



Università degli Studi di Sassari



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

PROGETTO I.G.E.A

Innovations for Gender Equality in Academia



Report intermedio di ricerca

(Novembre 2021/Maggio 2022)



INDICE

1. IL PROGETTO DI RICERCA IGEA Pag. 3

- 1.1 Introduzione
- 1.2 Obiettivi
- 1.3 Team di ricerca
- 1.4 Nota metodologica
- 1.5 Articolazione del report di ricerca

PARTE I

La cornice normativa sulle pari opportunità: i piani regolativi dell'Ateneo Pag. 18

PARTE II

Le iniziative del CUG di Ateneo e dei Dipartimenti Pag. 42

PARTE III

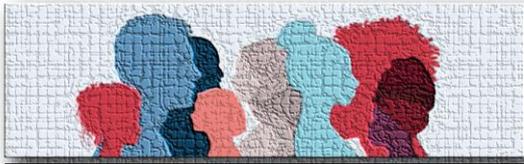
La *gender composition* dell'organizzazione Pag. 63

PARTE IV

I bisogni di *Work Life Balance* dell'Ateneo Pag. 132

ALLEGATI

Web survey sulla conciliazione e tempi di lavoro e vita privata Pag. 154
Traccia focus group con testimoni privilegiati Pag. 160



1. IL PROGETTO DI RICERCA IGEA

In questa sezione introduttiva¹ del report di ricerca illustreremo le finalità generali e gli obiettivi specifici del progetto *Innovations for Gender Equality in Academia* (d'ora in poi IGEA) accompagnati da un focus sul team di studiosi e studiose impegnati nello sviluppo delle attività di ricerca standard e non standard, per poi concludere con una breve articolazione del presente documento, al fine di agevolarne la lettura.

Il report è da intendersi come un resoconto intermedio delle attività di ricerca realizzate nel periodo novembre 2021/maggio 2022, allo scopo di fornire al Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo sassarese gli elementi principali stabiliti dalle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani", a cura del Gruppo CRUI (2019) per la predisposizione del primo Bilancio di Genere dell'Università di Sassari (d'ora in poi Uniss).

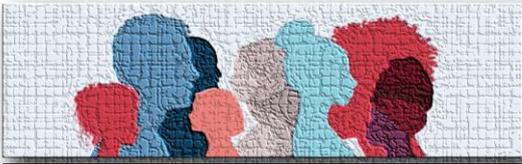
1.1 Introduzione

Il progetto di ricerca IGEA è stato avviato nel secondo semestre dell'anno 2021 con il contributo a valere sulla L.R n.7/2007 della Regione Autonoma della Sardegna ed il co-finanziamento del Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali e del Dipartimento di Giurisprudenza che, insieme al Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali di Uniss, costituiscono le tre Unità Operative della ricerca.

L'attività di ricerca è concepita, programmata e realizzata all'interno del Centro Interdisciplinare Studi di Genere *Advanced Research on Gender Inequalities and Opportunities* (d'ora in poi ARGINO), fondato nell'Università di Sassari nel 2018 dai referenti delle tre Unità Operative sopra richiamate, per diffondere una cultura delle pari opportunità e uno spazio strutturato che possa raccogliere gli studi e le ricerche di Uniss sul tema delle culture di genere e sui principali motivi di diseguaglianza o violazione dei diritti delle donne.

Nell'ambito dei documenti programmatici di Uniss, il presente progetto risulta inserito in un ciclo integrato che lo vede collegato in particolare al Piano di Azioni Positive 2021-2023 approvato dal CUG e al *Gender Equality Plan* approvato nella seduta del Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione del 29 dicembre 2021. **Nello specifico, la ricerca è strettamente correlata alla predisposizione del primo Bilancio di Genere (d'ora in poi BdG) dell'Ateneo sassarese perché mira a ricostruire la *gender composition* di Ateneo per poi individuare i limiti e le potenzialità del benessere organizzativo, insieme ad altri fattori critici, come per esempio il fenomeno della porta di cristallo, del *glass ceiling* (Acker 2009; Picardi 2020) e altre questioni problematiche che emergeranno dall'analisi dei bisogni di salute.**

¹ La sezione in argomento è stata curata dall'U01-Dumas in un rapporto di costante collaborazione e sinergia con l'U02-Giurisprudenza e l'U03- Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali.



Perché quindi è importante il BdG per la lettura di un contesto organizzativo? È questa la domanda di ricerca a cui il progetto cerca di dare riscontro attraverso lo studio delle fonti normative che istituiscono il BdG sia attraverso un approccio di tipo partecipativo, con l'obiettivo di mettere in comunicazione tutte le componenti della popolazione universitaria di Uniss ed evidenziare le asimmetrie di genere che incidono nei percorsi di carriera delle donne. **Il Bdg si configura come un mezzo per riconoscere, valutare ed eventualmente correggere gli effetti potenzialmente o effettivamente discriminatori delle politiche pubbliche nei confronti sia di donne, sia di persone non binarie; effetti che contribuiscono ad aggravare le situazioni di disuguaglianze e il divario economico, politico, sociale e culturale che ne consegue.** Riconosciuto tanto dall'ordinamento europeo quanto da quello nazionale, il BdG è ideato nel 1995, quando con la piattaforma d'azione della IV Conferenza mondiale delle donne di Pechino, si definisce come strumento necessario a sostegno delle istituzioni pubbliche e private.

Dal 2003 il Parlamento Europeo, considerata la parità tra donne e uomini quale principio fondamentale del diritto comunitario conformemente all'articolo 2 del Trattato CE, riconosciuta altresì dall'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali ha approvato nel 2003 la *Resolution on gender budgeting - building public budgets from a gender perspective* (2002/2198(INI)) - nella quale ha espresso la necessità di integrare la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e di ristrutturare le entrate e le uscite al fine di promuovere le pari opportunità². **Il documento evidenzia che l'attività di gender budgeting non intende produrre bilanci separati per le donne ma piuttosto intervenire sui bilanci pubblici affinché, all'interno dei programmi, le entrate e le uscite siano ristrutturate in modo da garantire le priorità in una prospettiva di uguaglianza e di pari opportunità.** Con questo atto si avvia il percorso di riconoscimento della non neutralità degli strumenti strategici di programmazione, considerato che i bilanci producono un impatto diverso su donne e uomini, sia a livello di entrate che di uscite. Un secondo atto europeo rilevante è la *Resolution on gender mainstreaming in the work of the European Parliament* (2011/2151(INI)) approvata nel 2011.

In Italia il BdG approda tra il 2003 e il 2010, dapprima con sperimentazioni a livello comunale e provinciale per proseguire poi con le regioni e con il governo. Già nel 2007 la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007 (G.U. n. 173 del 27.7.2007), contenente Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, aveva raccomandato l'uso del Bilancio di Genere in tutte le pubbliche amministrazioni, mentre il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, **menziona questo documento come parte essenziale del piano della performance.**

Oltre alle esperienze territoriali, a partire dal 2015 anche le università italiane iniziano a produrre BdG, fino alla stesura nel 2018 delle linee guida su come utilizzare lo strumento nel contesto accademico. Un passaggio stimolato dalle sollecitazioni provenienti dalle linee di finanziamento della ricerca europee che, con Horizon 2020, promuovono una prospettiva di genere da includere nelle progettualità di

² Cfr. Report 16 June 2003, on gender budgeting - building public budgets from a gender perspective (2002/2198(INI)). Testo disponibile in rete al seguente link: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2003-0214_EN.html (ultimo accesso 26.04.2022).



ricerca. Ora con Horizon Europe si pone un forte accento sugli strumenti per mitigare le disuguaglianze di genere e per promuoverne l'uguaglianza³.

Nel 2020, infine, viene pubblicato lo strumento operativo promosso dall'European Institut for Gender Equality (d'ora in poi EIGE), per la produzione del bilancio di genere. Uno strumento atto a orientare fortemente la gestione delle risorse economiche sia in fase programmazione che di monitoraggio (in progress e post) dei progetti finanziati con fondi europei.

Come efficacemente indicato dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani della CRUI 2019⁴, il BdG rappresenta uno strumento di attuazione della strategia di *gender mainstreaming*⁵ nell'Università. In questo documento, infatti, devono essere messi in luce, insieme all'analisi del contesto di Ateneo, i risultati e gli impatti che le politiche hanno e possono avere sull'eguaglianza di genere, con l'obiettivo prioritario di favorire di **individuare gli elementi di future programmazioni impostate sulle pari opportunità**. Per il perseguimento di una tale finalità è necessario che il BdG diventi parte integrante della *governance* dell'Ateneo, nonché della programmazione di tutte le sue politiche. Deve perciò interloquire con i principali documenti gestionali, condizionandone la predisposizione: dal livello più generale strategico e finanziario, a quelli più operativi, come il fabbisogno del personale, la formazione, gli approvvigionamenti, la *performance*, lo sviluppo e la manutenzione edilizia (CRUI 2019).

La funzionalità del BdG risponde quindi alla possibilità non solo di conoscere in maniera più minuziosa il contesto organizzativo di Uniss, acquisendo consapevolezza della situazione relativa agli "ostacoli di genere" nell'Ateneo, ma anche di valutarne le politiche e i programmi e di stabilire le priorità alla luce degli obiettivi di eguaglianza costituzionalmente garantiti.

A partire da quanto delineato, il progetto IGEA ha lo scopo di indicare alcune riflessioni e proposte per lo sviluppo di adeguate politiche di genere nell'ambito della ricerca e della formazione universitaria, tenendo presente che la parità di genere è attualmente uno dei primi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.

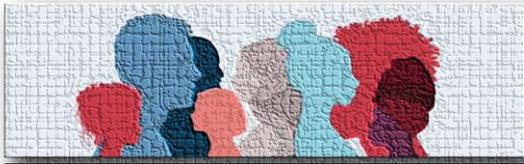
1.2 Obiettivi

Le attività di ricerca IGEA inquadrano la *gender composition* d'Ateneo, l'individuazione dei bisogni di salute, i motivi del divario e la persistenza dei fattori che ostacolano le carriere in una prospettiva di genere. La finalità è quella di rilevare dati, sia di tipo qualitativo sia di tipo quantitativo, per tracciare il profilo di genere della popolazione accademica, con l'obiettivo principale di costruire un BdG teso ad

³ In tal senso si rimanda al seguente link: <https://www.openpolis.it/parole/che-cose-il-bilancio-di-genere/> (ultimo accesso 26.04.2022).

⁴ Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere (2019), così come aggiornate in appendice nel 2021. In tal senso si rimanda al sito dedicato al seguente link: <https://www.cru.it/bilancio-di-genere.html> (ultimo accesso 27.04.2022).

⁵ Il *Gender mainstreaming* è la riorganizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione di processi di *policy*, finalizzata ad incorporare una prospettiva di equità di genere in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi, dagli attori normalmente coinvolti nel processo di *policy-making*. Cfr. Definizione contenuta nel Glossario pubblicato dal Consiglio d'Europa. Testo disponibile in rete al seguente link: www.coe.int (ultimo accesso 26.04.2022).



orientare la distribuzione delle risorse pubbliche verso l'erogazione di servizi e azioni positive capaci di ridurre l'asimmetria tra i generi.

Gli obiettivi generali, specifici ed operativi qui di seguito illustrati, sottolineano il bisogno di adottare un approccio alla sostenibilità sociale dello sviluppo organizzativo, considerando gli impatti sulle donne e sugli uomini, nei diversi momenti della programmazione delle politiche pubbliche in ambito accademico.

