BILANCIO DI GENERE 2020

Politecnico di Bari

Sommario

Acronimi *4*

1. PRESENTAZIONE DEL RETTORE: *5*

La parità di genere, una opportunità da cogliere. *5*

2. Premessa *7*

2.1. Scopo del Bilancio di Genere **7**

2.2. Riferimenti normativi **7**

2.3. Nota metodologica **8**

3. Ruoli e Responsabilità delle politiche di genere del Politecnico di Bari *9*

4. Integrazione con gli altri documenti di pianificazione strategica ed operativa *10*

5. Analisi di contesto della distribuzione di genere del Politecnico di Bari *12*

Rapporto di Femminilità nel Politecnico di Bari: quadro di sintesi **12**

5.1. Componente studentesca **14**

5.1.1 Iscrizioni 14

5.1.2 Provenienza 16

5.1.3 Laureate/i 17

5.1.4 Occupazione 19

5.1.5 Post Lauream 21

5.2. Personale docente e ricercatore **22**

5.2.1 Composizione 22

5.2.2 Età 31

5.2.3 Aree e Fields of Research 33

5.2.4 Rapporto di femminilità per aree di studio 34

5.2.5 Ricerca 35

5.3. Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario **39**

5.3.1. Composizione 39

5.3.2. Aree funzionali e forbice carriere 40

5.3.3. Età 41

5.3.4. Livello di scolarizzazione 43

5.3.5. Anzianità di servizio 43

5.3.6. Regime di impiego, assenze e congedi 45

5.4. Incarichi istituzionali e di Governo **47**

6. Gender Equality Plan: linee di azione per la parità di genere del Politecnico di Bari *48*

6.1 Riduzione della 'segregazione orizzontale' nei corsi di studio 48

6.2 Riduzione della 'segregazione verticale' nelle carriere 48

6.3 Impegno per il bilanciamento vita-lavoro e il benessere lavorativo 49

6.4 Interventi per formazione alla cultura paritaria e contrasto al mobbing e discriminazioni 49

7. Gender Equality Plan 2021-2023 ..... *49*

7.1 Riduzione della 'segregazione orizzontale' nei corsi di studio **49**

7.2 Riduzione della 'segregazione verticale' nelle carriere **50**

7.3 Impegno per il bilanciamento vita-lavoro e il benessere lavorativo e di studio **51**

7.4 Interventi per formazione alla cultura paritaria e contrasto al mobbing e discriminazioni **51**

8. Le risorse per il finanziamento delle politiche di genere del Politecnico di Bari 52

Indice Figure

Figura 1. Processo di integrazione del BdG con gli altri documenti di programmazione strategica, operativa e finanziaria 10
Figura 2. Road map dell'integrazione del ciclo del BdG con il ciclo della programmazione integrata e con il ciclo di Bilancio 11
Figura 3. Rapporto di Femminilità (*) della componente studentesca del Politecnico di Bari 12
Figura 4. Rapporto di femminilità(*) Personale docente e ricercatore del Politecnico di Bari..... 13
Figura 5. Rapporto di Femminilità (*) del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario del Politecnico di Bari 13
Figura 6. Andamento delle studentesse iscritte alle università italiane e al Politecnico di Bari (A.A. 2012/2013 – A.A. 2019/2020) 14
Figura 7. Andamento della composizione studentesca del Politecnico di Bari per genere e confronto con altri Politecnici (A.A. 2012/2013 – A.A. 2019/2020)..... 15
Figura 8. Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso – A.A. 2019/2020 15
Figura 9. Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere) – A.A. 2019/2020 16
Figura 10. Composizione percentuale della provenienza di iscritti/e al Politecnico di Bari per sede e genere (A.A. 2019/2020) 17
Figura 11. Composizione percentuale di studenti/esse in programmi di studio internazionali al Politecnico di Bari – (A.A. 2016/2017 – 2018/2019) 17
Figura 12. Composizione percentuale di laureate/i per voto di laurea – Anno 2019 18
Figura 13. Percentuale di laureate/i in regola al Politecnico di Bari – Anno 2019 18
Figura 14. Quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno nel Politecnico di Bari – Anno 2019/2020 19
Figura 15. Tassi di occupazione di laureati/e alle diverse tipologie di corsi di studio ad 1 e 5 anni dalla laurea – Anno di indagine 2019 20
Figura 16. Retribuzione di laureati/e a 1 e a 5 anni per genere e tipologia di laurea – Anno 2019..... 20
Figura 17. Percentuale di iscritti/e ai corsi di dottorato di ricerca attivati presso il Politecnico di Bari (A.A. 2018/19 – A.A. 2019/20) 21
Figura 18. Percentuali di iscritti/e alle scuole di specializzazione attivate al Politecnico di Bari (A.A. 2016/17 – A.A. 2019/20)..... 21
Figura 19. Composizione del personale docente del Politecnico di Bari per genere e ruolo – Anni 2018 e 2019 22
Figura 20. Percentuale del personale docente con Grade A sul totale del personale docente e ricercatore – Anno 2019 22
Figura 21. Andamento della presenza delle donne nel Politecnico di Bari per ruolo (Anno 2012 – 2019)..... 23
Figura 22. Focus dipartimentale sull'andamento della presenza delle donne nel Politecnico di Bari per ruolo (Anno 2012 – 2019)..... 24
Figura 23. Andamento della presenza delle donne nel personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari (Anno 2012 – 2019)..... 25
Figura 24. Focus Dipartimentale sull'andamento del personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari distinto per sesso (Anno 2012 – 2019)..... 25
Figura 25. Andamento della presenza delle donne nel personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade A (Anno 2012 – 2019)..... 26
Figura 26. Focus dipartimentale sull'andamento della presenza delle donne nel personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade A (Anno 2012 – 2019)..... 27
Figura 27. Andamento della presenza delle donne nel personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade B (Anno 2012 – 2019) 28
Figura 28. Focus dipartimentale sull'andamento della presenza delle donne nel personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade B (Anno 2012 – 2019) 28
Figura 29. Andamento della presenza delle donne nel personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade C (Anno 2012 – 2019)..... 30
Figura 30. Focus dipartimentale sull'andamento della presenza delle donne nel personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade C (Anno 2012 – 2019) 30
Figura 31. Distribuzione personale per genere e fasce di età del Politecnico di Bari (Anno 2019) 31
Figura 32. Distribuzione del personale docente per genere del Politecnico di Bari per età e Grade di appartenenza (Anno 2019) 32
Figura 33. Comparazione della composizione percentuale del personale docente del Politecnico di Bari con quello dell'Italia di genere femminile per area scientifica di appartenenza (Anno 2019)..... 33
Figura 34. Distribuzione docenti di I Fascia per Field of Research and Development (Anno 2019)..... 34
Figura 35. Confronto intra annuale sulla distribuzione del personale universitario negli Atenei italiani e nel Politecnico di Bari per tutte le aree di studio (Anno 2016 - 2019)..... 34
Figura 36. Numero e distribuzione percentuale di Progetti PRIN per genere del PI - anno 2017 35

FIGURA 37. DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DI FINANZIAMENTI PER PROGETTI PRIN IN BASE AL GENERE DEL PI E AL SETTORE SCIENTIFICO ERC NELL'ULTIMO TRIENNIO. 36
FIGURA 38. COMPOSIZIONE DELL'ABILITAZIONE DEL PERSONALE DOCENTE DI GENERE FEMMINILE E MASCHILE DEL POLITECNICO DI BARI – ANNO 2016 36
FIGURA 39. COMPOSIZIONE PERCENTUALE DELL'OPZIONE LAVORATIVA DEL PERSONALE DOCENTE DEL POLITECNICO DI BARI – ANNO 2019 37
FIGURA 40. COMPOSIZIONE PERCENTUALE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO ESPLETATE PRESSO IL POLITECNICO DI BARI CHE RISPETTANO LE REGOLE DI GENERE – ANNO 2019 37
FIGURA 41. COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEI RELATORI DELLE TESI DI LAUREA PRESSO IL POLITECNICO DI BARI – ANNO 2019 38
FIGURA 42. SERIE STORICA PERCENTUALE DEL PERSONALE TAB DEL POLITECNICO DI BARI PER GENERE E CONFRONTO CON LA PERCENTUALE DI DONNE DEGLI ATENEI ITALIANI – ANNI 2012-2019 40
FIGURA 43. COMPOSIZIONE PERCENTUALE DEL PERSONALE TAB DEL POLITECNICO DI BARI PER GENERE E PER AREA FUNZIONALE – ANNO 2019 40
FIGURA 44. FORBICE DELLE CARRIERE DEL PERSONALE TAB POLITECNICO DI BARI – ANNI 2017 - 2019 41
FIGURA 45. COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER PERSONALE TAB A TEMPO INDETERMINATO DEL POLITECNICO DI BARI PER GENERE E ETÀ – ANNO 2019 42
FIGURA 46. ETÀ MEDIA DEL PERSONALE TAB DEL POLITECNICO DI BARI PER GENERE E PER AREA – ANNO 2019 42
FIGURA 47. COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER PERSONALE TAB STABILE DEL POLITECNICO DI BARI PER GENERE E TITOLO DI STUDIO – ANNO 2019 43
FIGURA 48. COMPOSIZIONE DEL PERSONALE TAB A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO PER GENERE E ANZIANITÀ - ANNO 2019 44
FIGURA 49. PERSONALE TAB STABILE DEL POLITECNICO DI BARI PER ANNO DI ANZIANITÀ – (ANNO 2019) 44
FIGURA 50. COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER PERSONALE TAB STABILE E NON DEL POLITECNICO DI BARI PER GENERE E AREA FUNZIONALE – ANNO 2019 45
FIGURA 51. COMPOSIZIONE PERCENTUALE PER PERSONALE TAB STABILE DEL POLITECNICO DI BARI PER GENERE E REGIME DI IMPIEGO – (ANNO 2015 – 2019) 45
FIGURA 52. NUMERO DI GIORNI MEDI DI ASSENZA PER GENERE E PER CAUSA DELL'ASSENZA DEL PERSONALE TAB DEL POLITECNICO DI BARI PER TIPOLOGIA DI MALATTIA – (ANNO 2018) 46
FIGURA 53. COMPOSIZIONE DI GENERE NELLA GOVERNANCE DEL POLITECNICO DI BARI - TRIENNIO 2019-2021 47

Acronimi

A.A. Anno Accademico
a.s. Anno solare
ANAC Autorità nazionale anticorruzione
ANS Anagrafe Nazionale Studenti
ANVUR Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca
AR Assegno di Ricerca
Art. Articolo
ASN Abilitazione Scientifica Nazionale
AVA Sistema Autovalutazione-Valutazione periodica-Accreditamento
BdG Bilancio di Genere
Cat. Categoria
CdA Consiglio di Amministrazione
CdS Corso di Studio
CEV Commissioni Esperti della Valutazione
Cfr. Confronta
CFU Credito Formativo Universitario
COEP Contabilità Economico-Patrimoniale
CUG Comitato Unico di Garanzia
CUN Consiglio Universitario Nazionale
DEI Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione
DICATECh Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale, del Territorio, Edile e di Chimica
DICAR Dipartimento di Scienze dell'Ingegneria Civile e dell'Architettura
DIF Dipartimento Interateneo di Fisica
DMMM Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management
Dir. Direttore/Direttrice
D. Lgs. Decreto Legislativo
D.M. Decreto Ministeriale
D.P.R. Decreto del Presidente della Repubblica
D.R. Decreto Rettorale
DR Dottorato di Ricerca
EIGE European Institute for Gender Equality
EP Elevate Professionalità
ERC European Research Council
Es. Esempio
FFO Fondo di finanziamento Ordinario
FoRD Field of Research and Development
GEP Gender Equality Plan
GCI Glass Ceiling Index
GRADE A personale docente che ha conseguito abilitazione scientifica nazionale per la prima fascia
GRADE B personale docente che ha conseguito abilitazione scientifica nazionale per la seconda fascia
GRADE C personale ricercatore
GRADE D Titolari di Assegno di Ricerca
ICT Information and Communication Technologies
ISCED International Standard Classification of Education (classificazione internazionale standard dell'istruzione)
L. Legge
LM Laurea Magistrale
LMCU Laurea Magistrale a Ciclo Unico
LS Settore ERC Life Sciences
LT Laurea Triennale
MEF Ministero dell'Economia e delle Finanza
MUR Ministero dell'Università e della Ricerca
n. Numero
N/A Non Applicabile
n.d. Dato non disponibile
OO.AA. Organi Accademici di Ateneo
PA Pubblica Amministrazione
PA Professore Associato /Professoressa Associata
PAP Piano Azioni Positive
PE settore ERC Physical Sciences and Engineering
PEO Progressione economica orizzontale
PEV Progressione economica verticale
PI Principal Investigator
PO Professore Ordinario /Professoressa Ordinaria
PRIN Programmi di ricerca di rilevante interesse nazionale
PTAB Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario
RF Rapporto di Femminilità
RTD Personale Ricercatore a tempo determinato
RTD-A Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo A (junior)
RTD-B Personale Ricercatore a tempo determinato di tipo B (senior)
RU Personale Ricercatore Universitario
SH Settore ERC Social Sciences and Humanities
SIR Scientific Independence of young Researchers
SSD Settore Scientifico Disciplinare
STEM Aree Science, Technology, Engineering and Mathematics
TD Tempo determinato
TI Tempo indeterminato
UE Unione Europea
VQR Valutazione della qualità della ricerca

1. PRESENTAZIONE DEL RETTORE: La parità di genere, una opportunità da cogliere.

Questo documento rappresenta il primo passo formale del nostro Politecnico in tema di parità di genere. Il Bilancio di Genere 2020/2021 fotografa la situazione attuale nel nostro ateneo e sarà il nostro punto di riferimento nei prossimi anni, per segnare i progressi, individuare azioni ed iniziative, valutare i risultati dell'impegno di ognuno di noi.
Al gruppo di lavoro che ha prodotto questo documento va il mio personale ringraziamento.
Durante la campagna elettorale rettorale del 2019, la questione di genere è stata posta, in diversi confronti sia pubblici che privati, sia al sottoscritto che agli altri candidati, tutti uomini.
Le domande sono state poste esclusivamente da donne.
Ritengo che questa nota di cronaca sia sintomo di un problema culturale che ci unisce tutti, donne e uomini, anche se, ovviamente, con punti di vista e prospettive differenti e, altrettanto ovviamente, non solo all'interno della nostra università.
Certo è che, proprio perché università, dobbiamo tutte e tutti fare uno sforzo maggiore, che possa determinare un deciso cambio di rotta nel bilanciamento dei ruoli, delle opportunità, delle tutele e delle prospettive nello studio e nel lavoro.
La mia risposta alla comunità Poliba, partendo dalla mia condizione di padre di due femmine ed un maschio, fu di manifesta consapevolezza del maggiore sforzo che le donne devono profondere verso l'obiettivo della loro affermazione professionale, così come del necessario impegno quotidiano per superare barriere culturali e pregiudizi. Un impegno non solo giusto, ma anche necessario visti gli obiettivi sulla sostenibilità dell'ONU.

L'Agenda 2030 delle Nazioni Unite fissa al quinto posto tra i propri obiettivi per lo "sviluppo sostenibile" il raggiungimento "effettivo" della parità di genere.
L'Europa, dal canto suo, ha definito la propria strategia per assicurare entro il 2025 il raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere, attraverso tre azioni principali: lotta alla violenza sulle donne; possibilità per le donne di raggiungere posizioni apicali nel mondo lavorativo e nella politica; adozione della prospettiva di genere in tutti i provvedimenti normativi.
Ci sono autorevoli studi internazionali che però ci propongono dati preoccupanti. Secondo il Global Gender Gap Report 2021 del World Economic Forum "un'altra generazione di donne dovrà attendere la parità di genere". La pandemia da COVID-19 ha colpito fortemente le donne e il suo effetto continua e continuerà a farsi sentire. Gli anni necessari a colmare il divario di genere globale sono aumentati di una generazione, da 99,5 anni a 135,6 anni.

Viviamo in un paese nel quale, fortunatamente, le cose vanno un po' meglio, anche se persistono luci ed ombre. Ci sentiamo soddisfatti dei risultati raggiunti, ma il genere femminile soffre ancora di discriminazioni di vario tipo, soprattutto nel mondo del lavoro.
Le donne, ancora oggi e troppo spesso, sono penalizzate nell'accesso, nella tipologia di contratto, nella retribuzione, nella carriera e nel raggiungimento di posizioni apicali e di governo, anche politico.
L'emergenza sanitaria provocata dal COVID-19 ha aperto una crisi economica e sociale a causa della quale il genere femminile sta pagando il prezzo più alto. Le donne hanno maggiori possibilità di perdere il lavoro e vengono riassunte ad un ritmo più lento dei colleghi uomini. Tutto questo anche se proprio le donne hanno assorbito la quantità maggiore di oneri di lavoro domestico e di assistenza all'infanzia.

Virginia Woolf, un secolo fa ha posto l'attenzione sul fatto che il progresso tecnologico ed industriale degli ultimi due secoli è stato guidato da una idea maschile del mondo e del suo sviluppo. Ciò ha portato un grande benessere economico, ma anche forti e ingiuste disuguaglianze; c'è stata crescita per alcuni, ma anche tensioni e conflitti.
Quello che forse è mancato è un'altra prospettiva che bilanciasse, attraverso lo sguardo femminile, un concetto di sviluppo che oggi siamo costretti a rivedere. Lo sguardo femminile, lì dove si decide, non solo è auspicabile ma addirittura necessario in questo processo di trasformazione epocale.
Il cambiamento culturale di tutti noi potrebbe partire proprio dal considerare la parità di genere un diritto per tutti, maschi e femmine, e una speranza per uno sviluppo differente, sempre per tutte e tutti.

Per queste ragioni il Politecnico di Bari è impegnato in azioni a sostegno della parità di genere.
Nei prossimi anni moltiplicheremo gli sforzi per sensibilizzare la comunità, per ispirare e responsabilizzare le nostre studentesse sull'importanza del loro contributo, per agevolare inclusione e benessere delle donne che vivono la nostra comunità, che siano studentesse, ricercatrici, impiegate o docenti.
Lo squilibrio di genere è un problema da risolvere, un ostacolo da superare.
La parità di genere è una opportunità da cogliere.

2. Premessa

2.1. Scopo del Bilancio di Genere

Il Politecnico di Bari riconosce tra i principi generali dello Statuto "*la dignità di ogni persona nel lavoro e nello studio e garantisce parità di trattamento, promuovendo ogni iniziativa volta ad abbattere discriminazioni nella formazione, nella progressione di carriera, nell'orientamento e nell'accesso al lavoro".*
Questa prima edizione del Bilancio di Genere (BdG) del Politecnico di Bari nasce con l'obiettivo di fornire un resoconto formale della situazione dell'Ateneo dal punto di vista della parità di genere, e costituire, dunque, un valido strumento di analisi quantitativa da cui partire per valutare l'evoluzione futura e con cui monitorare l'impatto delle azioni concrete che l'Ateneo sta portando avanti sul tema della parità di genere.
Esso ha lo scopo, da un lato, di fotografare la distribuzione per genere delle diverse componenti della comunità universitaria del Politecnico di Bari, nonché la partecipazione di donne e uomini agli organi di gestione dell'Ateneo; dall'altro, di monitorare le azioni e le politiche istituzionali a favore della parità di genere e di valutarne l'impatto, anche per quel che concerne gli impegni economico-finanziari.
Grazie al BdG è possibile capire quali sono gli ambiti più problematici dal punto di vista della parità di genere e mettere in campo soluzioni capaci di superare le asimmetrie rilevate e contrastare le discriminazioni.
Il BdG si inserisce nel più ampio processo di pianificazione strategica del Politecnico di Bari che, nel dare piena attuazione ai principi statutari, individua il *Benessere* della propria comunità tra le linee strategiche 2021-2023. In questa prospettiva, il presente documento di BdG diventa uno strumento essenziale di un approccio di "*gender mainstreaming*" che mira a promuovere l'eguaglianza di genere in tutte le politiche dell'Ateneo, a tutti i livelli ed in tutte le fasi, anche al fine di rendere più trasparente ed equa l'assegnazione delle risorse economiche, con l'intento di passare ad una logica di *gender budgeting*, attraverso la successiva pianificazione e l'attribuzione delle risorse per la realizzazione di obiettivi di valorizzazione delle diversità, dell'equità e promozione del benessere organizzativo.

2.2. Riferimenti normativi

Il principio di *gender mainstreaming* e il bilancio di genere, come sua componente operativa, non sono inseriti in norme di carattere imperativo nell'ordinamento giuridico italiano, tuttavia, diversi sono i richiami nelle varie disposizioni normative che si sono susseguite nel tempo.
I primi riferimenti ad una logica di Bilancio di Genere si riscontrano nella **Risoluzione del Parlamento Europeo del 03 luglio 2003** che fa propria la definizione di *gender budgeting*, inteso come applicazione del principio di *gender mainstreaming* nella procedura di bilancio, ritenendo che ciò consista "*nell'adottare una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i sessi*".
Il **Codice delle pari opportunità,** introdotto con il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e modificato dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, offre una prima base giuridica per la legittimazione delle "*azioni positive*", affermando che: "*Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato*", riconoscendo, altresì, alla promozione delle pari opportunità un carattere trasversale.
L'elaborazione del Bilancio di Genere da parte delle amministrazioni pubbliche è poi raccomandata dalla **Direttiva del Ministero per la Funzione Pubblica e del Ministero delle Pari Opportunità del 2007** sulle "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Pubbliche Amministrazioni*", che indicava la "*necessità di redigere i bilanci di genere*", ed auspicava che diventassero "*pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni*".
Inoltre, il Bilancio di Genere viene previsto all'interno del più ampio ciclo della performance, richiamato espressamente dal **d.lgs. n. 150/2009** (art. 10, lett. b), che, con riferimento alla *Relazione annuale sulla performance,* dispone che la stessa "*evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato*". Si segnala, poi, l'introduzione della sperimentazione in chiave di genere del bilancio dello Stato, di cui all'art. 38-septies della **legge n. 196/2009** (introdotto dall'art. 9 del d.lgs. n. 90/2016, relativo al completamento della riforma del bilancio - poi modificato dalla l. n. 163/2016).

Il successivo **d.lgs. n. 116/2018** (correttivo del d.lgs. n. 90/2016), ha previsto all'art. 8, c. 1, di rafforzare la funzione del Bilancio di Genere, ponendo, in particolare, l'accento sull'opportunità che il bilancio di genere sia utilizzato come base informativa per "*perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche*".
Nel 2017 la Conferenza dei Rettori delle Università italiane (CRUI) raccomanda alle università di dotarsi dello strumento di Bilancio di Genere al fine di monitorare il proprio progresso in termini di Pari Opportunità di genere, e nel 2018 anche il MIUR riprende la raccomandazione presentando le "*Indicazioni per azioni positive sui temi dell'Università e della ricerca*" per ottimizzare l'incisività delle iniziative di Pari Opportunità.
In questo scenario, si inserisce il lavoro condotto dal Gruppo di lavoro della CRUI per implementare e monitorare la diffusione e l'utilizzo del Bilancio di Genere quale strumento fondamentale per inserire la parità di genere nella più ampia strategia di sviluppo degli Atenei, attraverso l'elaborazione di specifiche linee guida - **Le linee Guida per il Bilancio di Genere CRUI** – che hanno costituito l'impostazione metodologica del presente documento.
Nello stesso anno l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) che, Piano Nazionale Anticorruzione 2017, ha espresso la necessità di intervenire contro le disuguaglianze di genere nella formazione delle commissioni giudicatrici dei concorsi raccomandando che: "Per quanto riguarda la composizione delle commissioni, si raccomanda alle università di prevedere nei propri regolamenti che […] sia rispettato il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici".
In seguito il tema è stato ripreso dal MIUR che ha fornito le "Indicazioni per le azioni positive del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca sui temi di genere nell'università e nella ricerca" (14 maggio 2018), finalizzate ad attuare interventi consapevoli e continui basati sulle raccomandazioni di: incentivare la presenza bilanciata di ricercatrici e ricercatori; utilizzare dati disaggregati per sesso nell'ambito della ricerca; valorizzare temi che includano il genere tra i contenuti e i risultati della ricerca; bilanciare la composizione dei panels per la selezione dei progetti di ricerca da finanziare; formare appositi repertori di esperti nella banca dati REPRISE; utilizzare il Bilancio di Genere e le attività sui temi di genere per monitorare il progresso delle Università verso obiettivi di parità; attuare il Piano Lauree Scientifiche 2017-2018 per l'orientamento delle studentesse verso le discipline STEM; introdurre misure volte al rie-quilibrio delle componenti di genere in organismi, commissioni, comitati di Ateneo.
Infine, l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite indica l'Obiettivo 5, sull'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di donne e ragazze, come una delle precondizioni per il raggiungimento degli altri obiettivi, sottolineando come senza parità di genere siano a rischio anche tutti gli altri obiettivi.
L'interesse del mondo accademico per il Bilancio di Genere è poi accresciuto ulteriormente a seguito della comunicazione della Commissione europea del 05 marzo 2020, in quanto, per accedere ai fondi del prossimo programma di ricerca Horizon Europe sarà necessario adottare simili strumenti per promuovere la Gender Equality.

2.3. Nota metodologica

L'iniziativa di redigere il primo Bilancio di Genere del Politecnico di Bari è stata assunta dal magnifico Rettore che, con proprio decreto n. 886 del 18 dicembre 2019, successivamente integrato con D.R n. 217 del 17 marzo 2021, ha costituito un Gruppo di Coordinamento per la stesura del Bilancio di Genere, presieduto dal Rettore, prof. Francesco Cupertino e composto da:

Dott. Sandro Spataro - *Direttore Generale*
Prof.ssa Giulia Annalinda Neglia - *Delegata al Welfare e Pari Opportunità*
Dott.ssa Paolina Tricarico - *Presidente del CUG*
Dott.ssa Maria Rosaria Vaccarelli – *Responsabile Settore Pianificazione e Valutazione*
Sig.ra Maria Chiara Fasinella, poi sostituita da Giuliana Fasciano- *Rappresentante Studenti*
Sig.ra Agnese Spedicato, poi sostituita da Gaia Zenone - *Rappresentante Studenti*

Il Gruppo di Lavoro, che si è avvalso della collaborazione della dott.ssa Vittoria Claudia De Nicolò, ha licenziato la proposta di documento del Bilancio di Genere che è stata condivisa anche con il CUG prima dell'approvazione degli organi di Governo.
Il presente documento di Bilancio di Genere è stato redatto sperimentando le linee guida CRUI e seguendo l'impostazione metodologica suggerita dalle stesse, opportunamente adattandola alle specificità dell'Ateneo. Nella

redazione del documento si sono considerate, altresì, le esperienze maturate dagli altri Atenei che hanno adottato il Bilancio di genere.
L'arco temporale di riferimento del BdG è l'anno solare 2019, ovvero l'anno accademico 2019-2020.
Al fine di permettere una analisi delle performance di Ateneo nel tempo e delle tendenze in atto, i dati sono stati esposti su base triennale (2017-2019) e pluriennale nel caso delle serie storiche.

