



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

PIANO AZIONI POSITIVE 2016_2018

Premessa

Il presente Piano si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dal Comitato Unico di Garanzia dell'Università 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".

Tale decreto ha ad 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 sotto rappresentate 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.

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.

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



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

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.

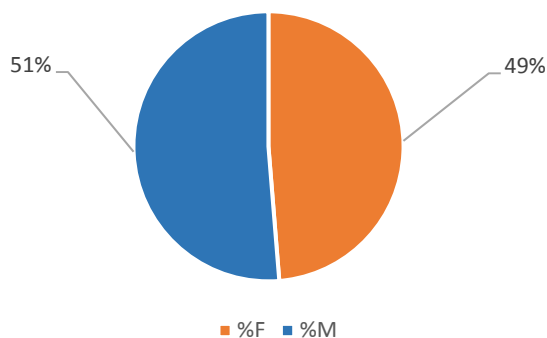
L'Università di Cagliari, in continuità con il Piano delle azioni positive 2013-2015 e in attuazione della normativa comunitaria e nazionale di riferimento, anche al fine di garantire un contesto lavorativo sicuro e attento a prevenire, per quanto possibile, situazioni di malessere e disagio e al fine 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 del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione e l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

Prima di procedere con una 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.

Analisi del contesto interno di riferimento.

L'analisi della composizione del personale docente e tecnico amministrativo dell'ateneo, nel suo complesso, evidenzia una sostanziale parità di genere, sostanzialmente confermata dall'analisi dei dati sulla distribuzione del personale per genere e per ruolo.

Distribuzione del personale di ateneo per genere al 31/12/15

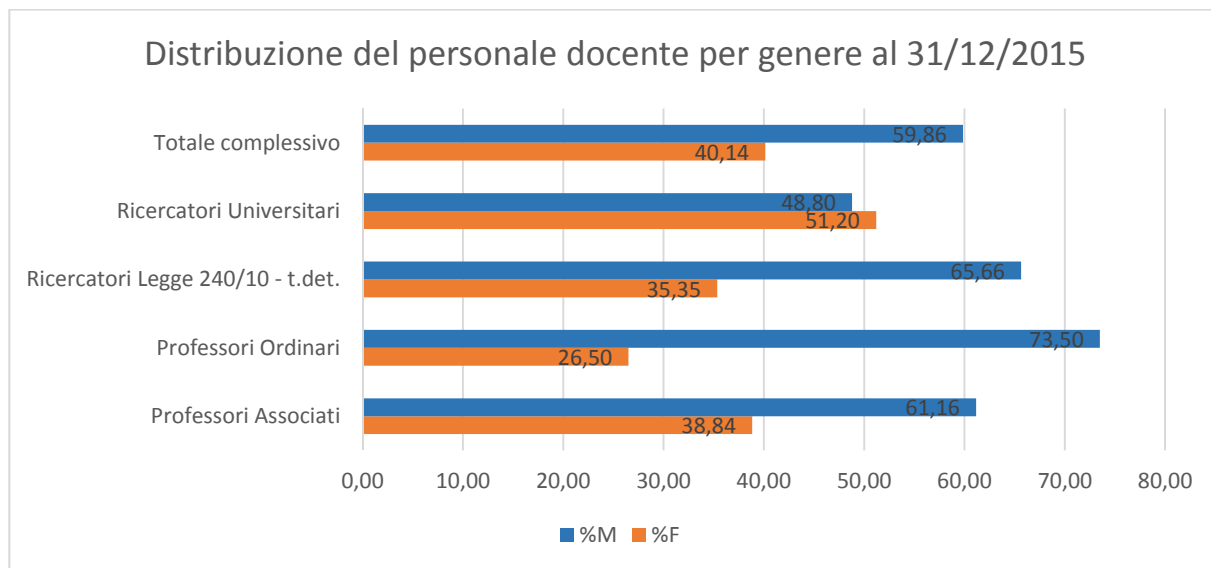


La composizione del personale docente e ricercatore per ruolo e genere evidenzia invece una prevalenza di uomini soprattutto tra i docenti di I e II fascia e i ricercatori T.D. e una sostanziale parità di genere nel ruolo dei ricercatori a tempo indeterminato. Nel complesso la componente femminile rappresenta comunque il 40,40% del totale del personale docente e ricercatore



