

COMITATO UNICO DI GARANZIA



Università di Cagliari

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2013-2015

PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

2013/2015

1. Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia è l'organismo istituito a garantire le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e il contrasto delle discriminazioni di qualsiasi genere.

Ha funzioni propositive, consultive e di verifica nelle materie di sua competenza.

Nel Sito dell'Ateneo è dedicata una sezione consultabile al seguente link <http://www.unica.it/pub/2/index.jsp?is=2&iso=876>.

La Segreteria CUG è localizzata presso la Direzione Generale dell'Ateneo - Coordinamento Affari Generali e può essere contattata al seguente indirizzo e-mail **comitatounicodigaranzia@unica.it**.

Fanno parte del CUG:

Giovanna Maria Ledda con funzioni di
Presidente

Annamaria BALDUSSI

Maria Bonaria CARBONI

Massimo CORRIAS

Giuliana COCCO

Cristina LAVINIO

Graziella MARCEDDU

Mauro MOTZO

Donatella Rita PETRETTO

Gabriele USAI

L'Università degli Studi di Cagliari promuove per il triennio 2013-2015 il presente Piano di Azioni Positive per il raggiungimento dei sottoelencati obiettivi:

- a) assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo il contrasto di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- b) favorire l'ottimizzazione della produttività del lavoro, migliorando l'efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso il miglioramento dell'organizzazione del lavoro nel rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e *mobbing*;
- c) valorizzare la cultura del rispetto della dignità del lavoratore e delle lavoratrici, estendendo la garanzia contro ogni forma di discriminazione alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza.

Il CUG, oltre ad operare nei confronti di tutto il personale universitario, docente e tecnico amministrativo, come previsto nel Regolamento di funzionamento, si pone lo scopo di integrare la propria azione nei confronti delle altre componenti dell'Ateneo (Studenti, Dottorandi, Masterizzandi, Specializzandi, Collaboratori, Assegnisti di Ricerca e Tirocinanti).

2. Normativa di riferimento

1. **Costituzione:** artt. 2, 3, 37, 51;
2. **D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165:** Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
3. **D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198:** Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
4. **L. 8 marzo 2000 n. 53:** Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città;
5. **D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151:** Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53;
6. **D.Lgs. 9 aprile 2008 n.81:** Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
7. **Circolare Ministero Lavoro 18 novembre 2010:** valutazione del rischio da stress lavoro-correlato di cui all'art. 28, comma 1 bis del D.Lgs. 81/2008
8. **D.Lgs. 3 agosto 2009 n. 106:** Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
9. **L. 4 novembre 2010 n.183:** Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.
10. **Direttiva 4 marzo 2010:** 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";
11. **Direttiva 23 maggio 2007:** misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
12. **C.C.N.L relativo al personale del comparto università per il quadriennio normativo 2006 – 2009, artt. 14 e 51.**

Normativa interna

13. **Norme statutarie:** art. 17 vecchio Statuto; art. 23 nuovo Statuto

14 **D.R. 580 del 4 marzo 2013** Costituzione del CUG

15 **D.R. 586 del 6 marzo 2013** Regolamento per la costituzione e il funzionamento del CUG

3. Le Azioni Positive

Il CUG, nell'esercizio dei propri compiti di carattere propositivo, consultivo e di verifica, per il prossimo triennio si pone l'obiettivo di svolgere le seguenti azioni positive:

a) Propositive su:

predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne;

promozione e/o potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità;

temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa;

iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone, nonché azioni positive al riguardo;

analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es. bilancio di genere);

diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento;

azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo;

azioni positive, interventi e progetti, quali, indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche nonché di mobbing, presso l'Ateneo;

b) Consultive con formulazione di pareri su:

progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza;

piani di formazione del personale;

orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione;

criteri di valutazione del personale;

contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze.

c) Di verifica su:

risultati dell'efficacia delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità;

esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo;

esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro e al *mobbing*;

assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa a genere, età, orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nella promozione negli avanzamenti di carriera e nella sicurezza sul lavoro.