Il **Bilancio di Genere** del Politecnico di Bari si articola in due sezioni principali.
La prima parte è dedicata al monitoraggio della composizione di genere delle componenti studentesca, docente e TAB, attraverso una serie di indicatori recepiti dalle Linee guida della CRUI e volti a fotografare la situazione interna al 2019 confrontandola, laddove opportuno, con i dati storici e con i dati nazionali.
Questa sezione comprende un approfondimento sulla ricerca in Ateneo, e un'analisi della presenza femminile tra le figure apicali degli Organi di Ateneo (direzione di dipartimenti, corsi di laurea, commissioni).
I dati quantitativi utilizzati per la stesura di questa prima parte provengono dalle seguenti fonti:

a. componente studentesca, dottorande e dottorandi e scuole di specializzazione: fonti interne, fonti MIUR (Ufficio di Statistica - Indagine sull'Istruzione Universitaria, Anagrafe nazionale studenti) e Almalaurea;
b. personale docente: Fonti MIUR (Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria, Abilitazione nazionale), Fonti interne;
c. personale TAB: Opendata Ufficio Statistico Miur, Mef – Conto annuale, anno 2019;
d. composizione di Organi e posizioni apicali: Fonti interne.

La seconda parte, il **Gender Equality Plan**, presenta una ricognizione delle politiche e delle 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.
Questa sezione 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.

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

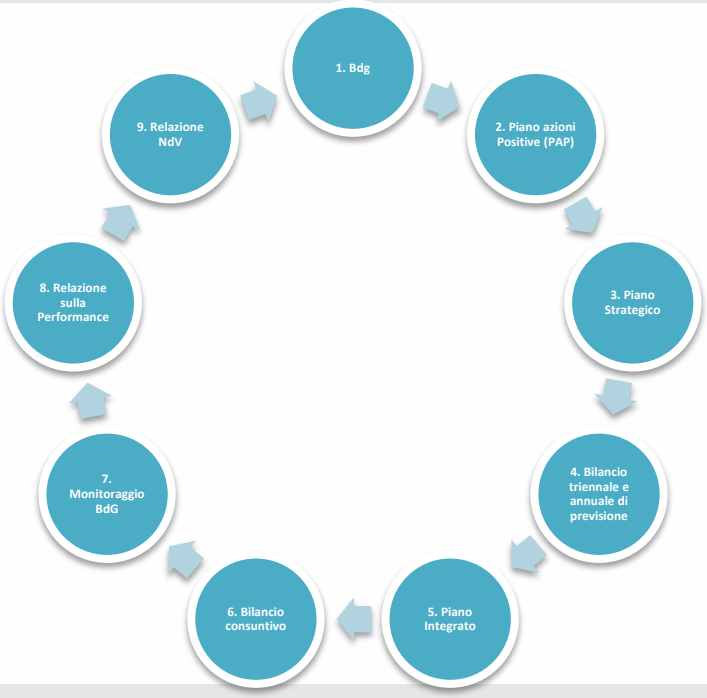
Il **Rettore** del Politecnico di Bari, attraverso la **Delegata al Welfare e Pari Opportunità**, coordina e promuove azioni e iniziative in materia di pari opportunità e parità di genere.
Nel triennio 2017-2019 ha promosso gli interventi previsti dal processo di gender budgeting e ha definito, di concerto con gli organi di Ateneo e l'amministrazione centrale, il **Gender Equality Plan**.

Nel Politecnico di Bari sono presenti organi e figure che, in collaborazione con la Governance, tutelano i diritti delle persone che qui studiano e lavorano, specie in relazione al contrasto a mobbing, molestie e discriminazioni.
Il **CUG** è un organismo autonomo che ha compiti propositivi, consultivi e di verifica delle garanzie di pari opportunità e contro le discriminazioni, e di valorizzazione del benessere lavorativo. Principale compito del CUG è rappresentato dall'adozione del Piano delle Azioni Positive (PAP), attraverso il quale *individua le misure dirette ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne*. Inoltre, il CUG redige annualmente una Relazione, in cui dà conto dell'attuazione delle azioni previste nel PAP.
Per le attività relative alla stesura del BdG, il Politecnico di Bari si avvale di un apposito gruppo di lavoro, istituito con D.R. n. 886 del 18 dicembre 2019, la cui composizione è riportata nel paragrafo 2.3.
Al **Gruppo di Coordinamento per il BdG** è affidata la stesura del BdG, l'aggiornamento e il monitoraggio del suo sviluppo e la presentazione agli OO.AA. ai fini dell'approvazione. Il Gruppo ne promuove inoltre la divulgazione all'interno e all'esterno dell'Ateneo.

4. Integrazione con gli altri documenti di pianificazione strategica ed operativa

Il Bilancio di Genere è dunque uno strumento essenziale per realizzare l'eguaglianza di genere nelle Università e per integrare la prospettiva di genere in tutte le politiche dell'Ateneo. Come già affermato nelle premesse, esso costituisce un efficace strumento di attuazione della strategia di *gender mainstreaming*, in quanto tramite il BdG è possibile evidenziare i risultati e gli impatti che le politiche hanno sull'uguaglianza di genere, e, nella logica del ciclo di miglioramento continuo (PDCA), individuare gli interventi correttivi e revisionare la programmazione futura. In tale ottica il BdG diventa parte integrante del processo di pianificazione strategica ed operativa, influenzando i principali documenti. Di seguito si propone la ***mappa dell'integrazione*** con gli altri documenti strategici adottati dal Politecnico di Bari che definisce il ciclo del bilancio di genere.

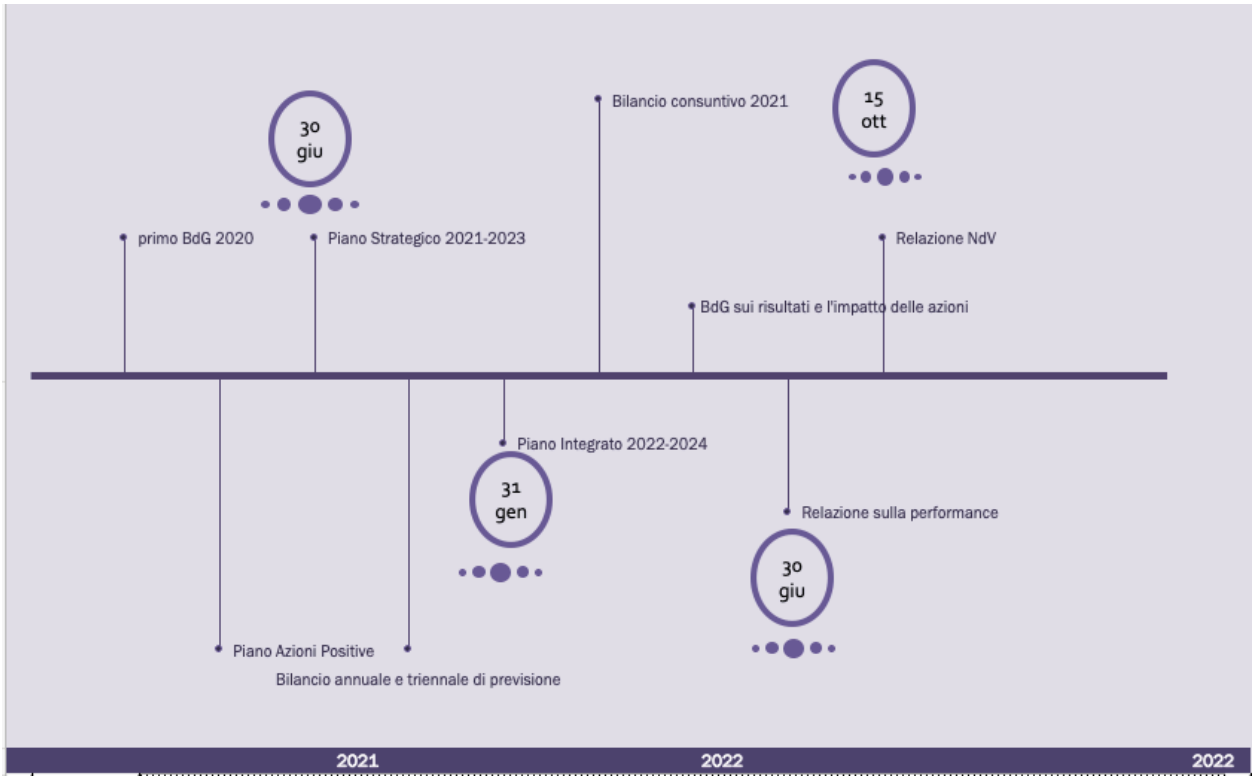
Figura 1. Processo di integrazione del BdG con gli altri documenti di programmazione strategica, operativa e finanziaria



Il **BdG** (1), attraverso l'analisi di contesto ed il monitoraggio delle politiche di uguaglianza di genere, rappresenta il punto di partenza imprescindibile per la definizione del **Piano della Azioni Positive (PAP**) (2), e, conseguentemente del **Piano Strategico** (3) e del Piano Triennale nell'individuazione gli obiettivi di parità di genere.
La prospettiva di genere modifica, altresì, l'impostazione del **bilancio dell'Ateneo** (4) per incidere attraverso di esso sulle scelte operate e sulle risorse assegnate in vista di obiettivi di parità di genere coerentemente con la programmazione strategica. Il BdG si inserisce, a regime, nell'ambito del processo di programmazione economico-finanziaria e relativa rendicontazione.
La realizzazione delle azioni individuate dal PAP e dagli altri documenti strategici (Piano Strategico, Piano Triennale, Politiche di Qualità, Politiche di Ateneo e Programmazione, Piano Orientamento, ecc.) per la promozione dell'uguaglianza di genere, costituiscono, poi, specifici obiettivi operativi della tecno-struttura. In tale ottica, il BdG costituisce parte essenziale del **Piano Integrato** (5), in cui si individuano gli obiettivi operativi relativi alle politiche di genere con le risorse indicate nel Bilancio di previsione annuale.
I dati relativi alla gestione diventano, quindi, la base per la successiva fase di rendicontazione (**Bilancio consuntivo** (6)) in cui si dà conto degli scostamenti tra i risultati ottenuti e quelli programmati. Ciò, consente di valutare l'incidenza delle voci di costo classificate in una prospettiva di genere per evidenziare l'impegno dell'Ateneo in tale ambito.
Le risultanze della rendicontazione e di **monitoraggio del BdG** (7), congiuntamente ad una analisi di contesto

aggiornata danno il via al nuovo ciclo di BdG, innescando un processo di miglioramento e progressivo superamento delle differenze di genere.
Tali evidenze sono riportate nella **Relazione della Performance** (8) (art. 10, comma 1, lett. b) Dlgs 150/2009) che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.
Il NdV, infine, nella propria **Relazione Annuale** (9), si esprime in merito al BdG (Linee Guida 2020 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione) e verifica, altresì, "*i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità*" (art.14, comma 4, lett. h, Dlgs n.150/2009).
Per rendere effettivo tale processo di integrazione, è possibile delineare una *road-map* verso l'integrazione del ciclo del BdG con il ciclo della programmazione strategica, operativa e con il ciclo del Bilancio come dimostrato nella figura seguente.

Figura 2. Road map dell'integrazione del ciclo del BdG con il ciclo della programmazione integrata e con il ciclo di Bilancio



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

L'analisi riportata nella presente sezione fotografa il Politecnico di Bari rispetto alla prospettiva del genere nei percorsi di studio e di lavoro, rappresenta un passo imprescindibile nell'orientare correttamente la definizione delle politiche di genere del Politecnico di Bari e costituirà uno strumento flessibile di verifica della loro efficacia, rispetto ai fabbisogni individuati.

Rapporto di Femminilità nel Politecnico di Bari: quadro di sintesi

I dati relativi al rapporto di femminilità (RF) si riferiscono al numero di donne rispetto al numero di uomini in un dato ruolo. In generale ad un RF=1 corrisponde una parità di presenza di genere in un determinato ruolo; quanto più l'RF si avvicina allo 0 tanto più il rapporto è sbilanciato con una prevalenza maschile. Nel determinare il RF si è fatto riferimento alla seguente tabella di graduazione suggerita nelle linee Guida CRUI:

RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
pù di 2 donne ogni uomo	>2	

In via generale, l'analisi dei dati restituisce il seguente quadro dei rapporti di femminilità determinati per ciascuna componente accademica considerata: studenti, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. Al fine di mettere in luce l'evoluzione del rapporto di femminilità nel tempo, sono stati posti a confronto i dati relativi all'anno 2015 rispetto all'ultimo anno oggetto di indagine nel presente BdG (2019) e riportati nelle figure seguenti (figure nn. 3, 4 e 5).

Figura 3. Rapporto di Femminilità (*) della componente studentesca del Politecnico di Bari

CLASSE DILAUREA	2015	2019
L-4 - Disegno industriale	1,47	1,58
L-7 - Ingegneria civile e ambientale	0,55	0,45
L-8 - Ingegneria dell'informazione	0,17	0,35
L-9 - Ingegneria industriale	0,26	0,28
L-23 - Scienze e tecniche dell'edilizia	0,74	0,58
LM-12 - Design	N/A	1,43
LM-21 - Ingegneria biomedica	N/A	3,08
LM-23 - Ingegneria civile	0,36	0,42
LM-24 - Ingegneria dei sistemi edilizi	1,18	0,96
LM-25 - Ingegneria dell'automazione	0,31	0,22
LM-27 - Ingegneria delle telecomunicazioni	0,23	0,31
LM-28 - Ingegneria elettrica	0,13	0,25
LM-29 - Ingegneria elettronica	0,18	0,21
LM-31 - Ingegneria gestionale	0,65	0,64
LM-32 - Ingegneria informatica	0,09	0,12
LM-33 - Ingegneria meccanica	0,19	0,18
LM-35 - Ingegneria per l'ambiente e il territorio	0,70	0,98

CLASSE DILAUREA	2015	2019
LM-4 C.U. - Architettura e ingegneria edile-architettura (quinquennale)	1,48	1,76
TOTALE ATENEO	0,46	0,45

(*) L'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini iscritti in un determinato, anno accademico nelle Classi di Laurea e Laurea Magistrale attive presso l'Ateneo.

Figura 4. Rapporto di femminilità(*) Personale docente e ricercatore del Politecnico di Bari

	RTD		RU		PA		PO	
AREA CUN	**2015**	**2019**	**2015**	**2019**	**2015**	**2019**	**2015**	**2019**
01 - Scienze matematiche e informatiche	N/A	0,00	0,80	1,33	0,33	0,25	0,25	0,00
02 - Scienze fisiche	N/A	0,50	0,33	N/A	0,50	0,40	0,00	0,00
03 - Scienze chimiche	N/A	N/A	0,50	N/A	0,00	0,33	0,00	0,00
04 - Scienze della terra	N/A	0,00	0,00	0,00	(**)	(**)	1,00	1,00
08 - Ingegneria civile e Architettura	N/A	0,50	0,41	0,32	0,40	0,72	0,15	0,18
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	N/A	0,24	0,24	0,18	0,15	0,30	0,09	0,09
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	1,00	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	N/A	N/A	N/A	N/A	(**)	(**)	N/A	N/A
12 - Scienze giuridiche	N/A	N/A	1,00	1,00	N/A	N/A	N/A	N/A
14 - Scienze politiche e sociali	N/A	N/A	0,00	0,00	N/A	N/A	N/A	N/A

(*) L'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinato ruolo, anno e Area CUN
(**) aree caratterizzate dal 100% di presenza femminile

Figura 5. Rapporto di Femminilità (*) del Personale Tecnico-Amministrativo e Bibliotecario del Politecnico di Bari

CATEGORIE PROFESSIONALI	2015	2019
Categoria B	0,61	0,53
Categoria C	0,87	0,89
Categoria D	0,94	0,76
Categoria EP	0,39	0,38
DIRIGENTI	1,00	(**)

(*) L'indicatore è costruito come rapporto tra numero di donne e numero di uomini in un determinata categoria e anno
(**) aree caratterizzate dal 100% di presenza femminile

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

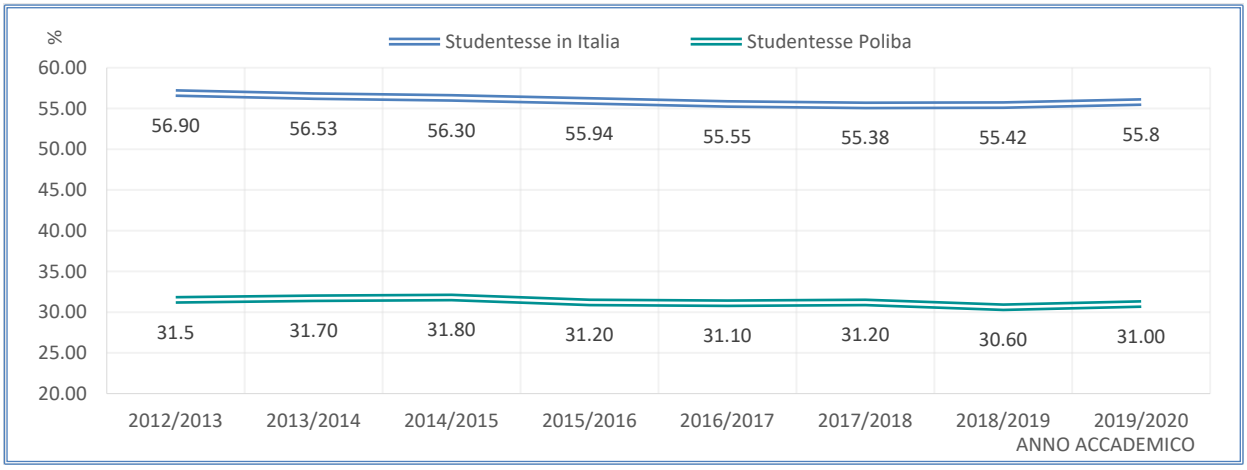
5.1. Componente studentesca

L'analisi della componente studentesca del Politecnico di Bari si articola in diversi ambiti d'indagine che consentono di fornire un quadro completo dell'intero percorso formativo: composizione, mobilità, performance negli studi, tasso occupazionale e retribuzione di laureate e laureati.
In questa sezione sono descritti i dati relativi alle iscrizioni ai corsi di laurea, alla composizione studentesca, alle percentuali di iscritte/i per tipologia di corso e di corsi di studio segregati. Sono stati inoltre analizzati i dati relativi relativi alla mobilità (nazionale e internazionale), alla performance negli studi (percentuali di abbandono, frequenza in regola e ai voti di laurea) e al *post lauream* (occupazione e retribuzione a uno e a cinque anni dal conseguimento del titolo di studio, iscrizioni a corsi di dottorato e scuole di specializzazione).
Tutti i dati sono disaggregati per genere e in alcuni casi per aree di studio.

5.1.1 Iscrizioni

Il *trend* di immatricolazione al Politecnico di Bari è in continua crescita, e si registra un incremento complessivo del 40%, nell'ultimo quinquennio, che ha progressivamente condotto alla completata saturazione dei posti a concorso, per i corsi di laurea triennale dell'area industriale e dell'informazione e per i corsi magistrali a ciclo unico erogati dall'Ateneo.
I risultati dell'analisi delle iscrizioni mettono però in luce chiare e significative differenze di genere. Innanzitutto, il Politecnico di Bari rivela una limitata presenza femminile, pari al 31,00% sul totale della popolazione studentesca nell'anno accademico 2019/2020, con una media ben al di sotto del dato nazionale (Figura n. 6), ma in linea con le analoghe aree scientifiche dell'ingegneria e dell'architettura degli altri due Politecnici (figura n. 7).

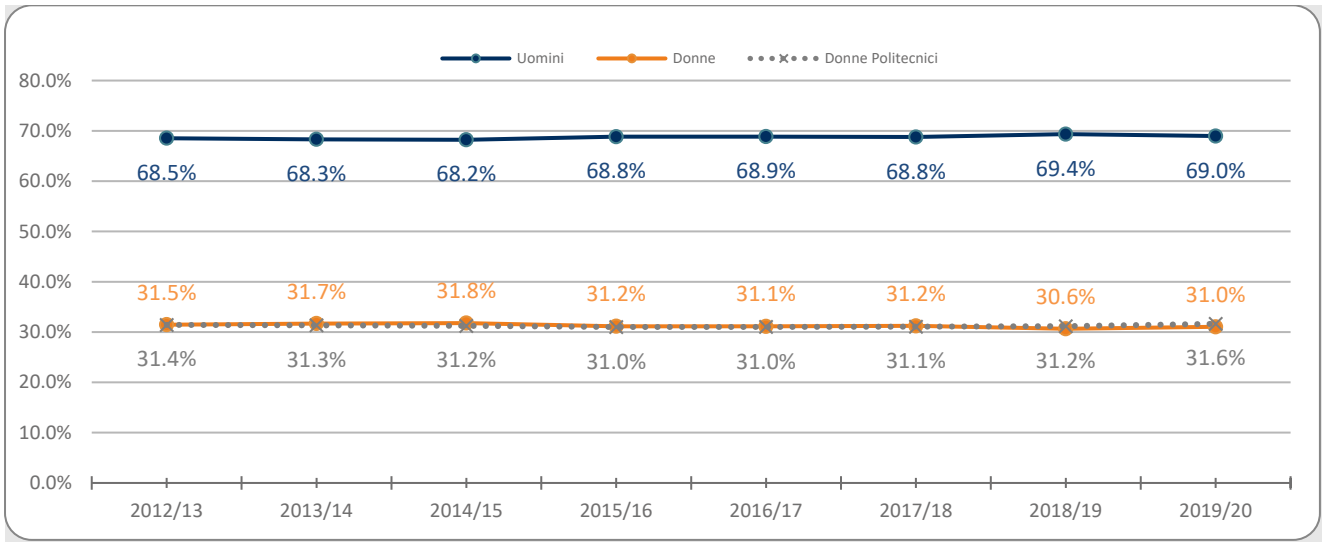
Figura 6. Andamento delle studentesse iscritte alle università italiane e al Politecnico di Bari (A.A. 2012/2013 – A.A. 2019/2020)



Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

I risultati complessivi relativi alla composizione studentesca per genere presentano uno scenario caratterizzato da una netta prevalenza maschile, che si attesta costantemente, nello storico individuato, su di una percentuale compresa tra il 68,5% e il 69%.

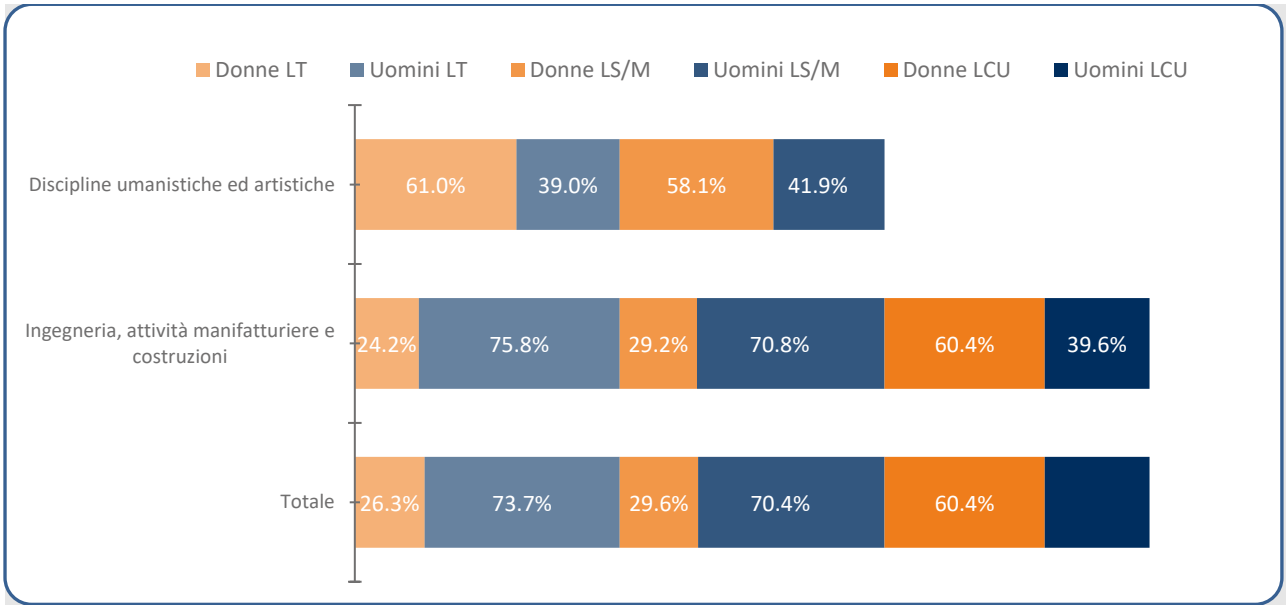
Figura 7. Andamento della composizione studentesca del Politecnico di Bari per genere e confronto con altri Politecnici (A.A. 2012/2013 – A.A. 2019/2020)



Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

I dati che si riferiscono alla percentuale per genere per tipologia di corso, offrono invece un'immagine piuttosto eterogenea tra le aree dell'Ingegneria e dell'Architettura, e tra corsi di laurea triennale e magistrale, mettendo in evidenza il fenomeno di segregazione orizzontale, che, nel caso specifico, determina una maggiore concentrazione femminile nell'ambito dell'Architettura e del Design (figura n. 8), la cui presenza si attesta al 60,4% ad Architettura e per i corsi di Design, al 61% e al 58,1% rispettivamente per il corso triennale e per il corso di laurea magistrale.