Obiettivi generali:

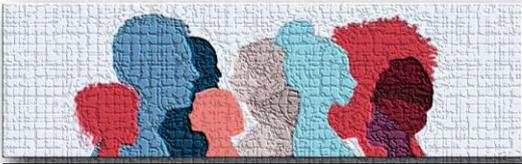
- Fornire una lettura ed un'analisi della popolazione dell'Ateneo sassarese e delle diverse esigenze di genere del contesto lavorativo e studentesco;
- Comprendere la genesi e le dinamiche attraverso le quali - nelle varie fasi della carriera accademica e nei diversi ruoli - si riproducono quelle asimmetrie che sono motivo di ostacolo alla parità;
- Comprendere se le dinamiche della *governance* d'Ateneo sono orientate alla valorizzazione di genere o possono riprodurre le differenze di genere;
- Indagare come le dinamiche della struttura di servizio possono riflettersi diversamente sul profilo della salute di genere della popolazione accademica.

Obiettivi specifici:

- Lavorare con un team di ricerca che, avvalendosi della partecipazione di studiosi, docenti e ricercatori, sia rispettoso delle differenze di genere;
- Sviluppare dati e statistiche *gender sensitive* attraverso la costruzione: a) della *gender composition*, b) del profilo di salute della popolazione accademica, c) dell'analisi normativa di settore, d) delle risultanze delle interviste semi-strutturate a testimoni privilegiati;
- Sensibilizzare l'organizzazione di servizio ma anche la società civile sulla questione di genere e sull'impatto diversificato delle politiche, nell'ambito della condivisione pubblica del primo BdG dell'Ateneo sassarese.

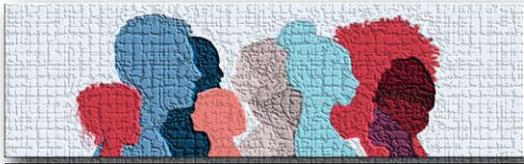
Obiettivi operativi:

- Costruire la *gender composition* di Ateneo che offre un quadro sulla distribuzione di genere del personale docente e TAB rispetto alle carriere universitarie e alle relative progressioni;
- Costruire la *gender composition* di Ateneo per quanto riguarda la componente studentesca, rispetto alla regolarità del percorso di studio;
- Costruire il profilo di salute della popolazione accademica nella prospettiva dell'efficientamento nella gestione delle risorse umane per migliorarne l'allocazione, le prestazioni e il benessere organizzativo;
- Costruire il profilo giuridico di genere dell'Ateneo attraverso l'analisi dei principali strumenti regolativi dell'Ateneo sassarese, a partire dallo Statuto, nella prospettiva di sollecitare nuove politiche e orientamenti organizzativi attenti alla dimensione del genere, sempre secondo le Linee Guida della CRUI;



- Predisporre i prodotti della ricerca utili alla redazione del primo BdG dell'Ateneo, nella prospettiva di fornire elementi di valutazione capaci di orientare la gestione delle risorse umane ed economiche attraverso azioni positive tese a promuovere l'uguaglianza di genere.

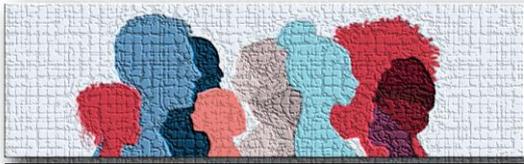
Gli obiettivi sopra citati rispondono alla necessità di promuovere, nell'organizzazione di servizio, attività replicabili di *Gender Budget Analysis* (d'ora in GBA) per rispondere ai principi cardine di questa azione: innovazione, equità di genere, efficienza, trasparenza, consapevolezza. La ricerca in argomento si propone di far acquisire all'intera organizzazione di servizio, una maggiore conoscenza del proprio contesto in termini di analisi della popolazione accademica, intesa sia come bisogni, sia come risorse umane, per evidenziare le disparità di genere nel contesto lavorativo. Per rispondere alle esigenze di trasparenza della GBA, le azioni progettuali andranno ad evidenziare le aree d'intervento maggiormente interessate dalle disparità di genere e, al tempo stesso, i margini di discrezionalità per modificare la struttura delle disuguaglianze attraverso l'innovazione che l'introduzione degli strumenti BdG e GBA comporta. In questo modo, sarà possibile orientare l'allocatione delle risorse verso l'erogazione di servizi e interventi rispondenti ai bisogni della popolazione accademica, studenti compresi. La ricostruzione dei profili sopra illustrati permetterà quindi di promuovere, a tutti i livelli dell'organizzazione di servizio, l'applicazione operativa dei principi della GBA, in modo da aggiungere la prospettiva di genere tra gli strumenti di decisione e programmazione dell'azione politica in ambito accademico.



1.3 Team di ricerca

Il Gruppo di lavoro che ha avviato le attività progettuali e predisposto questo report intermedio, in stretta sinergia con il Comitato Unico di Garanzia dell'Ateneo, è costituito dal team di ricerca del progetto IGEA la cui Cabina di regia coincide con il consiglio scientifico del Centro Studi di genere ARGINO, per consentire una condivisione e una supervisione delle linee generali e per favorire il coordinamento tra le 3 Unità Operative (d'ora in poi UUOO), come di seguito rappresentato:





Le UUOO hanno lavorato in sinergia per la redazione di tutti i prodotti della ricerca seppure ciascuna di esse, così come indicato nella scheda progettuale IGEA, abbia competenze specifiche rispetto ai singoli *Working Papers* (d'ora in poi WP) come di seguito sintetizzato:



Hanno svolto inoltre una funzione chiave nella definizione e nell'implementazione delle attività di ricerca alcuni organi e uffici dell'Ateneo, in particolare il Comitato Unico di Garanzia, l'Ufficio gestione e sviluppo personale tecnico amministrativo e bibliotecario, l'Ufficio personale docente, la Segreteria Studenti.



1.4 Nota metodologica

Nel team di ricerca IGEA è condivisa l'ipotesi che il sostegno alla democrazia partecipativa rappresenti una opportunità per migliorare l'efficienza e il buon andamento delle pubbliche amministrazioni. Il percorso partecipativo permette di acquisire una conoscenza approfondita dei processi che portano alle disuguaglianze di genere e, più in generale, realizza nel concreto lo spostamento da una ricerca sulle donne ad una ricerca con donne e uomini. A tal fine, è importante che la conoscenza prodotta tramite l'analisi partecipata orienti realmente la *governance* e il processo di *gender budgeting*.

Lo sbarramento alle posizioni apicali, cuore del progetto, è stato esplorato considerando i cambiamenti dal punto di vista normativo e i diversi campi del sapere scientifico (Dipartimenti SSH/*Social Sciences and Humanities* e STEM/*Science, Technology, Engineering e Mathematics*). Su questo fronte conoscitivo, preliminare è stata l'analisi di quattro questioni complementari:

- 1) *L'individuazione dei bisogni di conciliazione vita/lavoro del personale accademico;*
- 2) *L'analisi dei piani regolativi, a partire da quelli di Ateneo e a finire con la legislazione nazionale ed europea;*
- 3) *La gender composition di Ateneo finalizzata a fornire un'istantanea della distribuzione del genere in tutti i livelli del personale universitario e nella componente studentesca;*
- 4) *L'individuazione dei bisogni di salute della popolazione accademica, in base al genere, che impediscono o promuovono condizioni di lavoro e di pari opportunità.*

Partendo da questa premessa, la ricerca si è sviluppata con procedure *bottom-up* e strumenti di ricerca partecipativi al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

- 1) *Promuovere la partecipazione di tutti gli stakeholder;*
- 2) *Individuare azioni positive da porre in essere;*
- 3) *Orientare le strategie di policies per far fronte alle disuguaglianze di genere.*

L'orientamento verso la *Mixed Methods Research* quale "terzo movimento metodologico emergente" (Tashakkori e Teddlie 2010) applicato nel presente progetto, nasce dalla necessità di integrare (Mauceri 2016) nello stesso disegno di ricerca tecniche standardizzate e non standardizzate di rilevazione delle informazioni, nonché di svolgere in maniera integrata l'analisi dei dati (Mauceri 2019; Amaturò e Punziano 2016). Con l'applicazione di questo approccio, il ricercatore integra e trae inferenze utilizzando congiuntamente approcci qualitativi e quantitativi (Tashakkori e Creswell 2007). I dati quantitativi (analisi statistiche di fonti secondarie regionali e nazionali) hanno costituito la base di partenza per l'approfondimento di determinate aree attraverso gli strumenti qualitativi (focus group con testimoni privilegiati). L'integrazione delle due diverse tipologie di dati ha quindi consentito di avviare con sollecitudine le attività di ricerca lungo la scia della complessità in epoca pandemica (Barbera *et al.* 2021; Favretto *et al.* 2021) che ha orientato verso quegli strumenti alternativi all'impossibilità di realizzare gli studi all'interno del campo di indagine. La consapevolezza di questo



limite procedurale dovuto al contesto emergenziale ha pertanto condotto all'individuazione di "finestre di osservazione" articolare in due fasi principali:

- 1) *Somministrazione di una web survey rivolta a tutto il personale di Uniss (docente strutturato e non, compreso il personale TAB e CEL) sui temi/problemi della conciliazione vita/lavoro, delle pari opportunità tra i generi e le identità di genere, delle discriminazioni;*
- 2) *Ascolti di campo: focus group in remoto rivolti a gruppi omogenei di stakeholder coinvolti a vario titolo nel contrasto alle discriminazioni nell'Ateneo.*

Nel mese di novembre 2021, prima fase di avvio della ricerca, è stata realizzata la prima indagine con la somministrazione del questionario sopra citato. Su questo fronte conoscitivo, combinando i contributi dei fautori della survey con quelli propri della *Mixed Methods Research*, si è ritenuto che l'indagine con questionario, opportunamente combinata con la ricerca qualitativa potesse assolvere diverse funzioni principali (Mauceri 2019):

- 1) *Compensare i punti ciechi del questionario;*
- 2) *Rendere strategici i dati anomali;*
- 3) *Controllare e incrementare la qualità dei dati;*
- 4) *Supportare la possibilità di coniugare livelli di analisi di tipo contestuale, relazionale e individuale.*

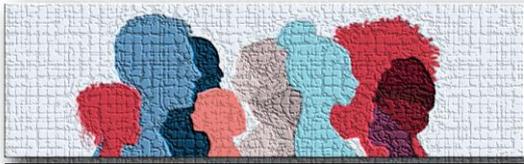
Le risultanze della *web survey* sono state successivamente approfondite attraverso gli strumenti della ricerca qualitativa e, in particolare, con i focus group rivolti a testimoni privilegiati, afferenti al personale Uniss, esperti* e sensibili rispetto alle tematiche della ricerca.

I focus group sono stati condotti seguendo una traccia di intervista semi-strutturata predisposta dalla UO1/Dumas e si caratterizzano per essere a uno stadio, cioè non soggetti a replicabilità. L'obiettivo di questo focus qualitativo risponde a tre esigenze operative principali:

- 1) *Avviare una riflessione sui dati più importanti emersi nella predetta rilevazione per poi procedere con un approfondimento dei nodi critici;*
- 2) *Ricostruire l'impegno dell'organismo e/o dell'area di appartenenza dei/delle componenti rispetto alle tematiche sensibili del progetto I.G.E.A;*
- 3) *Contribuire alla costruzione partecipata del BdG.*

L'individuazione dei testimoni privilegiati è il prodotto: 1) dell'analisi di fonti secondarie dell'Ateneo; 2) delle informazioni acquisite attraverso il personale impegnato nell'ambito delle pari opportunità che ha assunto il ruolo centrale di *key informant*; 3) delle risultanze del questionario sopra menzionato che hanno orientato verso *stakeholder* attivamente impegnati nel contrasto a qualsiasi forma di discriminazione nell'ambito accademico in questione.