4. Pari opportunità di genere: stato dell'arte

Al fine di individuare gli ambiti di intervento si procede con l'analisi della composizione per genere del personale dell'Ateneo.

Nelle tabelle seguenti vengono rappresentate la componente **docente** e quella del **personale tecnico – amministrativo** al 31 dicembre 2012.

I Fascia	59	27,96%	152	72,04%	211
II Fascia	106	36,43%	185	63,57%	291
Assistente	1	50,00%	1	50,00%	2
Ricercatore	224	48,59%	237	51,41%	461
Ricercatore TD	30	40,54%	44	59,46%	74
Straordinario TD	0	0,00%	3	100,00%	3
Incaricato Esterno	1	100,00%	0	0,00%	1
Totale complessivo	421	40,36%	622	59,64%	1043

I dati complessivi sul personale docente consentono di registrare una percentuale rilevante di donne (oltre il 40 per cento) ed un picco nella qualifica di Ricercatore dove si raggiunge quasi la parità tra le due componenti.

Il dato locale mostra una posizione di leggero vantaggio della componente femminile dell'Ateneo di Cagliari se confrontata con quella di tutti gli altri Atenei italiani come mostrato nella Tabella che segue (dati MIUR al 31/12/2013).

I Fascia	3.030	20,86%	11.492	79,14%	14.522
II Fascia	5.628	34,86%	10.515	65,14%	16.143
Ricercatore	11.025	45,44%	13.239	54,56%	24.264
Totale complessivo	19.683	35,83%	35.246	64,16%	54.929

Se sul versante del personale docente la situazione appare abbastanza soddisfacente dal punto di vista della percentuale di donne che ricoprono il ruolo professionale, sul versante del personale tecnico – amministrativo i dati mostrano una situazione ancora più interessante in termini di parità di genere.

Nella posizione di dirigente il numero delle donne supera quello dei colleghi maschi (sei su quattro).

Anche nelle figure di vertice delle elevate professionalità (EP) si conferma la prevalenza delle donne lavoratrici con percentuali al di sopra del sessanta per cento.

Egualemente i funzionari sono prevalentemente donne (59,66 %) ed anche la categoria degli impiegati vede una netta prevalenza femminile (58,19 %).

I colleghi maschi recuperano una posizione di vantaggio nella categoria "esecutiva" con un 54,40 %.

Il dato percentuale complessivo è a favore delle donne anche se nel complesso si possono leggere i dati della composizione per genere come una situazione di sostanziale equilibrio tra i due sessi, a prescindere dagli inquadramenti funzionali.

DIRETTORE GENERALE	1	100,00%	0	0,00%	1
DIRIGENTE	4	40,00%	6	60,00%	10
EP	13	39,39%	20	60,61%	33
D	117	40,34%	173	59,66%	290
C	217	41,81%	302	58,19%	519
B	99	54,40%	83	45,60%	182
TOTALE COMPLESSIVO	451	43,57%	584	56,43%	1035

I dati si riferiscono al 31/12/2012

La distribuzione per **personale con contratto part-time e per congedi parentali** mostrano una situazione abbastanza diffusa anche sul territorio nazionale: la prevalenza delle donne sugli uomini nel richiedere un istituto. In questo caso è circa il 70% delle donne a farne uso.

Interessante sarebbe esplorare le motivazioni che portano ad effettuare questa scelta professionale: se si tratta di una scelta di vita si confermerebbe la maggiore attenzione delle donne per un equilibrio tra i tempi di lavoro e di vita.

Se si tratta di scelte collegate ad esigenze di cura della famiglia (bambini ed anziani) non farebbe altro che confermare la tendenza prevalentemente femminile di occuparsi delle persone più "deboli" della famiglia rinunciando alle risorse economiche ed opportunità di carriera che sono collegate alla presenza al lavoro.

