecnico.

Risorse umane / finanziarie / logistiche	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.
	1.4.2 n. 30 giorni/persona personale docente, n. 15 giorni/persona personale TAB, n. 15 giorni/persona componenti CUG

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 ha agito attraverso l'implementazione delle seguenti azioni, organizzate per obiettivi, per ridurre le asimmetrie di genere nei processi decisionali nell'Ateneo e negli eventi scientifici e divulgativi.

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

In relazione all'azione di promozione di iniziative di sensibilizzazione e supporto delle candidature femminili negli organi decisionali di Ateneo, nell'ambito delle azioni di revisione dello Statuto è stata inserita la norma per favorire la parità di genere nelle elezioni degli Organi di Ateneo.

La presenza femminile negli organi decisionali di Ateneo è monitorata annualmente nei dati del bilancio del Piano di Azioni Positive (PAP), nelle relazioni annuali e nei Piani Strategici di Ateneo.

2.1.2 Promozione della presenza femminile nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi

In relazione all'azione di promozione della presenza femminile nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi, sono state adottate delle buone pratiche per la creazione di panels equilibrati. La presenza femminile nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici e divulgativi sarà monitorata in maniera sistematica nel prossimo GEP 2024-2026.

Le associazioni studentesche sono state coinvolte nelle principali azioni strategiche volte a costruire la consapevolezza di genere, attraverso la sollecitazione alla partecipazione e l'informazione continua, anche in incontri informali.

Risorse umane / finanziarie / logistiche	n.30 giorni/persona personale docente; n. 15 giorni/persona componenti CUG; n. 10 giorni/persona personale TAB
--	--



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 ha agito attraverso l'implementazione delle seguenti azioni, organizzate per obiettivi, per promuovere l'equità di genere nelle procedure di reclutamento, ridurre la segregazione verticale e orizzontale e le asimmetrie di genere negli studi e nelle progressioni di carriera, decostruire gli stereotipi di genere e valorizzare le diversità.

Obiettivo 3.1: Promozione dell'equità di genere nelle procedure di reclutamento

3.1.1 Promozione dell'equità di genere nelle commissioni di concorso

L'azione di adottare linee guida/buone pratiche per la promozione dell'equità di genere nelle commissioni di concorso è stata superata dalla norme generali PNRR volte a garantire l'equilibrio. Purtroppo, la presenza di molti settori disequilibrati a livello nazionale sulla fascia di PO, fa sì che questa indicazione non possa essere sempre rispettata.

3.1.2 Promozione dell'equilibrio di genere nell'ammissione al dottorato di ricerca

L'obiettivo relativo alla promozione dell'equilibrio di genere nell'ammissione al dottorato di ricerca è stato raggiunto tramite la revisione

regolamentare interna in materia di ammissione al dottorato di ricerca con l'introduzione di una norma che favorisce, in caso di parità di punteggio, la persona appartenente al genere meno rappresentato.

3.1.3 Promozione dell'ingresso di studentesse nei corsi di laurea STEM attraverso la decostruzione degli stereotipi che ne contrastano la scelta

Al fine di raggiungere l'obiettivo della promozione dell'ingresso di studentesse nei corsi di laurea STEM attraverso la decostruzione degli stereotipi che ne contrastano la scelta, sono stati organizzati numerosi eventi di orientamento e progetti rivolti a studentesse: nel 2022 è stata costituita la cabina di regia "Scuole in Ste@am" (Protocollo d'Intesa 27 luglio 2022 tra la Regione Puglia, l'Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia, l'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro", il Politecnico di Bari, l'Università del Salento e l'Università degli Studi di Foggia); all'interno del progetto di orientamento Scuole in Ste@am, (<https://orientami.poliba.it/scuole-in-stem/>), un progetto che mira a promuovere l'accesso delle studentesse alle discipline STEM e che ha visto la partecipazione di 147 partecipanti, è stato avviato il progetto inter-istituzionale per la promozione delle discipline STEM- STEAM4WOMEN POLIBA rivolto alle ragazze delle scuole superiori; nel 2021 e 2022 sono stati organizzati eventi in occasione della Giornata delle donne nella scienza (<https://>