L'accesso al campo è stato curato dalla UO1/Dumas preposta, come da progetto, all'approfondimento del focus qualitativo e su questo fronte, lo snodo centrale è stato rappresentato dalla Prof.ssa Maria Lucia Piga che nella sua qualità di Responsabile Scientifica della ricerca ha interloquito con i testimoni



privilegiati di volta in volta individuati, presentando sia gli obiettivi dell'indagine sia il personale incaricato alla realizzazione delle interviste.

La conduzione dei focus group da remoto, così realizzati a causa del persistente stato di emergenza sanitaria da Covid-19, è stata avviata dal mese di marzo 2022, dalla dr.ssa Daniela Pisu (assegnista di ricerca IGEA) in qualità di moderatrice e dalla prof.ssa Maria Lucia Piga nel ruolo di osservatrice.

Il **primo incontro** è stato realizzato in data 30.03.2022 con il Comitato Unico di Garanzia (d'ora in poi CUG) attualmente in carica che ha prontamente manifestato la propria adesione all'attività proposta e grazie alla costante comunicazione con la Presidente, la prof.ssa Marta Galiñanes Gallén.

Il **secondo incontro** è stato realizzato con i/le componenti del Comitato per le diversità e l'accoglienza (d'ora in poi DivA) del Dipartimento di Agraria in data 08.04.2022 che ha fattivamente collaborato con la UO1 dando la propria disponibilità anche per un primo colloquio conoscitivo con l'assegnista di ricerca incaricata, propedeutico al focus group in data 25.03.2022.

Il **terzo incontro** verrà realizzato nell'ambito del personale TAB e CEL, sensibile alle tematiche della ricerca in argomento, i cui testimoni privilegiati sono stati individuati grazie alla costante collaborazione e mediazione della dr.ssa Alessandra Bonelli (componente dell'UO1 e Referente amministrativo del CUG di Ateneo).

Nella prospettiva di promuovere la partecipazione attiva della popolazione studentesca nelle attività progettuali, in una fase successiva della ricerca, si predisporrà una *call* volta a rilevare le adesioni dei/delle rappresentanti degli studenti e delle studentesse per partecipare ad un focus group ed esplorare congiuntamente all'équipe IGEA alcune delle aree di indagine del progetto.

In un'ottica di implementazione delle attività di ricerca, l'approfondimento qualitativo attraverso focus group e/o interviste semi-strutturate potrà comprendere il coinvolgimento di ulteriori testimoni privilegiati, esperti* nelle tematiche in argomento, seguendo la logica del campionamento non probabilistico a valanga⁶. **Con questa particolare attenzione, l'obiettivo è quello di porre in essere azioni di *networking* per ascoltare e far dialogare le/gli studios* e gli organi impegnati nell'Ateneo nei settori affini a quelli della ricerca IGEA.**

L'eterogeneità dei testimoni privilegiati sopra indicati risponde non solo alle ragioni metodologiche sopra illustrate ma alla stessa necessità di guardare alla parità dei generi in una prospettiva intersezionale (Crenshaw 1989), approccio sul quale la stessa Regione Autonoma della Sardegna, in qualità di ente finanziatore del progetto, ha posto l'accento nella valutazione delle attività di ricerca in argomento. Il *framework* dell'intersezionalità⁷ è qui utilizzato come lente per guardare ai processi e

⁶ Nel campionamento non probabilistico non si adotta una procedura di estrazione casuale delle unità campionarie. Non ha pretese di rappresentatività statistica e prevede di scegliere un certo numero di soggetti dotati delle caratteristiche richieste dall'indagine, intervistarli e chiedere loro altri nominativi da intervistare, in modo da creare un "effetto valanga" (Di Franco 2010).

⁷ Il concetto di intersezionalità fu teorizzato per la prima volta negli Stati Uniti dalla giurista e attivista afroamericana Kimberlè Crenshaw per definire le discriminazioni e violenze subite dalle donne nere americane, non solo in quanto *donne* e non solo in quanto *nere*, ma in quanto *donne nere*. Le donne di colore, secondo la teoria, sono metaforicamente situate a un incrocio in cui convergono diverse strade, strade che rappresentano assi di possibile oppressione (razzismo, sessismo, etc.). Secondo la definizione dell'EIGE il *framework* in questione è considerato come «Analytical tool for studying, understanding and



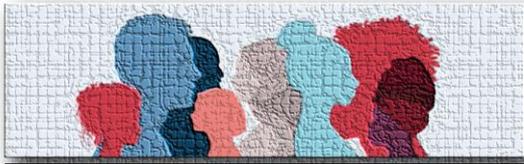
alle strategie di *governance* dell'Ateneo affinché si possano porre in essere tutte le misure necessarie per rispondere alle *intersectional discriminations* (Makkonen 2002) per individuare quelle discriminazioni che, secondo la definizione dell'*European Institute for Gender Equality* (d'ora in poi EIGE) avvengono sulla base di una pluralità di motivi personali o caratteristiche/identità, che operano e interagiscono tra loro contemporaneamente e inscindibilmente gli uni dagli altri⁸, tanto da non poter più essere distinti e separati.

Per quanto riguarda la *web survey* di competenza dell'U03-Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali volta alla rilevazione dei bisogni di salute del personale docente, TAB e CEL dell'Ateneo, si precisa che la stessa, in data 20.04.2022, ha condiviso con l'U01-Dumas la traccia del questionario e condiviso un formale adeguamento della stessa, inserendo tra gli items la variabile attinente alle influenze agite dall'emergenza sanitaria da Covid-19. Sulla base del cronoprogramma di progetto si prevede pertanto di procedere entro il mese di maggio 2022 con la fase di pre-testing e alla relativa somministrazione per proseguire con la disseminazione delle risultanze.

Le risultanze del focus qualitativo dell'U01/Dumas, così come lo studio analitico dei dati della web survey sui bisogni di salute verranno rese note con la predisposizione del report finale del progetto di ricerca IGEA che andranno ad implementare il predisponendo BdG.

responding to the ways in which sex and gender intersect with other personal characteristics/identities, and how these intersections contribute to unique experiences of discrimination». Intal senso si rimanda al sito dedicato al seguente link: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=en> (ultimo accesso in data 03.04.2022).

⁸ Per ulteriori approfondimenti si rimanda al sito dedicato <https://eige.europa.eu/it/taxonomy/term/149> (ultimo accesso 20.04.2022).



1.5 Articolazione del report di ricerca

La definizione dei contenuti del presente documento segue fedelmente le Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani del Gruppo CRUI del 2019, in un'ottica di graduale adeguamento a queste ultime, a partire dagli indicatori di contesto. Il documento si innesta inoltre nell'approccio di programmazione e rendicontazione orientato a contribuire agli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU. **In questo quadro, i prodotti della ricerca IGEA finalizzati alla costruzione del BdG vogliono fornire indicatori e misure in grado di riflettere l'impegno dell'Ateneo a perseguire l'obiettivo "5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze" e l'obiettivo "10 - Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le nazioni".**

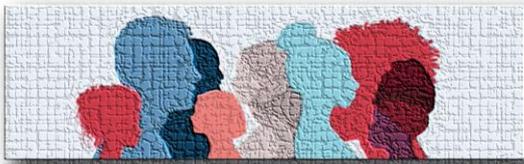
Come efficacemente indicato dalle Linee guida sopra richiamate, il BdG rappresenta uno strumento di attuazione della strategia di *gender mainstreaming*⁹ nell'Università. In questo documento, infatti, devono essere messi in luce, insieme all'analisi del contesto di Ateneo, i risultati e gli impatti che le politiche hanno e possono avere sull'eguaglianza di genere, con l'obiettivo prioritario di favorire di individuare gli elementi di future programmazioni impostate sulle pari opportunità.

Per il perseguimento di una tale finalità è necessario che il BdG diventi parte integrante della *governance* dell'Ateneo, nonché della programmazione di tutte le sue politiche. **Deve perciò interloquire con i principali documenti gestionali, condizionandone la predisposizione: dal livello più generale strategico e finanziario, a quelli più operativi, come il fabbisogno del personale, la formazione, gli approvvigionamenti, la performance, lo sviluppo e la manutenzione edilizia** (CRUI 2019). Una prospettiva particolarmente utile per cogliere in toto l'occasione che Uniss ha di avere a disposizione ulteriori risorse umane ed economiche, legate al *Gender Equality Plan* (d'ora in poi *GEP*) approvato nella seduta del Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione del 29 dicembre 2021, predisposto dal Gruppo di lavoro coordinato dalla professoressa Maria Antonietta Foddai, con l'obiettivo di rilevare le differenze e le discriminazioni di genere all'interno dell'istituzione universitaria, puntando all'inclusione di una prospettiva di genere nella ricerca e nel mondo accademico attraverso l'elaborazione di misure, azioni e pratiche volte all'eliminazione delle discriminazioni e alla valorizzazione del ruolo femminile.

Il complesso di analisi e di informazioni contenute in questo documento è frutto di una riflessione più ampia che ha coinvolto tutte le Unità Operative del progetto IGEA in un lavoro di stretta sinergia con i/le componenti del CUG, **grazie al supporto degli uffici amministrativi d'Ateneo prontamente disponibili a fornire al team di ricerca i dati utili per la ricostruzione della composizione di genere dell'Ateneo sassarese.**

Il presente documento si compone di 4 sezioni precedute da un'introduzione sulle pari opportunità in ambito accademico e da una sintesi degli obiettivi della ricerca, a cui segue una nota metodologica sugli aspetti di metodo legati all'impostazione delle singole attività progettuali.

⁹ Il *Gender mainstreaming* è la riorganizzazione, il miglioramento, lo sviluppo e la valutazione di processi di *policy*, finalizzata ad incorporare una prospettiva di equità di genere in tutte le politiche a tutti i livelli e in tutte le fasi, dagli attori normalmente coinvolti nel processo di *policy-making*. Cfr. Definizione contenuta nel Glossario pubblicato dal Consiglio d'Europa, Testo disponibile in rete al seguente link: www.coe.int (ultimo accesso 26.04.2022).



Ciascuna delle sezioni di seguito elencate, si apre con una panoramica della tematica affrontata per terminare con riflessioni conclusive e proposte operative:

Sezione I

LA CORNICE NORMATIVA SULLE PARI OPPORTUNITÀ: I PIANI REGOLATIVI DELL'ATENEO: questa sezione illustra i richiami normativi nazionali in materia di pari opportunità di genere, seguiti dall'illustrazione di come tali principi siano stati interpretati e inseriti nell'Ateneo sassarese attraverso i relativi piani regolativi. L'attenzione si estende poi fino alla situazione nazionale e sovranazionale in materia di linguaggio di genere. La disamina ha implicato

lo studio minuzioso delle linee guida sul linguaggio di genere predisposte dal MIUR e da altri Atenei italiani e istituzioni pubbliche. Costruire il profilo giuridico di genere dell'Ateneo attraverso l'analisi dei principali strumenti regolativi dell'Ateneo sassarese, a partire dallo Statuto, nella comparazione con le Linee Guida della CRUI, nella prospettiva di sollecitare nuove politiche e orientamenti organizzativi attenti alla dimensione del genere.