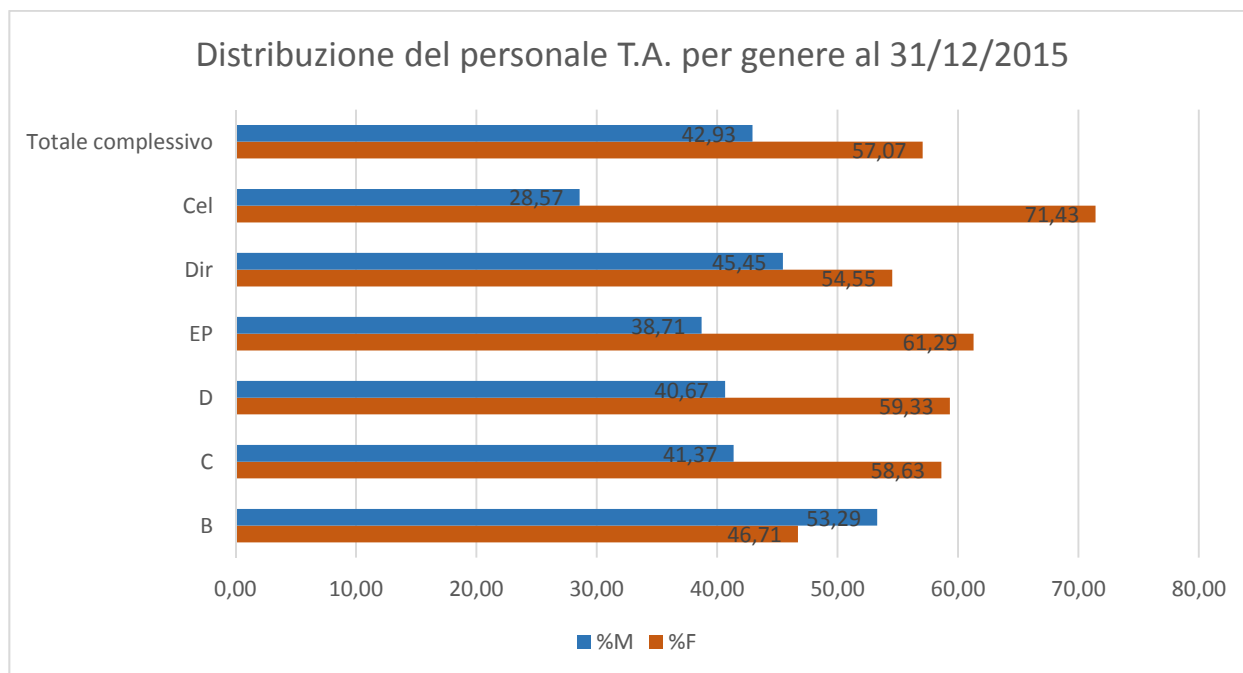
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia



Se dall'analisi della composizione del personale docente e ricercatore, la percentuale delle donne che ricopre ruoli apicali risulta nettamente inferiore rispetto alla componente maschile all'interno dello stesso ruolo, i dati del personale tecnico amministrativo sono più rappresentativi in termini di parità di genere. Il ruolo di dirigente è ricoperto per lo più da donne (54,55%), anche nelle figure di vertice (categoria EP) si conferma la prevalenza delle donne rispetto agli uomini, con una percentuale superiore al 60%, così come pure per i funzionari (59,33% di donne a fronte di 40,67 % di uomini). La categoria maschile è meglio rappresentata nella categoria B.

Nel complesso si registra comunque una situazione di sostanziale equilibrio tra i due sessi.



