



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

PIANO AZIONI POSITIVE 2019/2022

Premessa

Il presente Piano si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università degli Studi di Cagliari per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come previsti dal D. Lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* e secondo la Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, avente per oggetto *“Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”* e la Direttiva n. 2 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26/06/2019.

Tale normativa ha per oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. In particolare, l'art. 42 del sopraindicato decreto, definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*. Il successivo art. 48 prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare un piano triennale di azioni positive.

Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;
- favorire una organizzazione sostenibile del lavoro al fine di coniugare vita familiare e lavorativa.

Le azioni positive sono pertanto misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure *“speciali”* in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta e *“temporanee”*, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea utilizzato da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro. Già a partire dalla direttiva del Parlamento e del Consiglio europeo 2006/54 veniva sottolineata l'importanza del ruolo delle Pubbliche amministrazioni per la promozione e la concreta realizzazione dei principi di pari opportunità, con la strategia quinquennale per la promozione delle pari opportunità 2010-2015 la Commissione ha individuato cinque linee d'azione prioritarie: l'economia e il mercato del lavoro, la parità salariale, la parità nei posti di responsabilità, la lotta contro le violenze di genere e la promozione della parità all'esterno dell'Ue. In tutte queste linee d'intervento la priorità è data proprio all'ambito lavorativo, al quale possono essere ricondotti diversi obiettivi quali, l'incremento delle donne di età compresa tra i 20 e 64 anni in età lavorativa, fino a portare l'occupazione femminile al tasso del 75%, fissato nella strategia Europa 2020, l'aumento dei posti di responsabilità occupati dalle donne, la promozione dell'imprenditorialità femminile.

L'Università degli Studi di Cagliari, coerentemente con il Documento Strategico di Programmazione Integrata 2017-2021, in continuità con il Piano delle azioni positive 2016-2018 ed in attuazione della normativa comunitaria e nazionale di riferimento, anche al fine di garantire un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio e al fine di valorizzare professionalmente le persone che lavorano al suo interno, intende con il presente Piano programmare una serie di attività finalizzate a dare attuazione concreta al principio delle pari opportunità, dell'inclusione e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e individuare e valorizzare le competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Prima di procedere ad un'analisi di maggior dettaglio del Piano, delle azioni e degli obiettivi previsti, si ritiene necessario fare una breve premessa sull'analisi del contesto interno di riferimento all'interno del quale l'Ateneo si trova ad operare.

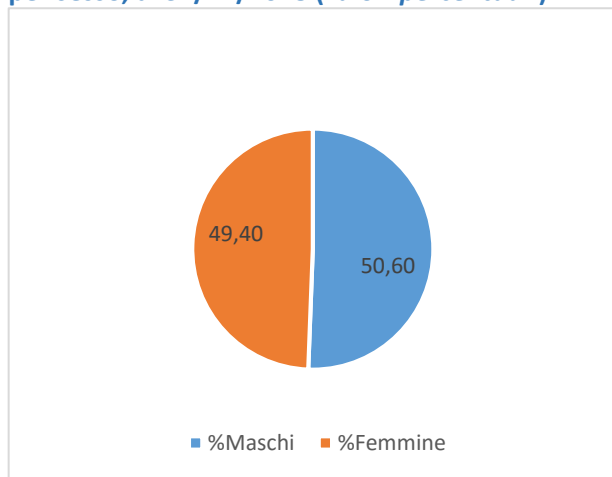


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

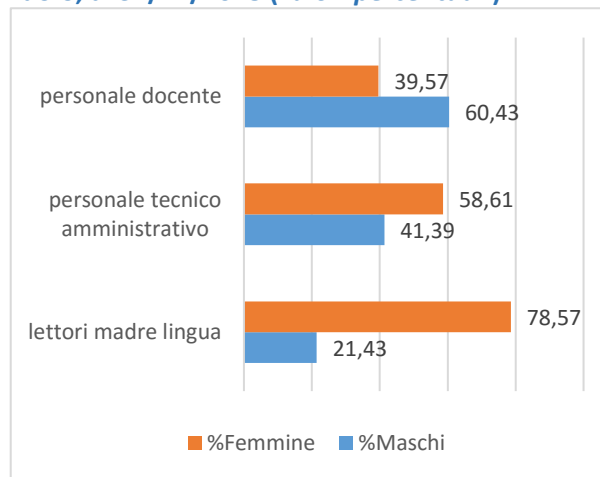
Analisi del contesto interno di riferimento