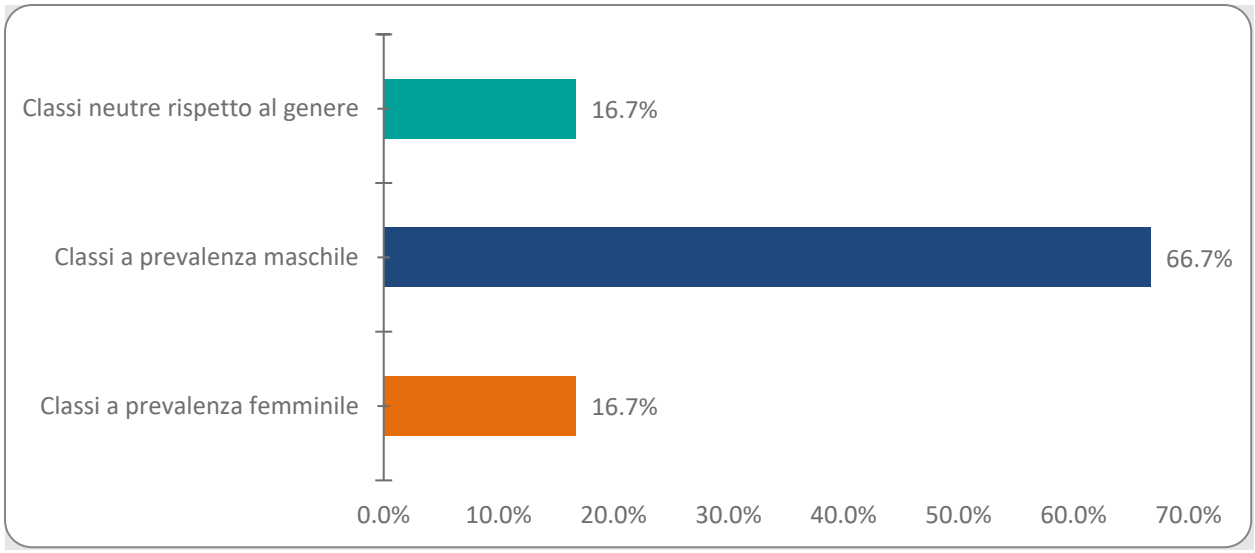
Figura 8. Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso – A.A. 2019/2020



Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

Ne risulta, che nel Politecnico di Bari risultano esservi il 66,7% di Classi a prevalenza maschile e solo il 16,7% a prevalenza femminile e una uguale percentuale di classi neutre rispetto al genere.

Figura 9. Percentuale di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere) – A.A. 2019/2020



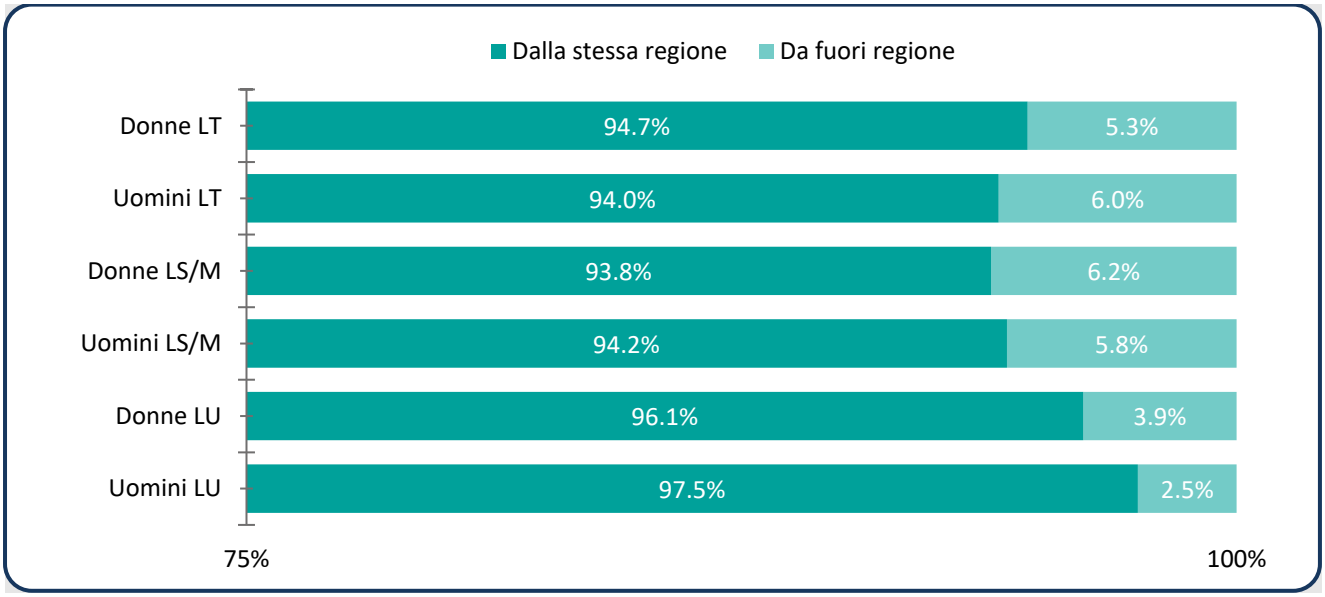
Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

Tra le classi neutre rispetto al genere rientrano le classi magistrali del Design (LM-12), dell'Ingegneria dei Sistemi Edilizi (LM-24), e dell'Ingegneria dell'Ambiente e il Territorio (LM-35); mentre, le classi a prevalenza femminile si confermano quella dell'Architettura e Ingegneria Edile-Architettura (quinquennale) (LM4-C.U.), del Disegno Industriale (L-4) e della classe di laurea magistrale dell'Ingegneria Biomedica (LM21).
Le classi dell'area civile (L7, LM-21), edile (L-23) e quelle dell'informazione e industriale, sia triennali sia magistrali, si confermano a forte prevalenza maschile. Nell'ambito della Classe L-8 che presenta una presenza maschile del 74,10%, si distingue il Corso di laurea in Ingegneria dei Sistemi Medicali, in cui la componente femminile è del 61% circa, ulteriormente confermata nel corso di filiera magistrale, a prevalente componente femminile con oltre il 75% delle donne tra gli iscritti.
Nell'ambito, poi, della classe LM4-C.U., il Corso di Architettura si rileva a prevalenza femminile (65% circa delle donne), mentre il corso di laurea magistrale a ciclo unico in Ingegneria Edile-Architettura, al suo ultimo anno di erogazione, si definisce neutro rispetto al genere con una presenza femminile del 59,30%.

5.1.2 Provenienza

La propensione alla partecipazione a programmi di mobilità internazionale (figura n. 11) e alla mobilità regionale (figura n. 10) non presenta forti asimmetrie tra i generi considerati.
Ritroviamo, infatti, nelle Lauree Triennali rispettivamente il 94,7% e il 94% di studentesse e studenti provenienti dalla stessa regione, nelle Lauree Specialistiche / Magistrali rispettivamente il 93,8% e il 94,2% di studentesse e studenti provenienti dalla stessa regione e, nelle Lauree a Ciclo Unico, rispettivamente il 96,1% e il 97,5% di studentesse e studenti provenienti dalla stessa regione.

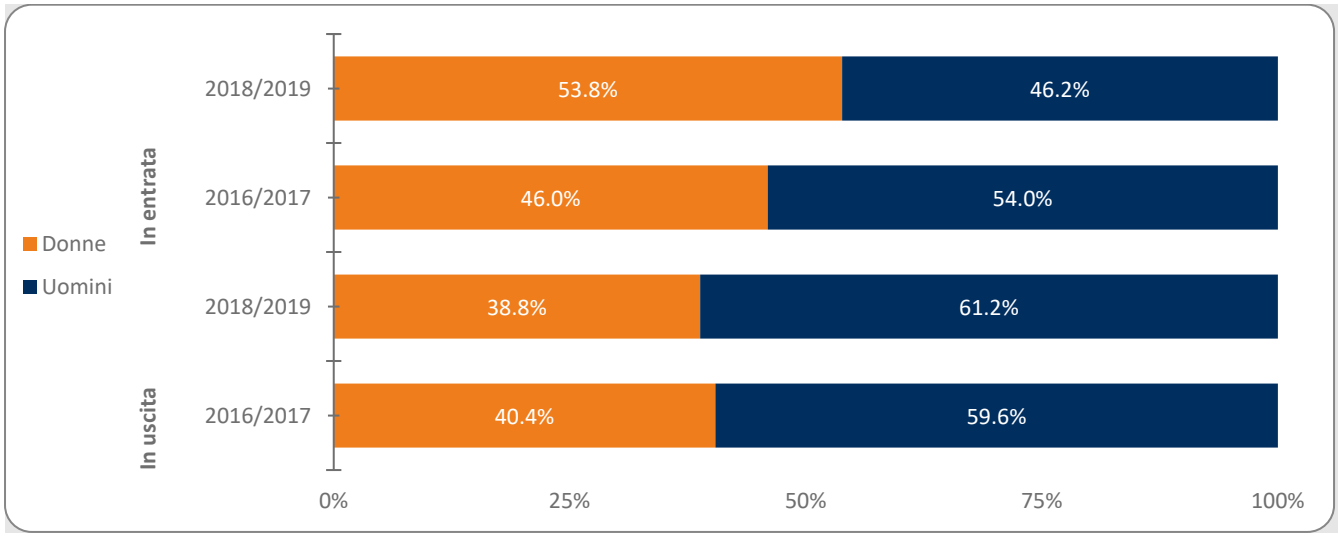
Figura 10. Composizione percentuale della provenienza di iscritti/e al Politecnico di Bari per sede e genere (A.A. 2019/2020)



Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

Lo storico relativo alla partecipazione a programmi di mobilità internazionale mostra, invece, un aumento della percentuale di partecipazione femminile che si sosta dal 40,4% dell'AA. 2016/2017 al 53,8% dell'AA. 2018/2019.

Figura 11. Composizione percentuale di studenti/esse in programmi di studio internazionali al Politecnico di Bari – (A.A. 2016/2017 – 2018/2019)



Fonte interna

5.1.3 Laureate/i

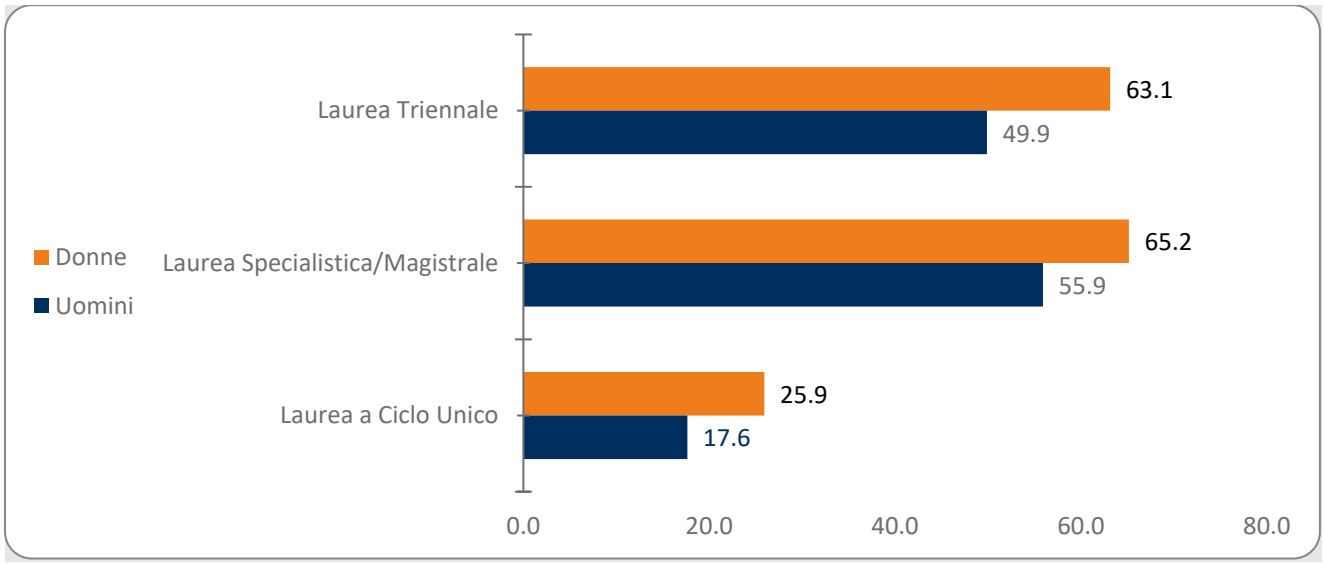
La composizione percentuale dei laureati per voto di laurea nel 2019 mostra una prevalenza femminile nelle fasce di valutazione più alta (dal 101 al 110L) e una netta inferiorità percentuale delle studentesse che si laureano con una votazione compresa tra il 66 e il 90 (il 6,53% a fronte del 15,8%) a dimostrazione delle migliori performance dimostrate dalle studentesse rispetto agli studenti.

Figura 12. Composizione percentuale di laureate/i per voto di laurea – Anno 2019

Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR, anno 2019.

L'analisi della popolazione studentesca evidenzia, a partire dall'A.A. 2016/2017, un deciso aumento delle studentesse e degli studenti regolari, confermato anche negli anni successivi. Questo dato ha portato progressivamente, ad un incremento della percentuale delle studentesse nella durata normale dei corsi di studio che, nell'A.A. 2019/2020, è pari al 63,1% nelle Lauree Triennali, del 65,2% nelle Lauree Specialistiche / Magistrali e del 25,9% nelle Lauree a Ciclo Unico, a fronte di una corrispettiva percentuale maschile del 49,9%, 55,9% e 17,6%.

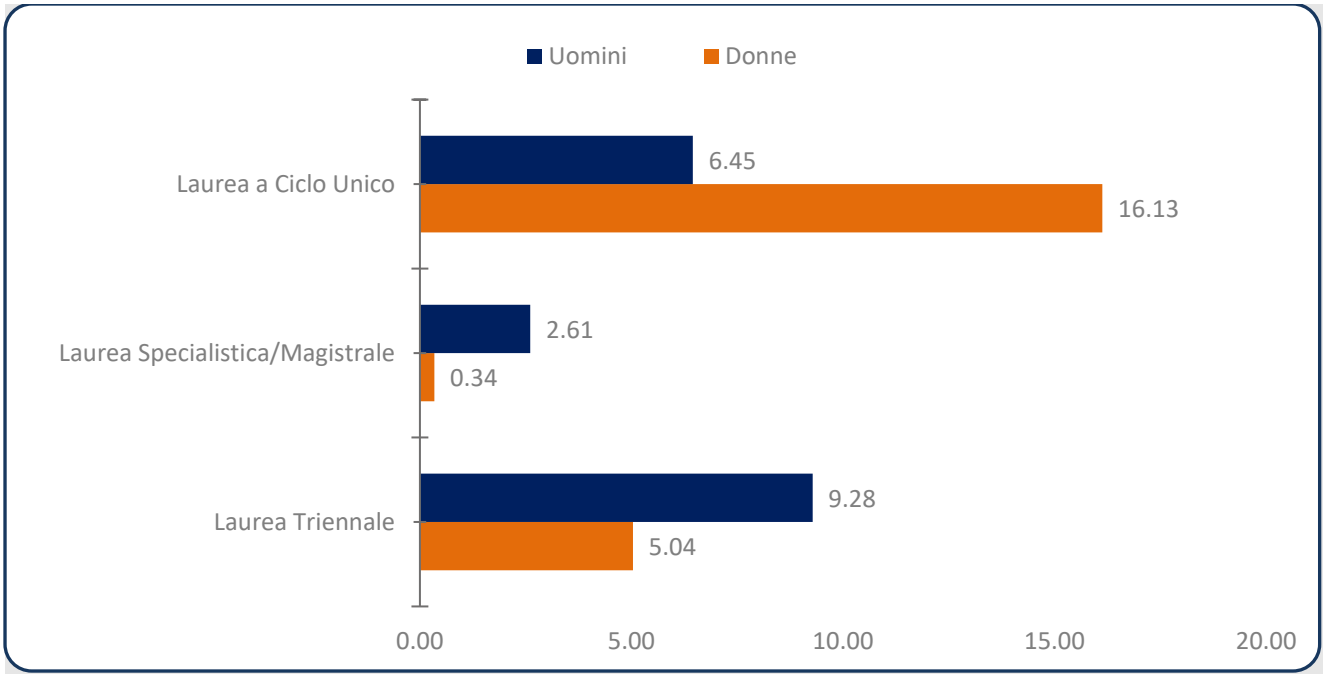
Figura 13. Percentuale di laureate/i in regola al Politecnico di Bari – Anno 2019



Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR, anno 2019.

A fronte di questa prevalenza femminile nella regolarità degli studi, nell'AA 2019/2020 vi è stato il 16,13% di abbandono da parte delle studentesse iscritte ai Corsi di Laurea a Ciclo Unico, a fronte di una corrispettiva percentuale maschile del 6,45%; lo 0,34% di abbandono da parte delle studentesse iscritte ai Corsi di Laurea Specialistica/Magistrale, a fronte di una corrispettiva percentuale maschile del 2,61%; il 5,04% di abbandono da parte delle studentesse iscritte ai Corsi di Laurea Triennale, a fronte di una corrispettiva percentuale maschile del 9,28%.

Figura 14. Quota percentuale di abbandono degli studi al primo anno nel Politecnico di Bari – Anno 2019/2020



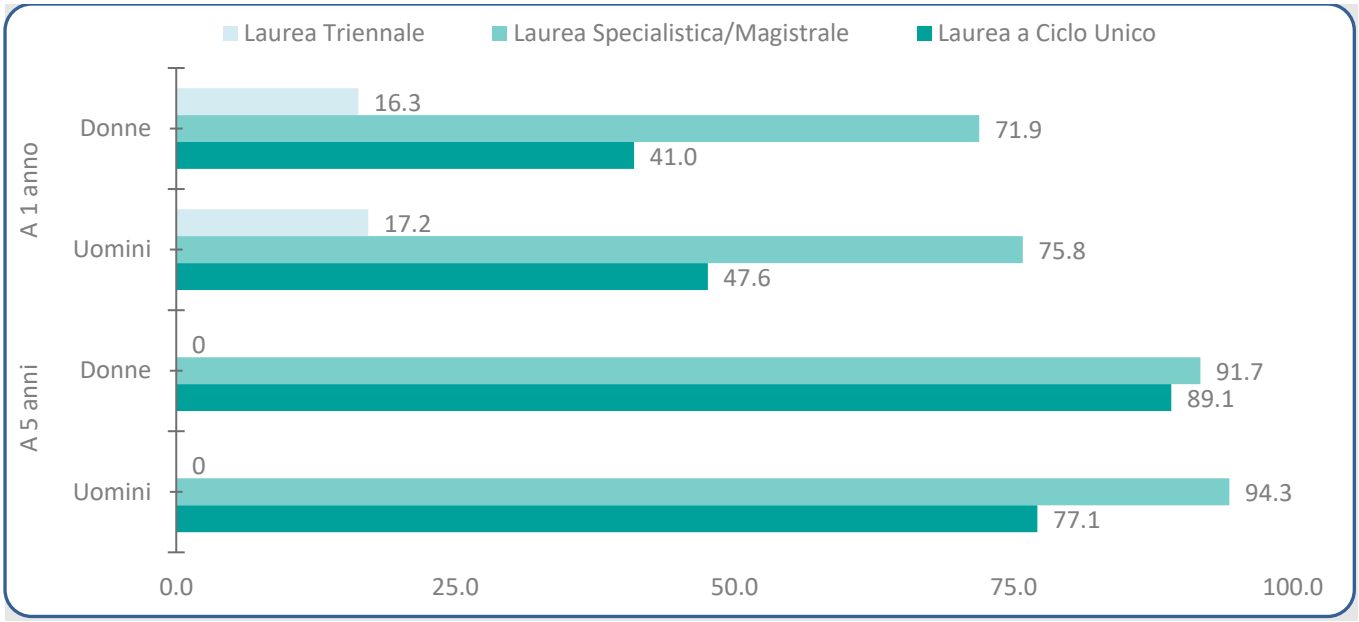
Fonte interna.

Le studentesse iscritte ai corsi del Politecnico di Bari dimostrano, quindi, migliori performance nel proseguo degli studi, come possibilità di completare il corso di studio nei tempi previsti e con buoni risultati (figure nn. 12 e 13). In generale, le donne hanno abbandonato la carriera universitaria in misura minore rispetto agli uomini nei corsi di laurea triennale e magistrale (figura n. 14).

5.1.4 Occupazione

Per le lauree magistrali, il tasso di occupazione delle laureate e dei laureati al Politecnico di Bari è del 92,4%, a 3 anni dal conseguimento del titolo. Ciononostante, a fronte di una maggiore regolarità del percorso degli studi da parte delle donne, si hanno tassi di occupazione più favorevoli per gli uomini, con differenze di circa 4 punti percentuali dei tassi di occupazione a 1 e a 5 anni.
Per i corsi di laurea magistrale a ciclo unico, la situazione relativa all'occupabilità a 5 anni dal conseguimento del titolo si inverte a favore del genere femminile con un tasso di occupazione del 89,1% circa a fronte del 77% degli uomini (figura n. 15), mentre per le Lauree Specialistiche / Magistrali vi è, a 1 anno dalla laurea, un tasso occupazionale del 75,8% degli uomini a fronte del 71,9% delle donne.

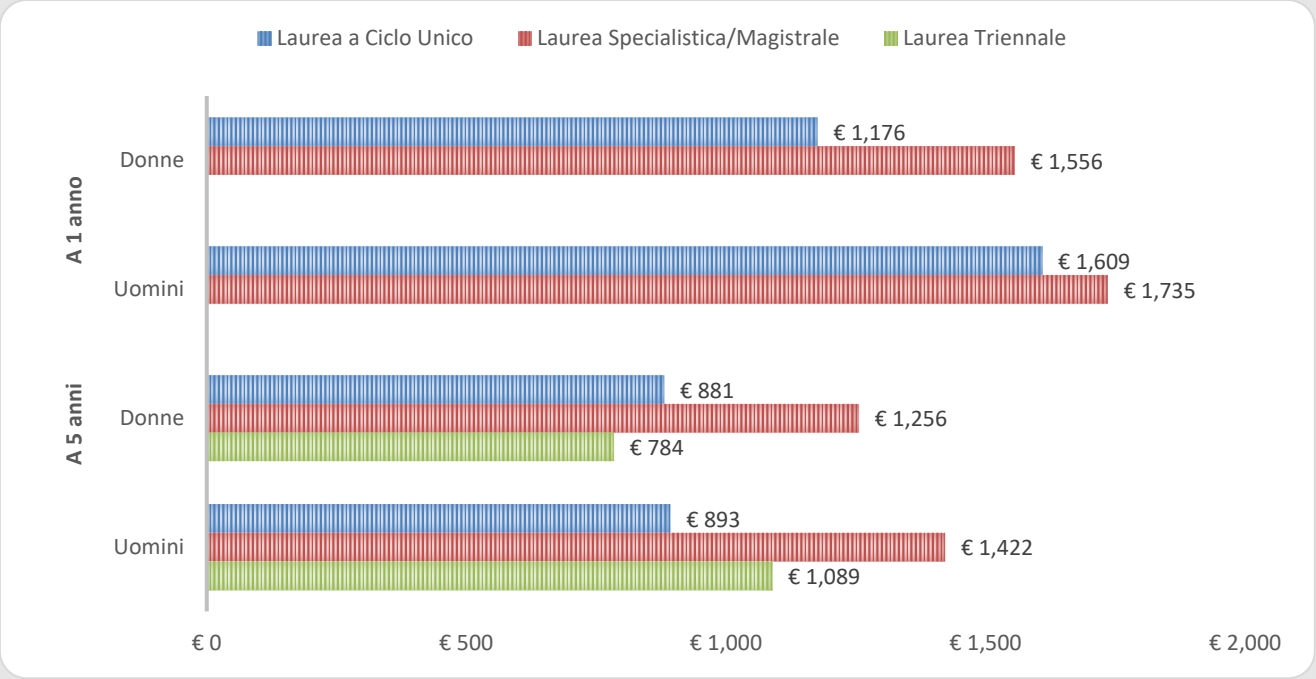
Figura 15. Tassi di occupazione di laureati/e alle diverse tipologie di corsi di studio ad 1 e 5 anni dalla laurea – Anno di indagine 2019



Fonte: Almalaurea, Indagine su laureati/e, anno 2019

In sintesi, date le immatricolazioni, non solo le donne completano il loro corso di studi più rapidamente degli uomini e abbandonano meno la carriera universitaria, ma anche, si laureano in percentuale maggiore, anche se il riscontro in termini di condizione occupazionale sia meno soddisfacente rispetto ai colleghi di genere maschile.
Questa evidenza sembra indicare che, una volta superate le difficoltà culturali che tendono ad allontanare le donne dalle materie STEM, esse siano più determinate e motivate a completare il percorso intrapreso, sebbene fortemente caratterizzato al maschile.
Ciononostante, in termini di retribuzione, la collocazione lavorativa delle laureate è sempre caratterizzata da retribuzioni più basse rispetto agli uomini (figura n. 16).

Figura 16. Retribuzione di laureati/e a 1 e a 5 anni per genere e tipologia di laurea – Anno 2019

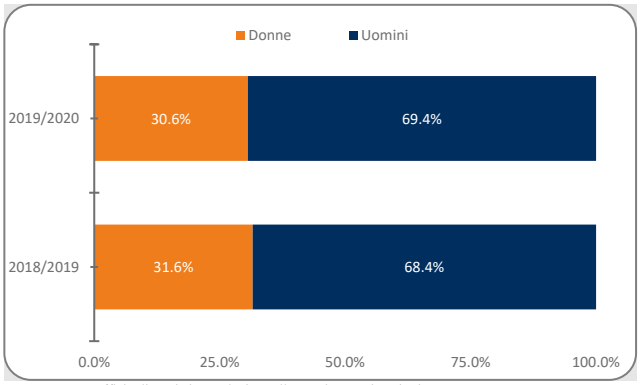


Fonte: Almalaurea, Indagine su laureati/e, anno 2019

5.1.5 Post Lauream

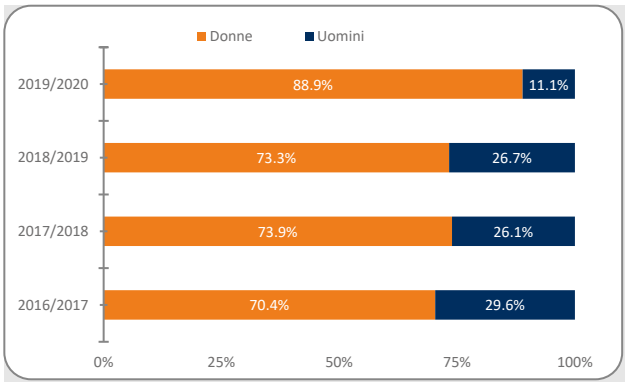
L'analisi della segregazione verticale della componente studentesca, evidenza, in generale, una maggiore difficoltà delle studentesse nell'accesso ai corsi di studi del Politecnico di Bari (vedi figure n. 1 e n. 3) e ai livelli più alti della formazione universitaria soprattutto per quanto riguarda il dottorato di ricerca (vedi figura n. 17), dove la presenza femminile rimane attorno al 30-31%.
Inversa, invece, appare la condizione relativa alle scuole di specializzazione nella quali predomina la presenza femminile tra gli iscritti (figura n.18).