Sezione II

LE INIZIATIVE DEL CUG DI ATENEO E DEI DIPARTIMENTI: questa sezione illustra la sintesi delle linee programmatiche contenute nel Piano di Azioni Positive 2021-2023 approvato dal CUG d'Ateneo attualmente in carica nonché una breve disamina di alcune delle misure intraprese dai Dipartimenti Uniss in tema di pari opportunità.

Sezione III

LA GENDER COMPOSITION DELL'ORGANIZZAZIONE: questa sezione illustra i dati di contesto - disaggregati per genere - delle componenti della popolazione accademica (studentesca; personale docente e ricercatore strutturato e non; PTAB e CEL; Organi di governo, della ricerca e della didattica) così come indicato dalle Linee guida CRUI 2019. La finalità è quella di rilevare dati di tipo quantitativo, per tracciare il profilo di genere della popolazione accademica, con l'obiettivo principale

di offrire i prodotti della ricerca IGEA utili a costruire un BdG teso ad orientare la distribuzione delle risorse pubbliche verso l'erogazione di servizi e azioni positive capaci di ridurre l'asimmetria tra i generi. L'analisi è relativa prevalentemente ai dati del 2021 e, laddove possibile, permette di osservare l'andamento rispetto ad alcune serie storiche, nell'intento di individuare già da questa embrionale fase analitica i trend principali sulla questione dei generi nell'accademia.

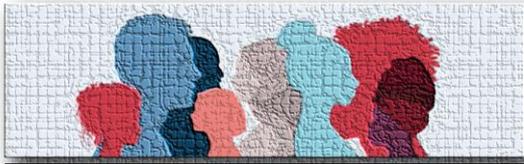


Sezione IV

I BISOGNI DI WORK LIFE BALANCE DELL'ATENEO: questa sezione illustra le risultanze della *web survey* somministrata al personale docente (strutturato e non), PTAB e CEL, nel mese di novembre 2021 sui temi/problemi della conciliazione vita/lavoro, delle discriminazioni, delle pari opportunità tra i generi e le identità di genere, con l'obiettivo di tracciare un primo fabbisogno delle esigenze del personale accademico in riferimento al proprio carico di cura familiare e/assistenziale;

A completamento del report, seguono gli allegati relativi agli strumenti di rilevazione utilizzati dalle UUOO per il perseguimento degli obiettivi della ricerca in tema di pari opportunità.

I prodotti della ricerca qui presentati si pongono a supporto della redazione del primo BdG dell'Ateneo e si propongono di avviare una riflessione sull'impegno civile dell'accademia inserendo il tema delle pari opportunità nel contesto dell'equità, della solidarietà, dell'inclusione e del contrasto di qualsiasi forma di discriminazione.



Riferimenti bibliografici

Testi

- Acker J. (2009), From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*. 51(2), pp. 199-217. DOI:10.1016/j.soctra.2009.03.004.
- Amaturo E., Punziano G. (2016), *I «Mixed Methods» nella ricerca sociale*, Carocci editore, Roma.
- Barbera F., Ceretta M., Cuono M. (2021), *L'emergenza Covid-19: un laboratorio per le scienze sociali*, Carocci editore, Roma.
- Crenshaw K. (1989), Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, Iss.1, Article 8: 139-167. Testo disponibile al sito: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8> (ultimo accesso 03.04.2022).
- Di Franco G. (2010), *Il campionamento nelle scienze umane. Teoria e pratica*, FrancoAngeli, Milano.
- Favretto A., Maturo A., Tomelleri S. (2021), *L'impatto sociale del Covid-19*, FrancoAngeli, Milano.
- Makkonen T. (2002), *Multiple, compound and intersectional discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore*, Abo Akademi University, Institute for Human Rights.
- Mauceri S. (2019), *Qualità nella quantità. La survey research nell'era dei mixed methods*, FrancoAngeli, Milano.
- Mauceri S. (2016), Integrating Quality into Quantity. *Survey Research in the Era of Mixed Methods. Quality & Quantity*, L, 3, pp. 1213-1231. DOI 10.1007/s11135-015-0199.
- Picardi I. (2020), *Labirinti di cristallo. Strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*. FrancoAngeli, Milano.
- Tashakkori A, Teddlie C. (2010), Putting the Human Back in "Human Research Methodology": The Researcher in Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 4(4), pp:271-277. DOI:10.1177/1558689810382532.
- Tashakkori A, Creswell JW. (2007), Editorial: Exploring the Nature of Research Questions in Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(3), pp. 207-211. DOI:10.1177/1558689807302814.

Sitografia

- <https://eige.europa.eu/it/taxonomy/term/149> (ultimo accesso 20.04.2022).
- <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=en> (ultimo accesso in data 03.04.2022).
- <https://www.coe.int> (ultimo accesso 26.04.2022).
- <https://www.openpolis.it/parole/che-cose-il-bilancio-di-genere/> (ultimo accesso 26.04.2022).



PARTE I

**La cornice normativa sulle pari opportunità
I piani regolativi dell'Ateneo**



1.1 Introduzione

Per la redazione della sezione normativa di cui deve comporsi il BdG, le linee guida proposte in merito dal Gruppo CRUI indicano una “mappa per l’integrazione” ovvero una sintetica ricognizione dei documenti di gestione con cui il BdG deve interloquire, per incidere positivamente sulla programmazione/attuazione di politiche di genere e tradurre gli indirizzi politici in azioni positive¹⁰.

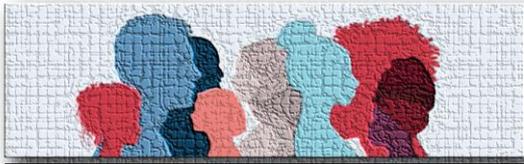
Partendo da questa premessa, la Cabina di regia del progetto IGEA in capo al Centro ARGINO, partendo dai compiti allo stesso assegnati di cui al **WP1 (Analisi dei servizi offerti dall’organizzazione di servizio per garantire l’uguaglianza di genere)** ha individuato e selezionato - in una prospettiva di integrazione rispetto alla ricognizione indicata dal Gruppo CRUI - i principali atti dell’Ateneo sassarese che riguardano le questioni delle pari opportunità, delle procedure di reclutamento e di organizzazione del personale in una prospettiva di genere, come di seguito riepilogati:

- 1. Statuto dell’Università degli Studi di Sassari**, approvato ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240, emanato con Decreto Rettorale (d’ora in poi D.R) n. 2845 del 7 dicembre 2011 e pubblicato nella G.U. (Serie Generale) n. 298 del 23.12.2011; modificato con D.R. n. 324 del 10 febbraio 2014 e pubblicato nella G.U. (Serie Generale) n. 44 del 22 febbraio 2014; modificato con D.R. n. 2434 del 22 settembre 2015 e pubblicato nella G. U. (Serie Generale) n. 299 del 2 ottobre 2015; modificato con D.R. n. 153 del 1° febbraio 2016 e pubblicato nella G.U. (Serie Generale) n. 35 del 12 febbraio 2016; modificato con D.R n. 3466 del 20 novembre 2019 e pubblicato nella G.U. (Serie Generale) n. 287 del 07 dicembre 2019.
- 2. Codice Etico** emanato con D.R. n. 3489 del 30 novembre 2012;
- 3. Codice di Comportamento del Personale dell’Università degli Studi di Sassari**, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2013, emanato con D.R. prot. 64, rep. 4 del 7 gennaio 2014;
- 4. Proposta di Codice Etico e di Comportamento che unifica, integra e modifica i previgenti Codici, Etico e di Comportamento dell’Università degli Studi di Sassari (2021)**;
- 5. Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro**, revisionato e predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, emanato con D.R. rep. 1361 del 22 maggio 2013.

Regolamenti di Uniss in materia di reclutamento, valutazione e progressione di carriera:

- 1. Regolamento per il Reclutamento dei Ricercatori a Tempo Determinato**, modificato con D.R. rep. n. 2005 del 4 giugno 2021;
- 2. Regolamento sui Doveri istituzionali dei Docenti** emanato con D.R. n. 1820 /2016 prot. n. 19025 del 01.08.2016;
- 3. Regolamento per la proposta di riconoscimento del titolo di professore emerito** emanato con D.R. n. 1665 del 11 giugno 2014, prot. n. 13472;

¹⁰ In tal senso si rimanda alle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani a cura del Gruppo CRUI (2019), pp 50-65.



4. **Regolamento per la chiamata dei professori di I e II fascia** emanato con D.R. n.2606 prot n. 78179 del 3 agosto 2018, modificato all'art. 6 con Decreto Rep. 3934 Prot n. 143058 del 16 dicembre 2019;
5. **Regolamento sulla progressione economica dei professori e dei ricercatori** - ex art. 8 - Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Documenti di Uniss in materia di gestione del personale e benessere organizzativo:

- **Linee Guida per l'organizzazione, la gestione e lo sviluppo del personale** approvate il 25 febbraio 2016;
- **Piano Strategico Integrato 2021-23** approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2021.

L'individuazione e la selezione delle fonti sopra indicate è stata orientata, in linea con i principali obiettivi del progetto IGEA, da tre criteri principali:

- 1) **Assenza/presenza del linguaggio di genere e/o persistenza del maschile universale;**
- 2) **Assenza presenza di riferimenti alle tematiche dell'uguaglianza, delle pari opportunità, delle politiche di *Work Life Balance*;**
- 3) **Assenza/presenza di riferimenti alle discriminazioni correlate a genere/generi/identità di genere/orientamento sessuale.**

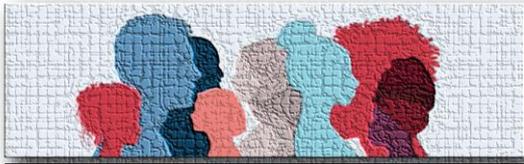
1.2 Atti, regolamenti, documenti di Uniss in materia di uguaglianza e parità di genere

1.2.1 Fonti normative dell'Ateneo in materia di uguaglianza e pari opportunità

Per quanto attiene la disciplina interna, è in primo luogo **lo Statuto di Ateneo** che promuove, sin dall'art. 3, le pari opportunità, intese come azioni dirette al bilanciamento dell'uguaglianza da rendersi sostanziale con la costruzione di un ambiente universitario libero da ogni forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, alle opinioni politiche e alle condizioni personali e sociali. In questa disposizione non mancano i segnali positivi dell'Ateneo verso un futuro restringimento del divario di genere. Tuttavia, nel preambolo si legge che le «le voci declinate al maschile si intendono riferite ad entrambi i generi, maschile e femminile» per cui risulta evidente l'utilizzo del maschile universale proprio perché usato indifferentemente per uomini e donne quasi a rafforzare la tradizionale visione "androcentrica".

Pur evidenziando le necessità di contrastare qualsiasi forma di discriminazione che possa essere riconducibile all'orientamento sessuale, la parità è ancora considerata come una condizione da realizzarsi nell'accezione dicotomica tra i generi, mancando di includere espressamente le identità non binarie.

L'Università assicura piena attuazione, a tutti i livelli della vita interna dell'organizzazione di servizio (art. 16), dei diritti della persona e dei principi di non discriminazione e promuove i provvedimenti necessari per la loro realizzazione e tutela. Lo Statuto quindi non si preoccupa solo di affermare il



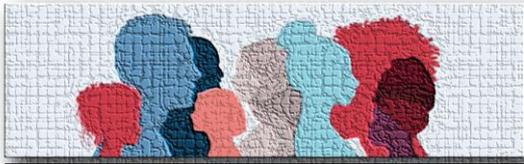
principio di non discriminazione perché dichiara il proprio impegno nel perseguimento di molteplici obiettivi:

- 1) Contrastare e rimuovere fattivamente qualsiasi forma di violenza che possa svilupparsi in ambito accademico (art. 16, comma 2);
- 2) Applicare misure di prevenzione finalizzate a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e ad accrescere la qualità complessiva delle attività accademiche (Art. 16, comma 3);
- 3) Promuovere l'importanza e la conoscenza del benessere fisico, psicologico e sociale nelle organizzazioni di servizio (art. 16, comma 3).