Figura 1 - Distribuzione del personale di ateneo, per sesso, al 31/12/2018 (valori percentuali)



Fonte dati: Direzione per il personale

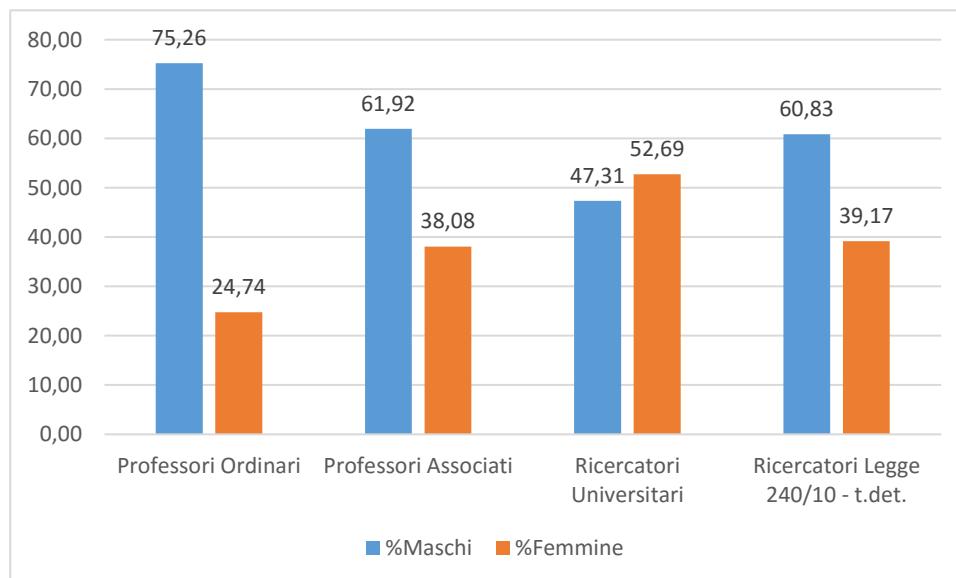
Figura 2 - Personale di Ateneo, per sesso e per ruolo, al 31/12/2018 (valori percentuali)



Fonte dati: Direzione per il personale

L'analisi della composizione del personale docente e tecnico amministrativo dell'Ateneo, nel suo complesso, evidenzia una leggera disparità di genere, anche se in attenuazione rispetto all'anno passato, confermata dall'analisi dei dati sulla distribuzione del personale per genere e per ruolo, che vede la prevalenza di uomini nel personale docente e ricercatore e di donne sia nel personale tecnico amministrativo che nei lettori di madre lingua.

Figura 3 - Personale docente, per ruolo e per sesso, al 31/12/2018 (valori percentuali)



Fonte dati: Direzione per il personale

La composizione del personale docente e di ricerca per ruolo e per sesso evidenzia una prevalenza di uomini, soprattutto tra i docenti di I e II fascia, leggermente in aumento rispetto ai professori di I fascia e in calo