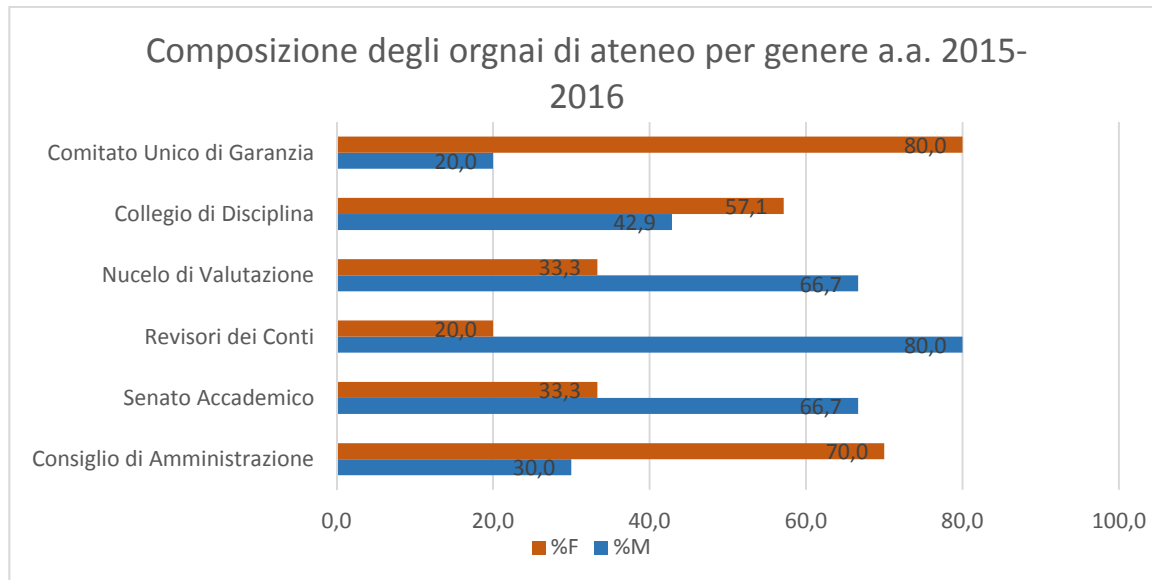
L'analisi della composizione dei due principali organi di governo di ateneo evidenzia invece una prevalenza nel Senato Accademico della componente maschile (66,7%) e una prevalenza di donne nel Consiglio di Amministrazione (70%). Importante segnalare che il Senato è organo di natura elettiva, mentre all'interno



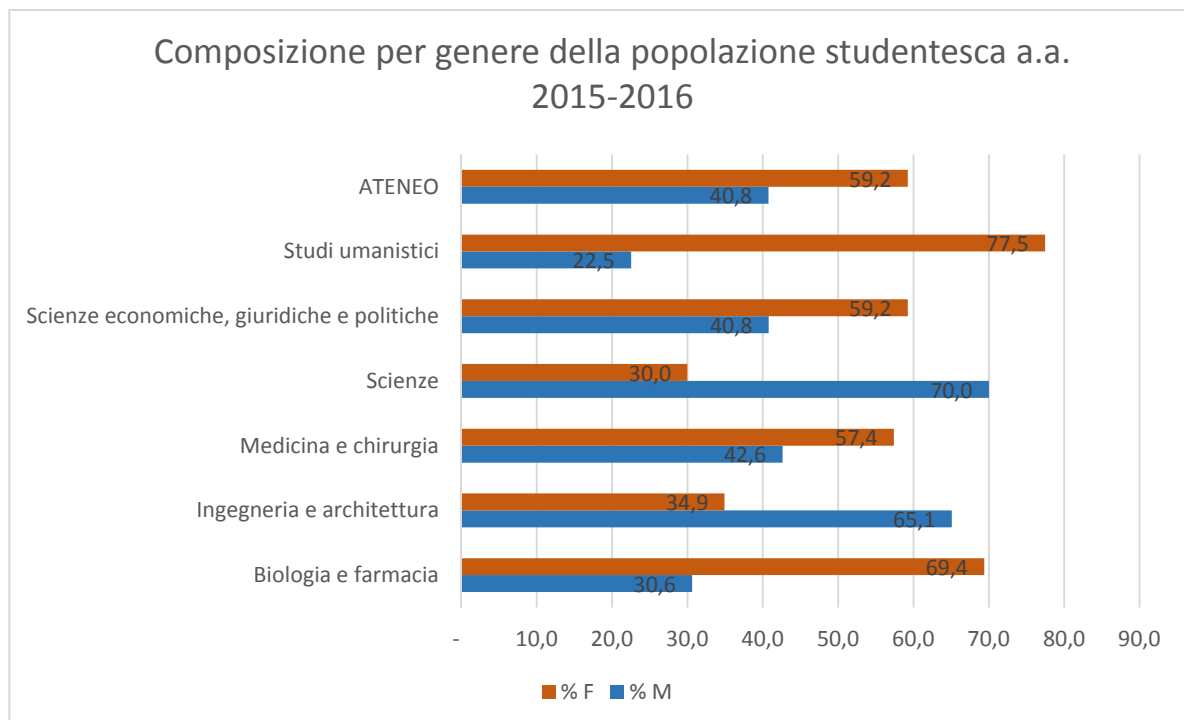
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

del Consiglio le designazioni sono fatte dal Senato Accademico sulla base di una rosa di candidati segnalati dal Rettore attualmente donna.