Distribuzione per personale con contratto part-time

Part-time ≤ 50% (personale a tempo indeterminato)	5	50,00 %	5	50,00 %	10
Part-time > 50% (personale a tempo indeterminato)	36	73,46 %	13	26,53 %	49
Part-time ≤ 50% (personale a tempo determinato)	0	0	0	0	0
Part-time > 50% (personale a tempo determinato)	0	0	0	0	0
Totale	41	69,49 %	18	30,51 %	59

Distribuzione per Congedi parentali

Donne	18	147,0	35	39,0
Uomini	1	5,0	19	14,0

Sul versante dell'utilizzo dei congedi parentali appare del tutto scontata la prevalenza del personale femminile, soprattutto per quanto riguarda le assenze obbligatorie, per ovvi motivi di genere.

Mentre è interessante notare come oltre il 50% dei dipendenti padri usufruisca del congedo facoltativo. Dato assolutamente impensabile solo fino a pochi anni addietro.

Tabelle rappresentanti la popolazione studentesca degli ultimi tre anni accademici

A.A 2010/2011

1	Giurisprudenza	1.267	33,79%	2.483	66,21%	3.750	146	32,51%	301	67,49%	446	471	33,03%	855	66,97%	1.426
2	Scienze Politiche	1.111	36,28%	1.951	63,72%	3.082	112	39,02%	175	60,98%	267	508	36,36%	889	63,64%	1.397
11	Economia	1.511	43,32%	1.977	56,68%	3.488	284	52,40%	258	47,60%	542	566	38,07%	919	61,93%	1.494
20	Lettere e Filosofia	828	28,49%	2.078	71,51%	2.906	68	28,38%	159	71,62%	222	426	28,48%	1.182	73,51%	1.608
30	Scienze della Formazione	622	14,29%	3.730	85,71%	4.352	44	14,01%	270	85,99%	314	265	11,86%	1.950	88,04%	2.215
32	Lingue e Lett. Str.	412	20,61%	1.587	79,39%	1.999	73	22,05%	258	77,95%	331	151	18,85%	680	81,15%	801
40	Medicina e Chirurgia	1.289	38,08%	2.096	61,92%	3.385	125	36,23%	220	63,77%	345	340	40,48%	500	59,52%	840
50	Farmacia	320	26,51%	887	73,49%	1.207	46	28,48%	113	71,52%	158	127	26,19%	358	73,81%	465
60	Scienze MMFFNN	1.474	50,31%	1.456	49,69%	2.930	236	55,01%	183	44,99%	429	636	46,58%	728	53,41%	1.363
70	Ingegneria	3.311	69,67%	1.426	30,13%	4.739	403	67,38%	185	32,61%	588	1.724	69,60%	753	30,40%	2.477
80	Architettura	592	47,63%	640	52,37%	1.232	47	46,53%	54	53,47%	101	201	53,74%	173	46,26%	374
	totale	12.727	36,52%	20.313	61,48%	33.040	1.577	41,80%	2.186	58,20%	3.773	5.413	37,41%	9.057	62,59%	14.470

A.A 2011/2012

1	Giurisprudenza	1178	33,76%	2311	66,24%	3489	146	37,53%	243	62,47%	389	412	30,14%	855	69,86%	1357
2	Scienze Politiche	1046	37,61%	1735	62,39%	2781	136	46,95%	160	54,05%	296	439	35,63%	783	64,37%	1232
11	Economia	1461	43,93%	1890	56,07%	3371	277	50,46%	272	49,54%	549	536	38,97%	839	61,03%	1373
20	Lettere e Filosofia	728	26,28%	1841	71,72%	2569	69	25,61%	183	74,39%	246	372	26,25%	1045	73,75%	1417
30	Scienze della Formazione	561	14,51%	3304	85,49%	3865	49	14,71%	284	85,29%	333	244	12,72%	1674	87,28%	1918
32	Lingue e Lett. Str.	428	21,16%	1595	78,84%	2023	68	18,94%	291	81,06%	359	128	18,47%	685	81,53%	883
40	Medicina e Chirurgia	1323	39,49%	2030	60,54%	3353	111	42,69%	149	57,31%	260	332	38,34%	512	60,66%	844
50	Farmacia	311	25,28%	919	74,72%	1230	46	25,59%	134	74,44%	180	115	25,05%	344	74,95%	459
60	Scienze MMFFNN	1384	51,89%	1283	48,11%	2667	186	50,68%	181	49,32%	367	616	49,52%	628	50,48%	1244
70	Ingegneria	3011	69,52%	1320	30,48%	4331	329	66,87%	183	33,13%	492	1574	68,70%	717	31,30%	2291
80	Architettura	557	47,69%	622	52,31%	1189	34	42,50%	46	57,50%	80	265	49,17%	274	50,83%	539
		12018	36,93%	18650	61,07%	30866	1445	40,68%	2106	59,31%	3551	5002	37,82%	8346	62,38%	13377