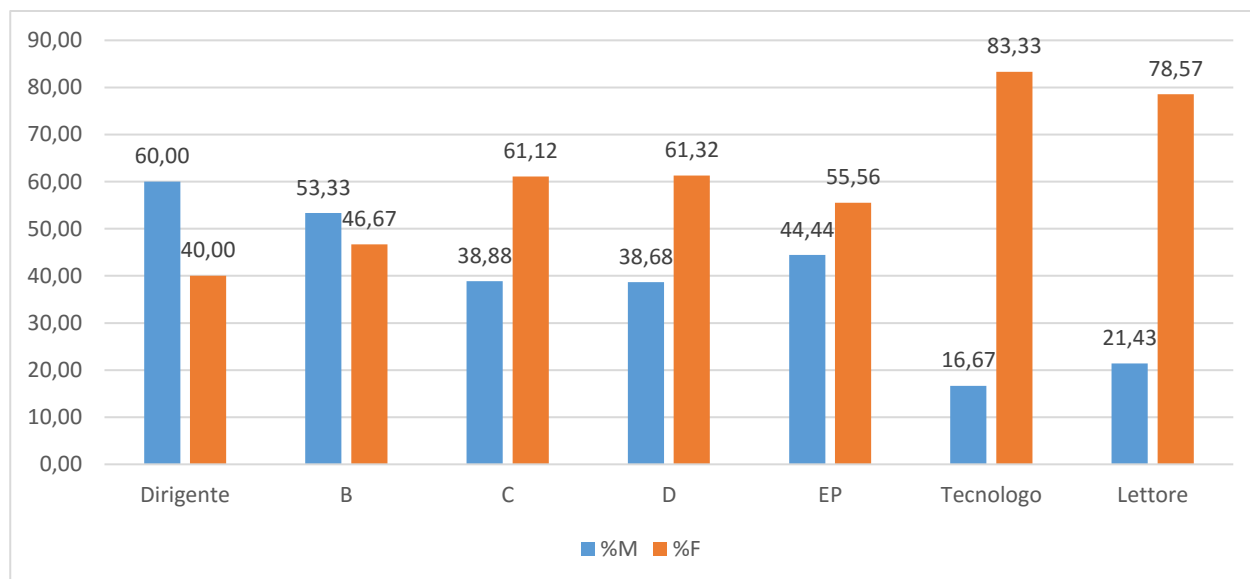


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

rispetto a quelli di II fascia e ai ricercatori T.D., rispetto alla rilevazione fatta in sede di approvazione del Piano delle azioni Positive 2016-2018 e una sostanziale parità di genere nel ruolo dei ricercatori a tempo indeterminato. Il dato relativo alla disparità di genere tra i RTD è interpretato come particolarmente critico, in quanto non potrà che accentuare ulteriormente, nel futuro, la disparità di genere tra i professori ordinari e associati, a favore della componente maschile. Nel complesso la componente femminile rappresenta il 39,6% del totale del personale docente e ricercatore.

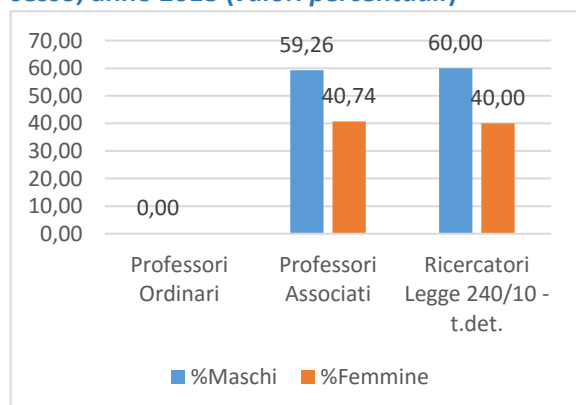
Figura 4 - Personale T.A., per categoria e sesso, al 31/12/2018 (valori percentuali)



Fonte dati: Direzione per il personale

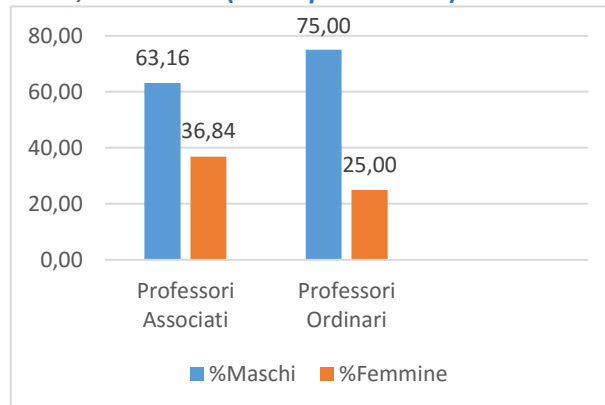
La composizione del personale tecnico amministrativo evidenzia una prevalenza di donne per tutte le categorie del personale, ad esclusione della categoria B (dove la percentuale femminile è del 46,67%) e della categoria dei dirigenti, nella quale si segnala tuttavia che un'unità di personale di sesso femminile, a tale data, era in aspettativa. Decisamente predominante è invece la presenza femminile tra i tecnologi (83%) e i lettori (79%).