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026



orientami.poliba.it/giornata-internazionale-delle-donne-e-delle-ragazze-nella-scienza-2/), che hanno visto la partecipazione di 115 ragazze. In relazione all'evento social "Giornata Internazionale delle Donne e delle Ragazze nella Scienza" è stata attivata una pagina WEB dedicata alla componente femminile del Politecnico (<https://orientami.poliba.it/giornata-internazionale-delle-donne-e-delle-ragazze-nella-scienza-2/>), che contiene testimonianze sulle iniziative e sulle attività di ricerca condotte dalle donne PoliBa; vi è stata l'adesione a call e bandi dedicati alla formazione in STEM (tra cui il Bando Stem – call organizzata dalla Fondazione Mai di Confindustria rivolto a tutta la comunità accademica); Promozione di attività didattiche e laboratoriali sperimentali in favore degli studenti e dei docenti della scuola secondaria superiore, finalizzate all'avvicinamento al metodo scientifico e alla didattica universitaria tra cui il *Progetto NERD? Non E' Roba per Donne*.

Oltre alla partecipazione in presenza e online vi sono state anche numerose reazioni sui social in riferimento agli eventi "Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza" del 11 febbraio 2021 e 2022; Bando Stem – call organizzata dalla Fondazione Mai di Confindustria del 2022, che dimostrano una sempre maggiore reazione alla pubblicizzazione degli eventi sui canali PoliBa.

Risorse umane / finanziarie / logistiche	n.120 giorni/persona personale docente; n. 30 giorni/persona personale TAB Uffici Personale, Dottorato, Segreteria Eventi, Orientamento
--	--

<p>Risorse finanziarie:</p> <p>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)</p> <p>3.1.3. Quota parte risorse borse di studio (CA.04.46.05.14 – Altre borse di studio esenti); Fondi DM 752/2021 su interventi di orientamento: quota parte di 48.777,89 euro per orientamento in ingresso; quota parte di 84.055,11€ per promozione di attività didattiche e laboratoriali sperimentali in favore degli studenti e dei docenti della scuola secondaria superiore, finalizzate all'avvicinamento al metodo scientifico e alla didattica universitaria (Progetto NERD? Non E' Roba per Donne)</p>
--



GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026

Obiettivo 3.2: Riduzione della segregazione verticale e 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

In relazione al rafforzamento di azioni di sostegno alla carriera delle studentesse STEM sono state organizzate numerose azioni di mentoring ed empowerment attraverso la divulgazione degli inviti alla partecipazione a numerosi eventi (tra gli altri, la divulgazione dell'International Women's Day - UNGSC Live Event, 8 marzo 2021, 2022 e 2023; la divulgazione dell'invito alla Giornata Internazionale delle Donne nell'ICT open day RAI-MUR: Storie di eccellenza femminile nel mondo digitale; la divulgazione della Giornata Internazionale contro violenza sulle donne; la diffusione online del Contest on Gender equality "Pilot experiences for improving gender equality in research organisations" organizzato dall'Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali (IRPPS) del CNR); l'adesione al progetto Scuole in STE@M (Progetto Inter-istituzionale per la promozione delle discipline STEM) tra Ufficio scolastico regionale Regione Puglia, Università degli Studi di Bari Aldo Moro, Politecnico di Bari, Università del Salento, Università degli Studi di Foggia; l'adesione a progetti nazionali e regionali (Adesione Progetto 100 Esperte, adesione alla Agenda di Genere: Strategia Regionale per la Parità di Genere in

Puglia); l'organizzazione e il patrocinio a ITWI-IN 2022 (dell'associazione Italiana donne inventrici e innovatrici), Donne: ricerca, innovazione e impresa. Sfide e opportunità tra ripresa e resilienza in collaborazione con Confindustria con circa 300 partecipanti; la partecipazione e il patrocinio all'evento sulla Certificazione della Parità di Genere organizzato da Iocap Mete Business School, Le Meridiane Recovery Sud; la partecipazione all'evento su La parità di genere tra imparzialità e buon andamento, organizzato dalla Presidenza Consiglio dei Ministri - Scuola Nazionale dell'Amministrazione; la partecipazione alla survey urban@it, X rapporto sulle città diritto allo studio, diritto alla città, welfare e servizi; la partecipazione su invito della Regione Puglia alla consultazione europea ed alla proposta di raccomandazione del Consiglio europeo sullo sviluppo delle condizioni quadro dell'economia sociale).