A.A 2012/2013

13	Scienze Econom, Giur e Polit	3540	39,41%	5442	60,59%	8982	571	47,27%	637	52,73%	1208	1338	35,43%	2438	64,57%	3776
23	Studi Umanistici	1987	20,33%	6221	79,67%	7808	207	22,67%	706	77,33%	913	720	19,77%	2822	80,23%	3542
40	Medicina e Chirurgia	1305	40,49%	1918	59,51%	3223	115	47,33%	128	52,67%	243	335	39,98%	538	60,02%	838
59	Biologia e Farmacia	659	29,70%	1560	70,30%	2219	111	33,43%	221	66,57%	332	257	28,37%	649	71,63%	906
68	Scienze	944	64,46%	520	35,52%	1464	127	65,80%	66	34,20%	199	370	62,50%	222	37,50%	592
73	Ingegneria e Architettura	3347	64,29%	1859	35,71%	5206	447	65,28%	238	34,74%	685	1838	64,47%	1013	35,53%	2851
		11382	39,38%	17520	60,62%	28902	1578	44,15%	1986	55,85%	3574	4868	38,54%	7747	61,46%	12855

La rilevazione della popolazione studentesca degli ultimi tre Anni Accademici (si consideri che nell'A.A. 2012/2013 c'è stato l'accorpamento delle Facoltà successivo alla Riforma), mostra che sul totale degli iscritti la presenza femminile si attesta su circa il 60% (lievemente superiore nel 2010/2011, per poi ridursi nel 2012/2013).

Mentre, dal punto di vista delle immatricolazioni, il dato indica circa un 60% (per i primi due A.A. analizzati) per ridursi di circa 4 punti nel 2012/2013 (dato che influenza la diminuzione sul totale). Relativamente alla percentuale degli studenti fuori corso, si evidenzia una presenza femminile leggermente superiore al 60%, ma sempre in linea con il dato complessivo.

Una diversa ripartizione si verifica nella composizione per Facoltà dove il numero di donne raggiunge l'85% di Scienze della Formazione per ridursi al 30% di Ingegneria, per livellarsi quasi alla parità nelle Facoltà di Economia (circa il 56%), nella Facoltà di Scienze MMFFNN e nella Facoltà di Architettura (circa il 48%). Tali differenze, con l'accorpamento delle Facoltà appaiono meno evidenti anche se significative. Stesso discorso vale sia sul Totale, che sulle Immatricolazioni che sui Fuori corso.

Per quanto riguarda la Facoltà di Medicina e Chirurgia (unica ad aver tenuto la medesima composizione dopo la riforma), nel Totale e nei Fuori corso, mostra anch'essa una consistenza femminile di circa il 60% (per tutti e tre gli A.A. osservati). Mentre, sul fronte delle Immatricolazioni, in questa Facoltà, è interessante notare che nell'A.A. 2012/2013 si raggiunge una posizione di equilibrio tra i due generi.

Le tabelle seguenti si riferiscono alla presenza **di studenti con disabilità** iscritti e immatricolati negli A.A 2010/11, 2011/12, 2012/13 e laureati negli anni 2010, 2011, 2012 distribuiti secondo le differenze di genere.