Figura 17. Percentuale di iscritti/e ai corsi di dottorato di ricerca attivati presso il Politecnico di Bari (A.A. 2018/19 – A.A. 2019/20)



Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria

Figura 18. Percentuali di iscritti/e alle scuole di specializzazione attivate al Politecnico di Bari (A.A. 2016/17 – A.A. 2019/20)



Fonte interna

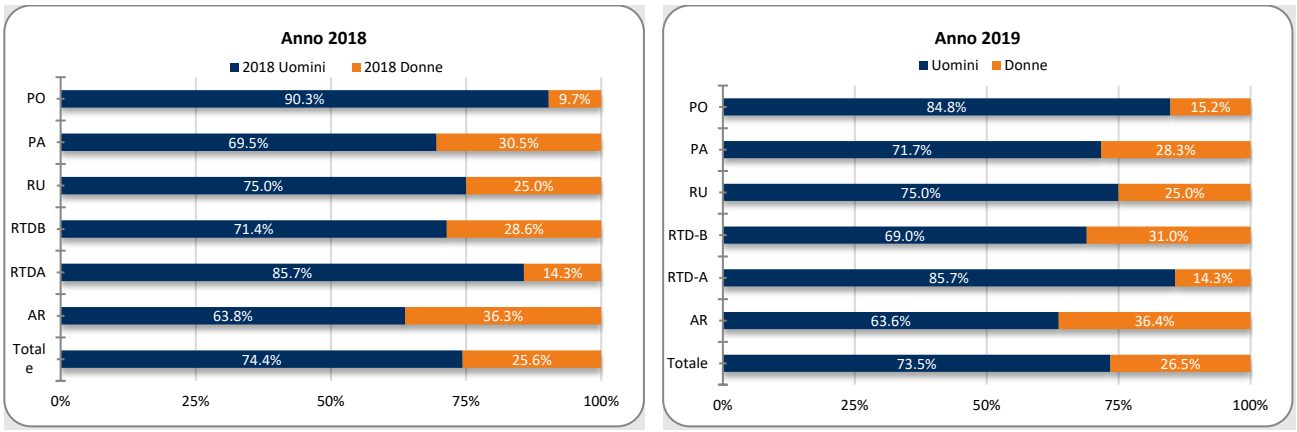
5.2. Personale docente e ricercatore

L'analisi del personale docente e ricercatore del Politecnico di Bari si articola in diversi ambiti d'indagine che consentono di fornire un quadro completo della composizione, andamento, distribuzione per fasce di età e di ruolo, in rapporto ai dati e agli andamenti degli altri Atenei italiani e in riferimento alle singole aree scientifiche e di ricerca. In questa sezione sono descritti i dati relativi al Rapporto di Femminilità (ovvero il numero di donne rispetto al numero di uomini in un dato ruolo) per ruolo, alla distribuzione per età anagrafica all'interno degli stessi ruoli, al regime di impiego e alla composizione per genere delle commissioni di concorso.

5.2.1 Composizione

Al 31 dicembre 2019 il numero del personale docente del Politecnico di Bari (ivi compresi gli/le assegnisti/e di ricerca) è pari a 388 unità, di cui 103 donne e 285 uomini (rispettivamente il 26,5% e il 73,5% del totale), con un RF pari a 0,36%, un indice parecchio lontano dalla parità di genere.
Con riferimento al 2019, l'incidenza femminile è più elevata tra le Assegniste di Ricerca, essendo pari al 36,4% del totale, mentre è minima sia per le RTD-A, quindi per la fascia di accesso alla carriera universitaria, che per le Docenti di I Fascia, rispettivamente pari al 14,3% e 15,2% (Figura 19). Quest'ultimo dato sembra confermare il mantenimento del cosiddetto "soffitto di cristallo" (GCI) rispetto ai dati del 2018, quando la percentuale delle Docenti di I Fascia era del 9,7% e delle Docenti di II Fascia del 30,5% (rispetto al 28,3% del 2019).

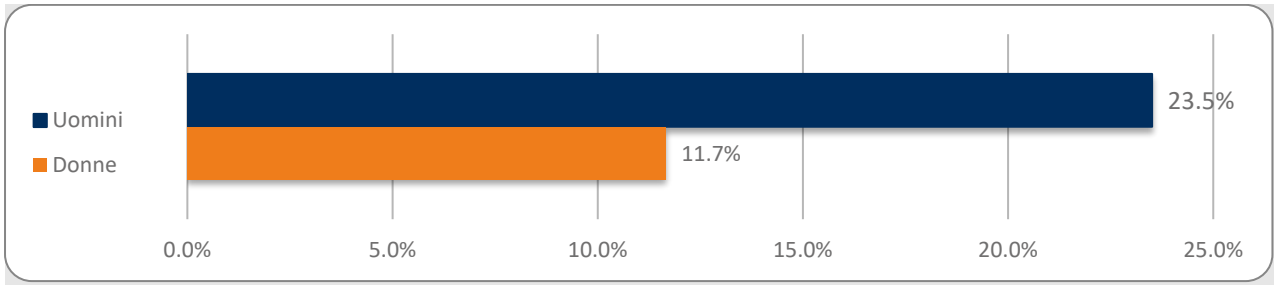
Figura 19. Composizione del personale docente del Politecnico di Bari per genere e ruolo – Anni 2018 e 2019



Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

Questo dato di sostanziale stabilità dell'RF nelle posizioni di I e II Fascia delle docenti del Politecnico di Bari sono in linea con i dati rilevati dall'Ufficio Statistica del MIUR al termine del 2019, che mostrano come la percentuale del personale docente con Grade A sul totale del personale docente e ricercatore si attesti ancora all'11,7% per le donne e al 23,5% per gli uomini.

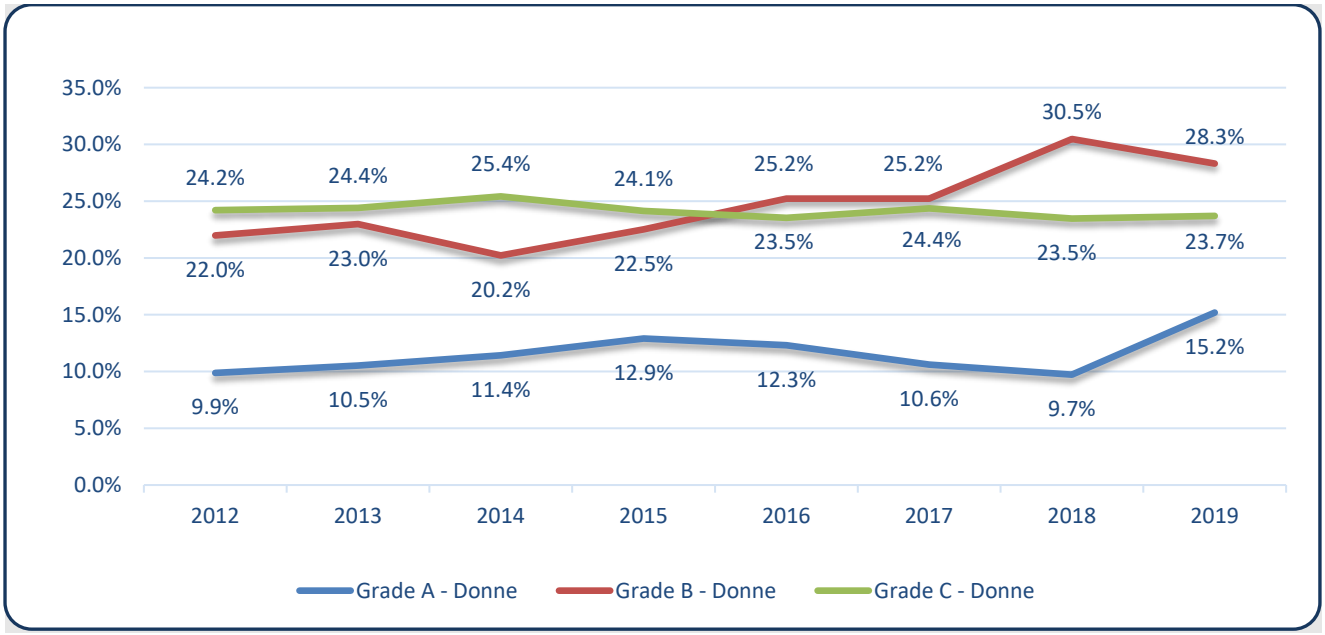
Figura 20. Percentuale del personale docente con Grade A sul totale del personale docente e ricercatore – Anno 2019



Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

I suddetti dati, confrontati con la serie storica (anno 2012 – 2019) dell'andamento della presenza delle donne nel Politecnico di Bari per ruolo (figura n. 21), attestano un andamento sostanzialmente orizzontale della forbice dell'RF relative al Grade A e al Grade C, attestantesi rispettivamente intorno al 10% e al 24%, salvo una impennata finale per la curva relativa al Grade A, che nel 2019 è arrivata al 15,2%. Ciò si riflette in un incremento percentuale del Grade B che passa dal 22% del 2012 al 30,5% nel 2018, salvo poi scendere al 28,3% nel 2019.
Sembrerebbe quindi che l'evoluzione dei rapporti di femminilità tra il 2018 e il 2019 sia stata influenzata dai flussi di personale tra i diversi ruoli.

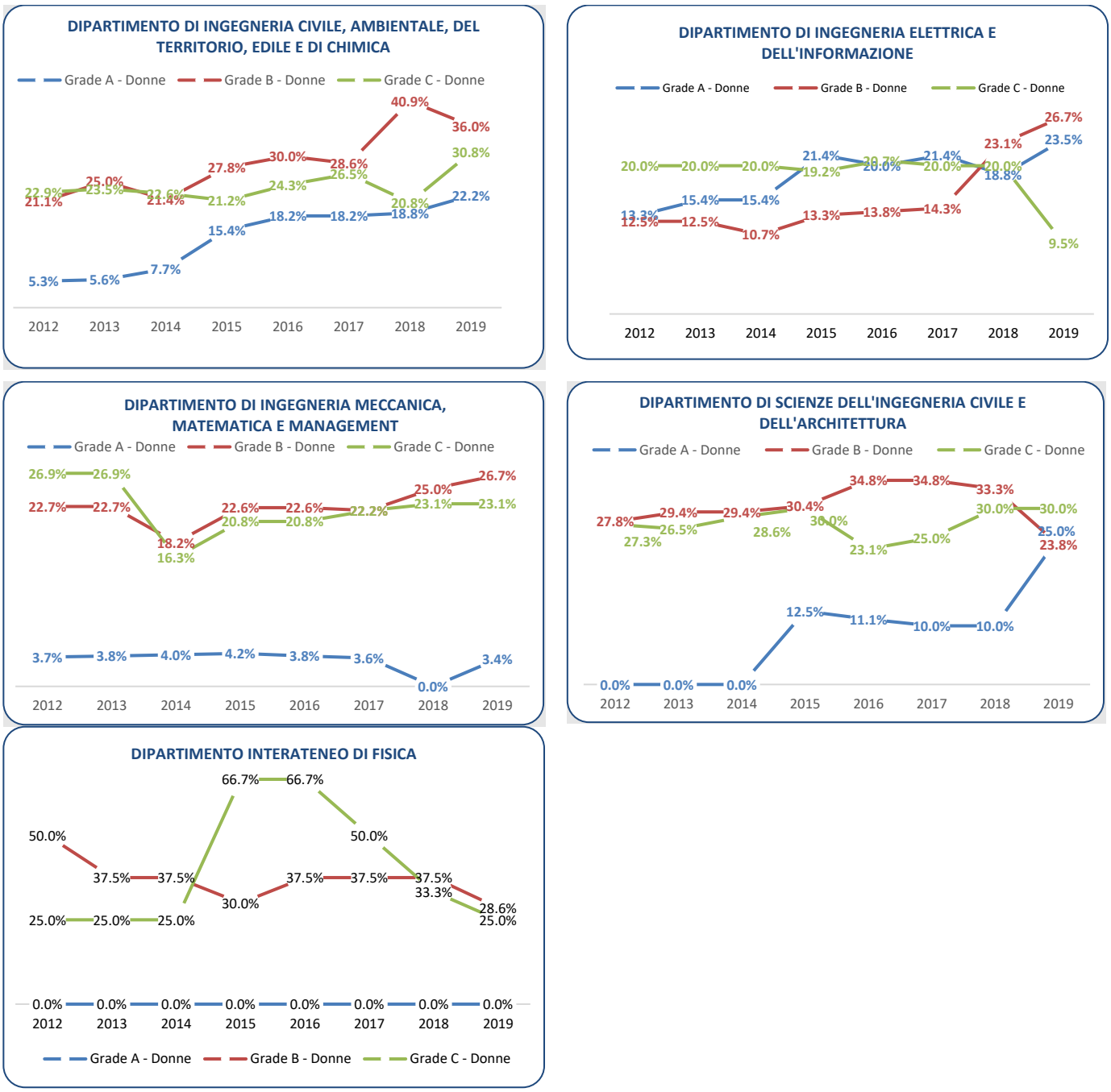
Figura 21. Andamento della presenza delle donne nel Politecnico di Bari per ruolo (Anno 2012 – 2019)



Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

Osservando il medesimo andamento all'interno dei singoli dipartimenti del Politecnico, si notano delle forti differenze di genere sia nel dipartimento DMMM che nel DEI dove il personale docente donna nel Grade A è molto meno rappresentato rispetto alle altre due categorie, mentre nel dipartimento DICAR la forbice esistente tra le diverse categorie si è completamente livellata nel tempo. Il DIF presenta un trend in contrasto con quello osservato negli altri Dipartimenti con una contrazione della presenza femminile in tutti i ruoli, e nulla per il Grade A.

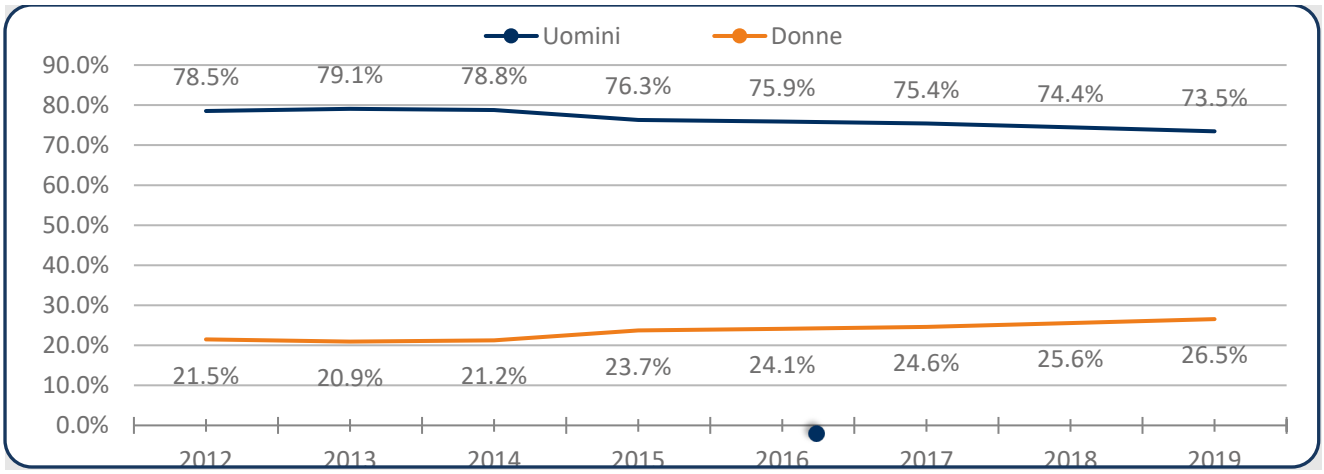
Figura 22. Focus dipartimentale sull'andamento della presenza delle donne nel Politecnico di Bari per ruolo (Anno 2012 – 2019)



Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

Questo dato sembra essere ulteriormente confermato se confrontato con la serie storica (anno 2012 – 2019) dell'andamento del personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari (figura n. 23), in cui i dati relativi alla forbice tra uomini e donne hanno un andamento pressoché orizzontale, con una lieve diminuzione della percentuale maschile che passa dal 78,5% del 2012 al 73,5% del 2019, a fronte di un lieve incremento della percentuale femminile che passa dal 21,5% del 2012 al 26,5% del 2019.

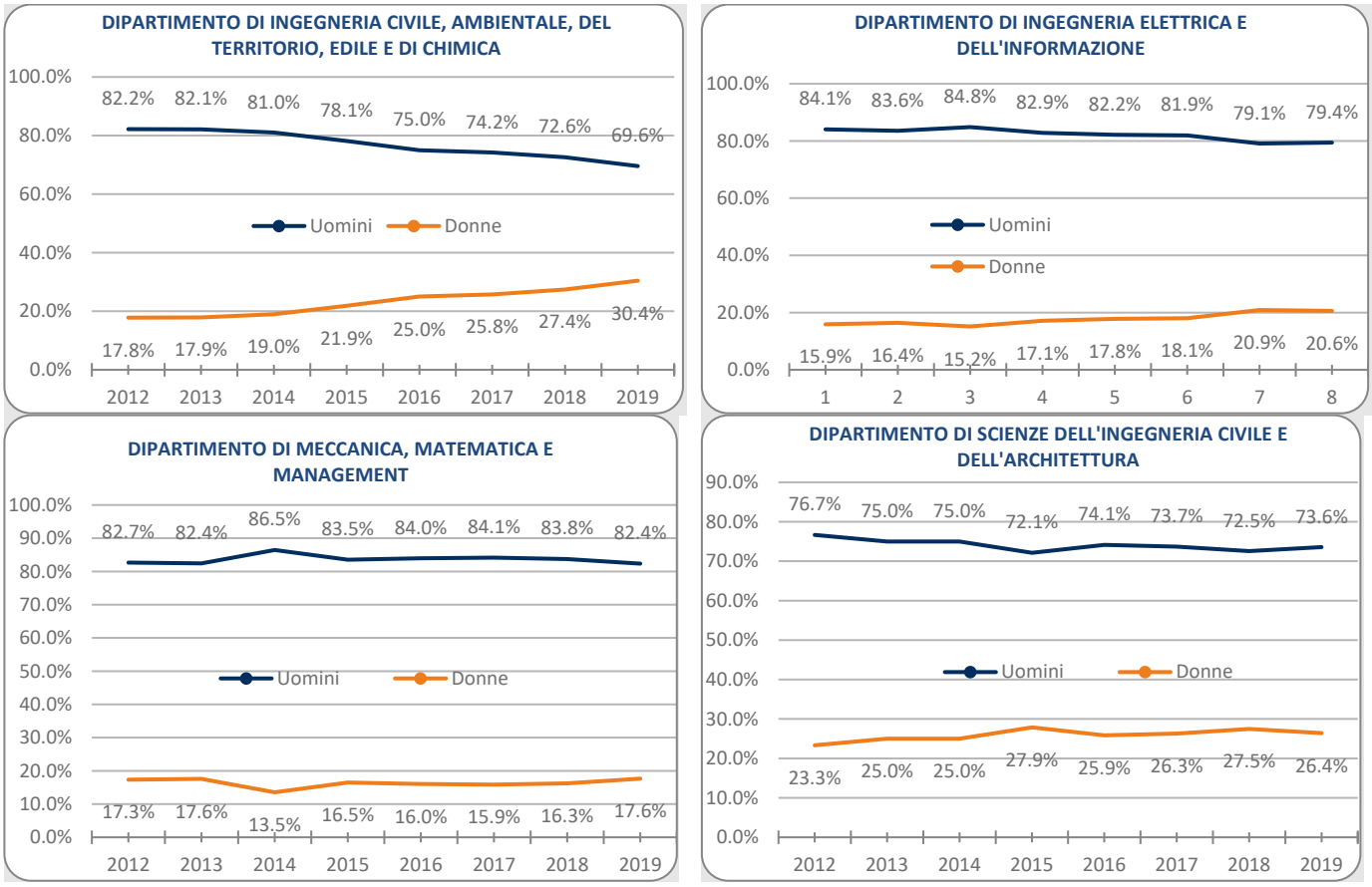
Figura 23. Andamento della presenza delle donne nel personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari (Anno 2012 – 2019)

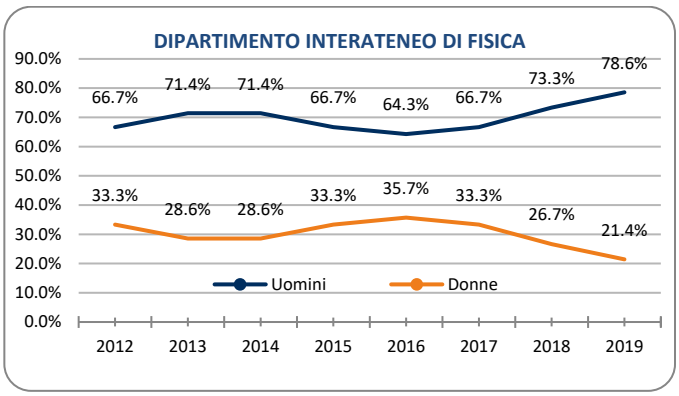


Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

I trend a livello dipartimentale (figura n. 24) confermano il divario di genere evidenziato a livello di Ateneo, pur con lievi differenze tra i Dipartimenti considerati. Lo squilibrio di genere è più evidente nell'area industriale (DMMM), mentre, nell'area civile e, in particolare, nel Dipartimento DICATECh, si assiste ad una progressiva attenuazione del divario. I Dipartimenti DEI e DICAR presentano squilibri di genere in linea con il dato di Ateneo. Nel Dipartimento DIF il divario è più attenuato, anche se, a partire dal 2017 la forbice si riapre a favore degli uomini.

Figura 24. Focus Dipartimentale sull'andamento del personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari distinto per sesso (Anno 2012 – 2019)

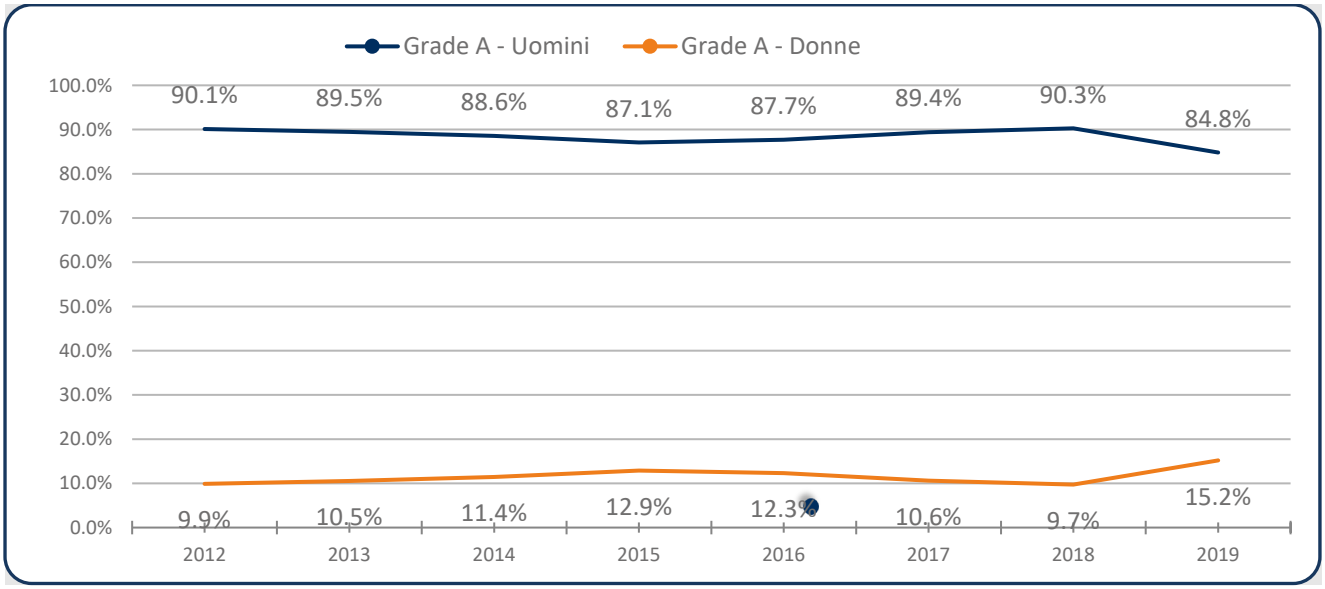




Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

Il dato è confermato anche dall'analisi della serie storica (anno 2012 – 2019) relativa all'andamento del personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade A (figura n. 25), in cui le curve relative alla percentuale di uomini e donne hanno un andamento pressoché orizzontale, con una lieve diminuzione della percentuale maschile che passa dal 90,3% del 2018 all'84,8% del 2019, a fronte di un lieve incremento della percentuale femminile che passa dal 9,7% del 2018 al 15,2% del 2019.

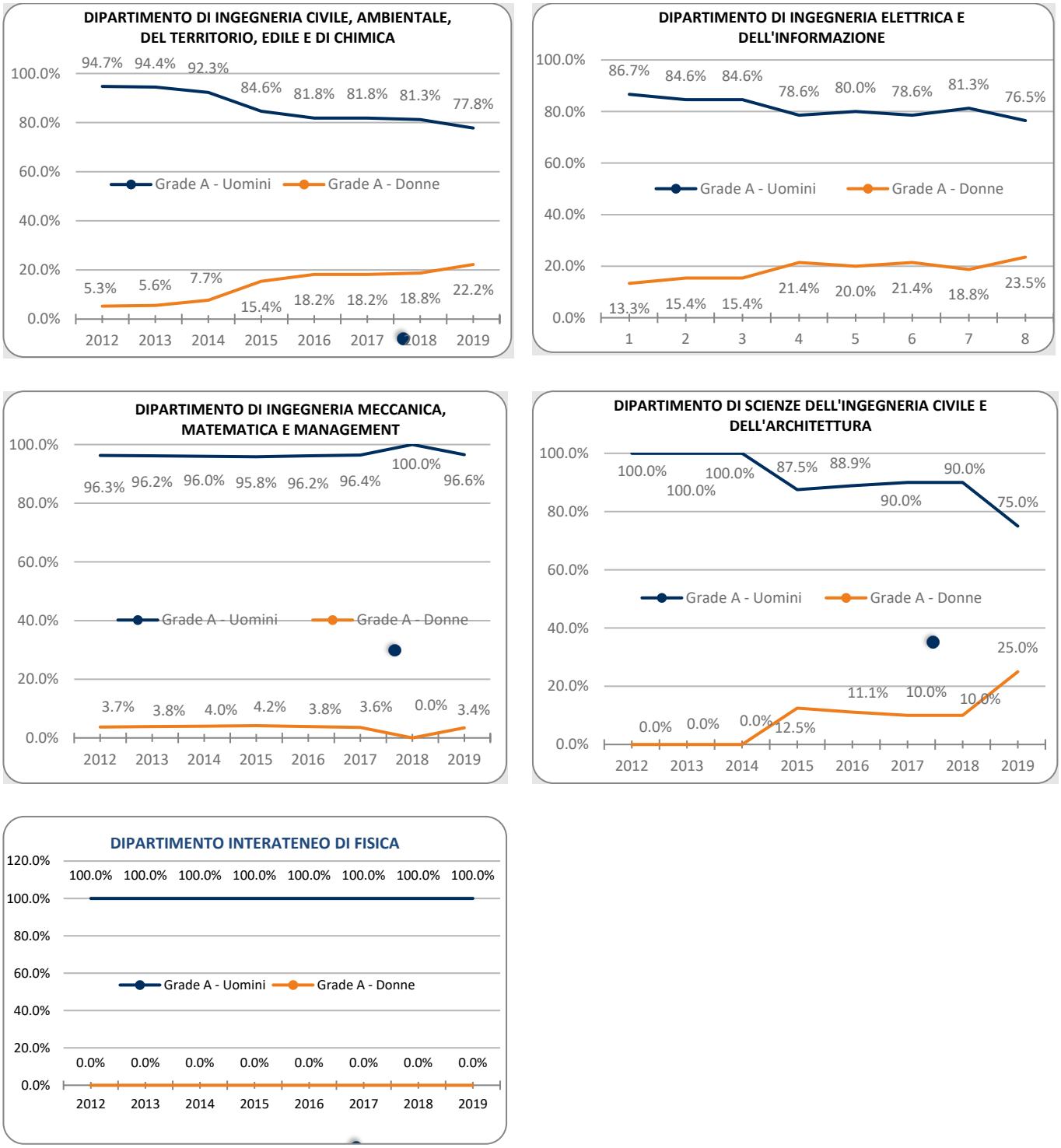
Figura 25. Andamento della presenza delle donne nel personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade A (Anno 2012 – 2019)



Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

La flessione della percentuale di presenza maschile nei livelli apicali della docenza è evidente anche a livello dipartimentale (figura n. 26), in misura più accentuata nel DICAR, dove la forbice è passata dal 100% del 2012 al 50% nel 2019; mentre, il Dipartimento DMMM si conferma a forte prevalenza maschile nel grade A, con una percentuale, mai scesa al di sotto del 96% nel periodo 2012-2019 e il DIF, che, invece, non presenta donne di Grade A tra l'organico ad esso afferente.