Figura 5 - Assunzioni del personale docente, per sesso, anno 2018 (valori percentuali)



Fonte dati: Direzione per il personale

Figura 6 - Progressioni del personale docente, per sesso, anno 2018 (valori percentuali)



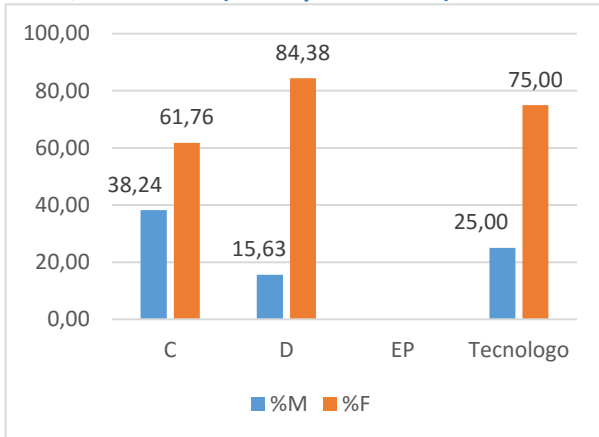
Fonte dati: Direzione per il personale



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

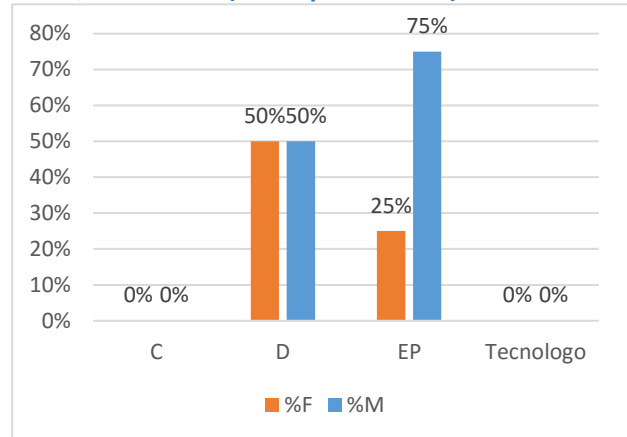
Comitato Unico di Garanzia

Figura 7 – Assunzioni del personale T.A., per sesso, anno 2018 (valori percentuali)



Fonte dati: Direzione per il personale

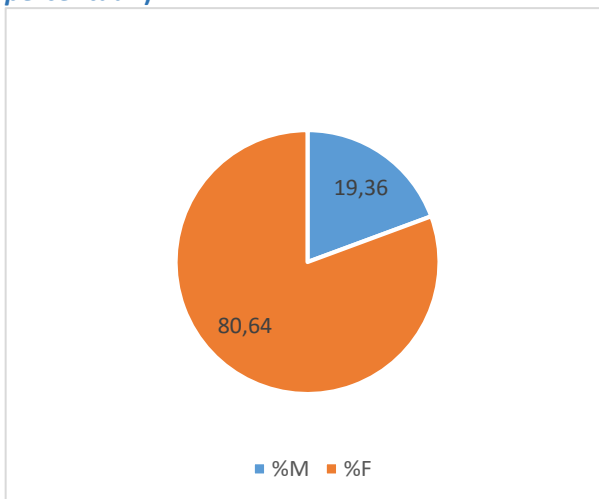
Figura 8 – Progressioni del personale T.A., per sesso, anno 2018 (valori percentuali)



Fonte dati: Direzione per il personale

I dati sulle nuove assunzioni e progressioni evidenziano la prevalenza del genere maschile nei ruoli del personale docente e del genere femminile per il personale tecnico amministrativo.

Figura 9 - Giorni di assenze per congedo parentale e malattia figli/e personale T.A., per sesso, anno 2018 (esclusa maternità obbligatoria) (valori percentuali)



Fonte dati: Direzione per il personale

Tabella 1- Personale tecnico amministrativo con contratto part time, per sesso (valori percentuali)