2010/11

Giurisprudenza	28	38,36 %	45	61,64 %	73	3	60,00 %	2	40,00%	5	0	0,00%	0	0,00%	0
Scienze Politiche	25	40,32 %	37	59,68 %	62	4	57,14 %	3	42,86%	7	1	25,00 %	3	75,00 %	4
Economia	13	29,55 %	31	70,45 %	44	1	33,33 %	2	66,67%	3	0	0,00%	0	0,00%	0
Lettere e Filosofia	28	31,82 %	60	68,18 %	88	1	12,50 %	7	87,50%	8	1	7,14%	13	92,86 %	14
Scienze della Formazione	15	14,42 %	89	85,58 %	104	1	25,00 %	3	75,00%	4	3	30,00 %	7	70,00 %	10
Lingue e Lett. Straniere	5	11,90 %	37	88,10 %	42	2	33,33 %	4	66,67%	6	1	33,33 %	2	66,67 %	3
Medicina e Chirurgia	17	34,69 %	32	65,31 %	49	1	100,00 %	0	0,00%	1	1	25,00 %	3	75,00 %	4
Farmacia	4	30,77 %	9	69,23 %	13	1	50,00 %	1	50,00%	2	0	0,00%	1	100,00 %	1
Scienze MM FF NN	17	51,52 %	16	48,48 %	33	2	33,33 %	4	66,67%	6	1	20,00 %	4	80,00 %	5
Ingegneria	42	72,41 %	16	27,59 %	58	4	80,00 %	1	20,00%	5	0	0,00%	2	100,00 %	2
Architettura	4	66,67 %	2	33,33 %	6	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Totale	198	34,62 %	374	65,38 %	572	20	42,55 %	27	57,45%	47	8	18,60 %	35	81,40 %	43

I dati riportati in tabella evidenziano una presenza maggiore di studenti con disabilità di genere femminile iscritti all'A.A. 2010/11 in quasi tutte le facoltà (prevalenza nell'area umanistica), fatta eccezione delle facoltà di Ingegneria e di Architettura in cui

si verifica la situazione inversa, ovvero l'incidenza di studenti di genere maschile è nettamente superiore a quella di genere femminile. Per quanto riguarda gli studenti con disabilità immatricolati, questi appaiono distribuiti in modo non sostanzialmente differente tra il genere maschile e femminile. Una differenza relativa al genere emerge osservando gli studenti con disabilità laureati in cui si evidenzia una prevalenza di studenti di genere femminile (F:81,40%; M:18,60%).

2011/12

Giurisprudenza	28	37,84%	46	62,16 %	74	0	0,00%	3	100,00%	3	1	33,33%	2	66,67%	3
Scienze Politiche	29	43,94%	37	56,06 %	66	6	85,71 %	1	14,29%	7	2	50,00%	2	50,00%	4
Economia	13	31,71%	28	68,29 %	41	2	50,00 %	2	50,00%	4	1	33,33%	2	66,67%	3
Lettere e Filosofia	29	36,71%	50	63,29 %	79	1	50,00 %	1	50,00%	2	1	50,00%	1	50,00%	2
Scienze della Formazione	13	13,27%	85	86,73 %	98	0	0,00%	4	100,00%	4	0	0,00%	10	100,00%	10
Lingue e Lett. Straniere	8	18,60%	35	81,40 %	43	1	16,67 %	5	83,33%	6	0	0,00%	0	0,00%	0
Medicina e Chirurgia	15	33,33%	30	66,67 %	45	0	0,00%	1	100,00%	1	1	50,00%	1	50,00%	2
Farmacia	2	18,18%	9	81,82 %	11	0	0,00%	1	100,00%	1	0	0,00%	1	100,00%	1
Scienze MM FF NN	12	52,17%	11	47,83 %	23	0	0,00%	1	100,00%	1	0	0,00%	2	100,00%	2
Ingegneria	28	73,68%	10	26,32 %	38	0	0,00%	1	100,00%	1	4	100,00 %	0	0,00%	4
Architettura	2	33,33%	4	66,67 %	6	0	0,00%	1	100,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0
Totale	179	34,16%	345	65,84 %	524	10	32,26 %	21	67,74%	31	10	32,26%	21	67,74%	31

La tabella riporta i dati relativi all'A.A. 2011/12. Come possiamo notare emerge un trend simile all'anno precedente. La presenza di studenti di genere femminile è superiore a quella di genere maschile nel totale degli iscritti, degli immatricolati e dei laureati. I due generi sono rappresentati equamente tra gli studenti iscritti alla facoltà di Scienze MM FF NN.