Lo Statuto si propone altresì l'obiettivo di riequilibrare, negli organi di governo dell'Ateneo, la composizione di genere e richiama lo strumento delle riserve di posti nella presentazione delle candidature negli organi elettivi e, in particolare, nella composizione e organizzazione del Consiglio di Amministrazione prevede, che nella designazione dei docenti di ruolo debba essere garantita la presenza di entrambi i generi (art. 26, lett. f.). Tale disposizione si propone di dare declinazione all'obiettivo di rendere la *governance* più aperta al fondamentale apporto collaborativo di entrambi i generi. Inoltre, all'art. 63 sulle disposizioni relative alle cariche elettive o soggette a designazione, stabilisce al comma 4 che «L'elezione o la nomina dei membri del Senato Accademico, del Consiglio di Amministrazione e degli altri organi previsti dal presente Statuto avvengono nel rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso agli uffici pubblici e nell'osservanza del Codice etico dell'Ateneo».

Le previsioni di principio contenute negli articoli sopra esposti trovano poi ulteriore attuazione nelle disposizioni statutarie dedicate alle competenze del CUG per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere lavorativo e contro le discriminazioni di qualsiasi genere (art. 33). L'operato del CUG è rivolto a tutta la popolazione accademica con l'applicazione di misure e la realizzazione di azioni finalizzate a prevenire e a contrastare qualsiasi forma di discriminazione - diretta e indiretta - relativamente a genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, religione, lingua, opinioni politiche, status socioeconomico, cittadinanza sociale e giuridica, condizioni di salute, disabilità, operando per il rispetto delle differenze. Tra i compiti conferiti a questo organismo rientra il supporto alle persone vittime di violazioni, abusi e sopraffazioni, nonché la verifica che non siano intraprese azioni di vessazione nel contesto accademico e nei luoghi di lavoro. **Non vi è invece nello Statuto alcun esplicito riferimento ad altre figure specifiche, di nomina rettorale, che possano operare in collaborazione con il CUG al fine di prevenire, gestire e risolvere efficacemente i casi di molestie, mobbing e discriminazioni; pensiamo a figure esperte nelle tematiche in argomento, spesso previste e presenti in altre istituzioni e organizzazioni lavorative, dove operano in sinergia: come la Consigliera di Fiducia, oppure una figura espressamente delegata alle Pari Opportunità e al Benessere.**

Il **Codice etico** individua i valori fondamentali della comunità universitaria, ne enuncia i principi condivisi, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti e delle libertà individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità etico-sociali nei confronti dell'ente di appartenenza, e definisce le regole di condotta da osservare nei confronti di tutti coloro che direttamente o indirettamente entrano in relazione con l'Ateneo.



Esso costituisce il riferimento per regolare in termini etici le relazioni interne ed esterne di Uniss, proponendosi come dichiarazione di principi accettati e condivisi dal personale docente e ricercatore, personale dirigente e TAB, dalla componente studentesca e da tutti coloro che instaurino rapporti con l'Ateneo, condividendone i valori.

Al fine di perseguire tali principi, l'Ateneo rigetta ogni forma di pregiudizio sociale, ogni prassi degradante o umiliante e l'idea stessa di supremazia o superiorità morale di un gruppo rispetto ad un altro (art. 4, comma 6) e con il Codice sancisce:

- 1) La promozione di un clima organizzativo improntato sulla circolarità delle informazioni nell'ambito della comunità scientifica, garantendo un'apertura nel più ampio contesto internazionale (art. 1, comma 2);
- 2) La valorizzazione del merito e delle diversità culturali nonché la leale collaborazione e la trasparenza da intendersi come parametri di comportamento nelle relazioni interne ed esterne (art.1, comma 2);
- 3) Il diritto di tutti i componenti dell'Ateneo ad essere trattati con rispetto e senza discriminazioni, non solo per ragioni legate al genere ma ad ogni fattore di discriminazione: religione, convinzioni personali o politiche, lingua, origini etniche o sociali, cittadinanza, condizione di salute e di disabilità, età o orientamento sessuale (art. 4, comma 1);
- 4) L'impegno dell'Ateneo nell'attivazione di opportune strategie atte a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori, occasionali, abituali o protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un componente in occasione di lavoro o di studio da parte di soggetti posti in posizione sovraordinata, o da altri colleghi, che si sostanziano in forme di persecuzione psicologica o violenza morale tali da determinare un degrado delle condizioni di lavoro o di studio, ovvero idonei a compromettere la salute, professionalità, esistenza o dignità di tali soggetti (art. 4, comma 5);
- 5) La disapprovazione del nepotismo e del favoritismo quale fondamento di un *modus operandi* improntato sulla trasparenza e sull'imparzialità.

L'art. 4 (*Rifiuto di qualsiasi discriminazione*) costituisce una previsione importante rispetto alla questione delle pari opportunità perché attesta la doverosa attenzione dell'Ateneo al benessere di tutte le sue componenti - indipendentemente dal sesso di appartenenza di chi fruisca di questi modelli organizzativi - e perché costituisce, indirettamente, anche uno strumento attraverso cui porre in essere le misure volte al contrasto della violenza nei luoghi di lavoro.

Il tema delle pari opportunità è espressamente definito al comma 4 dell'art. 4 in cui si prevede l'obiettivo di assicurare una condizione di completa parità nei diversi aspetti della vita universitaria, anche attraverso la promozione della libertà accademica di cui all'art. 6, quale presupposto per la creazione di un ambiente di lavoro capace di favorire l'ideale di libertà e di autonomia individuale.

Il comma 1 dell'art. 5 stabilisce l'impegno dell'Ateneo nell'eradicazione di abusi, fastidi e molestie di natura sessuale, intesi come forma di discriminazioni lesive della dignità della persona intesi «come condotte discriminatorie lesive del personale senso di dignità umana, ed assicura alle vittime una sollecita protezione, libera dal pregiudizio» che hanno ad oggetto la sfera personale della sessualità e che vengono rivolti ad una persona, a prescindere dal suo sesso o orientamento sessuale.



Il principio di non discriminazione deve peraltro orientare ogni attività condotta nell'ambito dei gruppi di ricerca, compito attribuito al coordinatore di ciascun gruppo per valorizzare i meriti individuali ed individuare le responsabilità di ciascun partecipante e sollecitare il dialogo, la cooperazione, la critica, l'argomentazione, lo sviluppo delle idee e delle abilità personali (art. 7, comma 2).

Il Codice etico dedica poi in modo specifico un'ulteriore disposizione per la divulgazione (mediante pubblicazioni, comunicazioni, convegni, attività didattiche ed ogni altro mezzo ritenuto idoneo) e attuazione delle norme ivi contenute, comprese quelle attinenti alle tematiche del genere e delle pari opportunità, intervenendo con sollecitudine nei casi di violazione delle disposizioni (art.16).

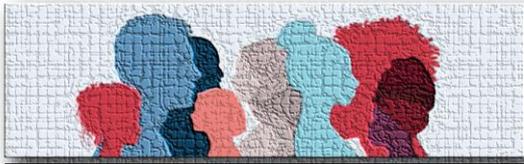
La trasparenza, unitamente alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ateneo delle informazioni concernenti l'organizzazione di servizio, costituiscono gli strumenti attraverso cui assicurare a tutte le persone che qui lavorano e studiano, pari opportunità di accesso alle dinamiche della vita accademica.

Nel **Codice di Comportamento del Personale dell'Università degli Studi di Sassari** si utilizza il maschile universale, fatta eccezione per l'art. 2 che definisce l'ambito di applicazione rispetto «alle/ai dipendenti dell'Ateneo sia a tempo indeterminato che determinato, anche in posizione di diretta collaborazione con gli organi politici (...)». L'uso del maschile universale è in contrasto con il linguaggio non discriminatorio e attento alle differenze di genere nella comunicazione istituzionale, nei documenti e negli atti amministrativi, negli eventi pubblici e nella quotidianità accademica. **Nell'avviare una riflessione sul rapporto tra genere e linguaggio nell'istituzione accademica, quale luogo di produzione e condivisione del sapere, risulta necessario interrogare i modelli culturali esistenti, con l'obiettivo di sostenere un'etica delle pari opportunità tra i generi e le identità di genere, nello studio, nella ricerca e nell'accesso alle carriere.** Preme però sottolineare che, al comma 5 dell'art. 3, nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il personale deve garantire la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi dal porre in essere atteggiamenti o comportamenti discriminatori basati su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche disabilità, condizioni sociali o di salute, età o orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

Nel 2021 l'Ateneo ha promosso, attraverso l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, una proposta partecipata per modificare e integrare in un unico testo finalità, principi e doveri presenti nel Codice Etico e nel Codice di Comportamento, tenendo conto delle specificità dell'Università degli studi di Sassari.

La procedura di consultazione è rimasta aperta nel mese di ottobre 2021 per favorire la partecipazione di chiunque avesse interesse a inviare un contributo per la redazione del documento in argomento.

Nell'art. 2, comma 3, si specifica che nel documento «tutte le categorie di destinatari presenti sono riferite ad entrambi i generi femminile e maschile e i termini indicanti le funzioni e i ruoli ricoperti sono intesi in astratto, prescindendosi dal genere della persona che li riveste». Da una prima lettura critica emerge l'assenza di specifiche disposizioni rispetto alla conciliazione vita/lavoro e l'assenza del linguaggio di genere, considerato l'acclarato utilizzo del maschile universale di cui all'art. 2.



Il Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro definisce le principali regole di condotta per la realizzazione di condizioni sostanziali di non discriminazione in ambito accademico:

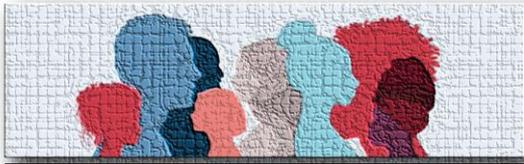
- 1) Imparzialità e rifiuto di ogni forma di discriminazione - diretta o indiretta - in riferimento ad appartenenze politiche e religiose, razza, sesso, livello di abilità, condizioni sociali, orientamento sessuale, condizioni personali e di salute (art.1);
- 2) Riconoscimento del diritto, per coloro che lavorano e studiano in Uniss, di essere trattati con dignità e di fruire di un clima organizzativo favorevole, con relazioni interpersonali e comunicazioni basate sul rispetto reciproco diffusione della cultura delle pari opportunità (art. 2, lett. a);
- 3) Contrasto a comportamenti discriminatori, vessatori, non trasparenti (art. 2, lett. f);
- 4) Contrasto di ogni forma di molestia sessuale o morale avvalendosi del CUG (art. 2, lett. e);
- 5) Nomina della figura della/del Consigliere* di fiducia quale referente a cui la persona oggetto di molestie sessuali o morali può rivolgersi per denunciare comportamenti molesti e per avviare procedure informali di gestione e di mediazione dei conflitti interpersonali (art. 5, comma 1);
- 6) Attivazione dello sportello di ascolto quale servizio preposto alla raccolta delle segnalazioni dei comportamenti discriminatori (art. 7).