%F	%M
7,03	1,51

Fonte dati: Direzione per il personale

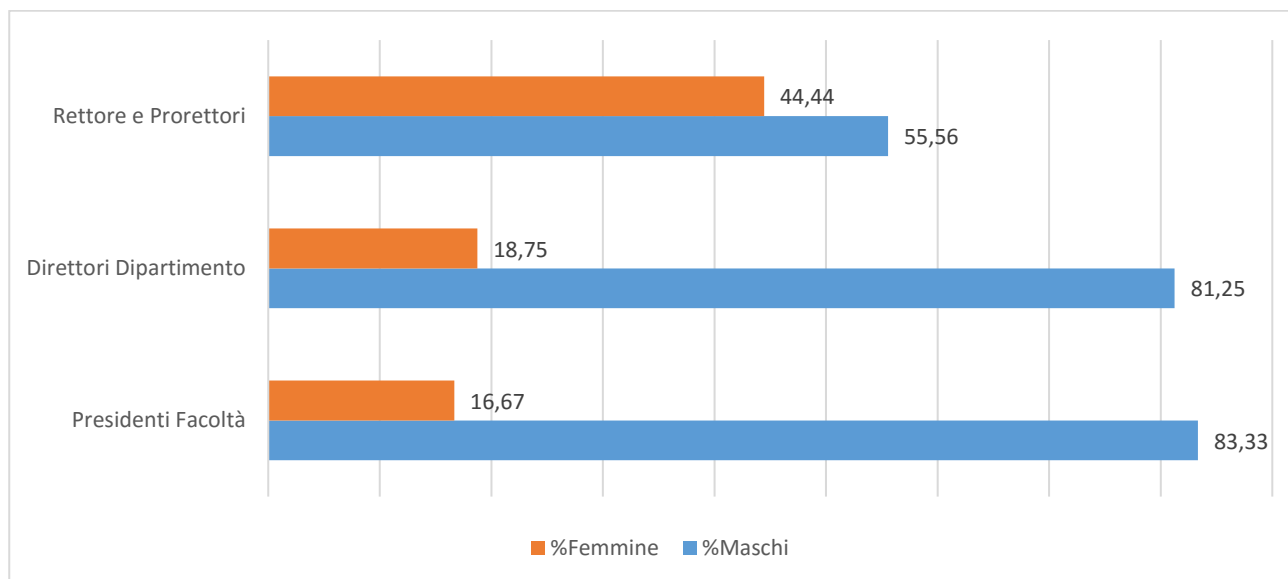
Dall'analisi per genere del personale tecnico-amministrativo impiegato con un contratto part-time, emerge nel complesso una sostanziale prevalenza di donne. Il fatto che siano per lo più le donne a fare richiesta del part-time conferma la maggiore attenzione delle donne per la famiglia e la necessità di dover conciliare i tempi dedicati al lavoro e alla cura dei figli. Questa affermazione sembra trovare conferma anche nell'utilizzo dei congedi per maternità, congedi parentali e per malattia figli, in cui prevale l'utilizzo da parte delle donne, anche se l'utilizzo dei congedi da parte della componente maschile è in crescita rispetto al 2018.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

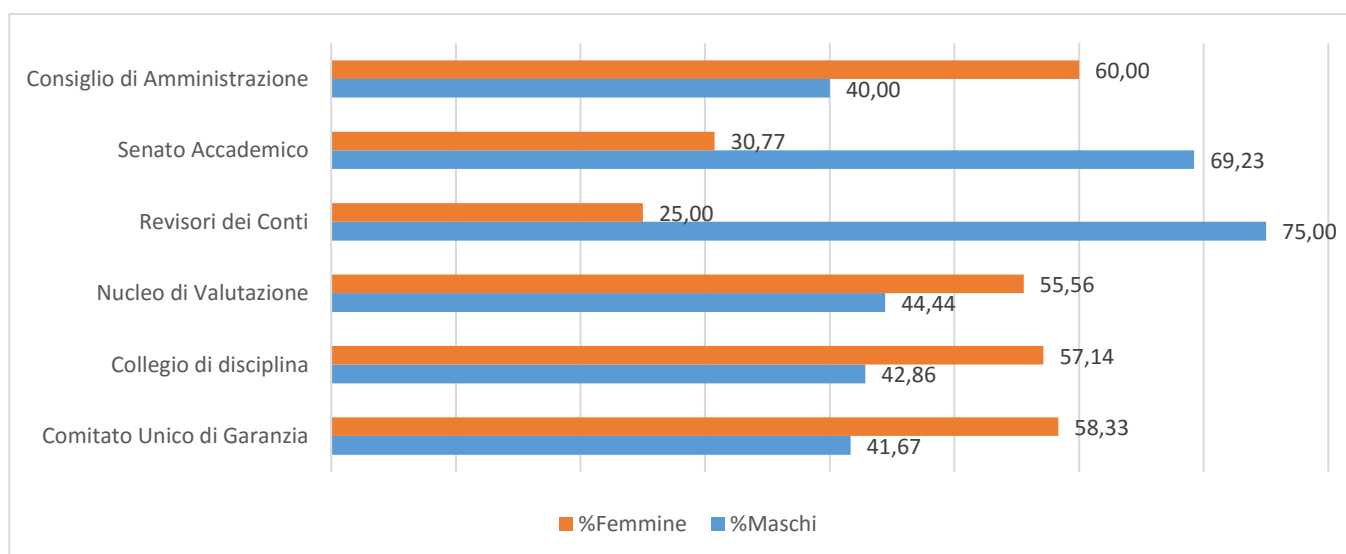
Figura 10- Cariche accademiche di Ateneo, per sesso, a.a. 2018/2019, (valori percentuali)