2012/13

Scienze Economiche, Giuridiche e Politiche	65	39,63 %	99	60,37 %	164	10	100,00 %	0	0,00%	10	2	20,00 %	8	80,00 %	10
Studi Umanistici	46	24,60 %	141	75,40 %	187	6	54,55%	5	45,45 %	11	2	8,70%	21	91,30 %	23
Medicina e chirurgia	10	26,32 %	28	73,68 %	38	0	0,00%	0	0,00%	0	3	42,86 %	4	57,14 %	7
Scienze	7	63,64 %	4	36,36 %	11	1	100,00 %	0	0,00%	1	1	33,33 %	2	66,67 %	3
Biologia e Farmacia	4	20,00 %	16	80,00 %	20	2	100,00 %	0	0,00%	2	0	0,00%	1	100,00 %	1
Ingegneria e Architettura	27	71,05 %	11	28,95 %	38	2	100,00 %	0	0,00%	2	2	33,33 %	4	66,67 %	6
Totale	159	34,72 %	299	65,28 %	458	21	80,77%	5	19,23 %	26	10	20,00 %	40	80,00 %	50

La tabella riferita all'A.A.2012/13 mostra da un lato un trend costante sulla presenza di iscritti totali (M:34%, F:65%) e laureati, dall'altra un'inversione di tendenza sugli studenti immatricolati, ovvero una prevalenza di studenti immatricolati di genere maschile maggiore rispetto al genere femminile rispetto agli anni presi in considerazione nelle precedenti tabelle.

Le tabelle seguenti si riferiscono alla presenza di **studenti con Dislessia e altri Disturbi dell'apprendimento** iscritti e immatricolati negli A.A 2010/11, 2011/12, 2012/13 e laureati negli anni 2010, 2011, 2012 distribuiti secondo la differenze di genere.

Dislessia

2010/11

Giurisprudenza	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Scienze Politiche	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Economia	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Lettere e Filosofia	0	0,00%	1	100,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Scienze della Formazione	0	0,00%	1	100,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Lingue e Lett. Straniere	0	0,00%	1	100,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Medicina e Chirurgia	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Farmacia	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Scienze MM FF NN	2	100,00%	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0	1	100,00%	0	0,00%	1
Ingegneria	1	100,00%	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Architettura	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Totale	3	50,00%	3	50,00%	6	0	0,00%	0	0,00%	0	1	100,00%	0	0,00%	1

La tabella, riferita all'A.A. 2010/11 descrive la presenza di studenti con Dislessia e con altri Disturbi dell'apprendimento. In particolare evidenzia una prevalenza di studenti di genere femminile iscritti nelle facoltà umanistiche (Lettere e Filosofia, Scienze della Formazione e Lingue e letterature straniere) e una prevalenza di studenti di genere maschile iscritti nelle facoltà di Scienze MM FF NN e di Ingegneria. Osservando il dato totale degli studenti iscritti essi appaiono equamente distribuiti tra il genere femminile e maschile. Non sono presenti immatricolazioni mentre è presente uno studente di genere maschile tra gli studenti laureati.

2011/12

Giurisprudenza	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Scienze Politiche	0	0,00%	1	100,00%	1	1	100,00%	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0
Economia	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Lettere e Filosofia	0	0,00%	1	100,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Scienze della Formazione	1	16,67%	5	83,33%	6	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Lingue e Lett. Straniere	0	0,00%	1	100,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Medicina e Chirurgia	2	100,00%	0	0,00%	2	1	100,00%	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0
Farmacia	1	100,00%	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Scienze MM FF NN	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Ingegneria	1	100,00%	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Architettura	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Totale	5	38,46%	8	61,54%	13	2	0,00%	0	100,00%	2	0	0,00%	0	0,00%	0