Di seguito si riportano infine i dati sulla popolazione studentesca per genere nelle diverse Facoltà nell'a.a. 2015/2016. 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.



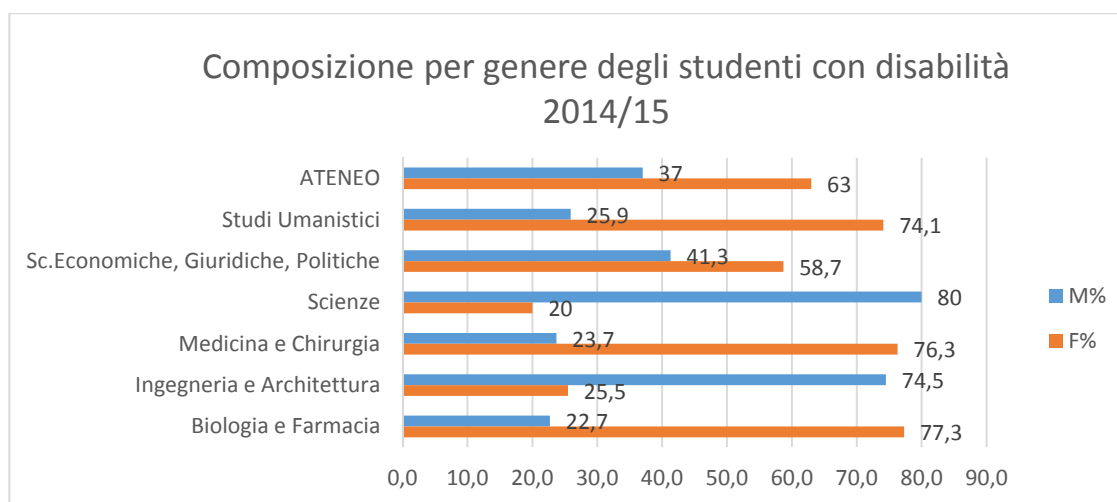


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

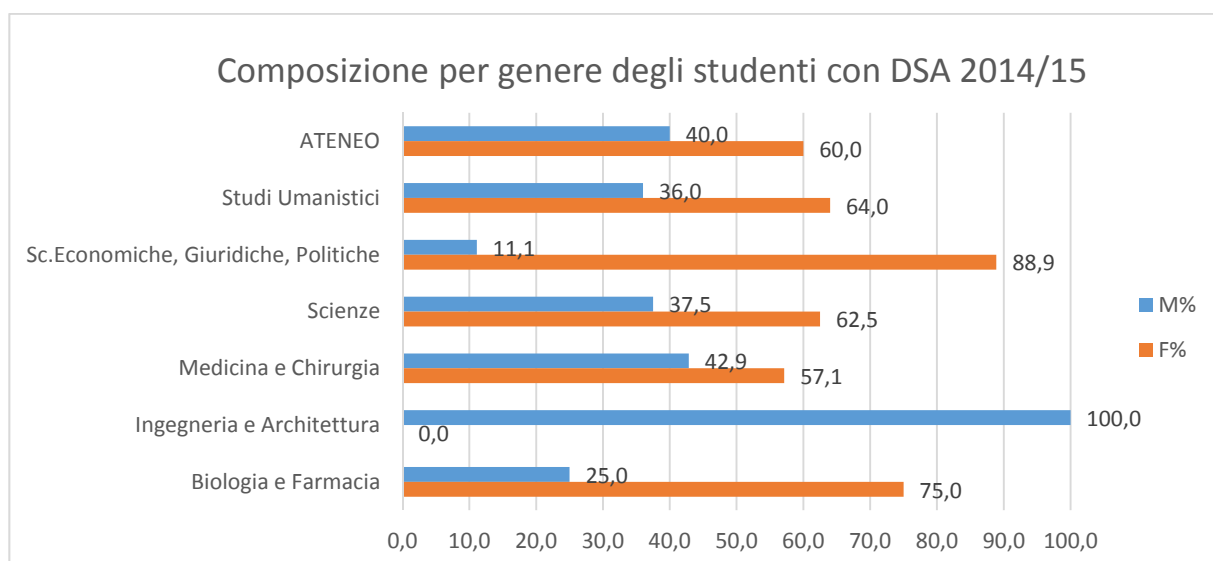
Comitato Unico di Garanzia

I dati contenuti nella tabella che segue evidenziano una presenza maggiore di studenti con disabilità di genere femminile rispetto a quelli di genere maschile iscritti all'A.A. 2014/15: F.: 63% M: 37%.