Fonte dati: Direzione per il personale

La distribuzione per sesso delle cariche accademiche evidenzia una sostanziale prevalenza di uomini, anche se è da segnalare che a partire dal mese di aprile 2015, per la prima volta nella storia dell'Ateneo di Cagliari, il ruolo di Rettore è ricoperto da una donna. Da segnalare inoltre, rispetto all'anno precedente, una riduzione della presenza femminile nella carica di Presidente di Facoltà. Attualmente solo una donna ricopre tale ruolo, nella precedente rilevazione due.

Figura 11- Distribuzione per sesso dei membri degli organi accademici di Ateneo, a.a. 2018/2019, (valori percentuali)



Fonte dati: Ufficio di Gabinetto del Rettore

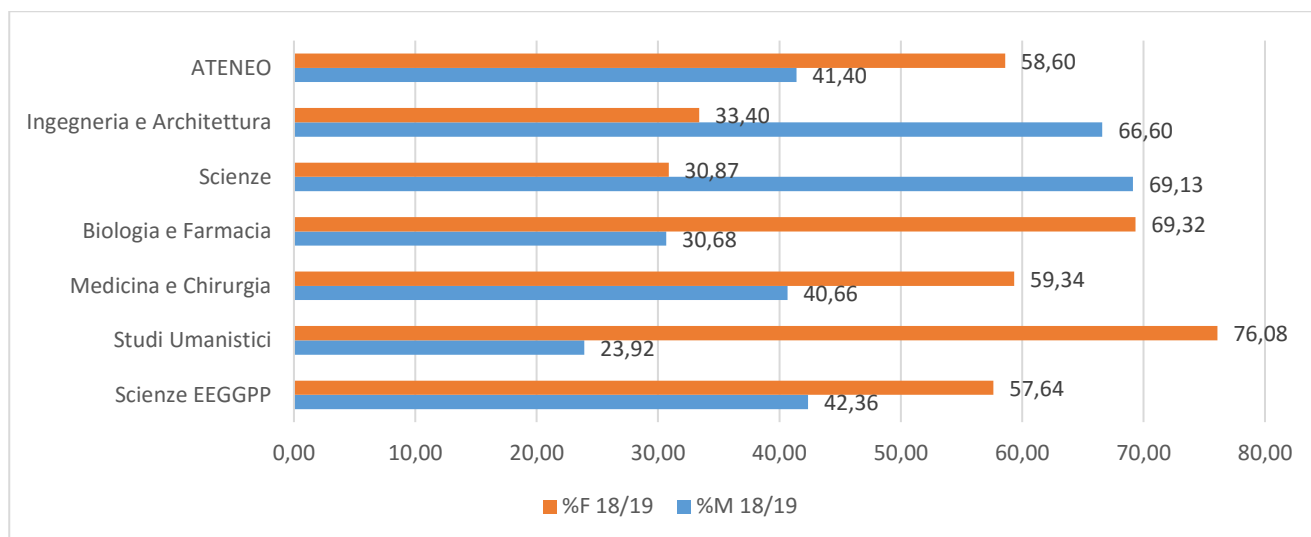


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

La composizione degli organi di Ateneo evidenzia una sostanziale prevalenza di donne nel Comitato Unico di Garanzia, nel Collegio di Disciplina. Gli uomini prevalgono nel Nucleo di Valutazione e tra i Revisori dei Conti. L'analisi della composizione dei due principali organi di governo di Ateneo evidenzia invece una prevalenza nel Senato Accademico della componente maschile e una prevalenza di donne nel Consiglio di Amministrazione. Importante segnalare che il Senato è organo di natura elettiva, mentre all'interno del Consiglio le designazioni sono fatte dal Senato Accademico sulla base di una rosa di candidati segnalati dal Rettore. Ovviamente la presenza di un numero più elevato di uomini tra i professori ordinari e associati contribuisce a spiegare questa disparità di genere.