Rispetto agli anni precedenti si assiste ad una crescita del numero totale degli studenti iscritti con Dislessia, e ad un'incidenza maggiore di studenti di genere femminile rispetto al genere maschile, distribuiti rispettivamente i primi prevalentemente tra le facoltà di Lettere e Filosofia, Scienze della Formazione, Lingue e letterature straniere e Scienze Politiche, i secondi tra le facoltà di Medicina e chirurgia, Farmacia e Ingegneria. Inoltre un dato estremamente interessante dal confronto con l'anno precedente, riguarda il fatto che degli studenti con Dislessia totali solamente il 35% (N:2) è studente di nuova immatricolazione, il restante 65% (N:5) è formato da studenti che non possedevano al momento dell'immatricolazione una certificazione di Dislessia, ma che soltanto lungo il percorso di formazione universitaria hanno avuto un riconoscimento diagnostico (di questi la maggioranza è di genere femminile e ha seguito una formazione, i Disturbi dell'apprendimento costituiscono materia di studio). Si rileva anche che non sono presenti studenti con Dislessia laureati nel presente A.A..

2012/13

Scienze Economiche, Giuridiche e Politiche	1	33,33%	2	66,67%	3	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Studi Umanistici	2	28,57%	5	71,43%	7	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	2	100,00%	2
Medicina e chirurgia	1	100,00%	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Scienze	1	100,00%	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Biologia e Farmacia	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0	0	0,00%	0	0,00%	0
Ingegneria e Architettura	3	100,00%	0	0,00%	3	1	100,00%	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0,00%	0
Totale	8	53,33%	7	46,67%	15	1	100,00%	0	0,00%	1	0	0,00%	2	100,00%	2

Come si evince dalla tabella l'incidenza nell'A.A. 2012/13 di studenti iscritti con Dislessia di genere maschile è equiparabile a quella di genere femminile. Inoltre si può notare che è presente tra gli immatricolati uno studente con Dislessia di genere maschile, mentre due studenti di genere femminile concludono il percorso universitario con la laurea.

TIROCINI ATTIVI

A/A 2010-2011	433	313	72,29%	120	27,71%
A/A 2011-2012	633	355	56,08%	278	43,92%
A/A 2012-2013	297	179	60,27%	118	39,73%

I dati sui tirocini facoltativi e di orientamento rispecchiano la composizione percentuale della popolazione studentesca che registra un maggior numero di donne tra i laureati.

5. Progetti del Comitato

L'analisi della composizione per genere della popolazione lavorativa e studentesca ha premesso di individuare i progetti sui quali concentrare l'attenzione del Comitato.

In questo contesto il Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Cagliari vuole essere un modello per le altre amministrazioni e una occasione per diffondere i principi di non discriminazione e per promuovere le pari opportunità nei luoghi di lavoro.

L'ambito delle azioni si riassume in:

- Lotta alle discriminazioni (**nota 1**)
- Promozione del benessere organizzativo
- Diffusione della cultura delle pari opportunità

Che si declina attraverso i seguenti progetti:

1) rilevazione del benessere tra i lavoratori:

Realizzazione di un'indagine conoscitiva che, utilizzando adeguati indicatori di "benessere" e "malessere", consenta al personale di esprimere la propria valutazione rispetto al contesto lavorativo.

2. Promozione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro:

promuovere studi volti alla progettazione e realizzazione di iniziative pilota a fronte di acclerate esigenze personali e/o familiari, e a realizzare servizi idonei a favorire la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e a coniugare in modo ottimale le esigenze di efficienza ed efficacia dell'agire organizzativo dell'Ateneo con le esigenze personali e/o familiari dei componenti la comunità universitaria

(nota 1) art. 1 Rifiuto di ogni discriminazione del Codice Etico:

L'Università degli Studi di Cagliari si impegna con i suoi membri a promuovere buone prassi affinché tutti siano trattati con eguale rispetto e considerazione. Condanna ogni forma di discriminazione esercitata direttamente o indirettamente; ogni forma di pregiudizio sociale, come l'idea di supremazia o superiorità morale di un gruppo rispetto ad un altro, nonché tutti i comportamenti che si sostanzino nella persecuzione psicologica o nella violenza morale.

A titolo di esempio si propone un'attività di sostegno a favore delle famiglie di dipendenti, studenti e personale precario dell'Ateneo con figli in età compresa da 0 a 3 anni¹.