Le azioni di mentoring e la divulgazione sono avvenute anche attraverso i canali social. Si veda in particolare la divulgazione dell'intervista al Rettore Francesco Cupertino Parola di Rettore | Talenti femminili per le grandi sfide dei prossimi anni che ha avuto 426 visualizzazioni FB e 240 minuti di visualizzazione IG; la divulgazione del bando studentesse STEM; la divulgazione dell'evento ITWIIN 2022, in collaborazione con Confindustria, con 1659 impression FB e 1912 impression IG; la divulgazione della Giornata Internazionale contro violenza sulle

donne con 592 impression su FB; la divulgazione della “Giornata internazionale delle donne e delle ragazze nella scienza”. Campagna Women in science con 1659 impression FB e 2393 impressions IG; la divulgazione dell’inaugurazione della mostra “Vite di donne. Vite plurali” FB 15 reactions 69 impression IG 43 mi piace; la divulgazione dell’evento International Women’s Day (FB 57 reactions 1785 impression 428 visualizzazioni del video IG 368 mi piace); la divulgazione talk “Donne in STEM” con 1562 impression FB E 2240 IG; la divulgazione della Giornata Internazionale contro violenza sulle donne con 988 impression FB e 3617 IG; la divulgazione del progetto NERD (2064 impression FB e 3978 IG); la divulgazione evento International Women’s Day 2023 (979 impression FB e 2854 IG); la divulgazione Giornata di formazione e sensibilizzazione sulla violenza di genere (708 impression FB e 2914 IG); la divulgazione della notizia “Timbro per la professione di Ingegnera” (13157 impression FB e 11133 IG); Articolo su Gold Inventor Award Winner (1735 impression FB e 3130 FB); Divulgazione iniziativa panchina rossa (1291 impression FB e 3875 IG); Articolo PBC su iniziativa panchina rossa (713 impression FB e 9949 IG); Divulgazione Giornata Internazionale contro violenza sulle donne (835 impression FB e 3353 IG); Diffusione invito Seminario sulla medicina di genere (2460 impression FB 3795 IG). I dati fanno riferimento ad un pubblico composto per il 47,7% da donne su FB e al 40,7% su IG.

L’azione relative all’erogazione supporti finan-

ziari a studentesse meritevoli nei corsi di studio STEM è stata implementata attraverso l’erogazione di diverse tipologie di borse di studio per le studentesse STEM (ad esempio bando Intesa San Paolo). A queste si deve aggiungere anche la quota parte delle borse ADISU per il diritto allo studio, le residenze universitarie e, l’accoglienza, incluse quelle per le docenti ucraine.

3.2.1. Decostruzione degli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e delle identità meno rappresentate nell’ateneo

La sotto-azione relativa all’estensione della carriera alias al personale docente e tecnico-amministrativo e bibliotecario è stata realizzata, previa redazione del regolamento Carriera Alias in relazione alle nuove Linee guida per gli Atenei Italiani sull’implementazione della Carriera Alias della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane. Durante il triennio hanno aderito alla carriera 3 persone, di cui 1 ha conseguito il titolo.



GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026

Risorse umane / finanziarie / logistiche	n.60 giorni/persona personale docente; n. 60 giorni/persona personale TAB
--	--

Risorse finanziarie:

3.2.1. Risorse a valere su fondi pubblici e privati stanziati nel bilancio di Ateneo (CA.04.46.05.14 – Altre borse di studio esenti); Quota parte risorse formazione AQ per corso di formazione per Docenti PoliBA su DSA tenuto da Docenti UniBA di Scienze della Formazione (2400€).

Quota parte risorse a valere su DGR n.527 del 11/04/2022 “Misure straordinarie per il diritto allo studio e l'accoglienza delle studentesse e degli studenti provenienti dall'Ucraina” – Istituzione di Borse di studio, rivolte agli studenti Ucraini iscritti al sistema dell'istruzione superiore pugliese. Finanziate 12 borse di studio di € 4.000,00. Assegnata 1 borsa di studio erogata a giugno 2023 (mandato n. 4861 del 21 giugno 2023 - voce COAN CA. 04.46.05.11.01 “Altre borse di studio” Progetto STUD_UCRAINI Borse diStudio Studenti Ucraini - Regione Puglia n.259 del 01/12/2022 del Registro delleDeterminazioni)

Obiettivo 3.3: Decostruzione 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

Nel triennio 2021-2023 sono stati organizzati numerosi eventi (seminari, workshop, mostre e incontri) per promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere, tra cui l'evento finale del progetto biennale “RotteVariabili 2022 – Servizi Inclusivi per studenti universitari”, Finanziato dall'Adisu Puglia e promosso dalla Cooperativa Sociale L'integrazione Onlus presso l'atrio “Cherubini”.