Figura 12- Popolazione studentesca, per sesso, a.a. 2018/2019, (valori percentuali)



Fonte dati : Ufficio per la valutazione - Settore statistica e monitoraggio

Di seguito si riportano infine i dati sulla popolazione studentesca per genere nelle diverse Facoltà nell'a.a. 2018/2019. Il dato complessivo mostra una prevalenza di studentesse tra gli iscritti totali dall'Ateneo. La popolazione maschile è superiore solamente nella Facoltà di Ingegneria e architettura e nella Facoltà di Scienze



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Il Piano – programmazione delle “azioni”

1. OBIETTIVO: Favorire la conciliazione tra vita familiare e privata e vita professionale	2. OBIETTIVO: Promuovere le pari opportunità e l'inclusione	3. OBIETTIVO: Promuovere il benessere organizzativo
<ul style="list-style-type: none">•1.1. Progetto "Tessera Baby"•1.2. Progetto asilo nido•1.3. Progetto <i>smat working</i>	<ul style="list-style-type: none">•2.1. Bilancio di genere•2.2. Condivisione Gender Equality Plan (Progetto SUPERA)•2.3. Abbattimento barriere architettoniche•2.4. Iniziative di Integrazione e inclusione•2.5. Iniziative di comunicazione, sensibilizzazione e divulgazione	<ul style="list-style-type: none">•3.1. Indagine sul benessere organizzativo•3.2. Progetto "Diritto alla disconnessione"

Si riportano di seguito le azioni programmate per il triennio 2019-2021 suddivise per obiettivi:

1. OBIETTIVO: Favorire la conciliazione tra vita familiare e privata e vita professionale.

1.1. Progetto tessera baby

L'Ateneo, in collaborazione con il CUG ha avviato, a partire dall'a.a. 2014-2015 il progetto "Tessera Baby" che consente agli studenti/studentesse con figli fino a 10 anni di usufruire di una serie di servizi: accesso gratuito ai materiali dei corsi e-learning; parcheggi riservati; priorità nel disbrigo di pratiche amministrative; agevolazione nella scelta dell'orario per sostenere gli esami di profitto; accesso alle "stanze rosa", destinate all'allattamento e alla cura dei bambini. A partire all'a.a. 2018/2019 il progetto si è arricchito di un ulteriore servizio chiamato "Spazio bambino ludoteca", servizio di accoglienza gratuito, destinato anche al personale universitario, che consente di affidare i bambini a personale specializzato, che viene affiancato dagli studenti tirocinanti di CdS in Scienze della formazione primaria e Scienze dell'educazione. Il servizio è prenotabile attraverso apposita piattaforma. Nel corso del triennio si intende realizzare un monitoraggio dei servizi offerti all'interno del progetto, per migliorarne l'erogazione, ed eventualmente integrarla, sulla base delle esigenze espresse da studentesse e studenti e dal personale che ne usufruisce.

1.2. Progetto asilo nido

L'Ateneo, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita familiare e lavorativa, ritiene strategica l'apertura di un asilo nido che possa accogliere i figli degli studenti/studentesse e del personale universitario.

Nel corso del triennio si prevede di realizzare i lavori di adeguamento e messa a norma dei locali già individuati e di avviare le procedure per appaltare il servizio.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

1.3. Progetto di smart working

Sempre al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'Ateneo intende sperimentare nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto "lavoro agile" (smart working). Con questa espressione ci si riferisce ad una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori della sede abituale di servizio, entro i limiti dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale in cui la prestazione stessa viene svolta, con l'utilizzo di strumenti tecnologici di proprietà del dipendente o messi a disposizione dall'amministrazione.

L'Ateneo predisporrà un Regolamento che consenta di individuare i destinatari e le attività che possono essere svolte con il "lavoro agile" per poi bandire le posizioni che verranno messe a concorso, già a partire dal 2020.

2. **OBIETTIVO: Promuovere le pari opportunità e l'inclusione**

2.1. Bilancio di genere

L'Ateneo ha costituito un gruppo di lavoro, cui partecipano alcuni componenti del Comitato Unico di Garanzia, per la stesura del primo Bilancio di Genere dell'Ateneo, che si prevede di portare in approvazione nel corso del 2020. Il documento il cui obiettivo è quello di analizzare e valutare, in un'ottica di genere, le scelte politiche e gli impegni economici-finanziari dell'Amministrazione, al fine di promuovere un'effettiva e reale parità tra donne e uomini, verrà redatto in conformità con le "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani" realizzate all'interno della CRUI.