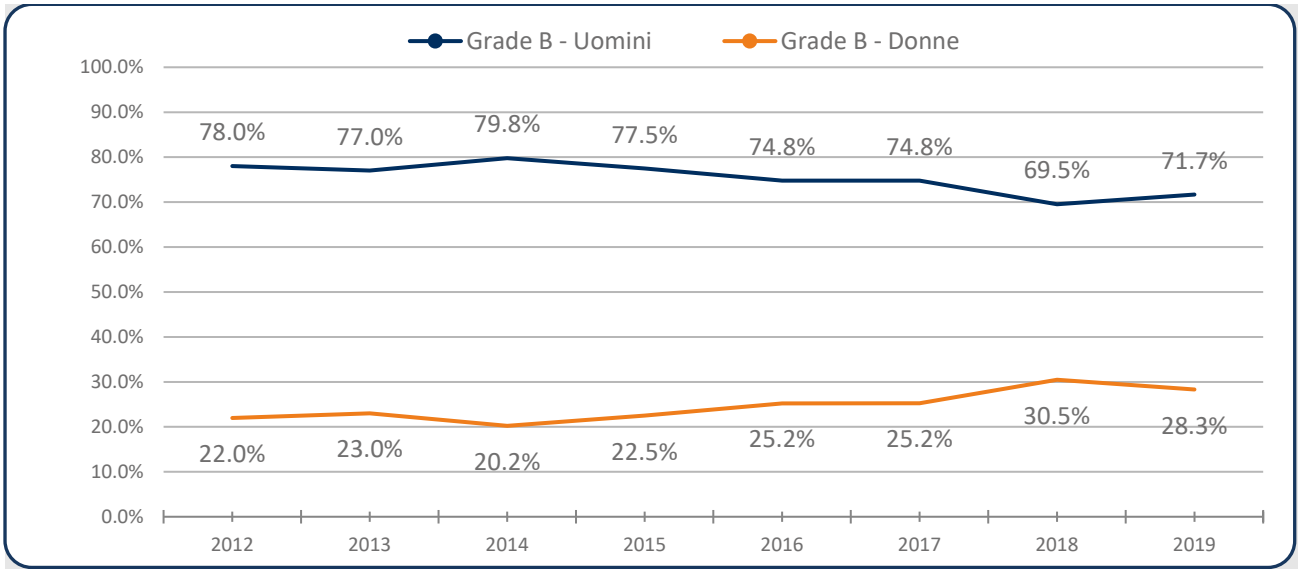
Figura 26. Focus dipartimentale sull'andamento della presenza delle donne nel personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade A (Anno 2012 – 2019)



Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

L'analisi della serie storica (anno 2012 – 2019) relativa all'andamento del personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade B (figura n. 27), evidenzia come le curve relative alla percentuale di uomini e donne hanno un andamento lievemente in discesa per quanto riguarda la percentuale maschile che passa dal 78,8% del 2012 al 71,7% del 2019, a fronte di un lieve incremento della percentuale femminile che passa dal 22,0% del 2012 al 28,3% del 2019, con un picco del 30,5% nel 2018.

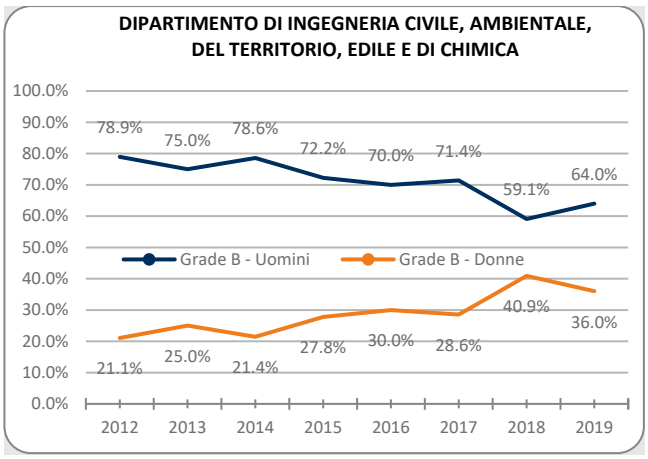
Figura 27. Andamento della presenza delle donne nel personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade B (Anno 2012 – 2019)

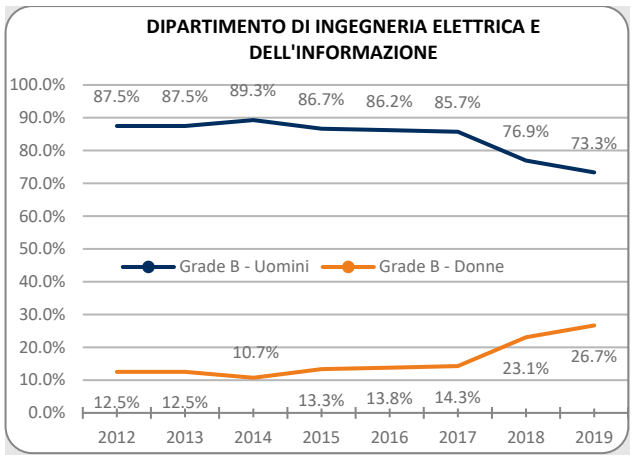


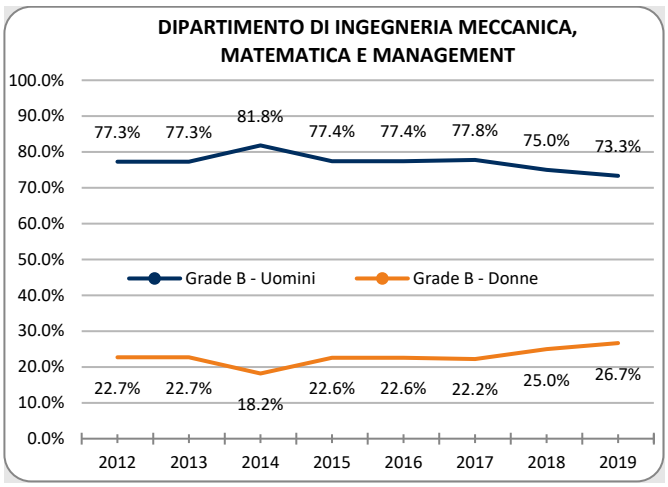
Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

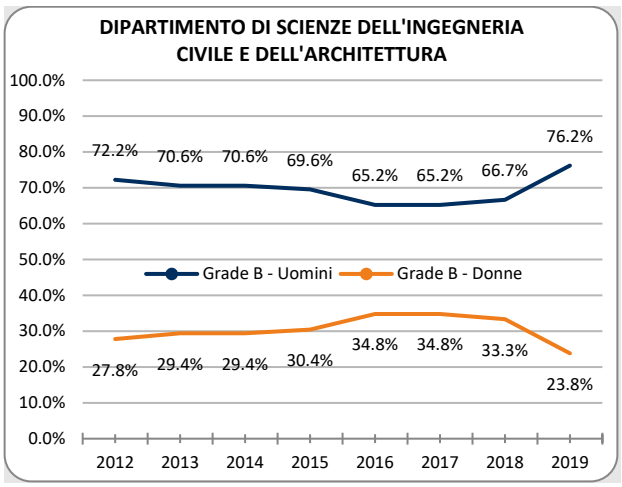
Il focus a livello di Dipartimento mette in luce una evidente eterogeneità della composizione di genere tra le diverse strutture, con forbici molto accentuate nel Dipartimento DEI nel quale, tuttavia, come nel DMMM, la percentuale di donne nel ruolo di Grade B è in crescita, mentre nei Dipartimenti DIF, DICATECh e DICAR, sebbene presentino forbici più contenute, si assiste ad una netta flessione della componente femminile tra il personale di II fascia, molto probabilmente determinato dagli upgrade verificatisi nel periodo di analisi.

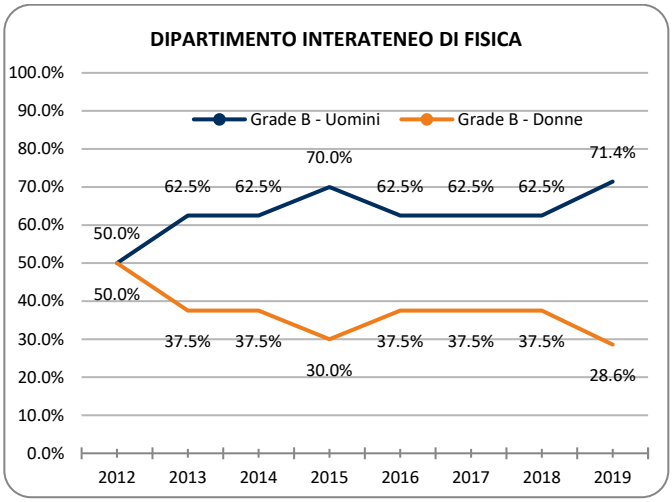
Figura 28. Focus dipartimentale sull'andamento della presenza delle donne nel personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade B (Anno 2012 – 2019)







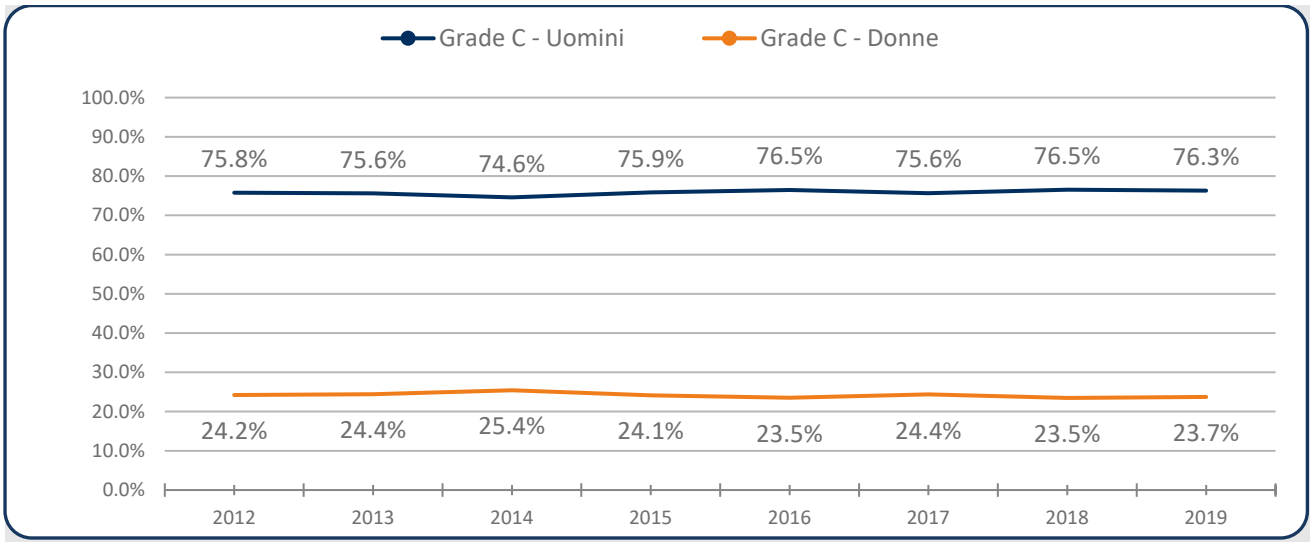




Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

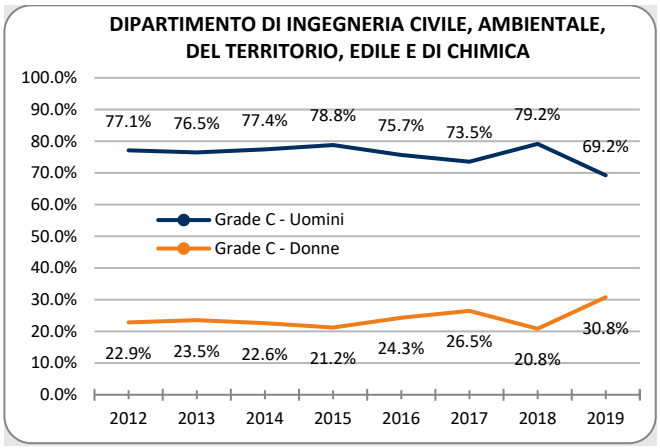
Il dato è confermato anche dall'analisi della serie storica (anno 2012 – 2019) relativa all'andamento del personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade C (figura n. 29) in cui le curve relativa alla percentuale di uomini e donne hanno un andamento pressoché orizzontale, con un lievissimo incremento della percentuale maschile che passa dal 75,8% del 2012 al 76,3% del 2019, a fronte di una corrispondente diminuzione della percentuale femminile che passa dal 24,2% del 2012 al 23,7% del 2019.
Per il Grade C, l'andamento delle presenze a livello dipartimentale (figura n. 30) è diversificato, ma con una convergenza alla riduzione in quasi tutti i dipartimenti ad eccezione dei dipartimenti DIF e DMMM che, a partire dall'anno 2018 mostrano un significativo allargamento della forbice a favore della componente maschile.

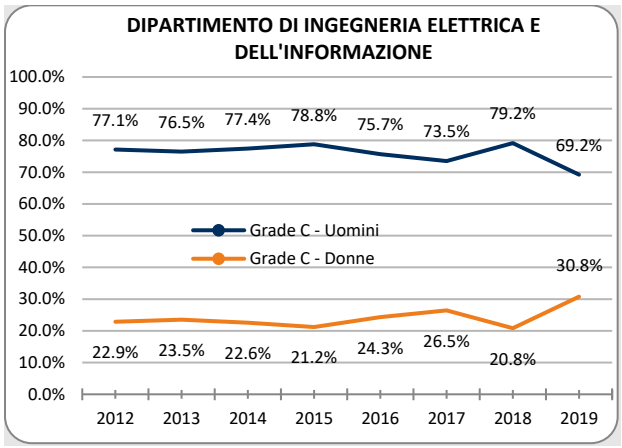
Figura 29. Andamento della presenza delle donne nel personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade C (Anno 2012 – 2019)

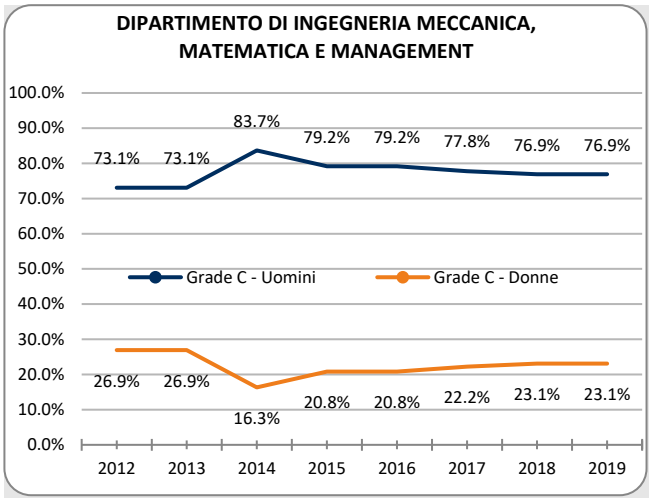


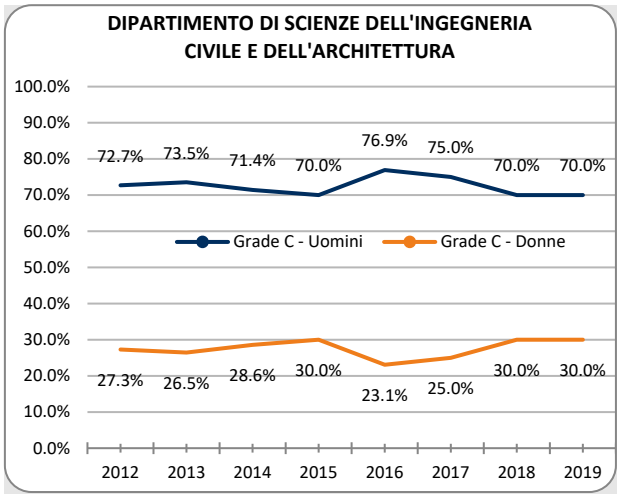
Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

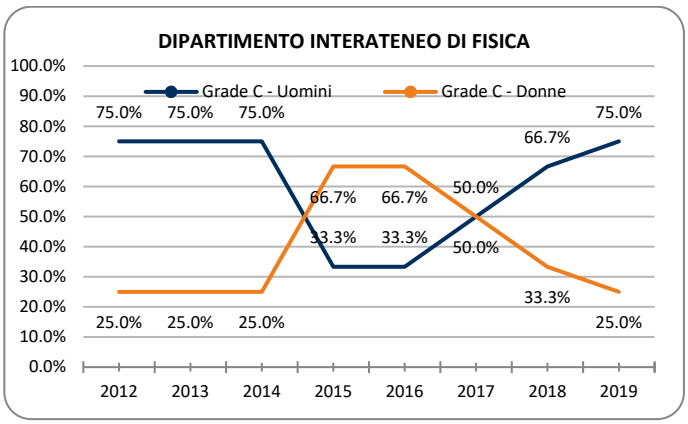
Figura 30. Focus dipartimentale sull'andamento della presenza delle donne nel personale docente e ricercatore nel Politecnico di Bari con Grade C (Anno 2012 – 2019)









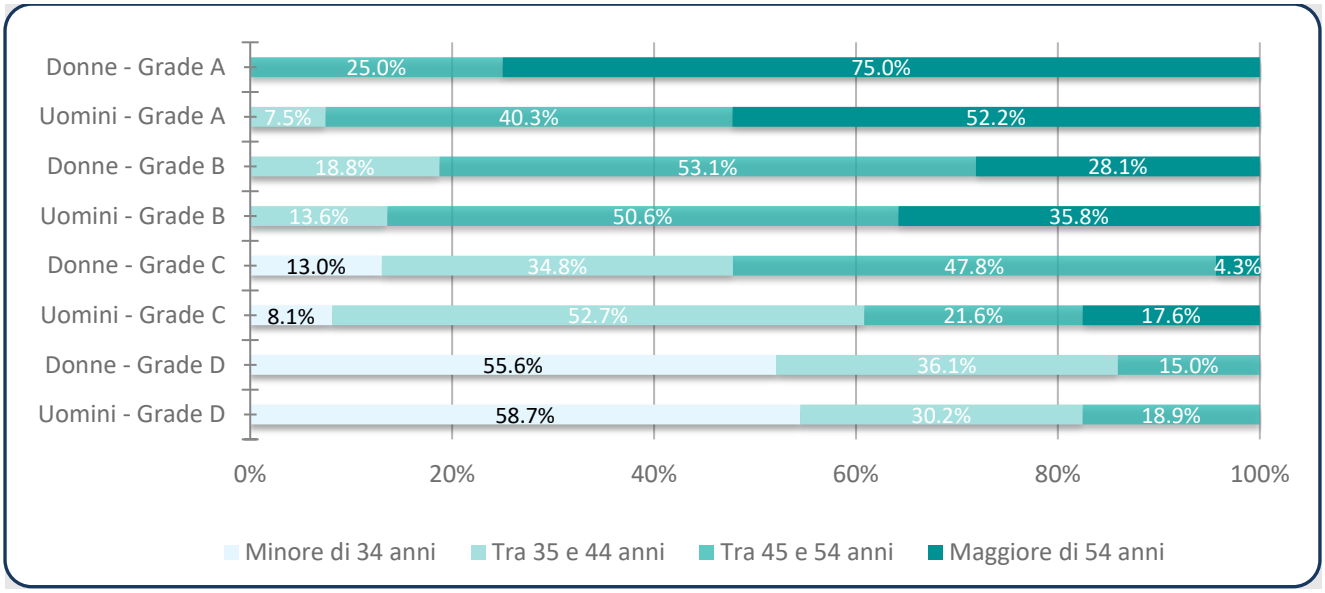


Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

5.2.2 Età

La distribuzione del personale per genere e fasce di età del Politecnico di Bari (Anno 2019) evidenzia come donne e uomini si attestino in simile misura percentuale solo nella fascia del Grade D. Qui, infatti, sia le une che gli altri si distribuiscono quasi egualmente in termini di fasce di età, con una leggera prevalenza di uomini nella fascia più giovane (meno di 34 anni) con una percentuale 58,7% a fronte del 55,6% di donne. Il rapporto si inverte nella fascia compresa tra i 35 e i 44 anni, laddove la percentuale delle donne è del 36,1% a fronte del 30,2% di uomini, per ritornare ad una prevalenza di uomini nella fascia tra i 45 e i 54 anni.
Per quanto riguarda i Grade C e B, invece, la percentuale di donne è sempre maggiore nella fascia di età più giovane, rispettivamente il 13% a fronte dell'8,1% per il Grade C nella fascia di età minore dei 34 anni, il 18,8% a fronte del 13,6% per il Grade B nella fascia di età minore tra i 35 e i 44 anni, e il 25% a fronte dell'7,5% per il Grade A nella fascia di età minore dei 34 anni.
Infine, per quanto riguarda il Grade A, la forbice si apre notevolmente, non presentando RF per la fascia di età inferiore ai 34 anni, ma con una percentuale femminile del 75%, a fronte del 52,2% maschile, nella fascia maggiore di 54 anni.
In termini generali, quindi, appare interessante notare che, mentre nelle fasce più basse si intravede un equilibrio in termini di genere, nel Grade A, dove i tre quarti delle donne hanno un'età superiore ai 54 anni, non si riesce ancora a rompere il GCI.

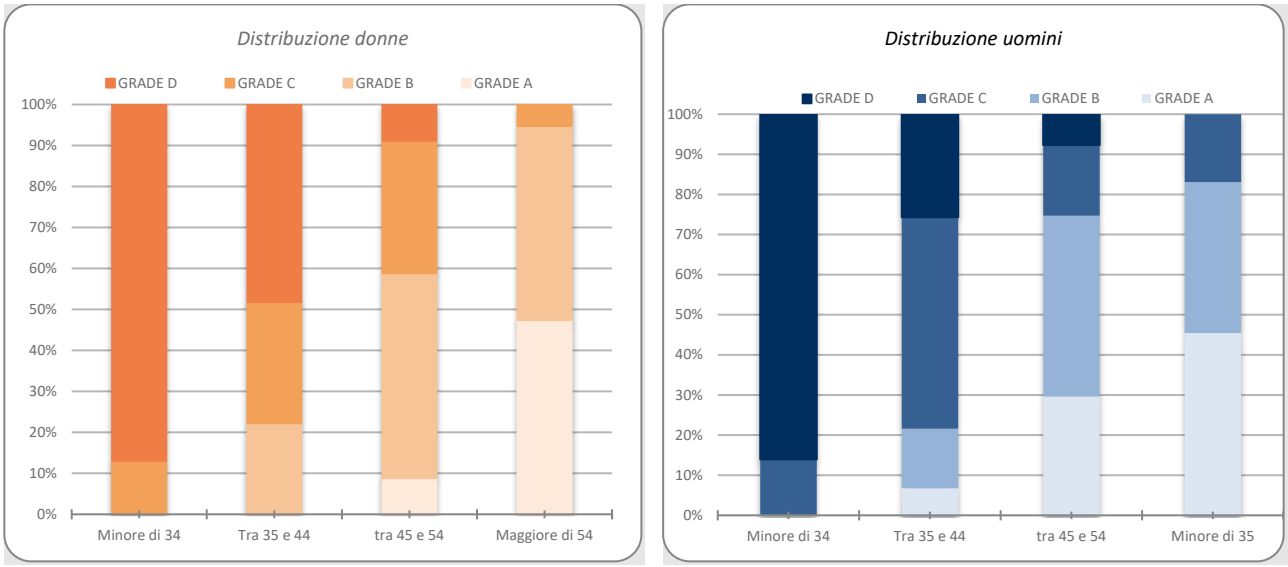
Figura 31. Distribuzione personale per genere e fasce di età del Politecnico di Bari (Anno 2019)



Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

La distribuzione del personale docente per genere del Politecnico di Bari per età e Grade di appartenenza riferita al 2019 mostra con maggior chiarezza come solo una percentuale inferiore al 9% di donne di età compresa tra i 45 e i 54 anni sia di Grade A mentre, per quanto riguarda gli uomini, troviamo già una percentuale intorno al 7% di Grade A nella fascia compresa tra i 35 e i 44 anni.