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

La cultura dell'integrazione e della parità di genere è stata promossa anche attraverso la collaborazione con Enti ed istituzioni territoriali, tra cui l'Associazione nazionale CREIS, (Centro Ricerca Europea per l'Innovazione Sostenibile) con l'adesione al Progetto Nazionale 100 Esperte, ideato dall'Osservatorio sulla Comunicazione di Pavia e dall'Associazione di Giornalisti Gi.U.Li.A e sviluppato con Fondazione Bracco; l'adesione alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane e la

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026



Partecipazione alle Conferenze Nazionali annuali degli Organismi di Parità; l'adesione alla rete regionale del CUG; l'adesione e partecipazione alle attività del gruppo di lavoro del bilancio di genere della CRUI; la partecipazione alle attività per la riclassificazione dei dati contabili in prospettiva di genere ai fini della redazione del Bilancio di Genere degli Atenei nell'ambito del Progetto congiunto CRUI-CINECA sul tema; l'adesione alle attività promosse dall'Assessorato al Welfare del Comune di Bari, in relazione allo Sportello Antiviolenza e al centro antidiscriminazioni a sostegno delle vittime e di prevenzione alle discriminazioni legate all'identità di genere e all'orientamento sessuale; la partecipazione al forum regionale degli adolescenti per le donne iraniane; la partecipazione a numerosi seminari tra cui "La cultura di genere nella programmazione e nella rendicontazione delle Università" (LeTSGEPs Università di Messina), la Presentazione del Rapporto "Laureate e laureati 2022: scelte, esperienze e realizzazioni professionali" del Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea e la partecipazione a seminari sul linguaggio di genere (tra cui "Linguaggio Inclusivo: dal come al perché" e "La rappresentazione di donne e uomini nel linguaggio della P.A.").

Risorse umane / finanziarie / logistiche	n.60 giorni/persona personale docente; n. 60 giorni/persona personale TAB
--	--

<p>Risorse finanziarie:</p> <p>3.3.1 Quota parte risorse stanziata a bilancio di Ateneo per finanziamento eventi (CA.04.41.02.05 - informazione e divulgazione delle attività istituzionali)</p> <p>3.3.2 Iscrizione a reti (Quota associativa Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane anni 2021-2022 e 2023); Quota parte risorse stanziata a bilancio di Ateneo per Missioni e rimborsi spese degli organi istituzionali CA.04.43.18.03 Missioni</p>
--



GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026

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 ha agito attraverso l'implementazione delle seguenti azioni, organizzate per obiettivi, per integrare la dimensione di genere nella ricerca e nella didattica.

Obiettivo 4.1: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

4.1.1. Sensibilizzazione all'integrazione della ricerca e dell'offerta formativa con temi concernenti tematiche di genere e diversity management

L'azione di sensibilizzazione all'integrazione della ricerca con temi concernenti tematiche di genere e diversity management è stata attuata con l'adesione all'HORIZON Europe Coordination and Support Actions call, Support to the implementation of inclusive gender equality plans e con il seminario in tema di medicina di genere; mentre la sensibilizzazione all'integrazione dell'offerta formativa e della ricerca è stata rivolta sia ai corsi di dottorato che alla didattica innovativa a valere sui Patti Territoriali.

4.1.2 Attivazione percorsi formativi per sviluppare conoscenze e competenze

relative alle pari opportunità, alle diversità, ai diritti della persona

L'azione di integrazione dell'offerta formativa dei corsi di studio e di dottorato di ricerca con insegnamenti concernenti le pari opportunità, ha agito sia sui corsi di dottorato, con l'inserimento di un insegnamento di 2CFU in "Gender studies" la cui proposta è stata definita nel 2023 e in seguito inviata alla ScuDo per l'oo. ff. 2024/2025, che sulla didattica innovativa, con un insegnamento di 6CFU "Steam for Equity" a valere sui Patti Territoriali, approvato nel 2023, in riferimento all'oo ff 2024/2005. Si prevede di rilasciare open badge.