La forte attenzione al linguaggio di genere emerge già dall'art. 1 dove la dicotomia tra i generi si amplia fino ad includere l'orientamento sessuale, pur non inglobando espressamente le identità di genere, declinazione utile a fare chiarezza sulle dimensioni costitutive della sessualità e dell'affettività per favorire una cultura delle differenze e del rispetto della persona umana in tutte le sue dimensioni.

In tutto il documento si ravvisa una forte attenzione ai rischi di conflitti basati sul genere, come rileva dalla disposizione di cui all'art. 5 sull'istituzione della figura della/del Consigliere/e di fiducia. Ad oggi detta figura non è stata ancora istituita e osteggiata fin dal principio, come si evince dagli atti del CUG per il triennio 2014/2016.

1.2.2 Regolamenti di Uniss in materia di processi in materia di reclutamento, valutazione, progressione di carriera

Allo scopo di indicare alcune riflessioni e proposte per lo sviluppo di adeguate politiche di genere nell'ambito della ricerca e della formazione universitaria si propone la lettura critica dei principali regolamenti di Ateneo inerenti i processi di reclutamento, funzionali anche alla comprensione di quel "labirinto" (Picardi 2020) che, partendo dalle tradizionali visioni della segregazione femminile (orizzontale e verticale), vuole indagare il problema del graduale abbandono delle carriere scientifiche delle donne, facendo luce sugli stessi meccanismi di reclutamento del personale in accademia. **In considerazione di ciò, si segnalano di seguito alcuni dei regolamenti interni in materia di reclutamento, valutazione, progressione di carriera, funzionali a future analisi in merito agli avanzamenti di carriera di uomini e donne in accademia.**



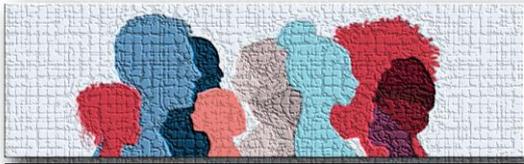
Il **Regolamento di Ateneo sul Reclutamento dei Ricercatori a Tempo Determinato** contiene disposizioni chiave sulle procedure di reclutamento dei ricercatori a tempo determinato (junior e senior) e sulla proposta di chiamata diretta del ricercatore.

Il Titolo I disciplina la procedura di selezione comparativa ai sensi dell'art. 24, comma 2, della Legge n. 240/2010 per l'assunzione mediante contratto di ricercatori a tempo determinato (contratti di tipo a e b), il contenuto della proposta di attivazione (art. 2) e del bando di selezione (art.6), i requisiti di ammissione alla selezione per ricercatore di tipo a (art.5) e di tipo b (art. 6). **Non si rilevano, nella descrizione della procedura, azioni tese a favorire il reclutamento di giovani ricercatori (TD), nel rispetto della parità di genere.**

L'art. 8 contiene le disposizioni per la costituzione della commissione di valutazione che deve essere composta (comma 1) da tre professori, di prima e seconda fascia appartenenti al settore concorsuale oggetto della procedura (comma 2), di cui almeno due esterni all'Università di Sassari, e in ogni caso tutti appartenenti ad Atenei diversi. La commissione può essere composta integralmente da professori di prima fascia e qualora ciò non fosse possibile, almeno un commissario deve appartenere al ruolo dei professori di prima fascia. Secondo quanto disposto dall'art. 9, comma 2, non possono far parte della commissione i docenti (...) in aspettativa, congedo o distacco presso altri enti. **In merito alla composizione della commissione di valutazione, nel testo non si rileva alcuna attenzione al genere e/o al linguaggio di genere.**

Il Capo II disciplina lo svolgimento della procedura di reclutamento, indicando i criteri di valutazione dei candidati (attraverso le pubblicazioni, compresa la tesi di dottorato, i testi accettati per la pubblicazione, l'attività scientifica, didattica, di didattica integrativa, di servizio agli studenti, l'attività assistenziale ove richiesta dal profilo funzionale, il curriculum dei candidati) e l'esito dei lavori di valutazione (motivato giudizio analitico di cui al comma 3 dell'art.11). **Non si rilevano, nella descrizione della procedura di reclutamento, azioni tese a contemplare, particolari condizioni che incidono sulla produzione scientifica, quali la maternità o il "doppio carico di cura per le donne".**

Regolamento sui Doveri istituzionali dei Docenti: *art. 2 - Oggetto* (comma 1) «I doveri istituzionali mirano a creare un quadro di riferimento omogeneo, in applicazione dei principi generali contenuti nello Statuto, nel Regolamento Didattico di Ateneo e nel Regolamento sul conferimento degli incarichi didattici»; (comma 2) «La disciplina dei doveri didattici è ispirata ai principi di imparzialità, buona amministrazione, sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza, e tiene opportunamente conto delle differenze che sussistono nelle metodologie didattiche e di ricerca dei docenti che appartengono alle scienze sperimentali e alle scienze umanistiche, oltre che della diversa condizione dei docenti impegnati a tempo pieno e a tempo parziale». *Art. 3 - Doveri didattici dei docenti* (comma 4) «Ogni Professore e Ricercatore dell'Università è tenuto ad assolvere il compito didattico istituzionale attribuitogli. Qualora per ragioni di salute o di ufficio, o per altro legittimo impedimento, il docente non possa momentaneamente assolvere i compiti di cui sopra, questi devono essere assunti, su richiesta del responsabile, da altro docente, o rinviati. In quest'ultimo caso il docente responsabile deve provvedere affinché ne sia data tempestiva comunicazione agli studenti. Qualora il docente durante il periodo destinato all'attività didattica intenda assentarsi per più di dieci giorni consecutivi, deve chiedere preventivamente l'autorizzazione del Consiglio di Dipartimento di afferenza». *Art.4 - Presenza in sede e*



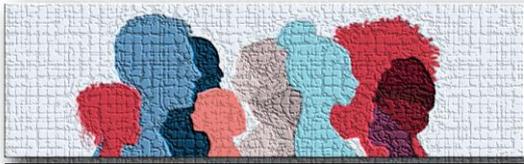
reperibilità dei docenti (comma 10) «I Professori e Ricercatori sono tenuti a comunicare tempestivamente l'assenza per malattia alle strutture di afferenza e all'Ufficio Personale, che rimangono responsabili per gli aspetti di rispettiva competenza, anche ai fini di disporre il controllo e il collocamento in congedo e/o aspettativa per motivi di salute, e a far recapitare la certificazione attestante l'assenza per malattia».

Il documento contiene disposizioni chiave sulle procedure che il personale docente e ricercatore deve osservare in caso di impedimento legittimo al regolare svolgimento dell'attività didattica. Si parla genericamente di "aspettativa per motivi di salute" e non vi è alcun richiamo, ad esempio, alle disposizioni per il congedo di maternità/paternità.

Regolamento per la proposta di riconoscimento del titolo di professore emerito: *Art.1 Requisiti oggettivi per la candidatura al titolo di Professore Emerito* »1. Il titolo di Professore Emerito può essere conferito ai professori di prima fascia cessati dal servizio per raggiunti limiti d'età o volontarie dimissioni che: a) abbiano maturato almeno 20 anni di ordinariato. Nella determinazione di tale presupposto si comprende il periodo di servizio svolto in qualità di professore straordinario e si prescinde da eventuali sospensioni dall'attività di servizio effettivo in base alle norme di legge; b) abbiano mantenuto nel corso della carriera accademica un contegno connotato da assoluta correttezza nei confronti degli interlocutori interni ed esterni dell'Ateneo in coerenza con i valori riconosciuti dal Codice Etico, e non abbiano causato discredito o lesa il prestigio dell'istituzione Accademica; c) alla data di presentazione della candidatura non siano, di norma, cessati dal servizio da più di due anni, salvo motivate eccezioni. 2. La proposta di candidatura al titolo non può essere presentata per i docenti che abbiano subito un provvedimento disciplinare o una sanzione per violazione del Codice Etico di Ateneo»; *Art. 2 Requisiti soggettivi per la candidatura al titolo di Professore Emerito* «1. Il titolo di professore emerito può essere conferito ai professori, in possesso dei requisiti oggettivi indicati dall'art. 1 del presente regolamento, che abbiano dato lustro all'Ateneo attraverso un'attività scientifica di livello particolarmente elevato, attestata dal valore, dalla continuità e dalla rilevanza della produzione scientifica, così come dall'ottenimento di prestigiosi premi o riconoscimenti nazionali e internazionali relativi all'attività scientifica e di ricerca. 2. Costituiscono motivazioni aggiuntive per la proposta di conferimento del titolo: a) incarichi scientifici e istituzionali quali, ad esempio, la Presidenza o la Segreteria di Società Scientifiche, Accademie nazionali o internazionali; b) cariche accademiche e negli Organi dell'Ateneo; ruoli di responsabilità nelle Strutture e nell'organizzazione dell'Ateneo».

Il documento contiene disposizioni chiave sulle procedure di assegnazione del riconoscimento di professore emerito ma non rileva nessuna declinazione sulla base del genere o attenzione al linguaggio di genere.

Regolamento per la chiamata dei professori di I e II fascia: le proposte di attivazione delle procedure di chiamata e mobilità per la copertura dei posti vacanti di professore di I o II fascia, vengono formulate dai Dipartimenti, con voto favorevole della maggioranza assoluta dei professori di I e di II fascia. In merito alla proposta, verificate le condizioni di cui all'art. 10, delibera in merito il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico. La procedura di valutazione deve avvenire attraverso commissioni per il reclutamento ex art. 18, della Legge 30 dicembre 2010, n. 24, la cui



composizione deve avvenire attraverso il sorteggio basato su liste di soggetti dei medesimi requisiti previsti per la partecipazione all'Abilitazione Scientifica Nazionale (art. 6, comma 1). L'art. 6 illustra la procedura di valutazione per la chiamata dei professori di I fascia. Le commissioni devono essere costituite da tre professori di prima fascia, in maggioranza esterni e appartenere al medesimo Settore Concorsuale messo a bando (art. 6, comma 2). Ai fini della valutazione comparativa dei candidati, la Commissione, prende in considerazione i seguenti titoli, tra cui: a) l'attività didattica svolta in corsi universitari ufficiali (...); b) i servizi prestati nelle università e negli enti di ricerca italiani e stranieri; c) altre attività accademiche istituzionali; d) eventuale attività svolta in campo clinico; e) l'organizzazione, la direzione e il coordinamento di gruppi di ricerca; f) ogni altro titolo utile ai fini della procedura di valutazione (art.6, comma 3). La Commissione valuta la personalità scientifica del candidato, oltre ai titoli dichiarati, al curriculum complessivo e alle pubblicazioni scientifiche presentate (art. 6 comma 4).

Procedure di chiamata dei professori di II fascia: l'art. 8 disciplina "altre procedure di chiamata" ovvero la chiamata per il ruolo di professore associato. Con provvedimento del Rettore, a seguito della delibera del Consiglio di Amministrazione, che verifica la sostenibilità finanziaria e il rispetto della programmazione relativa al personale docente, previo parere del Senato Accademico, il ricercatore valutato positivamente, alla scadenza del contratto, è inquadrato nel ruolo dei professori associati. La valutazione compete ad una Commissione nominata dal Rettore su proposta formulata dal Consiglio di Dipartimento, costituita da tre professori di I fascia dell'area concorsuale oggetto della procedura di valutazione, in maggioranza designata tra il personale docente in servizio presso un altro Ateneo e almeno uno appartenente al settore concorsuale al quale si riferisce la valutazione. Per la chiamata nel ruolo di professore di prima e seconda fascia di professori di seconda fascia e ricercatori a tempo indeterminato in servizio nell'Ateneo che abbiano conseguito l'abilitazione scientifica di cui all'art. 16 della Legge 240/2010, può essere applicata la seguente procedura (comma 5): il Consiglio di Dipartimento interessato istituisce una commissione di valutazione, nominata con decreto rettorale, costituita da almeno tre membri, due dei quali docenti esterni all'Ateneo e con un elevato profilo scientifico a livello internazionale, individuati tra i professori ordinari appartenenti al settore concorsuale del bando. I componenti devono essere in possesso di una produzione scientifica e di un'attività di ricerca continuativa nei cinque anni precedenti ed essere in possesso dei requisiti di qualificazione scientifica richiesti per l'elezione a commissario nell'abilitazione scientifica nazionale.