Figura 32. Distribuzione del personale docente per genere del Politecnico di Bari per età e Grade di appartenenza (Anno 2019)

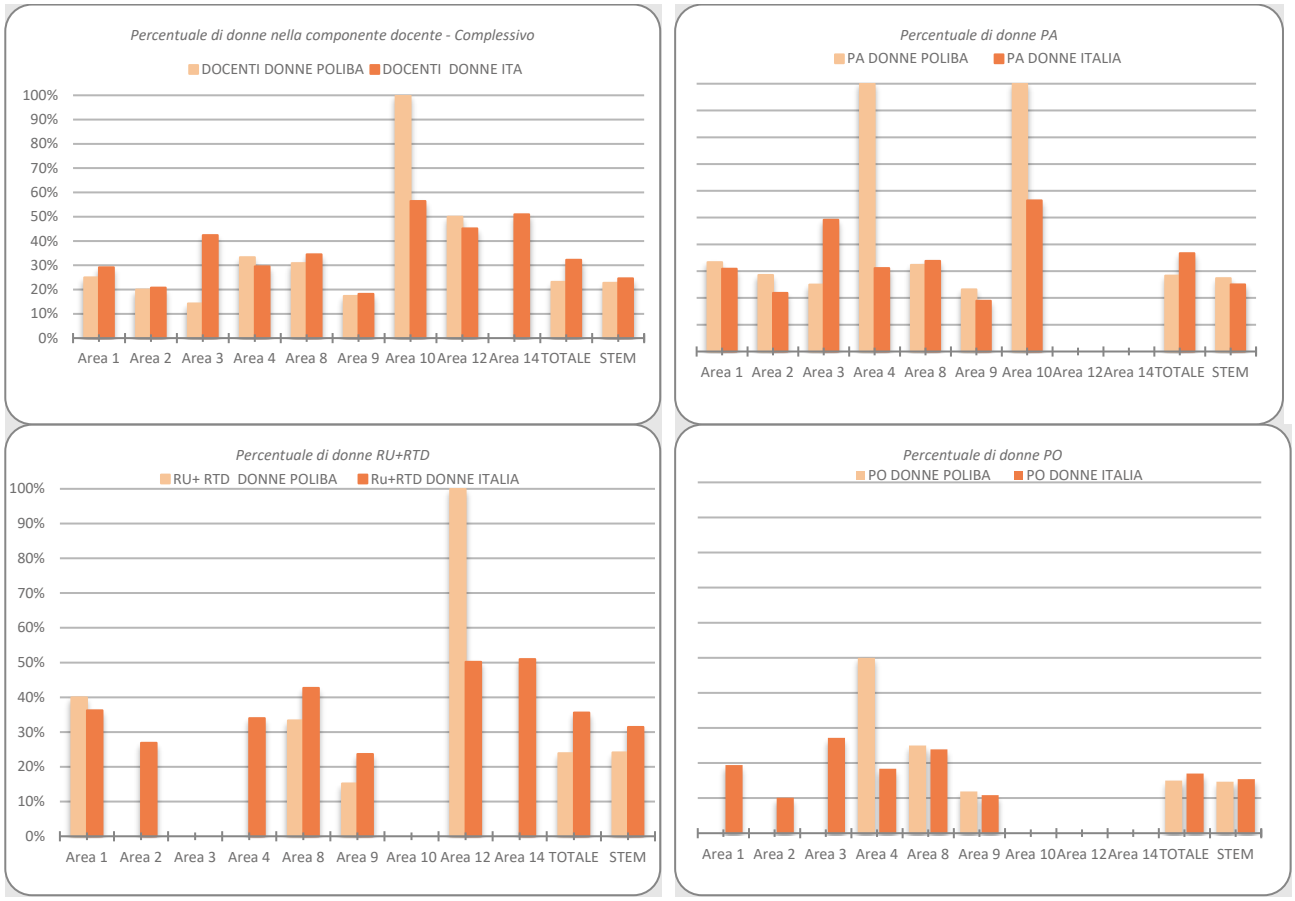


Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

5.2.3 Aree e Fields of Research

Se confrontiamo il dato di genere del Politecnico di Bari con quello nazionale, riscontriamo una presenza femminile inferiore alla media che, suddiviso per area scientifica di appartenenza, è invece assolutamente in linea con il dato nazionale per le aree 2 e 9, lievemente sotto la media per le aree 1, 8 e STEM, notevolmente sotto la media per le aree 3 e 14, lievemente sopra la media per le aree 4 e 12, e decisamente sopra la media per l'area 10. Scomponendo il dato per fasce, le aree rileviamo una presenza di PA decisamente sotto la media nazionale per l'area 3, di RU e RTD per l'area 8 e STEM, di PO per area 1, 2 e 3.

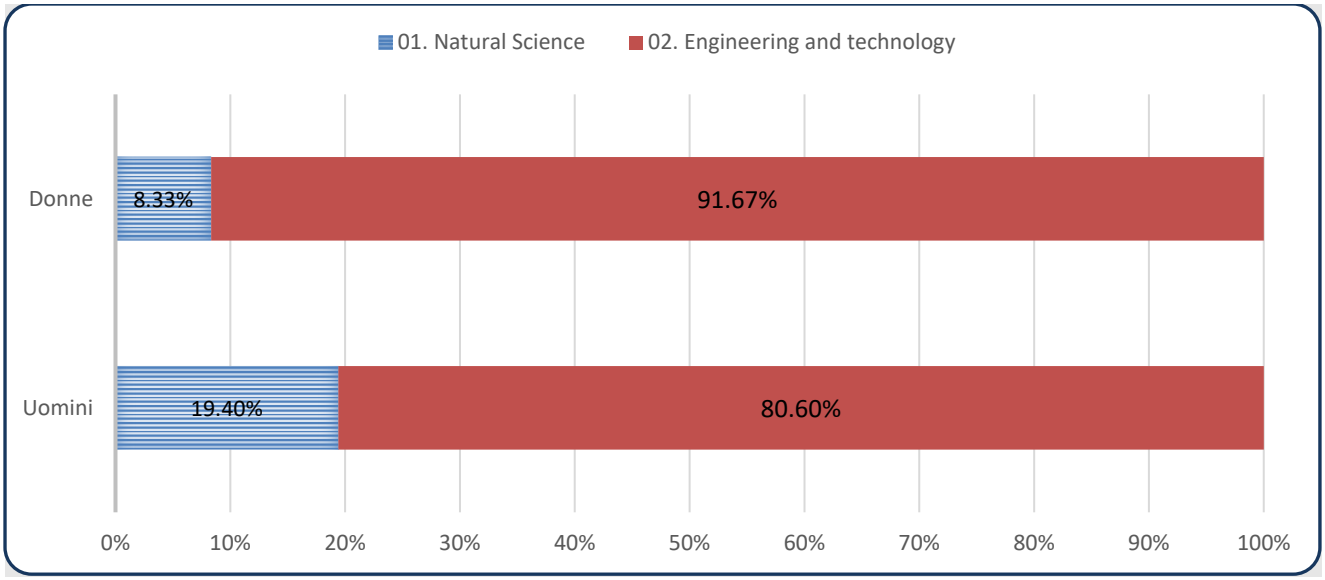
Figura 33. Comparazione della composizione percentuale del personale docente del Politecnico di Bari con quello dell'Italia di genere femminile per area scientifica di appartenenza (Anno 2019)



Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

Per quanto riguarda la distribuzione docenti di I Fascia del Politecnico di Bari per Field of Research and Development nel 2019 presenta una concentrazione massima, per entrambi i generi, nell'area 02 *dell'Engineering and Tecnology*, più accentuata per le donne, con il 91,67% delle stesse, mentre solo l'8,33% delle donne si colloca nel Field 01 Natural Science.

Figura 34. Distribuzione docenti di I Fascia per Field of Research and Development (Anno 2019)

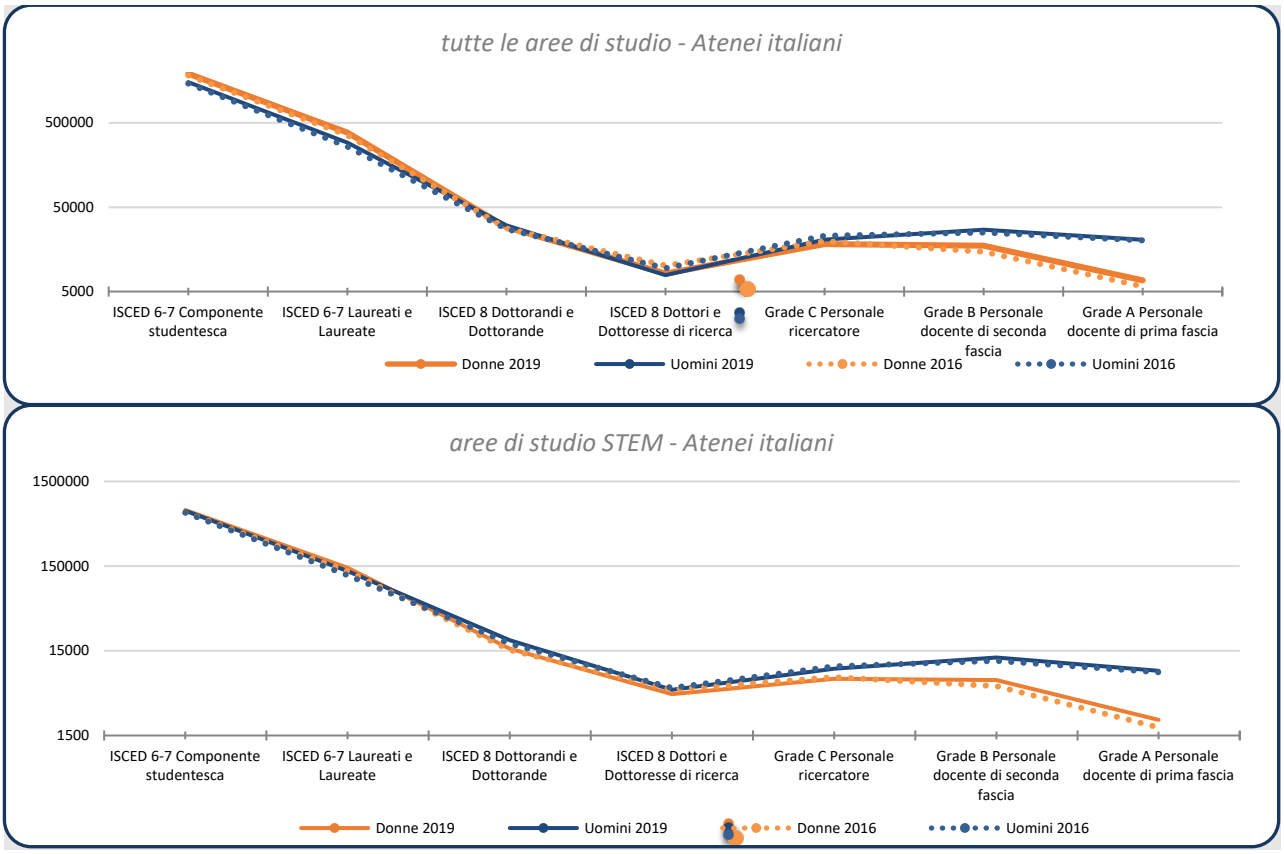


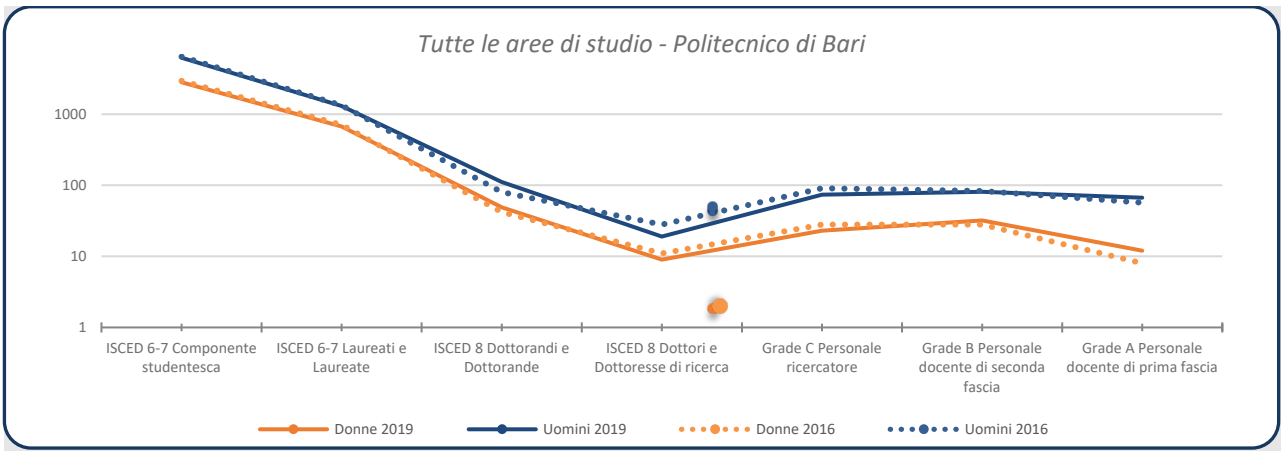
Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

5.2.4 Rapporto di femminilità per aree di studio

Dal confronto intra annuale sulla distribuzione del personale universitario negli Atenei italiani e nel Politecnico di Bari per tutte le aree di studio emerge un netto divario tra la componente maschile e quella femminile che invece a livello nazionale è grossomodo coincidente, per lo meno fino al Grade C.

Figura 35. Confronto intra annuale sulla distribuzione del personale universitario negli Atenei italiani e nel Politecnico di Bari per tutte le aree di studio (Anno 2016 - 2019)





Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

5.2.5 Ricerca

Il periodo in esame conferma, a livello nazionale, una ampia variabilità degli strumenti di finanziamento della ricerca che rende difficile comparare i dati.
A fronte di questo, sono disponibili solo i dati relativi al Bando PRIN 2017 dai quali emerge un enorme divario tra il numero di progetti finanziati a PI donne (13%) e uomini (86,7%).

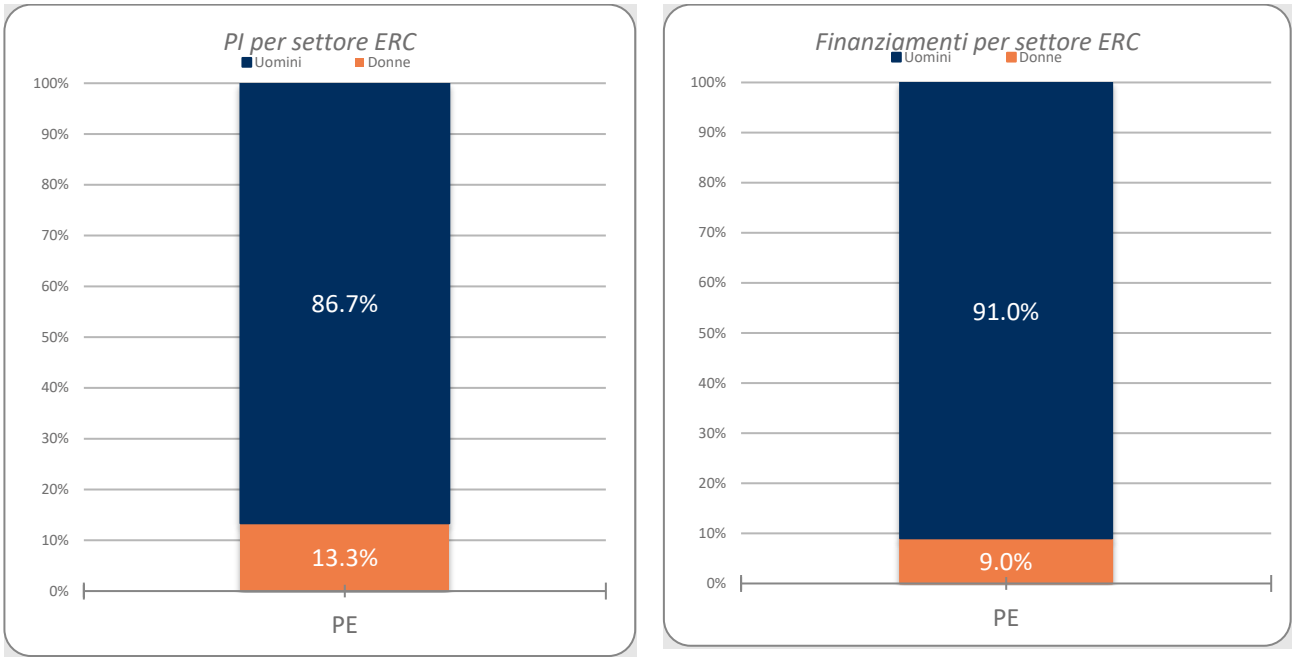
Tale squilibrio si accentua maggiormente con riferimento ai finanziamenti PRIN: i *Principal Investigator* uomini riescono ad intercettare risorse per € 1.476.142, pari al 91% di quelle complessivamente assegnate all'Ateneo.

Figura 36. Numero e distribuzione percentuale di Progetti PRIN per genere del PI - anno 2017

VARIABILI IN ESAME	PRIN	
	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	2	13
Percentuale progetti finanziati	13,3%	86,7%
Finanziamenti in €	146.235€	1.476.142€
Percentuale finanziamenti	9,0%	91,0%

Fonte: PRIN MIUR, Cineca

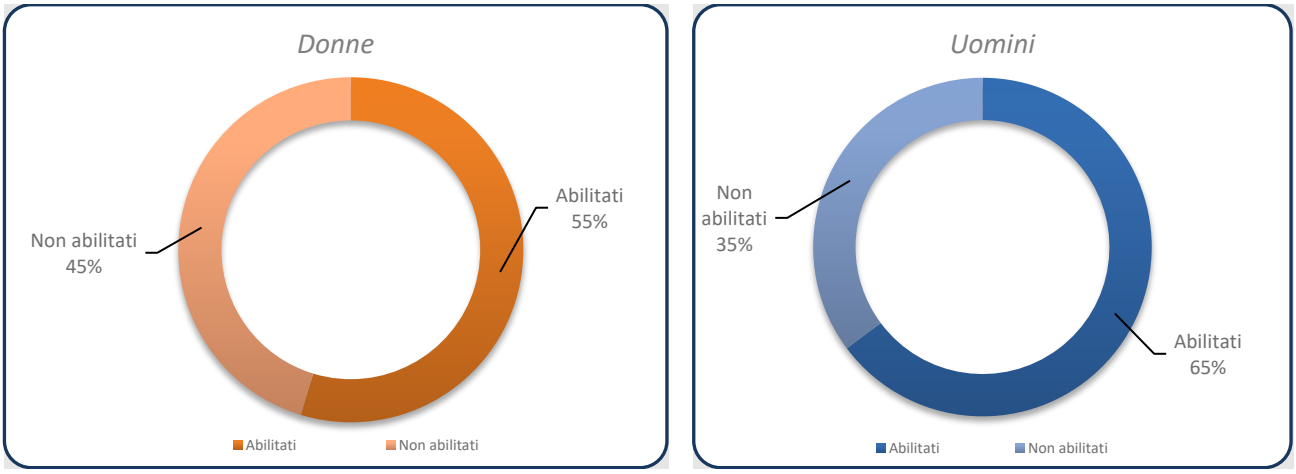
Figura 37. Distribuzione percentuale di finanziamenti per Progetti PRIN in base al genere del PI e al settore scientifico ERC nell'ultimo triennio.



Fonte: PRIN MIUR, Cineca

Analogamente, sempre nella ricerca, i dati relativi al 2016 evidenziano una percentuale del 45% di docenti e ricercatrici donne del Politecnico di Bari non abilitate a fronte di un 35% di uomini.

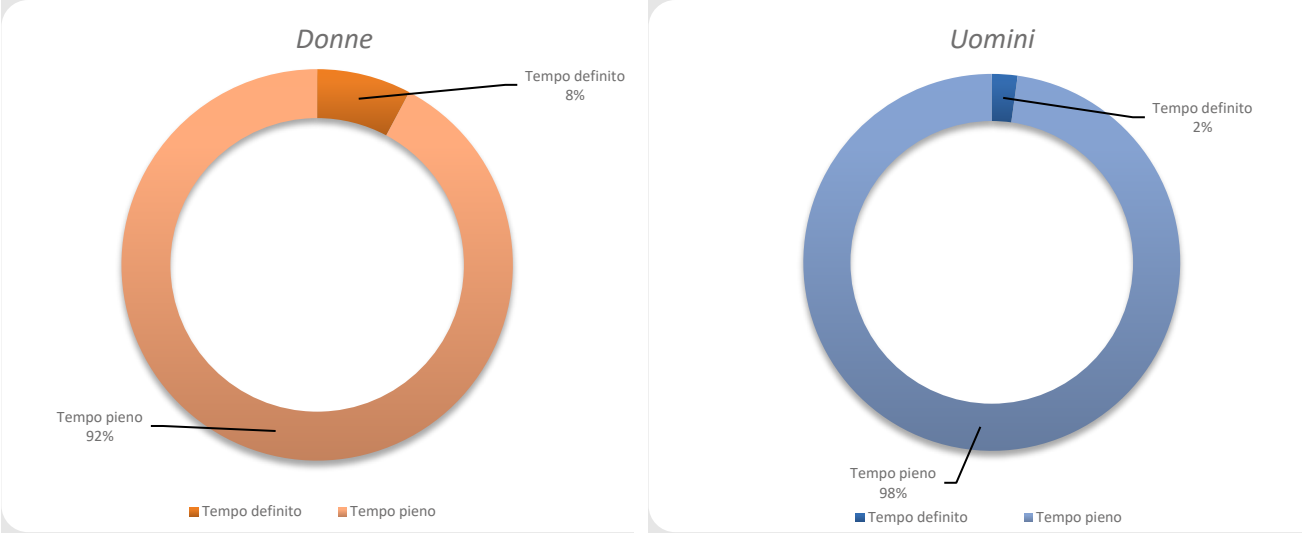
Figura 38. Composizione dell'abilitazione del personale docente di genere femminile e maschile del Politecnico di Bari – Anno 2016



Fonte: Abilitazione nazionale, MIUR

Il dato relativo alla composizione percentuale dell'opzione lavorativa del personale docente del Politecnico di Bari riferita all'anno 2019 mostra come l'opzione relativa alla scelta del tempo definito sia stata fatta dall'8% delle professoresse donne a fronte del 2% degli uomini.

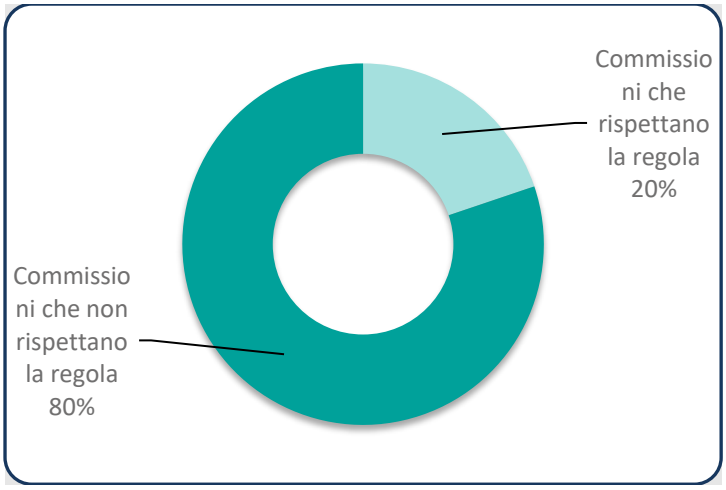
Figura 39. Composizione percentuale dell'opzione lavorativa del personale docente del Politecnico di Bari – Anno 2019



Fonte MIUR – Ufficio di Statistica. Indagine sull'Istruzione Universitaria.

Il dato relativo alla composizione percentuale delle commissioni di concorso espletate presso il Politecnico di Bari che rispettano le regole di genere, riferita all'anno 2019, mostra come esse si attestino al 20% del totale. Ciò è dovuto anche all'accentuato squilibrio di genere in alcune discipline nelle posizioni di PO, che rende difficile comporre correttamente le commissioni.

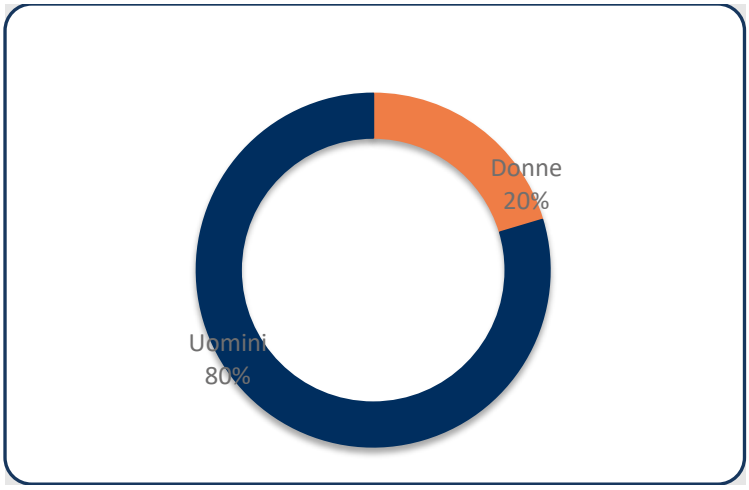
Figura 40. Composizione percentuale delle commissioni di concorso espletate presso il Politecnico di Bari che rispettano le regole di genere – Anno 2019



Fonte interna

Il dato relativo alla composizione percentuale dei relatori delle tesi di laurea presso il Politecnico di Bari, riferita all'anno 2019, mostra come esse si attestino al 20% del totale.

Figura 41. Composizione percentuale dei relatori delle tesi di laurea presso il Politecnico di Bari – Anno 2019



Fonte interna

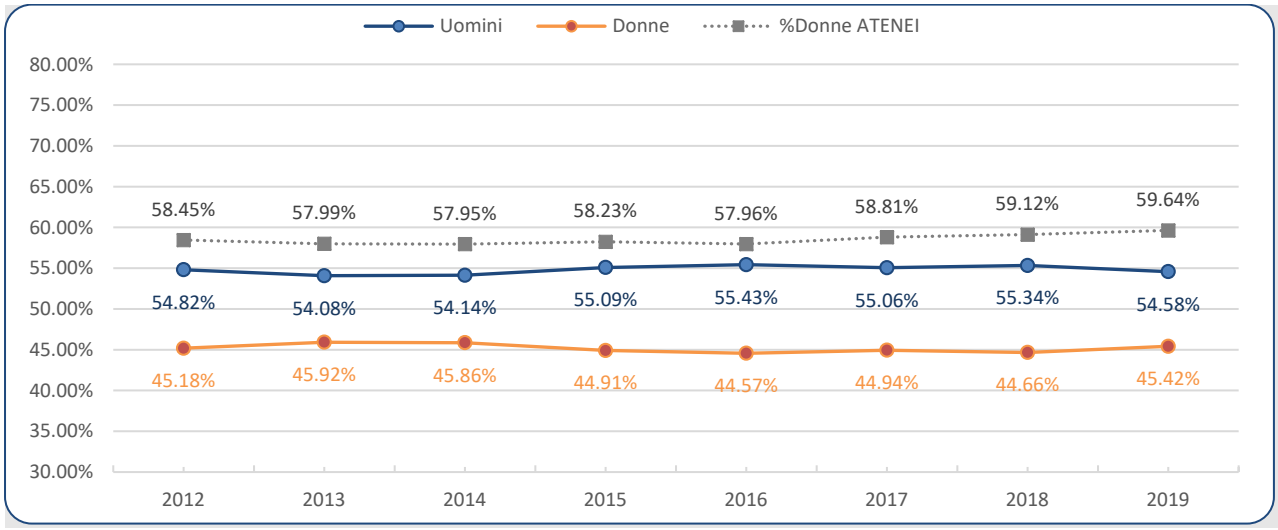
5.3. Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario

In questa sezione viene riportata l'analisi sulla composizione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario (TAB) in servizio presso il Politecnico di Bari, evidenziandone alcune caratteristiche e percorsi professionali in un'ottica di genere.