2.2. Condivisione Gender Equality Plan

All'interno del progetto SUPERA "*Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia*", progetto finanziato su Horizon 2020, al quale l'Ateneo partecipa con sette partner internazionali, verrà predisposto un *Gender Equality Plan*. Il Piano rappresenta un importante strumento di studio ed analisi delle disuguaglianze di genere, degli stereotipi e dei pregiudizi nella ricerca, per sensibilizzare le istituzioni che operano nel campo o, a sostegno della ricerca, sulle tematiche della dimensione di genere nella gestione delle carriere e nei processi decisionali. Il gruppo di ricerca, che comprende ricercatori di diverse discipline, tra i quali anche alcuni componenti del Comitato Unico di Garanzia, è in continuo contatto con quest'ultimo e porta avanti continue interazioni al fine di garantire coerenza delle azioni programmate. Il CUG intende condividere e supportare le azioni proposte dal GEP al fine di favorirne l'implementazione.

2.3. Abbattimento barriere architettoniche

Al fine di migliorare l'accessibilità alle strutture, l'Ateneo ha realizzato una mappatura delle esigenze in relazione alla fruibilità degli ambienti per studenti, personale e altri utenti con disabilità, che costituisce la base per la realizzazione di un piano pluriennale di eliminazione delle barriere architettoniche e sensoriali e la predisposizione di sistemi di segnalazione e comunicazione.

2.4. Iniziative di integrazione e inclusione

L'Ateneo porterà avanti vari progetti tra cui quello del Consiglio d'Europa "*European Qualifications Passport for Refugees*", già implementato nel 2018 e 2019, per favorire l'avvio agli studi universitari di rifugiati, titolari di protezione e richiedenti asilo, oltre alle attività di sensibilizzazione e divulgazione di diversa natura.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Attraverso il progetto “SARDEGNA FORMED” (Sardegna per il Mediterraneo) per la promozione della cooperazione internazionale tra le Istituzioni Universitarie della sponda Sud del Mediterraneo e della Sardegna, l’Ateneo si attiverà per garantire la mobilità degli studenti del bacino del Mediterraneo; Infine attraverso il progetto PUP – Polo Universitario Penitenziario, l’Ateneo promuoverà attività di formazione universitaria in carcere, al fine di garantire il diritto allo studio di condannati e condannate in regime di privazione della libertà, anche attraverso l’utilizzo dello strumento e-learning.

2.5. Iniziative di comunicazione, sensibilizzazione e divulgazione

L’Ateneo nel corso del triennio promuoverà incontri formativi e seminariali rivolti al personale e alle studentesse e studenti per promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità e la lotta alla discriminazione. Nei confronti delle studentesse e degli studenti verranno promossi percorsi formativi/concorsi, anche attraverso il riconoscimento di premi e l’attribuzione di CFU sulle tematiche sopra richiamate.

Particolare attenzione verrà rivolta alla comunicazione nel portale istituzionale dell’ateneo Ateneo, arricchendo di contenuti e aggiornando costantemente la sezione dedicata al CUG. In tale sezione saranno date informazioni sulle iniziative promosse dall’Ateneo per la tutela e la promozione delle pari opportunità e il benessere lavorativo e altre indicazioni utili su questi temi.

3. **OBIETTIVO: Promuovere il benessere organizzativo**

3.1. Indagine sul benessere organizzativo

Partendo dai risultati della prima indagine sul benessere organizzativo, realizzata nel 2015 dal CUG in collaborazione con il Nucleo di Valutazione, verrà realizzata una nuova indagine che consentirà di fornire alla *governance* di Ateneo informazioni utili per monitorare il livello di benessere, rilevando eventuali situazioni di disagio e stress, anche al fine di attivare azioni di miglioramento del benessere organizzativo percepito per incrementare i livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi.

3.2. Progetto “diritto alla disconnessione”

Partendo dall’esperienza Francese e dall’esperienza maturata in alcune realtà imprenditoriali italiane, l’Ateneo porterà avanti un progetto finalizzato a regolamentare i criteri generali per l’utilizzo di strumentazioni tecnologiche di lavoro in orario diverso da quello di servizio, al fine di una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (diritto alla disconnessione). E’ stato istituito un gruppo di lavoro (composto da alcuni membri del CUG ed esperti) che proporranno alla *governance* una proposta operativa.