Procedure di chiamata diretta e chiamata per chiara fama (art. 9) Nel primo caso, l'Ateneo può procedere alla copertura di una percentuale non superiore al 10% dei posti di professore di I e II fascia attraverso chiamata diretta di studiosi stranieri o italiani impegnati all'estero, in possesso di una idoneità accademica di pari livello ovvero che, sulla base dei medesimi requisiti, abbiano già svolto per chiamata diretta autorizzata dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca un periodo di docenza nelle Università italiane. Nel secondo caso l'Ateneo può procedere alla chiamata diretta di studiosi di chiara fama, a cui è attribuito il livello retributivo più alto spettante ai professori ordinari.

Il documento disciplina le procedure per la chiamata dei professori di I e II fascia e illustra la composizione delle commissioni per il reclutamento (ex art. 18, Legge 30 dicembre 2010, n. 240) in cui però non vi è alcuna attenzione rispetto alla composizione di genere. Tuttavia, nella valutazione dei/delle candidat* rilevano non solo i criteri oggettivi ma anche un'attenzione alla "personalità scientifica".



Regolamento sulla progressione economica dei professori e dei ricercatori - ex art. 8 - Legge 30 dicembre 2010, n. 240. Art. 2 Destinatari della progressione economica. «1. Ai sensi dell'art. 6, comma 14, della legge 30 luglio 2010, n. 240, i professori e i ricercatori sono tenuti a presentare una relazione sul “complesso delle attività didattiche, di ricerca e gestionali svolte nel periodo sottoposto a valutazione, unitamente alla richiesta di attribuzione dello scatto stipendiale di cui agli articoli 36 e 38 del decreto del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382»; *Art. 4 Procedura di valutazione* «1. Il processo di valutazione è avviato ogni sei mesi con la pubblicazione sul portale dell'Ateneo di un bando rettorale. La valutazione è semestrale. La commissione conclude i propri lavori entro la fine di ciascun semestre interessato dalla valutazione (30 giugno; 31 dicembre). 2. L'elenco dei soggetti interessati dalla valutazione da effettuarsi semestralmente è individuato con decreto rettorale ed è pubblicato nel sito web di Uniss insieme al bando rettorale nel mese precedente il semestre nel quale si svolge la valutazione. 3. Ciascuna richiesta dovrà essere accompagnata da una relazione contenente: 1) l'elenco delle attività didattiche svolte; 2) l'elenco delle pubblicazioni scientifiche edite nel periodo soggetto a valutazione accompagnata da una dichiarazione di atto notorio, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, attestante il loro inserimento nella sezione “Pubblicazioni” nell'archivio istituzionale IRIS; l'elenco dei finanziamenti su progetti di ricerca ottenuti e dei convegni internazionali e nazionali cui abbia partecipato; 3) l'elenco degli incarichi istituzionali (art. 6, comma 1, lett. c) e degli eventuali incarichi gestionali (art. 6, comma 3, lett. c) e comma 4) ricoperti nel triennio.» (comma 7). In caso di congedo, assenze per malattia, maternità, congedo parentale e in generale assenze giustificate dal servizio a qualunque titolo ai sensi del titolo VI, d.p.r. 10 gennaio 1957, n. 3, recante il Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, il professore e ricercatore accede ugualmente alla progressione. In tal caso il periodo soggetto a valutazione è ridotto a quello di servizio effettivo, e i criteri di valutazione indicati nel comma 3 trovano applicazione in misura proporzionale al periodo di attività svolta in servizio effettivo, ai sensi del successivo comma 7, purché non inferiore a 12 mesi. In caso di congedo e di assenze giustificate dal servizio (come richiamate al comma 7), per un periodo pari o superiore a un anno il numero di prodotti da conferire nella procedura di valutazione si riduce di una unità; nel caso di congedo e assenze giustificate dal servizio per malattia, maternità o congedo parentale pari a due anni il numero di prodotti da conferire nella procedura di valutazione si riduce di due unità. In ogni caso, un periodo di servizio effettivo inferiore ai 12 mesi non è sufficiente per l'accesso alla valutazione periodica ai fini della progressione economica. 9. Si ricorda che l'ipotesi di assenza dal servizio per causa di aspettativa obbligatoria coinvolge gli obblighi didattici e di partecipazione agli incarichi istituzionali, non anche l'attività di ricerca. In caso di aspettativa obbligatoria, dunque, il soggetto accede alla valutazione ai fini della progressione sulla base di una relazione che concerne il solo requisito di cui all'art. 4, comma 3, n. 2, del presente regolamento. Il beneficio è concesso attraverso la valutazione delle candidature a cura di una Commissione (art. 5) composta dal Rettore o da un suo delegato che la presiede, e da quattro professori appartenenti ad aree scientifiche differenti tali da rappresentare i macro-ambiti medico-scientifico, scientifico, delle scienze sociali e umanistico. La Commissione è designata dal Senato accademico su proposta del Rettore, e successivamente nominata con decreto rettorale; può essere composta o integrata da professori ordinari di altro ateneo. Condizione necessaria e sufficiente per l'accesso alla progressione economica, è il possesso congiunto di tre requisiti (art. 6): a) il carico didattico assolto in ciascuno degli anni oggetto di valutazione sia pari o superiore al carico didattico attribuito dalla legge, dal regolamento di ateneo sul conferimento degli incarichi didattici e dal dipartimento di afferenza (v. art. 4, comma 4, lett. a), del



presente regolamento; b) il numero delle pubblicazioni scientifiche edite complessivamente nel periodo oggetto di valutazione sia pari o superiore a due, e le pubblicazioni appartengano alle tipologie di prodotti definiti all'art. 4, comma 4, lett. b), del presente regolamento; siano stati assolti gli incarichi istituzionali presso la struttura periferica di afferenza come definiti all'art.4, comma 4, lett. c), del presente regolamento.

Il documento disciplina le procedure di valutazione per la progressione economica dei/delle professori/professoressa e dei/delle ricercatori/ricercatrici che possono ridurre il numero dei prodotti della ricerca da conferire per la valutazione in oggetto in caso di assenze giustificate tra cui rientrano anche la maternità e il congedo parentale. Tuttavia, in merito alla costituzione della commissione di valutazione non si rileva alcuna attenzione al genere e/o al linguaggio di genere, considerando che la composizione della stessa è illustrata facendo ricorso all'uso neutro declinato al maschile.

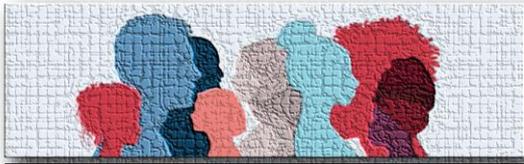
1.2.3 Documenti di governo di Uniss in materia di gestione e organizzazione del personale

Nell'ambito delle fonti di Uniss che riguardano i processi di gestione del personale, i documenti di governo dell'Ateneo, sono funzionali al BdG perché i piani strategici devono rispettare i principi di uguaglianza prefissati dall'Ateneo.

Le **Linee Guida per l'organizzazione, la gestione e lo sviluppo del personale** discusse nella seduta del 25 febbraio 2016 del Consiglio di Amministrazione evidenziano l'esigenza di riproporre alcune strategie di azione per rispondere al profondo cambiamento attraversato dall'Università a seguito dell'emanazione della Legge 240/2010, cambiamento che richiede, per poter essere affrontato adeguatamente, la predisposizione di una macchina amministrativa in grado di supportare meglio le attività istituzionali dell'Ateneo. Le capacità richieste per fronteggiare le trasformazioni in atto non solo tecnico-professionali, ma anche di tipo trasversale: **la comunicazione, la gestione del personale, l'attenzione ai risultati, tutte capacità fondamentali al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati**. Si rende necessario, inoltre, rivedere la Tecnostruttura riducendo, dove possibile, le unità organizzative e le conseguenti posizioni, razionalizzare i Poli e i Centri di responsabilità gestionale, diminuendo in questo modo i costi correnti a vantaggio della missione degli obiettivi strategici d'Ateneo; pensare ad un sistema di incentivazione che non sia solo di tipo economico, visto il momento di forte criticità, ma anche di tipo strettamente professionale¹¹. Le azioni per il cambiamento previste nelle linee guida sopra citate prevedono:

- 1) La valorizzazione delle competenze professionali;
- 2) Lo sviluppo delle motivazioni individuali (che rappresentano un moltiplicatore delle competenze);
- 3) L'integrazione delle professionalità e il gioco di squadra;
- 4) La razionalizzazione dell'assetto organizzativo.

¹¹ Fonte: Consiglio di Amministrazione Resoconto seduta del 25 febbraio 2016 Area Affari Istituzionali, Bilancio e Regolamentazione, Ufficio Organi Collegiali, disponibile al seguente link https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/res_cda_25_02_2016.pdf



Le politiche del personale coerenti con le azioni e gli obiettivi/direttrici per il cambiamento previste riguardano:

- a) Opportunità di crescita individuale, la creazione di nuove figure professionali e spazi per più soddisfacenti percorsi di carriera, anche attraverso progetti e singole iniziative di riconversione e riqualificazione professionale, rispetto a ruoli non più indispensabili o appropriati;
- b) Coinvolgimento e forte investimento nelle attività di formazione e sviluppo;
- c) Confronto corretto e trasparente con le Organizzazioni sindacali, il Consiglio del personale tecnico amministrativo e, più in generale, con le Rappresentanze dei lavoratori;
- d) Una generale, forte tensione ai risultati, alla qualità del servizio e alla riduzione dei costi di gestione per generare risorse di investimento e rendere più competitivo l'Ateneo nel suo complesso.

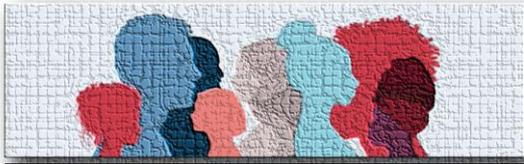
In questo documento, pur non rilevando un focus sul genere emerge il rispetto delle competenze e delle attitudini personali. La valorizzazione delle competenze professionali e delle motivazioni individuali, considerate come catalizzatore di produttività, delineano un tessuto organizzativo che si propone di costruire opportunità di miglioramento e di crescita per le risorse umane. Emerge l'attenzione non solo per le *hard skills* ma anche per le *soft skills* che rimandano alle attitudini individuali. Il coinvolgimento del personale nelle attività di formazione e sviluppo segna inoltre un ulteriore passaggio verso la costruzione di una *governance* inclusiva.