Osservando la distribuzione nelle singole facoltà rileviamo una maggiore frequenza del genere femminile tra gli iscritti in Studi Umanistici (74,1%), in Medicina e Chirurgia (76,3%), in Biologia e Farmacia (77,3%) e in Scienze Economiche, Giuridiche, Politiche (58,7%). La situazione inversa, si verifica nei corsi di laurea delle facoltà di Scienze e di Ingegneria e Architettura in cui l'incidenza di studenti di genere maschile è nettamente superiore a quella di genere femminile (80,00% Scienze e 74,47% Ingegneria e Architettura).



La voce "studenti con Dislessia e/o con altri Disturbi dell'apprendimento" si riferisce a tutti gli studenti in possesso della certificazione diagnostica attestante la presenza di Dislessia e altri D.S.A. (Disgrafia, Disortografia, Discalculia) come indicato dalla normativa vigente (artt.1- 3 legge 170/2010). Il grafico evidenzia una prevalenza del genere femminile in tutte le facoltà, tranne che in Ingegneria e Architettura in cui gli studenti con Dislessia sono esclusivamente di genere maschile.





UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia

Il Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Cagliari è stato costituito nel marzo del 2013, ma ha iniziato concretamente ad operare nel corso del 2014, anno in cui ha avviato una serie di attività dirette a favorire il benessere organizzativo dei lavoratori dell'ateneo e la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità in ogni ambito. In particolare, nel corso di questi due anni di attività, ha avviato una serie di attività e progetti, tra cui, un'indagine sul benessere organizzativo che ha fatto emergere una serie di dati utili che si sta decidendo come trattare.

A partire dall'a.a. 2015/2016 il CUG ha sostenuto il progetto "Tessera Baby" che offre una serie di servizi alle studentesse in attesa e alle neo mamme/neo papà, con l'obiettivo di agevolare il percorso di studio di queste studentesse/studenti. Si tratta di servizi che vanno dai parcheggi riservati presso tutte le facoltà, all'accesso gratuito al materiale dei corsi offerti dall'ateneo in modalità e-learning, priorità nel disbrigo di pratiche amministrative, possibilità di concordare con i docenti l'orario per sostenere gli esami di profitto, fino all'accesso alle "stanze rosa" dedicate all'allattamento e al ristoro delle studentesse in attesa.

Si tratta di un work in progress in continua evoluzione, l'obiettivo è quello di attivare nel corso del 2016, due strutture, una a Cagliari e una a Monserrato, a disposizione non solo degli studenti, ma progressivamente anche del personale docente e tecnico amministrativo, da adibire ad asilo nido e baby garden.

L'Ateneo, insieme ad altri 10 atenei italiani, ha inoltre aderito alla campagna "HeForShe" e nello specifico al progetto "IMPACT 10x10x10", promosso dal comitato nazionale *Un Women*. Il progetto ha come obiettivo quello di stimolare e coinvolgere i ragazzi che si stanno formando nelle Università italiane, nella costruzione e nell'invenzione di nuove soluzioni per combattere le disuguaglianze di genere. Ha inoltre aderito al progetto "Nuvola Rosa" promosso da Microsoft per promuovere la digitalizzazione, il progetto si propone di colmare il divario di genere nel campo della scienza e della tecnologia, promuovendo la formazione scientifica delle ragazze, in vista dell'inserimento nel mondo del lavoro.

Il CUG ha inoltre partecipato a diverse attività divulgative e seminariali.

Partendo da quanto emerso dall'analisi del contesto interno di riferimento e da quanto fino ad ora realizzato nel triennio 2013-2015, il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2016-2018 intende perseguire i seguenti obiettivi:

Il Piano – programmazione delle "azioni"

1. Organizzazione del lavoro e azioni di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro:

1.1. Progetto tessera baby

Il CUG in concerto con l'Ateneo ha predisposto a partire dall'anno accademico 2014-2015 la «Tessera Baby» per studenti e studentesse con figli fino a 10 anni e per le studentesse in stato di gravidanza. La tessera valorizza l'impegno parallelo degli studi e della maternità destinando servizi e spazi ai genitori impegnati nella carriera universitaria: dai parcheggi riservati negli spazi dell'Ateneo, alle priorità presso gli uffici universitari e in particolare allo sportello della Segreteria studenti, scelta dell'orario per sostenere esami di profitto e nell'accesso gratuito al materiale dei corsi online erogati dall'Ateneo. Il CUG intende rinnovare e migliorare il servizio ai possessori di Tessera Baby, collaborando all'allestimento delle "Stanza Rosa" in più poli universitari. Alcune Facoltà e poli



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

dislocati in punti diversi della città hanno già provveduto ad individuare ed allestire gli spazi idonei ad accogliere le studentesse in attesa o accompagnate dai bambini.