- In relazione all'attivazione di percorsi formativi per sviluppare conoscenze e competenze relative alle pari opportunità, alle diversità, ai diritti della persona, nel 2021 è stato organizzato un corso di formazione per il personale docente PoliBA su DSA tenuto da Docenti di Scienze della Formazione a cui hanno aderito 46 docenti; mentre nel 2023 è stato organizzato un corso per soft skills (Modulo Academy Soft Skill - Accoglienza, Inclusione e Accompagnamento al Lavoro Orientati Alla Diversity - Prassi e normativa per l'inserimento di lavoratori con diversità per fornire strumenti utili per migliorare l'inclusione negli ambienti di lavoro) per il quale sono stati attribuiti 99 open badges. Ad essi si unisce l'adesione al progetto "RotteVariabili- Servizi Inclusivi per studenti universitari", negli anni 2022 e 2023 Finanziato

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026



dall'Adisu Puglia e promosso dalla Cooperativa Sociale L'integrazione Onlus presso l'atrio "Cherubini"; percorso di formazione su soft skills per RTDB.

In relazione alla redazione del BdG 2021 è stata elargita al Politecnico di Bari una quota premiale FFO BdG 2021 che sarà utilizzata per incentivare nell'offerta formativa dei seminari di Genere.

Risorse umane / finanziarie / logistiche	n.180 giorni/persona personale docente; n.60 giorni/persona personale TAB
--	--

Risorse finanziarie:

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), su Formazione (CA.04.43.18.04 - Aggiornamento professionale)

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; Quota parte risorse formazione AQ (CA.04.43.18.04 - Aggiornamento professionale) per corsi DSA e BES 2.600€

Il Progetto "RotteVariabili 2022 - Servizi Inclusivi per studenti universitari", è stato finanziato e gestito dall'Adisu Puglia.

Quota premiale FFO BdG 2021 per incentivare nell'offerta formativa i corsi di Genere pari a 12.393€



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

Al fine di contrastare la violenza di genere, comprese le molestie sessuali, e garantire il supporto psicologico, il Politecnico di Bari ha agito attraverso l'implementazione delle seguenti azioni, organizzate per obiettivi, per promuovere azioni volte alla sensibilizzazione e al contrasto alle diverse forme di violenza di genere e supporto psicologico.

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

L'azione di potenziamento dello Sportello Antiviolenza dell'Assessorato al Welfare del Comune di Bari presso il Politecnico di Bari è stata attuata attraverso l'organizzazione di incontri di sensibilizzazione contro la violenza fisica e psicologica di genere attraverso l'organizzazione, in collaborazione con il Comune di Bari, di numerosi incontri di sensibilizzazione e informazione rivolti in particolare alla componentestudentesca tra i quali l'evento "Segni e linguaggi della violenza di genere", presso Aula Magna dell'Arcod a cui hanno partecipato circa 110 studenti; il seminario "Segni e linguaggi della violenza di genere", presso l'Aula D dell'Arcod

a cui hanno partecipato circa 70 studenti; l'organizzazione dell'evento Inaugurazione della Mostra Fotografica "Vite di Donne. Vite Plurali" sulla violenza di genere presso Atrio Cherubini; il Flashmob "Libertà d'essere" in collaborazione col Centro Antidiscriminazioni; la giornata di informazione sul tema della violenza di genere, presso il museo della Fotografia con la mostra roll-up con le immagini fotografiche raccolte nell'ambito della campagna di sensibilizzazione "Io voglio essere", realizzati da cittadine baresi; l'inaugurazione della panchina rossa e gli incontri informativi nelle aule volti alla sensibilizzazione degli studenti e delle studentesse di Ingegneria e di Architettura.

La sensibilizzazione è avvenuta anche online tramite i social attraverso la pubblicizzazione annuale dello Sportello Antiviolenza sui social PoliBa in occasione del 25 novembre, Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza sulle Donne e della pubblicizzazione degli eventi tramite l'email della Segreteria Rettore (ad esempio per gli eventi e le mostre organizzati in presenza, per l'adesione e l'informativa studenti sul Centro contro le discriminazioni motivate da orientamento sessuale e identità di genere del Comune di Bari).