5.3.1. Composizione

In via preliminare, dall'analisi della composizione per genere dall'anno 2012 al 2019, si osserva che, analogamente al personale docente, anche per il personale TAB la componente maschile è decisamente prevalente (circa 55% in media nel periodo considerato), e che tale percentuale è essenzialmente stabile nel tempo, come dimostra il grafico della figura n. 42.
Dal confronto dei dati a livello nazionale, emerge, altresì, che tra dirigenti e TAB, il genere femminile del Politecnico di Bari è al di sotto della media nazionale degli atenei statali rilevata dall'Ufficio Statistica del MIUR per tutto il periodo considerato, assestandosi al 45,42% nel 2019, contro il 59,64% a livello rilevato per gli atenei statali. La situazione cambia lievemente se si confronta il dato con la media degli altri Atenei pugliesi e che, quindi, quindi operano in condizioni di mercato del lavoro comparabili, in cui il genere femminile nel 2019 è rappresentato mediamente nella misura del 52,08%. In particolare nell'altro Ateneo barese la percentuale delle donne è del 52,93%.

Figura 42. Serie storica percentuale del personale TAB del Politecnico di Bari per genere e confronto con la percentuale di donne degli Atenei Italiani – Anni 2012-2019

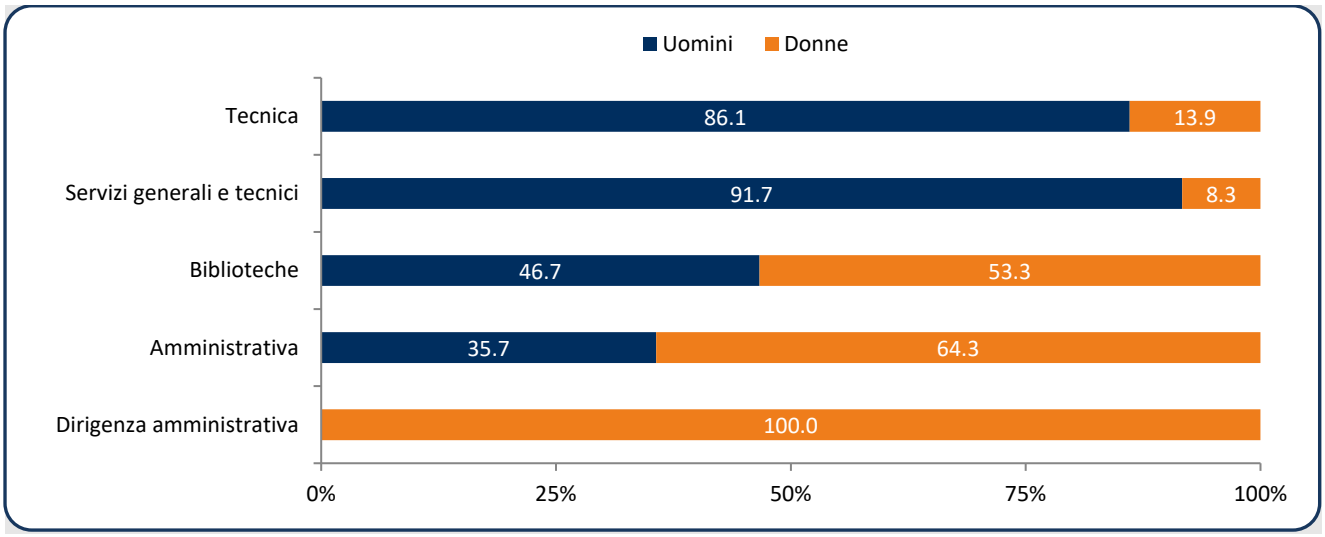


Fonte: Opendata Ufficio Statistico Miur

5.3.2. Aree funzionali e forbice carriere

L'indagine per categorie e aree professionali restituisce un quadro con significative differenze di genere tra le aree funzionali analizzate, evidenziando una predominanza del genere femminile nei ruoli apicali della dirigenza e nell'area amministrativa (64,3%) e bibliotecaria (53,3%). L'area tecnica, invece, presenta un forte squilibrio di genere con circa il 14% di uomini in servizio al 2019 in tale area funzionale.
Questa distribuzione fornisce un esempio di segregazione orizzontale, riferita alla concentrazione di donne e uomini in determinati settori occupazionali, a seconda delle attività lavorative proprie di quell'area professionale.

Figura 43. Composizione percentuale del personale TAB del Politecnico di Bari per genere e per area funzionale – Anno 2019

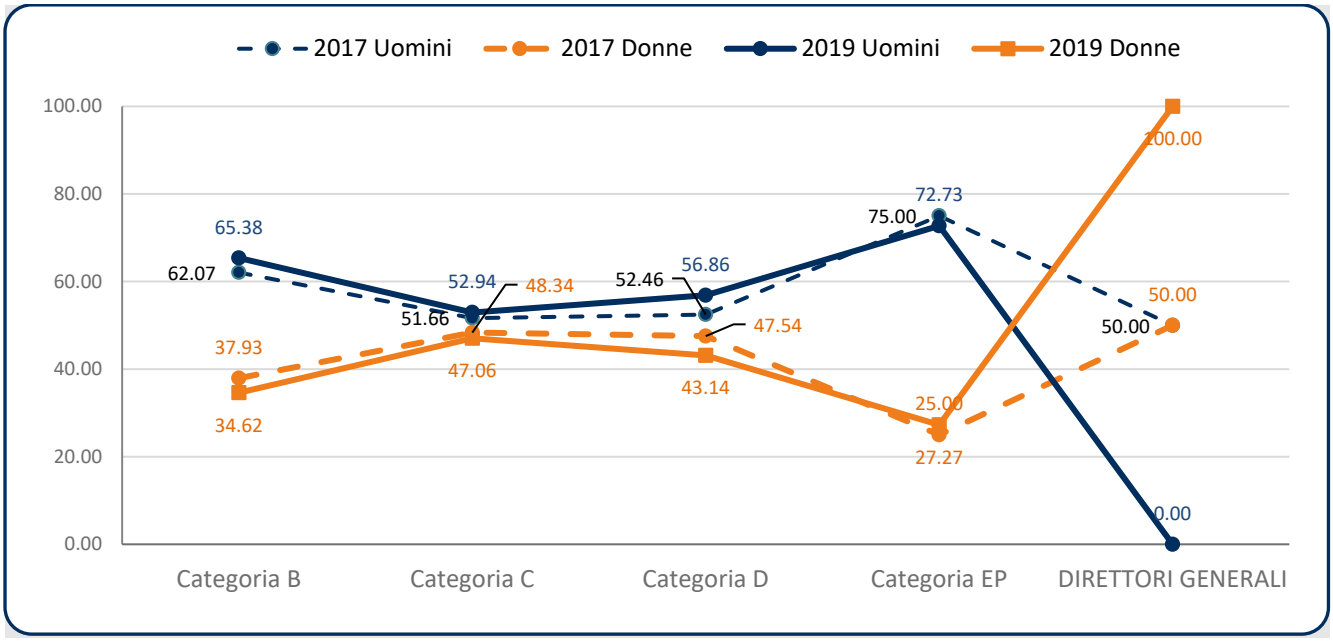


Fonte: Opendata Ufficio Statistico Miur

La rappresentazione dei dati relativi a PTAB e dirigenti, secondo il diagramma a forbice delle carriere (Figura n. 44), mostra come la presenza femminile sia inferiore a quella maschile in quasi tutte le categorie, ad eccezione del personale dirigente, dove si verifica un'inversione a favore delle donne. In generale, le donne rimangono un

passo indietro nel percorso di carriera e, al progredire della categoria contrattuale, la componente femminile diminuisce progressivamente.
Lo squilibrio di genere si riscontra in maniera più accentuata in corrispondenza delle categorie funzionali B ed EP, con divari più ampi rispetto all'anno 2017.
In particolare, per la categoria EP, il genere femminile è rappresentato nella misura del 25% nell'anno 2019, perdendo due punti percentuali rispetto al corrispondente dato del 2017.
La dirigenza, invece, è costituita dal 100% da donne, con un dirigente a tempo indeterminato e n. 1 Direttore Generale donna.
Lo squilibrio di genere è evidente anche nelle aree funzionali a più basso profilo professionale, con il 34,62% di presenza femminile nel 2019 rispetto al 37,93% del 2017.

Figura 44. Forbice delle carriere del personale TAB Politecnico di Bari – Anni 2017 - 2019

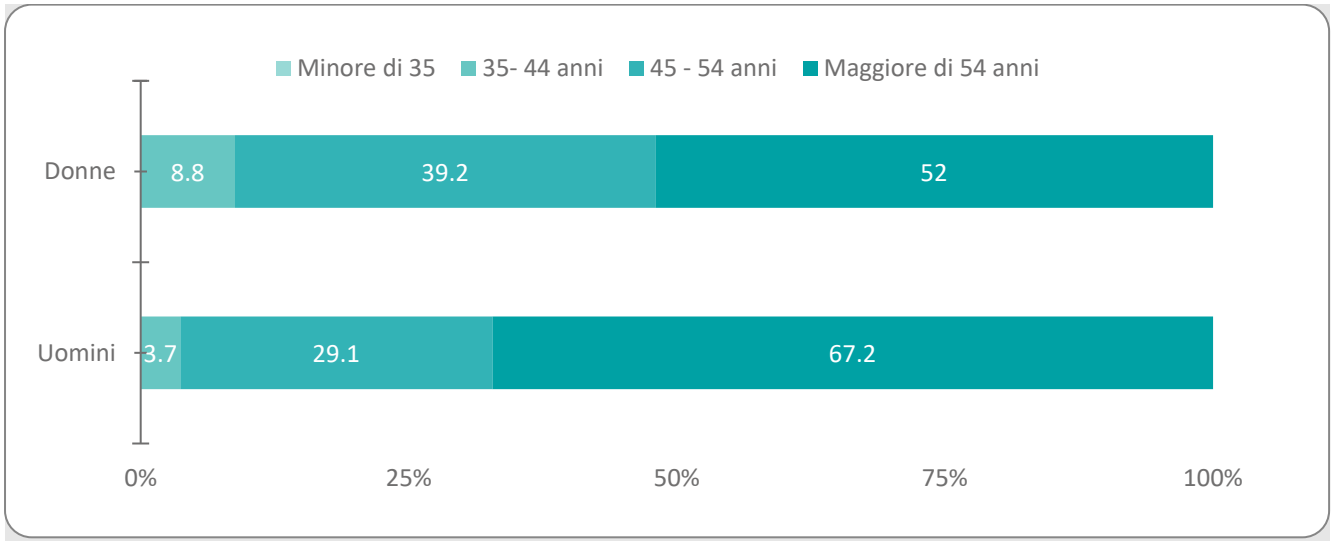


Fonte: Opendata Ufficio Statistico Miur

5.3.3. Età

Approfondendo, poi, l'analisi da un punto di vista dell'età e del livello di scolarizzazione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario del Politecnico di Bari (grafici figure nn. 45 e 46), si evidenzia come le donne siano più giovani della componente maschile con livelli di scolarizzazione più elevati.
Ed invero, a differenza della componente maschile, la percentuale di donne nella fascia d'età dai 35 ai 44 anni è del 39,2% contro il 29,1% degli uomini, così come, nelle fasce d'età più giovani emerge una differenza di cinque punti percentuali a favore delle donne per il gruppo dai 35 ai 44 anni. Nell'Ateneo non è presente personale a tempo indeterminato al di sotto dei 35 anni d'età, concentrandosi la maggior parte di esso, sia di genere femminile, sia di genere maschile, nella fascia di età maggiore dei 54 anni, sebbene con percentuali a maggiore favore della componente femminile (52% vs 67,2%). In un'ottica di programmazione e sviluppo del personale, si evidenzia che oltre il 60% del personale del Politecnico di Bari ha più di 54 anni.

Figura 45. Composizione percentuale per personale TAB a tempo indeterminato del Politecnico di Bari per genere e età – Anno 2019



Fonte: Mef – Conto annuale, anno 2019.

Questa distribuzione si riflette nell'età media del personale, per gli uomini è mediamente più alta delle donne in tutte le aree funzionali. I maggiori divari a favore della componente femminile si hanno nella categoria B e nella categoria D, in cui le donne sono mediamente più giovani degli uomini con una differenza di circa 3,5 anni.

Figura 46. Età media del personale TAB del Politecnico di Bari per genere e per area – Anno 2019

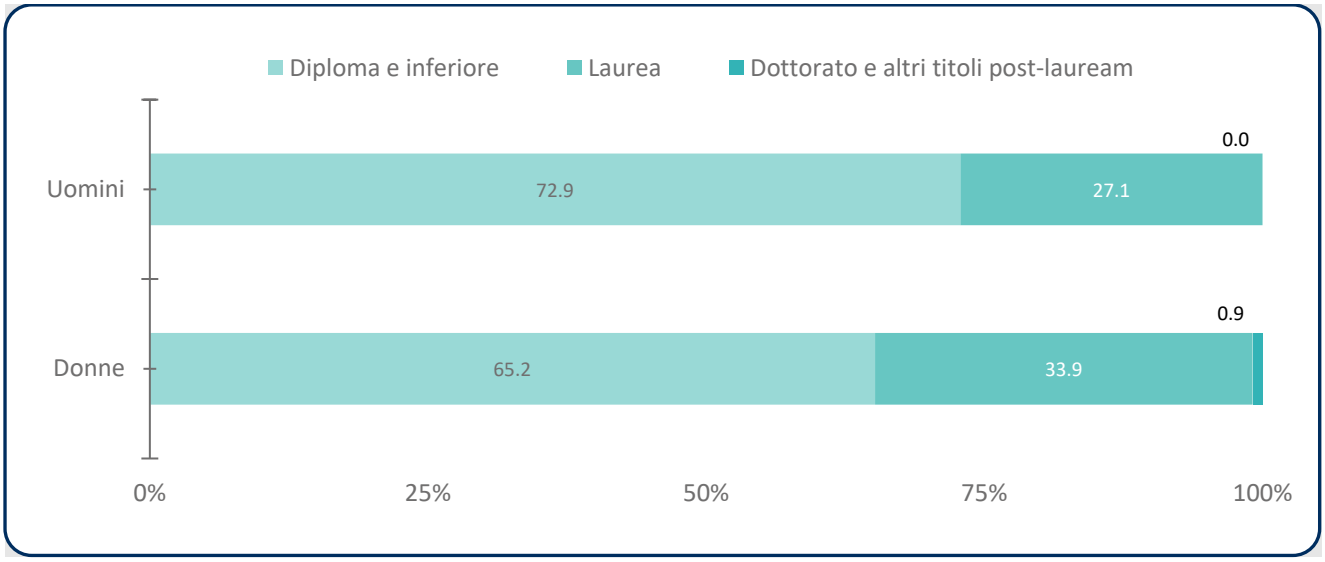
Aree Funzionali	Uomini	**Donne**
Categoria B	56,53	52,64
Categoria C	50,24	48,54
Categoria D	53,25	50,58
Categoria EP	60,50	59,83
Dirigenti		52,50

Fonte: Mef – Conto annuale, anno 2019.

5.3.4. Livello di scolarizzazione

L'analisi sul livello di scolarizzazione (Figura n. 47) mette in evidenza che il 33, 9% della componente femminile del personale tecnico - amministrativo e bibliotecario ha un titolo di laurea, contro il 27,1% degli uomini. Inoltre, lo 0,9% delle donne possiede un titolo *post-lauream*.

Figura 47. Composizione percentuale per personale TAB stabile del Politecnico di Bari per genere e titolo di studio – Anno 2019

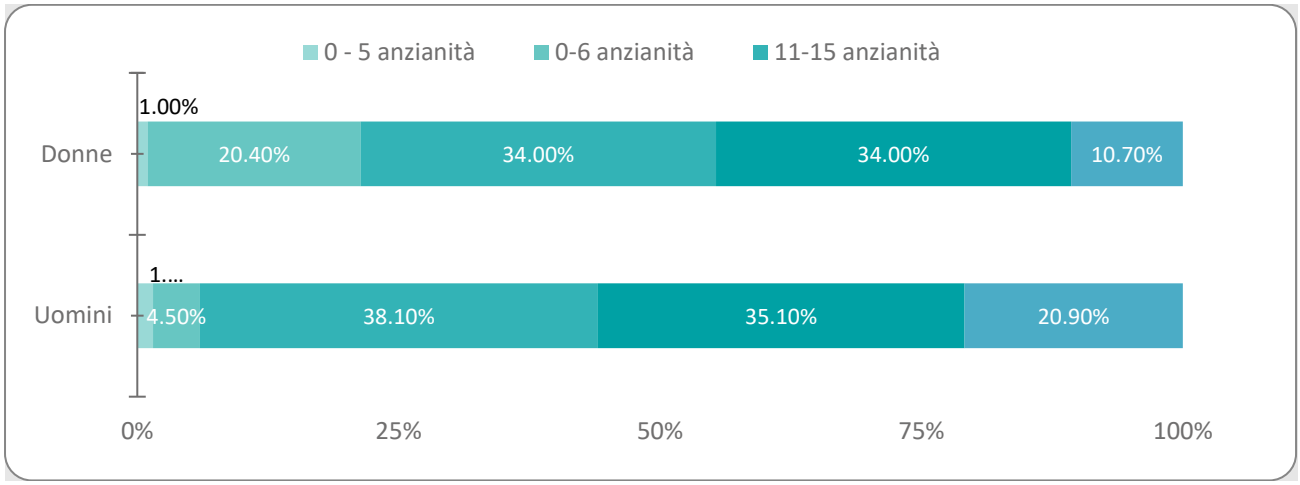


Fonte: Mef – Conto annuale, anno 2019.

5.3.5. Anzianità di servizio

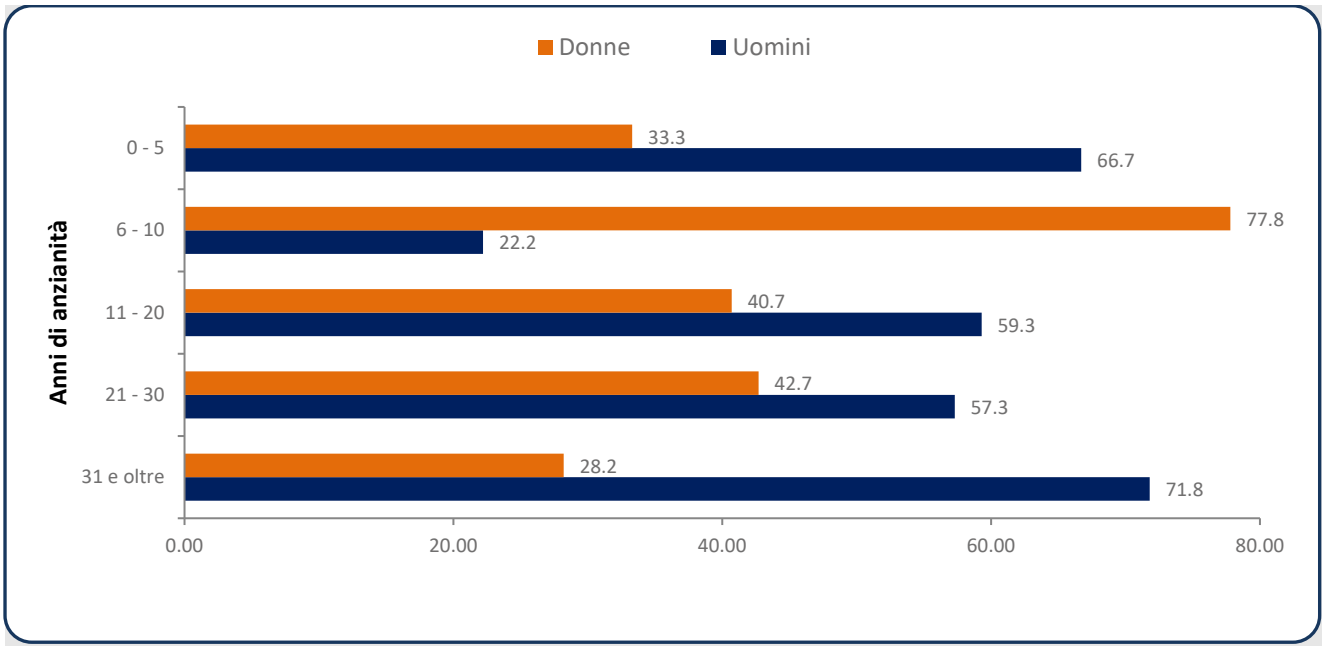
Analizzando, invece, l'anzianità di servizio (Figure 48 e 49), uomini e donne si distribuiscono sostanzialmente nella stessa misura percentuale rispetto alle diverse classi di anzianità centrali. Fanno eccezione la fascia dai 6 ai 10 anni, e quella dai 31 e oltre anni, in cui si rilevano le maggior differenze. Nella fascia dai 6 ai 10 anni di anzianità si concentra il 20,4% delle donne contro il 4,5% degli uomini, Tale fascia di anzianità presenta il 77,8% di incidenza femminile.
Il 20,9% degli uomini ha un'anzianità oltre i 31 anni rispetto al 10,7% delle donne che rappresentano appena il 28,2% della fascia di anzianità più elevata.
Con riferimento agli ingressi più recenti (anzianità inferiore ai 6 anni), sebbene entrambe le componenti di genere si distribuiscano in maniera molto simile con circa l'1% del personale appartenente a tale fascia, si osserva una predominanza maschile nella fascia di anzianità più giovane con il 66,7% di uomini.

Figura 48. Composizione del personale TAB a tempo determinato e indeterminato per genere e anzianità - Anno 2019



Fonte: Mef – Conto annuale, anno 2019.

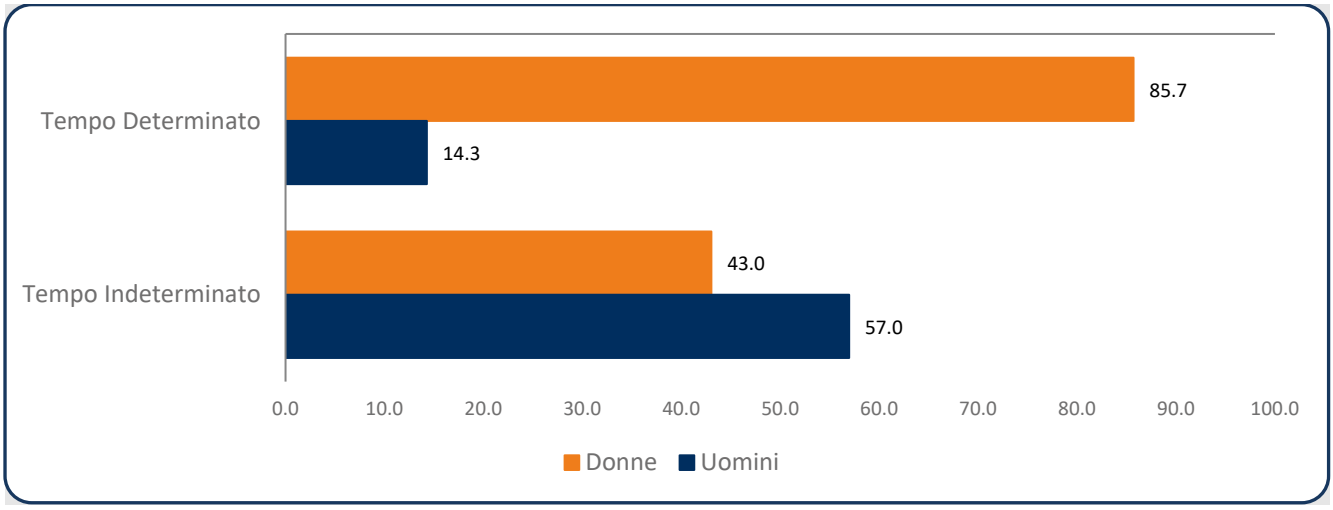
Figura 49. Personale TAB stabile del Politecnico di Bari per anno di anzianità – (Anno 2019)



Fonte: Mef – Conto annuale, anno 2019.

Un'analisi più dettagliata personale con contratto a tempo determinato (figura n. 50) mette in evidenza come l'incidenza delle donne sia di gran lunga maggiore (85,7% al termine del 2019), mentre il divario di genere a favore della componente maschile si conferma per le tipologie di lavoro stabile, in cui l'incidenza femminile è del 43%.

Figura 50. Composizione percentuale per personale TAB stabile e non del Politecnico di Bari per genere e area funzionale – Anno 2019

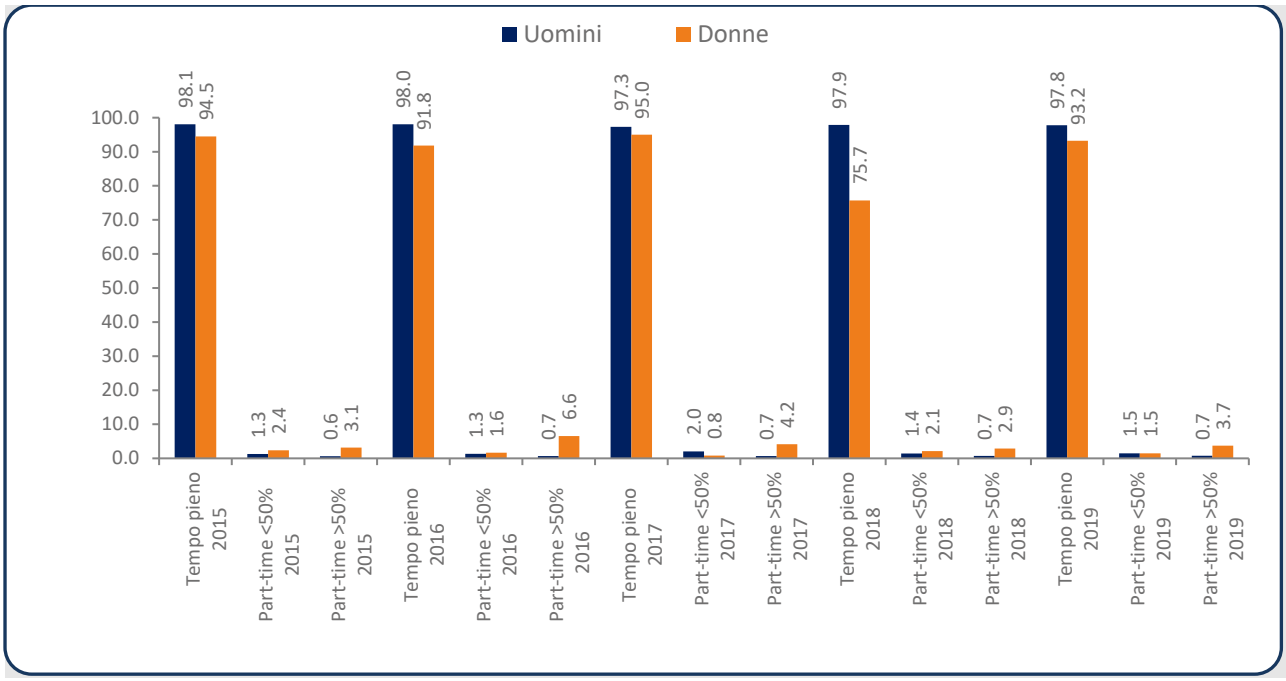


Fonte: Mef – Conto annuale, anno 2019.