1.2. Progetto asilo nido

Il CUG, per migliorare le condizioni di lavoro, la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, intende promuovere l'apertura di due asili nido nelle sedi di Cagliari e di Monserrato. Tali strutture saranno destinate sia al personale universitario, compreso il personale non strutturato operante nell'Ateneo a vario titolo, ma anche a studentesse/studenti. Per la prima struttura, che avrà sede a Cagliari, l'ateneo ha già stanziato delle somme sul budget 2017.

1.3. Progetto telelavoro

In tutte quelle situazioni in cui sia necessario conciliare vita professionale e vita familiare, il telelavoro rappresenta una possibile alternativa periodica alla presenza giornaliera del dipendente sul posto di lavoro. Il CUG propone l'adozione in forma sperimentale del telelavoro in Ateneo come possibile azione positiva per il mantenimento dell'occupazione per tutti coloro che si trovano in situazione di non parità personale e sociale e che potrebbero quindi andare incontro ad una riduzione della remunerazione economica in seguito alla necessità di assentarsi per problematiche differenti (nascita di un figlio, malattia propria o assistenza ad un familiare, problemi di trasporto etc). L'attuazione del programma sarà rivolta al personale tecnico amministrativo in coerenza con il quadro normativo vigente e con particolare riferimento all'art. 23 del CCNL 16110/2008 che disciplina il telelavoro nel comparto Università, rimandando per le modalità attuative all'apposito Accordo Quadro Nazionale del 23/3/2000.

1.4. Monitoraggi periodici sulla composizione del personale e degli organi per genere

Proseguendo il pregevole lavoro di analisi attuato nel triennio precedente per valutare la distribuzione di uomini e donne all'interno dell'Ateneo, il CUG si impegna a mantenere il programma di monitoraggio periodico interno, attraverso uno specifico gruppo di lavoro nominato tra i propri componenti. Il programma permetterà la raccolta di dati che possano far emergere la presenza di eventuali disparità e che aiutino a individuare i mezzi e gli strumenti necessari per eliminarle. Si procederà annualmente ad un sistematico monitoraggio dei dati valutando non solo la distribuzione di genere all'interno dell'Ateneo, ma anche realizzando un'analisi dettagliata della distribuzione del personale femminile e maschile sotto diversi punti di vista:

- posizione occupata,
- progressione di carriera,
- dati stipendiali;
- partecipazione a commissioni o comitati,
- partecipazione a concorsi banditi dall'amministrazione dell'Ateneo
- produttività e partecipazione a corsi di formazione
- mobilità

Sarà monitorata con particolare attenzione anche la composizione degli organi di governo ed istituzionali, al fine di garantire la presenza di almeno un terzo dei componenti di genere femminile.

2. Benessere organizzativo



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

2.1. Rilevazione del benessere organizzativo (anche personale docente)

“Per benessere organizzativo si intende la capacità dell’organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli”

Ricerche scientifiche su diversi tipi di organizzazioni hanno potuto dimostrare che risultano maggiormente efficienti le organizzazioni il cui personale valuta la struttura in modo sereno e partecipativo. Elementi come motivazione, collaborazione, coinvolgimento, informazione e flessibilità migliorano salute mentale e fisica dei lavoratori aumentando la produttività. Se il lavoratore si sente appartenente all’organizzazione condividendone valori ed obiettivi, risulta motivato nel suo lavoro.

Poiché risulta quindi importante tenere conto dell’ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno il CUG si propone di mettere in atto interventi per monitorare il benessere organizzativo e rilevare eventuali situazioni di disagio e stress. Per perseguire questo obiettivo il CUG intende effettuare un monitoraggio periodico del benessere lavorativo sia del personale tecnico amministrativo che del personale docente utilizzando adeguati indicatori di benessere e malessere permettendo al personale di esprimere in modo anonimo la propria percezione del contesto lavorativo.

Attraverso questionari annuali si potranno raccogliere segnalazioni, osservazioni e pareri per un’analisi approfondita dei dati e la ricerca di soluzione ai problemi che potranno emergere in sede di indagine ed il miglioramento della vita lavorativa.