L'azione di potenziamento dello Sportello di Ascolto antiviolenza è avvenuto anche attraverso l'adesione a network territoriali quale il partenariato per garantire la continuità degli sportelli antiviolenza per l'Ambito Territoriale

Sociale di Bari "Rafforzare la non violenza 3" e l'adesione alla rete "Generare Culture non violente" attraverso la sottoscrizione del "Protocollo d'intesa tra il Comune di Bari, e le, istituzioni pubbliche e private, associazioni, enti non profit, strutture e servizi welfare per minori, adulti, giovani e anziani per la realizzazione di una rete denominata "Generare Culture nonviolente"; l'Accordo di Cooperazione ai sensi dell'art.15 L. 241/90 e S.M.I. - per la riattivazione dei punti di ascolto antiviolenza"; l'ampliamento a Sportello di Ascolto e Antidiscriminazione con la Firma protocollo "Centro contro le discriminazioni della Città di Bari"; l'adesione al progetto del Centro Antidiscriminazioni dell'Assessorato al Welfare del Comune di Bari per sensibilizzare la cittadinanza e a sostenere le persone vittime di discriminazione o violenza o che si trovino in condizioni di vulnerabilità legate all'orientamento sessuale e all'identità di genere.

L'azione di monitoraggio degli accessi e del funzionamento dello Sportello è in atto anche in relazione all'osservatorio sulla violenza di genere in via di istituzione in seno alla CRUI.

Sul sito del Politecnico di Bari è stata attivata una pagina sullo Sportello e sul contrasto alla violenza di genere (<https://www.poliba.it/it/content/sportello-di-ascolto-e-accoglienza>) richiamata anche all'interno del sito dell'orientamento (<https://orientami.poliba.it/welfare-e-pari-opportunita/>).

5.1.2 Rafforzamento azioni di consulenza psicologica e sostegno per utenti con DSA

L'azione di rafforzamento dello sportello di consulenza psicologica e di sostegno anche per utenti con DSA è stata attuata attraverso l'appalto che ha portato alla riattivazione dello sportello di Counseling Psicologico, al supporto del benessere lavorativo e di studio delle donne del Politecnico di Bari per il periodo 2022-2024. Lo sportello ha accolto nel biennio 327 persone, di cui il 90,3% di studenti, 3,2% dottorandi e 6,5% dipendenti. Nel 2023 il Politecnico ha partecipato all'Avviso MUR D.M. 1159/23 per la concessione di finanziamenti destinati alla promozione del benessere psicofisico e al contrasto ai fenomeni di disagio psicologico ed emotivo della popolazione studentesca con il progetto MOEBIUS per l'ampliamento del servizio. Infine, anche il Politecnico di Bari è coinvolto nell'accordo di collaborazione tra Regione Puglia e le quattro Università pubbliche pugliesi essendo destinatario della quota di finanziamento di cui all'art 104 della Lr 32/2022.

Il Politecnico di Bari, al fine di garantire un'educazione completa e olistica, ha stipulato un contratto biennale di affidamento del servizio di Counseling Psicologico a beneficio di studenti anche con disabilità e con disturbi specifici dell'apprendimento. Inoltre, ha stipulato un protocollo d'intesa con Adecco Diversity, per la realizzazione di iniziative a favore dell'orientamento al lavoro di studentesse



GENDER EQUALITY PLAN 2024-2026

e studenti con disabilità/DSA e ha attivato percorsi formativi con moduli didattici aggiuntivi sulle tematiche dell'inclusione negli ambienti lavorativi. A tal fine ha promosso attività didattiche e laboratoriali sperimentali in favore degli studenti e dei docenti della scuola secondaria superiore, finalizzate all'avvicinamento al metodo scientifico e alla didattica universitaria a cui hanno partecipato 1792 studenti di cui 20 con disabilità e 32 con DSA.

Sul sito del Politecnico di Bari è stata implementata una pagina sullo sportello di Counseling Psicologico (<https://www.poliba.it/it/didattica/servizio-di-counseling-psicologico-poliba>) che rimanda alle modalità di accesso e al suo funzionamento.

Risorse per il supporto psicologico (primo appalto sportello) € 130.735,20; il potenziamento sportello supporto psicologico utenti con BES DSA è gestito direttamente dalla regione;

Risorse umane / finanziarie / logistiche	<p>n.120 giorni/persona personale docente;</p> <p>n. 120 giorni/persona componenti CUG;</p> <p>n. 60 giorni/persona personale TAB;</p> <p>n. 720 giorni/persona esperta/o specialista</p> <p>Fondi DM 30 giugno 2021 n. 752 su interventi di orientamento anche con DSA</p>
--	---



**Politecnico
di Bari**

Il luogo migliore in cui progettare il futuro.

www.poliba.it