5.3.6. Regime di impiego, assenze e congedi

Al fine di mettere in luce le scelte individuali in termini di equilibrio tra vita privata e lavoro del personale tecnico-amministrativo, nel grafico della figura n. 51 è riportata l'analisi dall'anno 2015 all'anno 2019 per regime di impiego. L'analisi non restituisce segnalazioni di squilibri di genere (ad eccezione dell'anno 2018), optando sia uomini sia donne per la quasi totalità per il regime di impiego a tempo pieno. Si evidenzia, tuttavia, che l'opzione per il tempo parziale maggiore del 50% è una prerogativa quasi esclusivamente femminile.

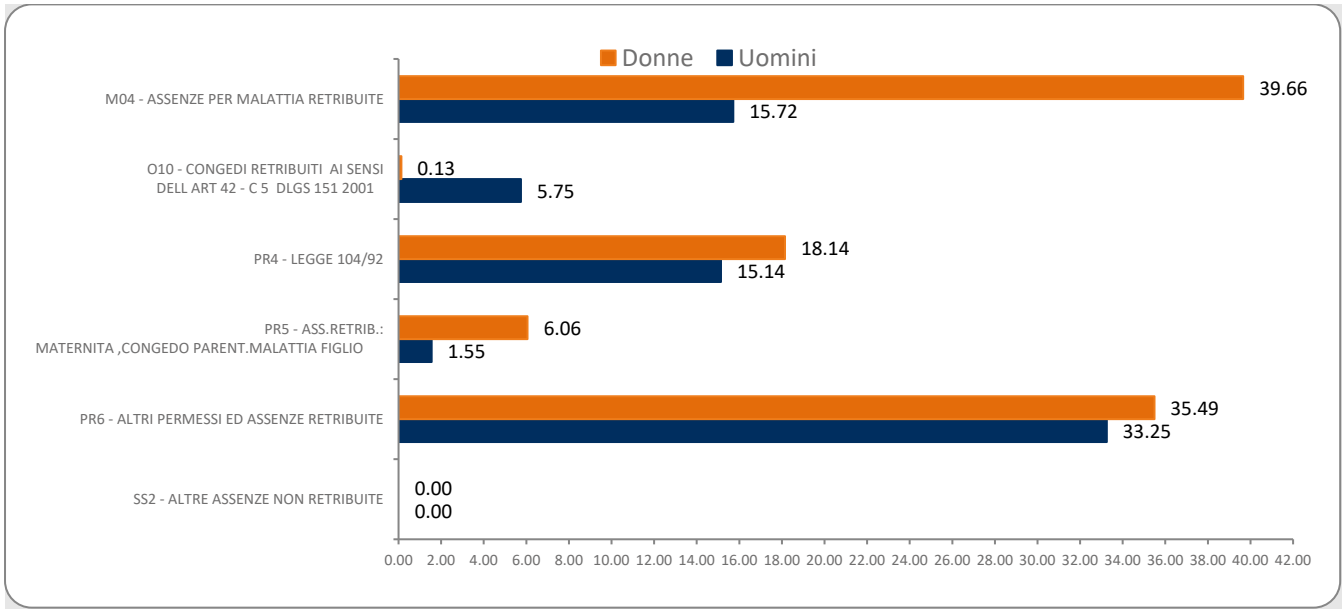
Figura 51. Composizione percentuale per personale TAB stabile del Politecnico di Bari per genere e regime di impiego – (Anno 2015 – 2019)



Fonte: Mef – Conto annuale, anno 2019.

Questa situazione è confermata anche con riferimento alle assenze e ai congedi parentali. La percentuale di donne che usufruisce di assenze e congedi e molto più elevata degli uomini; ciò, con molta probabilità in considerazione della circostanza che le esigenze lavorative delle donne sono ancora fortemente determinate da un maggior carico familiare.

Figura 52. Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza del personale TAB del Politecnico di Bari per tipologia di malattia – (Anno 2018)



Fonte: Mef – Conto annuale, anno 2018.

5.4. Incarichi istituzionali e di Governo

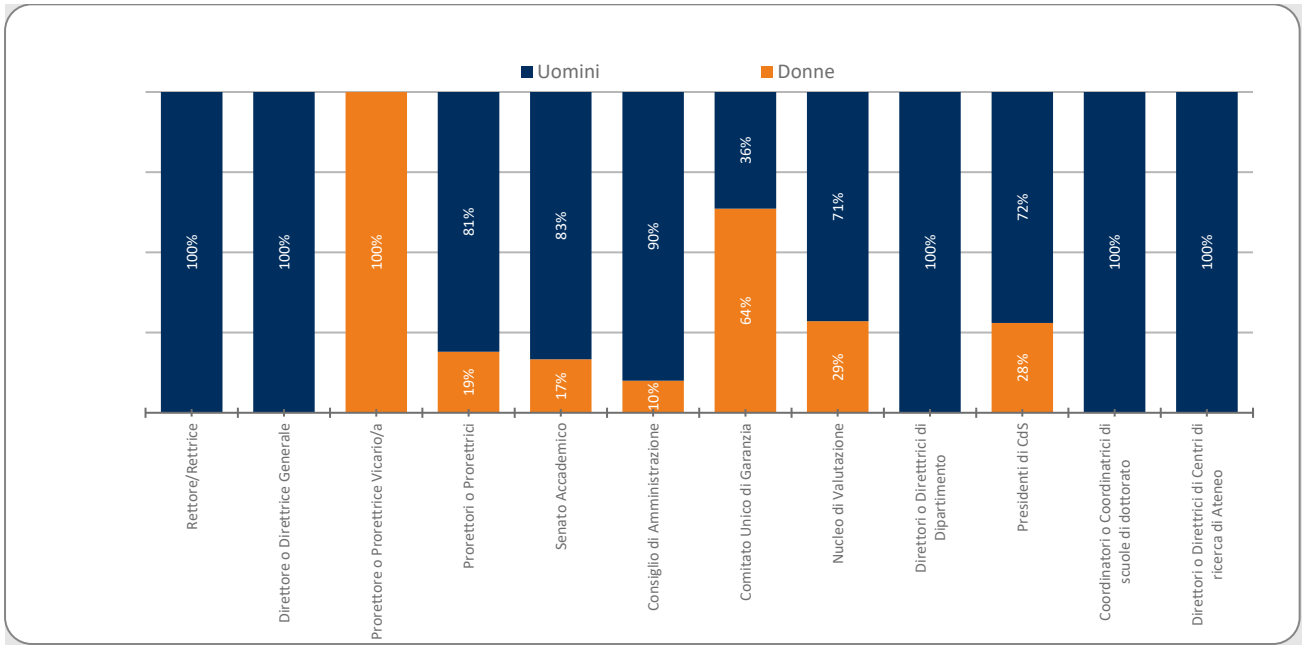
I risultati relativi al monitoraggio della composizione di genere degli Organi di Ateneo e delle principali commissioni del Politecnico di Bari mostrano come, nell'attuale Governance, nominata a seguito delle ultime elezioni del Rettore del 1° ottobre 2019, il ruolo di carica elettiva del Rettore è ricoperto da un uomo, mentre la nomina diretta del Prorettore vicario ha investito una donna.
La carica di Direttore Generale, attualmente, è ricoperta da un uomo, mentre, nell'anno 2019 era ricoperta da una donna.
Per quanto riguarda la composizione della squadra dei prorettori, essi sono per la quasi totalità uomini, mentre le donne hanno solo sei delle ventuno deleghe principali (Architettura, Edilizia e Spazi; Orientamento; Placement e Comunicazione Istituzionale; Welfare e Pari Opportunità).

Per quanto riguarda gli Organi di governo e gestione, ovvero il Senato Accademico e Consiglio di Amministrazione, che prevedono cariche elettive e un meccanismo di nomina congiunto (concorsuale e nomina diretta), si registra per il Senato Accademico una composizione, a seguito delle elezioni per il quadriennio 2017-2021, che vede tre donne sul totale di diciannove membri. Per i componenti del Consiglio di Amministrazione, il cui mandato copre lo stesso arco temporale, la presenza di una donna (designata) sul totale di dieci componenti.

Per quanto riguarda il Nucleo di Valutazione di Ateneo del Politecnico di Bari, in carica per il triennio accademico 2019/2022, esso vede la presenza di due donne sul totale di sette componenti.
Il CUG, in carica per il triennio 2019/2021, vede invece 7 componenti donne e 4 uomini.

La direzione dei dipartimenti, così come il coordinamento dei centri di ricerca di Ateneo e della Scuola di Dottorato (SCUDO) sono tutte al maschile.
Troviamo invece una percentuale del 36% di coordinatrici dei Corsi di Studio, tra cui quelli di Architettura e Disegno Industriale che hanno in generale una maggiore composizione femminile sia a livello di ricercatrici e docenti che di studentesse.
Si definisce quindi, per il Politecnico, una Governance prevalentemente al maschile, con una bassissima percentuale di RF negli incarichi istituzionali e di governo.

Figura 53. Composizione di genere nella Governance del Politecnico di Bari - triennio 2019-2021



Fonte: interna.

6. Gender Equality Plan: linee di azione per la parità di genere del Politecnico di Bari

In questa sezione vengono riepilogate le iniziative che il Politecnico di Bari ha promosso e realizzato nello scorso biennio 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:

1. Riduzione della 'segregazione orizzontale' nei corsi di studio
2. Riduzione della 'segregazione verticale' nelle carriere
3. Impegno per il bilanciamento vita-lavoro e il benessere lavorativo e di studi
4. Interventi per formazione alla cultura paritaria e contrasto al mobbing e discriminazioni

6.1 Riduzione della 'segregazione orizzontale' nei corsi di studio

Le iniziative realizzate nel Politecnico di Bari al fine di ridurre la 'segregazione orizzontale' (ovvero la distribuzione sbilanciata di studentesse e studenti nei diversi corsi di studio) che vede le ragazze maggiormente presenti nei CdL in Architettura e Design e molto meno nei corsi di Ingegneria, sono state finalizzate all'organizzazione di seminari e mostre volti alla promozione della cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere, alla lotta contro la violenza di genere, nonché contro gli stereotipi che contrastano la scelta di percorsi accademici incentrati su materie STEM.
Tra gli eventi di sensibilizzazione/informazione rivolti alle giovani studentesse delle scuole superiori e finalizzati a contrastare gli stereotipi di genere relativi alle discipline scientifiche vi sono stati l'evento **STEM - Un gioco da ragazze!**, promosso dall'Assessorato alle Pari Opportunità della Regione Puglia, la Mostra fotografica **Space Girls, Space Women – Lo spazio visto dalle donne** organizzata in collaborazione con l'Agenzia spaziale italiana (Asi), e l'evento di orientamento e interazione con giovani studentesse delle scuole superiori pugliesi organizzato in collaborazione con l'INFN di Bari dal titolo **STEM - Dipingiamo il futuro di rosa**.
Ritenendo importante unire l'aspetto informativo a quello vocazionale, tutti questi eventi hanno visto la presenza di importanti testimonianze al femminile, quali la professoressa Amalia Ercoli-Finzi ingegnera aerospaziale, consulente scientifico della NASA, dell'ASI e dell'ESA e già Principal Investigator responsabile dello strumento SD2 sulla sonda spaziale Rosetta, il cui *inspirational speech* ha caratterizzato il seminario di inaugurazione della mostra Space Girls, Space Women – Lo spazio visto dalle donne.

6.2 Riduzione della 'segregazione verticale' nelle carriere

Al fine di promuovere una presenza paritaria dei generi a tutti i livelli della carriera universitaria, il Politecnico di Bari ha agito attraverso azioni di orientamento in itinere, specie nell'orientamento rivolto alle studentesse che si iscrivono alle lauree magistrali.
Tra le iniziative organizzate in questo senso è il **Graduation Days Poliba**, cerimonia di consegna delle pergamene alle laureate e ai laureati durante il lockdown della primavera 2020, che si è svolta nel pieno centro della città di Bari, e che ha visto l'intervento quasi esclusivo di docenti donne come testimonial dello studio e del lavoro al Politecnico, che hanno intermezzato lo svolgimento della cerimonia con interventi di orientamento e motivazionali.

6.3 Impegno per il bilanciamento vita-lavoro e il benessere lavorativo

Al fine di favorire il benessere lavorativo, il Politecnico di Bari ha agito attraverso azioni rivolte al benessere del personale e finalizzate a favorire il bilanciamento vita-lavoro.
Tra le iniziative organizzate in questo senso vi sono state le **Ferie solidali,** con la redazione della circolare per usufruirne, ai sensi dall'art. 46 del CCNL 2016-2018, l'avviamento dello **Smart Working**, il cui regolamento era stato definito appena prima dell'inizio della pandemia e subito modificato in seguito all'emergenza sanitaria.
Inoltre, la condizione lavorativa negli uffici è stata verificata attraverso l'indagine sul benessere lavorativo, svolta in adesione al progetto nazionale **GoodPractice,** progetto interateneo promosso dal Politecnico di Milano nell'ambito del quale vengono misurate la performance dei servizi tecnico-amministrativi di un gruppo di atenei che, su base volontaria, forniscono i dati necessari per il confronto rispetto al benessere organizzativo, al grado di conoscenza del sistema di valutazione e sulla valutazione del responsabile.
Non ultimo, il Servizio Assicurativo **Rimborso Spese Mediche** stipulato con UniSalute e rivolto al personale tutto, ha previsto 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.

6.4 Interventi per formazione alla cultura paritaria e contrasto al mobbing e discriminazioni

Il Politecnico di Bari ha promosso diverse iniziative a sostegno della formazione alla cultura paritaria e per il contrasto al mobbing e alle discriminazioni di genere.
Tra queste l'attivazione della **Carriera Alias** rivolta a studenti e studentesse in fase di transizione di genere volto a garantire la serenità di studio e relazionale nell'ambiente universitario e all'Istituzione di uno **Sportello di ascolto antiviolenza** interno al Campus, aperto in convenzione con l'Assessorato al Welfare del Comune di Bari, e che è stato attivato online in seguito alla pandemia.
Inoltre il Politecnico ha aderito alle iniziative organizzate in occasione della **Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza sulle Donne** organizzate dall'Arma dei Carabinieri.

7. Gender Equality Plan 2021-2023

In questa sezione vengono riepilogate le iniziative che il Politecnico di Bari intende intraprendere nel prossimo triennio al fine di perseguire i propri obiettivi riconducibili alle pari opportunità di genere e alla tutela di soggetti potenzialmente discriminati.
Le azioni sono ricollegate a specifici ambiti di intervento (vedi linee guida CRUI) con l'indicazione dei soggetti destinatari delle stesse, le responsabilità associate, le correlate risorse economiche necessarie alla loro realizzazione, nonché l'indicatore ed il target che saranno utilizzati per il monitoraggio e la valutazione delle stesse:

1. Riduzione della 'segregazione orizzontale' nei corsi di studio
2. Riduzione della 'segregazione verticale' nelle carriere
3. Impegno per il bilanciamento vita-lavoro e il benessere lavorativo e di studio
4. Interventi per formazione alla cultura paritaria e contrasto al mobbing e discriminazioni

7.1 Riduzione della 'segregazione orizzontale' nei corsi di studio

Al fine di ridurre la 'segregazione orizzontale', ovvero la distribuzione sbilanciata di studentesse e studenti nei diversi corsi di studio, che vede le ragazze maggiormente presenti nei CdL in Architettura e Design e molto meno nei corsi di Ingegneria, il Politecnico di Bari intende organizzare seminari, attività e mostre finalizzati a promuovere la cultura delle differenze, delle pari opportunità e della parità di genere, la lotta contro la violenza fisica e la psicologica di genere, nonché contro gli stereotipi che contrastano la scelta di percorsi accademici incentrati su materie STEM.
Tra gli eventi di sensibilizzazione/informazione rivolti alle giovani studentesse delle scuole superiori e finalizzati a contrastare gli stereotipi di genere relativi alle discipline scientifiche si intende continuare ad aderire agli eventi del progetto **STEM - Un gioco da ragazze!**, promosso dall'Assessorato alle Pari Opportunità della Regione Puglia e dall'associazione Alumni Mathematica attraverso l'organizzazione di incontri, seminari e workshop di orientamento nelle scuole superiori finalizzati alla promozione dell'ingresso di studentesse nei corsi di laurea STEM del Politecnico.
Inoltre, il Politecnico ha avviato dalla primavera 2021 il progetto di orientamento rivolto alle ragazze delle scuole superiori dal titolo **STEM4WOMEN_POLIBA.** In questo ambito, in occasione della **Giornata delle Donne nella Scienza**, è già stato organizzato un pomeriggio di orientamento rivolto alle studentesse delle scuole superiori in cui sono intervenute la Prorettrice Vicaria del Politecnico, le Delegate del Rettore e alcune professoresse del Politecnico con interventi motivazionali sulla scelta dei corsi di studio e sulle possibilità di bilanciamento vita – lavoro e carriera universitaria.

7.2 Riduzione della 'segregazione verticale' nelle carriere

Al fine di promuovere una presenza paritaria dei generi a tutti i livelli della carriera universitaria, il Politecnico di Bari intende agire soprattutto attraverso azioni di orientamento *in itinere*, specie nell'orientamento rivolto alle studentesse delle triennali e magistrali, per creare un più ampio parterre femminile di ingresso ai corsi di dottorato e alle successive carriere universitarie.
In questa direzione, oltre al proseguimento delle iniziative già avviate, sono previsti il progetto **YEP Young Women Empowerment Program – Mentoring per il Futuro Delle Studentesse Universitarie,** progetto di mentoring *in itinere* che coinvolge il Politecnico di Bari insieme alla Ortygia Businness School e che ha come beneficiarie le studentesse di corsi di studio STEM del Politecnico di Bari in cui è maggiore la 'segregazione orizzontale'; le **borse di studio finanziate dalla Società SNAM** per premiare le studentesse meritevoli iscritte ai corsi di studio STEM triennali e magistrali del Politecnico di Bari; le **borse di Studio STEM al femminile finanziate dalla Intesa SanPaolo** per premiare le studentesse meritevoli iscritte ai corsi di studio STEM del Politecnico di Bari e che privilegiano gli indirizzi e gli orientamenti vicini alle tematiche relative a AI, Cyber security, Ambiente, Circolar economy, Smart mobility, Innovation Business Development.
Alle azioni per la riduzione della segregazione verticale nella carriera delle studentesse si aggiunge il più ampio progetto **ST.R.A.T.e.GI. – STage Reclutamento Aggiornamento Tutoraggio e Giovani**, finalizzato sia ad un più efficace inserimento delle studentesse e degli studenti nel mondo del lavoro, che a favorire l'ingresso di giovani ricercatrici e ricercatori fra i docenti del Politecnico, nonché alla crescita del personale.
Non ultima vi è la riattivazione dello **Sportello di Counseling Psicologico** rivolto sia alla componente studentesca che al personale tutto e finalizzato al supporto per la gestione dello stress nel contesto universitario, promozione del coping efficace e sostegno alla fragilità emotiva, interventi su problematiche di tipo ansioso, depressivo e conflitti interni, oltre a training su organizzazione e pianificazione di studio, gestione strategica del tempo, problem solving, stile comunicativo efficace e motivazione allo studio.

7.3 Impegno per il bilanciamento vita-lavoro e il benessere lavorativo e di studio

Al fine di favorire il bilanciamento vita-lavoro e il benessere lavorativo e di studio, il Politecnico di Bari intende agire attraverso l'implementazione di buone pratiche e azioni per la conciliazione del tempo di studio e lavoro con la vita privata.
Per quanto riguarda il personale docente, utile a tal fine sarà l'analisi dei dati emersi dalla **raccolta di dati sulla relazione tra carriera universitaria e genitorialità** sviluppata in collaborazione con la Commissione di genere della SIE – Società Italiana di Economia e la CRUI, cui il Politecnico di Bari ha aderito, i cui risultati saranno elaborati a livello nazionale e potranno costituire un riferimento per la futura implementazione di azioni positive.
Per quanto riguarda il personale TAB, utili a tal fine saranno invece sia l'analisi dei dati emersi dai risultati del già citato Questionario **sul Benessere Organizzativo**, svolto in adesione al progetto nazionale **GoodPractice,** progetto interateneo promosso dal Politecnico di Milano teso a rilevare la soddisfazione sui servizi offerti dall'Ateneo e le aspettative individue, e a pianificare le azioni positive necessarie in funzione delle criticità emerse, che l'adozione del **Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)** che ulteriormente amplificherà gli effetti positivi dello smart working nella conciliazione vita-lavoro.
Il servizio Assicurativo **Rimborso Spese Mediche** stipulato con UniSalute che prevede il già citato 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), e la riattivazione dello **Sportello di Counseling Psicologico,** costituiranno infine azioni positive trasversali finalizzati anche al supporto del benessere lavorativo e di studio delle donne del Politecnico di Bari.

7.4 Interventi per formazione alla cultura paritaria e contrasto al mobbing e discriminazioni

In relazione alle azioni a sostegno della formazione alla cultura paritaria e per il contrasto al mobbing e alle discriminazioni di genere, il Politecnico di Bari intende innanzitutto proseguire con le attività già in atto legate allo **Sportello di ascolto antiviolenza** interno al Campus, aperto in convenzione con l'Assessorato al Welfare del Comune di Bari, che è ancora online in seguito alla pandemia, ma che sarà presto riattivato in presenza.
Inoltre, si prevede di estendere la fruizione della **Carriera Alias,** ora rivolta a studenti e studentesse in fase di transizione di genere, al personale tutto del Politecnico per garantire la serenità di lavoro e relazionale nell'ambiente universitario.
Inoltre si intende rendere fruibile nel portale del Politecnico di Bari un'**area tematica dedicata alle pari opportunità, all'inclusione e al benessere lavorativo** in cui riportare e pubblicizzare le iniziative condotte e in atto sul tema della cultura paritaria, del contrasto al mobbing e alle discriminazioni di genere, del benessere lavorativo.
L'**adozione delle linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo** e in futuro delle linee guida che il MIUR sta redigendo sul tema, aiuterà ulteriormente in questo processo di formazione e contrasto.
La formazione alla cultura paritaria e al contrasto alle discriminazioni sarà anche condotta introducendo nelle carriere universitarie, iniziando dal livello dottorale, **corsi sul contrasto agli stereotipi di genere** ma anche proponendo al personale, su base volontaria, la frequenza di **corsi di formazione su tematiche di genere**, anche messi gratuitamente a disposizione da altri enti.
In questo ambito, infatti, il Politecnico intende agire prioritariamente, ma non esclusivamente, promuovendo anche **collaborazioni con Enti locali ed altre istituzioni**, finalizzate ad azioni

comuni, mostre e seminari per favorire le pari opportunità e garantire la promozione della cultura dell'integrazione e della parità di genere.
In quest'ottica, una prima azione prevista è l'adesione al progetto **www.100 esperte.it** 100 donne contro gli stereotipi promosso dall'Osservatorio di Pavia, dall'associazione Gi.U.Li.A. e sviluppato a livello nazionale dalla Fondazione Bracco (coordinato in Puglia dal CREIS con il supporto della Regione Puglia e delle Università pugliesi) che consiste nella creazione e implementazione di una banca dati online di donne che possano essere intervistate dai media in qualità di esperte nei settori dei saperi con una disparità di genere più accentuata, per 'spiegare il mondo' con un'ottica femminile.

8. Le risorse per il finanziamento delle politiche di genere del Politecnico di Bari

Il Politecnico di Bari sostiene con specifici contributi finanziari le azioni finalizzate a migliorare il benessere lavorativo e le iniziative a sostegno delle pari opportunità.
Con riferimento alle iniziative che in generale possono afferire all'area del benessere organizzativo, l'ateneo ha messo in atto una serie di azioni di welfare.
In risposta agli esiti delle indagini sul benessere organizzativo realizzate, a partire dal 2017 si è dato seguito ad un percorso di sostegno e di valorizzazione del dipendente, attraverso l'avvio di un progetto di sviluppo e di incentivazione del Welfare di Ateneo a favore di tutto il personale TAB con l'obiettivo di sostenere i lavoratori nel processo di crescita professionale, prevenire il disagio, monitorare eventuali situazioni di rischio, dare sostegno alla strutturazione dell'identità personale e professionale, fornire informazione. Accanto a queste attività, è inoltre in fase di riattivazione lo sportello di *counseling* psicologico al fine di offrire, in forma completamente riservata, un luogo dove poter condividere e affrontare, con l'aiuto di una personale specializzato, le problematiche che ciascuno può ritrovarsi a vivere, e non solo sul piano personale, ma anche in relazione al proprio ambito familiare.
L'attenzione del Politecnico di Bari allo sviluppo organizzativo, al Welfare e alla formazione del personale TAB è attestata dall'individuazione di una specifica Linea Strategica a ciò dedicata: il Benessere.
Attraverso la formazione continua del personale tecnico amministrativo e bibliotecario l'Ateneo punta, tra l'altro, alla valorizzazione delle competenze e al sostegno delle pari opportunità, in modo da realizzare le migliori condizioni affinché ciascuno contribuisca allo sviluppo dell'Ateneo mettendo a frutto i talenti e le competenze personali, potenziando il *problem solving* e lo sviluppo di competenze trasversali, con benefiche ricadute anche sull'organizzazione del sistema e sul benessere negli ambienti di lavoro. Esso costituisce, altresì, un obiettivo del programma triennale 2019-2021 dell'Ateneo (Obiettivo E – Azione D - Sviluppo organizzativo del personale tecnico e amministrativo).
Nella prossima edizione del Bilancio di Genere, si darà conto delle risorse economiche stanziate dall'Ateneo in una prospettiva di genere, evidenziando i costi in considerazione del loro diverso impatto su uomini e donne secondo tre diverse tipologie:

- costi non quantificabili in base alla prospettiva di genere ;
- costi sensibili al genere, relativi a misure che hanno un diverso impatto su uomini e donne;
- costi specificatamente diretti a ridurre le disuguaglianze di genere e a favorire le pari opportunità.

www.poliba.it

de' remi facemmo ali

1990

POLITECNICO DI BARI

Il luogo migliore in cui progettare il futuro.