2.2. Sempre al fine di promuovere il benessere organizzativo del personale il CUG intende promuovere l’organizzazione di Giornate d’incontro sul benessere delle persone, sulla crescita personale e sullo sviluppo spirituale.

Il CUG intende inoltre monitorare tutti quei procedimenti amministrativi che hanno un impatto importante sul benessere lavorativo del personale: progressioni economiche, mobilità e formazione.

3. Iniziative di ricerca, formazione e divulgazione

L’ateneo ha predisposto negli ultimi anni dei percorsi di ricerca, formazione e/o sensibilizzazione legati alle tematiche di genere. Il CUG intende farsi promotore di diverse iniziative tra cui:

3.1. Progetto europeo

La presentazione di un Progetto di Ateneo Horizon 2020 sulla strategia di parificazione del genere in Ateneo. In tale progetto sono coinvolti numerosi docenti dell’Ateneo Cagliaritano, tra cui il Presidente del CUG e 5 partner stranieri.

3.2. Master in “Gender equality”, seminari e conferenze

Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità e la lotta alla discriminazione con la sensibilizzazione del personale docente e non docente all’organizzazione di incontri ed eventi di informazione sensibilizzazione e formazione sull’argomento. A tal fine verranno favoriti l’organizzazione di seminari e conferenze interdisciplinari rivolti al personale universitario e agli studenti/studentesse. Agli studenti sarà riconosciuta la partecipazione attraverso l’attribuzione di CFU dopo richiesta ed approvazione da parte dei Consigli di Corso di Laurea di riferimento.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Verranno promossi e rinnovati percorsi di formazione specifici per formare esperti delle questioni di genere in grado di valutare con una prospettiva gender sensitive le politiche pubbliche e i modelli di organizzazione aziendale ed accademica. Tra questi, il Master in “Gender equality- strategie per l’equità di genere”, promosso nei precedenti due anni accademici in collaborazione con la Aston University di Birmingham, l’Universidad de Porto e il Kent Centre for Law Gender and Sexuality University of Kent.

3.3. Indagine sulle barriere di accesso al lavoro e alle progressioni di carriera per le lavoratrici (nel mondo accademico e in altri settori pubblici e privati)

4. Attività Ufficio disabilità

4.1. Per favorire la diffusione della cultura dell’inclusione nel nostro Ateneo, il S.I.A. intende coinvolgere i Dipartimenti e le Facoltà con la nomina di un/una docente referente che, in coordinamento con il S.I.A., partecipi all’organizzazione di eventi (seminari, convegni, conferenze, eventi di sensibilizzazione) sulle tematiche della disabilità e dei Disturbi Specifici di Apprendimento e supporti il SIA nella promozione e nella realizzazione di scelte didattiche che coinvolgono gli studenti con disabilità e D.S.A.

4.2. Il S.I.A. organizzerà specifici momenti di incontro con i referenti ed altri docenti o operatori interessati al fine di analizzare le problematiche degli studenti con disabilità e D.S.A. e le personalizzazioni che possono essere attuate nel percorso accademico, al fine di sostenere e promuovere le loro potenzialità.

4.3. Sono previsti incontri di sensibilizzazione, informazione, convegni, seminari, con il coinvolgimento di docenti, studenti e personale amministrativo nelle Facoltà e nei Dipartimenti. L’obiettivo sarà quello di discutere e proporre iniziative e buone pratiche per l’inclusione degli studenti con disabilità e D.S.A. nel nostro Ateneo.

5. Aggiornamento del sito portale di Ateneo

L’Ateneo ha attuato un programma per il rinnovo del proprio portale web nominando un comitato di lavoro specifico con rappresentanti di tutte le componenti lavorative di Ateneo (amministrazione, didattica, qualità, orientamento, personale informatico e studenti). L’Ateneo ritiene fondamentale rafforzare la presenza del CUG sulle pagine del proprio portale universitario ampliando la sezione dedicata al CUG. In tale sezione saranno contenute tutte le informazioni riguardanti la composizione del CUG, regolamenti codici e normativa, azioni positive oltre che i numeri utili a cui può rivolgersi chi volesse fare al CUG segnalazioni in merito alle pari opportunità.

Il CUG progetta di arricchire i contenuti del proprio sito con segnalazioni di progetti ed eventi organizzati dal CUG, di bandi internazionali, europei, nazionali e regionali riguardanti le pari opportunità.