¹ Il progetto di sostegno che può essere economico (es. convenzioni con Comune o Enti o cooperative; un contributo una tantum per la retta di asili nido non pubblici; ecc.), di scambio aiuto; di convenzione con CUS e CRUC per i bambini di età scolare nel periodo estivo.

Questa azione è da intendersi propedeutica allo sviluppo di un progetto per la realizzazione di un asilo nido anche in collaborazione con altri enti locali.

Una tale attività può essere replicata a favore delle famiglie di dipendenti, studenti e personale precario dell'Ateneo con presenza di componenti anziani o ammalati.

3) attività di informazione e promozione:

Sponsorizzazione di Convegni e Master. A solo titolo esemplificativo si cita il convegno "Sui generis 2013" promosso dal Comitato Pari Opportunità del Consiglio dell'Ordine degli avvocati, realizzato nel mese di settembre, che verrà replicato anche nei prossimi anni e il master "Strategie per equità di genere" che verrà attivato nell'A.A. 2013/2014.

Altre attività previste sono: un Convegno nella giornata dell'8 marzo dal titolo "Nuove cittadine. Donne migranti oltre lo stereotipo" e l'organizzazione di corsi di formazione sul linguaggio non discriminatorio.

A tal fine dovrà darsi massima diffusione alla Relazione annuale, in merito all'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nell'Ateneo.

4) segreteria organizzativa:

Il CUG in quanto organo statutario d'Ateneo deve essere sempre più considerato un organismo di *staff* dell'Amministrazione, non meramente rappresentativo di interessi o di semplici rivendicazioni delle/dei dipendenti. Il rafforzamento del ruolo istituzionale e propulsivo del Comitato richiede il riconoscimento formale della segreteria di presidenza del Comitato Unico di Garanzia (di seguito anche CUG);

5) miglioramento rapporti con componenti studentesche:

organizzazione di almeno due riunioni annuali con il Consiglio degli studenti per affrontare problematiche di interesse degli studenti da portare all'attenzione degli organi accademici.

6) tutela integrità della salute del personale universitario:

il CUG promuoverà un scambio attivo con il Servizio Sorveglianza Sanitaria preposto alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

7) diffusione della cultura delle pari opportunità:

Valorizzazione del sito internet del CUG inserendo ulteriori informazioni, documentazione e link a siti utili.

Attivazione di collaborazioni con Associazioni, Fondazioni, Enti ecc. per favorire la formazione e la preparazione post-laurea di giovani alle soglie del mondo del lavoro anche attraverso l'erogazione di premi di laurea.

8) valutazione dell' attivazione di un servizio di ascolto attraverso la metodologia del coaching o del counseling:

Questo servizio dovrà operare all'interno dell'Ateneo ed essere a disposizione di tutto il personale dell'Università: personale tecnico amministrativo, docenti, ricercatori, dottorandi, assegnisti.

Avrà come obiettivo la realizzazione di servizi indirizzati al benessere del personale e al contenimento di ogni forma di discriminazione in ambiente lavorativo e potrà avere la forma di uno sportello di ascolto, anche telefonico, realizzazione di un Blog contro il disagio lavorativo. Il servizio deve essere finalizzato a promuovere strategie intra e interpersonali adeguate per far fronte alle difficoltà connesse all'ambiente e al ruolo lavorativo.

9) progetti comunitari

Accesso ai contributi del Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) per progetti relativi agli obiettivi "Convergenza" e "Competitività regionale e occupazione" che contribuiscano a promuovere la parità e la non discriminazione, a combattere l'esclusione sociale – in particolare per le categorie svantaggiate come le persone con disabilità – nell'intento di potenziare la coesione sociale, rafforzare la produttività e la competitività e promuovere la crescita economica e lo sviluppo sostenibile.

10) monitoraggio

Realizzazione di iniziative che consentano di monitorare costantemente l'andamento delle azioni positive realizzate e delle ricadute delle stesse sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ateneo.

11) supporto ai più deboli

Realizzazione di un progetto a favore dei laureati di "lungo corso" per creare le condizioni più favorevoli per la conclusione degli studi e la laurea.