6. Monitoraggio tesi di laurea e di dottorato su con attinenza alle tematiche riguardanti le pari opportunità e la lotta alla discriminazione



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

Vista l'attivazione da parte della Direzione della didattica della presentazione per tutti i Corsi di laurea della domanda di laurea e della copia in pdf della tesi in modalità on line, il CUG si propone di monitorare due volte l'anno i titoli delle tesi con tematiche attinenti alle questioni di genere, pari opportunità e lotta alla discriminazione in modo da recuperare e fornire a tutta la componente accademica indicazioni riguardo alla presenza di linee di ricerca o interesse specifico alle tematiche sopra citate.

I titoli verranno riportati in un catalogo apposito nella pagina del portale dedicata alle attività del CUG.

7. Progetto nuvola rosa

L'Ateneo ha aderito già dal 2013 al Progetto "Nuvola Rosa" per l'empowerment delle donne nei settori tecnico e scientifico. Il progetto è promosso da Microsoft, Accenture, ASUS, Avanade e Aviva, con il patrocinio del Dipartimento per le Pari Opportunità e della Missione Diplomatica degli Stati Uniti in Italia, si avvale della partnership di ITU, Sustainable Development Goals (SDGs) e UNRIC, del supporto di Fondazione Mondo Digitale e della media partnership di RTL 102.5. Microsoft Italia ed è volto ad offrire alle ragazze strumenti ed opportunità di formazione per eccellere e realizzare il loro potenziale, attraverso progetti che le spingano ad intraprendere percorsi di formazione in ambito tecnico e scientifico. Quest'anno L'Ateneo di Cagliari ha ospitato a Maggio l'edizione 2016 di "Nuvola Rosa on tour" che ha visto l'Ateneo ed il CUG coinvolti nell'organizzazione da parte di Microsoft di un ciclo di corsi di formazione specializzata, finalizzati a far conoscere le opportunità del digitale e aprire un dialogo diretto con le aziende che assumono dentro e fuori dal territorio. Il CUG intende proseguire con iniziative simili nei prossimi anni.

8. Sportello "UnicAscolta", servizio

A partire dall'a.a. 2015-2016 presso l'Ateneo di Cagliari ha supportato l'attivazione dello Sportello "UnicAscolta", servizio informativo e di supporto per la comunità LGBT cagliaritano realizzato dall'associazione studentesca Unica LGBT. Lo sportello offre consulenze gratuite in campo psicologico, legale, medico e culturale. Con la sua realizzazione l'associazione universitaria intende offrire un contributo concreto alla cittadinanza, soprattutto in termini culturali ed etici, nella speranza che possano terminare le ingiustizie sociali, i pregiudizi e quei timori che scaturiscono da una mancanza di supporto o da una incorretta informazione, principali cause di fenomeni come l'omofobia, la transfobia, la diffusione di malattie sessualmente trasmissibili. IL CUG intende nel prossimo triennio implementare azioni di questo tipo.

9. Creazione del doppio libretto (per le persone in transizione che non abbiano ancora effettuato un cambiamento di sesso)

Il CUG intende supportare le iniziative dirette a promuovere la creazione di un doppio libretto/tessera personale di riconoscimento agli studenti in transizione di genere ed intende definire un piano di azioni in materia di discriminazione basata sull'orientamento sessuale. L'obiettivo è quello di tutelare la dignità e la privacy degli studenti e delle studentesse transessuali e transgender. Il Doppio



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Comitato Unico di Garanzia

libretto attivato dallo studente potrà essere utilizzato come il normale libretto in sede di iscrizione agli appelli, sostenimento e registrazione degli esami, nelle biblioteche e in tutte le sedi al cui accesso viene richiesto il riconoscimento dello studente tramite il suo libretto o la sua tessera badge. Per poter usufruire del doppio libretto lo studente dovrà presentare domanda formale di attivazione corredata da documentazione idonea che attesti l'iter intrapreso in relazione al cambiamento di genere.

10. Coinvolgimento degli studenti nelle attività del CUG

Il CUG ha deciso di allargare per i prossimi tre anni la partecipazione ad alcune sedute del Consiglio a studenti rappresentanti con la finalità di renderli uditori e partecipi alle attività. L'azione ha la finalità di ascoltare anche la voce studentesca sulle problematiche riguardanti le pari opportunità e le discriminazioni di genere ed effettuare un monitoraggio periodico sul parere studentesco in merito agli argomenti discussi.