Nel **Piano Strategico Integrato 2021-23** approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2021, rispetto agli obiettivi conoscitivi del progetto IGEA, rilevano gli obiettivi strategici relativi all'area del personale. Nello specifico, si segnala la promozione di iniziative volte al benessere organizzativo, sviluppo e al miglioramento della gestione delle risorse umane. Tra gli obiettivi operativi previsti per il 2022 vi è in previsione l'aggiornamento della mappatura delle competenze al fine di un piano di sviluppo del personale. **Tuttavia, in questa area non rientrano obiettivi che riguardano le pari opportunità, intese come azioni da inserire per lo sviluppo del benessere organizzativo.**

Nell'area sugli obiettivi individuali del CUG, per quanto attiene gli obiettivi strategici, rileva la promozione di iniziative volte al benessere organizzativo del personale. L'obiettivo operativo realizzato nel 2021 ha portato alla pubblicazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023 e all'organizzazione di attività seminariali sulle attività del CUG (welfare, pari opportunità, linguaggio di genere).

Nell'area Servizio Prevenzione e Protezione, l'obiettivo strategico principale riguarda ancora la promozione di iniziative volte al benessere organizzativo, sviluppo e miglioramento della gestione e delle risorse umane. Tra gli obiettivi operativi del 2021 si segnalano:

- 1) Valutazione Salute fisica, psicologica, sociale, organizzativa considerati gli effetti della Pandemia: Calendarizzazione e realizzazione degli incontri informativi e formativi e somministrazione dei test in tutto l'Ateneo;
- 2) Analisi statistica dei dati raccolti di cui all'obiettivo precedente;



- 3) Realizzazione dello sportello d'ascolto per tutti i lavoratori e gli studenti (medico del lavoro, psicologo e analista del lavoro);
- 4) Documento di Valutazione dei Rischi: implementazione applicativo web per raccolta dati da strutture periferiche e collaudo
- 5) Realizzazione di un database contenente dati sulla salute fisica, psicologica e organizzativa dei lavoratori: test dell'applicazione e popolamento dei dati.

Non si rileva alcuna previsione di azioni per le pari opportunità, attenzione al genere e/o un focus sul genere, intese come condizioni che, se realizzate, possono contribuire al benessere organizzativo delle risorse umane. Le iniziative volte al benessere organizzativo sono enunciate genericamente, senza alcuna declinazione rispetto al genere e quindi senza alcun riferimento, ad esempio, alle politiche di conciliazione vita-lavoro. Il miglioramento della gestione delle risorse umane non presenta senza alcun riferimento a misure o azioni che possano essere funzionali per la carriera delle donne in accademia.

1.3 Il linguaggio di genere nei piani regolativi dell'Ateneo

In questa sezione, l'UO 2-Giurisprudenza partendo dai compiti alla stessa assegnati di cui al **WP 3 (Analisi del quadro normativo di genere dell'Ateneo)** ha analizzato i principali strumenti regolativi dell'Ateneo sassarese con la finalità di individuare le discriminazioni di genere in funzione allo studio e alla elaborazione del Bdg di Ateneo.

In parallelo a questo lavoro di ricerca e in perfetta coerenza e aderenza col lavoro del gruppo, si è svolto il compito di elaborazione del GEP di Ateneo, del quale il BdG rappresenta l'Obiettivo 1, dell'Area chiave I, Azioni A, B, C.

L'analisi dell'impianto normativo dell'Ateneo sassarese è stata accompagnata dalla ricerca sugli atti normativi a livello nazionale e internazionale e dalla comparazione con i regolamenti di università italiane e straniere. L'attenzione è stata focalizzata, in particolare, sulla situazione nazionale e sovranazionale in materia di linguaggio di genere. La disamina ha implicato lo studio minuzioso delle linee guida sul linguaggio di genere predisposte dal MIUR e da altri Atenei italiani e istituzioni pubbliche. Alla luce dei risultati derivanti dalle ricerche condotte, la consapevolezza della disparità di genere nell'Ateneo sassarese, anche nell'uso del linguaggio, ha portato l'UO di Giurisprudenza ad individuare i principi e le regole che possano orientare l'istituzione accademica verso l'adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere. Si è proceduto, dunque, alla redazione di un vademecum contenente le linee guida sul linguaggio inclusivo in Accademia, composto da norme tecniche sotto forma di suggerimenti sulla base dei principi individuati, denominato Linguaggio Inclusivo in Accademia (d'ora in poi LIA), in fase di conclusione.

In relazione alle attività indicate, l'UO di Giurisprudenza ha accolto l'invito dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari a esaminare il nuovo Codice Etico e di Comportamento di Ateneo, formalizzando



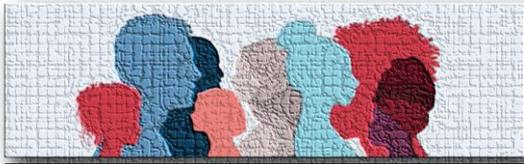
osservazioni e avanzando alcune proposte di modifica volte al raggiungimento di un linguaggio inclusivo, adeguatamente rappresentativo della componente femminile.

Infine, l'Unità Operativa di Giurisprudenza ha condotto anche una ricerca sulle misure adottate dall'Università degli Studi di Sassari nel contrasto di pregiudizi, discriminazioni e violenze di genere. La conoscenza della situazione in essere e delle azioni implementate dall'Ateneo sassarese per l'ottenimento di un trattamento paritario, capace di eliminare le discriminazioni basate sul genere, ha consentito lo sviluppo dell'Area IV del *Gender Equality Plan*, con una serie di obiettivi e azioni volti al superamento dei limiti attuali e all'espressione di potenzialità concretizzabili.

1.3.1 L'analisi degli atti normativi dell'Ateneo

Nel rispetto delle indicazioni contenute nelle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani (pagg. 50 ss.), predisposto dal MUR nel 2019, è stata compiuta una ricognizione degli atti normativi e programmatici dell'Ateneo, con i quali il futuro BdG dovrà "interloquire" «per incidere positivamente sulla programmazione e sull'attuazione delle politiche di genere». I documenti in concreto esaminati sono i seguenti:

- Statuto d'autonomia dell'Università degli Studi di Sassari;
- Codice etico;
- Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro;
- Regolamento per l'attivazione e la gestione delle carriere *alias*;
- Regolamento didattico;
- Regolamento per il Reclutamento dei Ricercatori a Tempo Determinato;
- Regolamento sui Doveri istituzionali dei Docenti;
- Regolamento per l'accesso alla carica di dirigente;
- Regolamento per le procedure di conferimento degli incarichi di Direzione;
- Regolamento per la proposta di riconoscimento del titolo di professore emerito;
- Regolamento per la chiamata dei professori di I e II fascia;
- Regolamento sulla progressione economica dei professori e dei ricercatori;
- Regolamento sul conferimento degli incarichi didattici;
- Regolamento per il conferimento di assegni di ricerca;
- Regolamento per il reclutamento e la disciplina dei tecnologi;
- Regolamento disciplinante la procedura comparativa pubblica per il conferimento degli incarichi esterni di collaborazione;
- Regolamento per lo svolgimento delle selezioni per la mobilità del personale tecnico-amministrativo;
- Regolamento di Ateneo per le attività di valutazione e autovalutazione della ricerca;
- Linee Guida per l'organizzazione, la gestione e lo sviluppo del personale;
- Piano Strategico Integrato 2021-2023;
- Relazioni annuali CUG.



Lo studio degli atti in questione è stato orientato alla definizione dell'analisi di contesto e alla conseguente individuazione dei punti di forza e di debolezza dell'Ateneo rispetto agli scopi da realizzare, anche in comparazione con le buone pratiche e i migliori standard nazionali. A tal fine, sulla base delle indicazioni fornite dalla CRUI e degli obiettivi sanciti nell'ambito del progetto europeo "Horizon Europe", sono state individuate le seguenti aree di analisi e di intervento:

- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, negli organismi decisionali, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione del genere nei settori della ricerca, didattica e formazione;
- equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e comunicazione;
- individuazione e contrasto di pregiudizi.

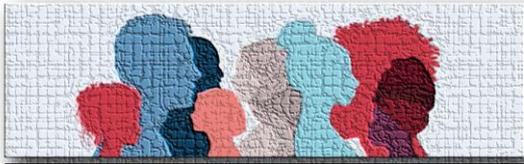
Si è quindi proceduto ad analizzare le singole macroaree (o sottocategorie, come nel caso del linguaggio di genere) attraverso la predisposizione di apposite schede nelle quali sono state trasfuse le disposizioni normative nazionali o sovranazionali vigenti oppure le raccomandazioni (o altri atti non vincolanti) rilevanti per ciascuna area trattata. Il confronto di tali norme o raccomandazioni con i regolamenti e gli atti programmatici dell'Ateneo (anch'essi riportati, per estratto nelle schede) ha consentito di verificarne l'eventuale attuazione interna. La comparazione di tali documenti con gli atti predisposti da altre università statali in materia ha permesso, poi, di valutare il grado di adeguamento del nostro Ateneo rispetto alle buone pratiche adottate a livello nazionale.

In materia di linguaggio di genere, per esempio, la lettura, tra gli altri documenti, delle *Linee guida MIUR per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo* e le *Indicazioni per azioni positive sui temi di genere nell'Università e nella ricerca* ha consentito di reputare non soddisfatto, nel nostro Ateneo, l'obiettivo di «modificare le scelte linguistiche in tutti gli atti amministrativi [...] che possano avere effetti discriminatori anche involontari verso uno dei due sessi». Sono pochi, infatti, gli atti redatti secondo i criteri ivi raccomandati: trattasi, in ispecie, del Regolamento CUG e del Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali.

Inoltre, appare del tutto contrario al perseguimento dell'obiettivo in oggetto l'utilizzo, in diversi atti dell'Università, di *disclaimer* meramente reiterativi di una convenzione grammaticale (quella del c.d. maschile "neutro"), privi, in quanto tali, di un valore normativo apprezzabile: «Ai sensi del presente statuto [...] le voci declinate al maschile si intendono riferite ad entrambi i generi, maschile e femminile» (Definizioni, Statuto dell'Università degli Studi di Sassari); «Le voci declinate al maschile si intendono riferite ad entrambi i generi, maschile e femminile» (Art. 1, co. 3, Regolamento per l'elezione del Senato Accademico).

A tale proposito giova evidenziare che il Codice etico recentemente approvato contiene un *disclaimer* che ricalca, in parte, il modello appena visto: «Nel Codice tutte le categorie di destinatari presenti sono riferite ad entrambi i generi femminile e maschile e i termini indicanti le funzioni e i ruoli ricoperti sono intesi in astratto, prescindendosi dal genere della persona che li riveste».

In parte, invece, esso appare innovativo nel punto in cui afferma che «Laddove, per esigenze di sintesi e linearità del testo, non sia stato possibile utilizzare sostantivi collettivi o privi di una specifica connotazione di genere, oppure ancora sdoppiare sostantivi e aggettivi declinandoli sia nella forma maschile che femminile, è stata utilizzata la forma del cosiddetto "maschile inclusivo"». Si tratta di una



disposizione che, al di là, del riferimento al “maschile inclusivo”, sembra attestare un certo riconoscimento delle istanze sottese alla diffusione del linguaggio di genere, se non fosse che le misure dichiarate (cioè l’utilizzo di sostantivi collettivi e la declinazione dei sostantivi al femminile e al maschile, etc.) non sono state in alcun modo adottate nello stesso codice etico, neppure quando non avrebbero intaccato le esigenze di sintesi e di linearità dell’atto (es.: gli utenti → l’utenza).

Ciò premesso, potrebbe rappresentare un passo in avanti, verso il riconoscimento della problematica in oggetto, l’adozione di disposizioni che prevedano il preciso impegno da parte dell’Ateneo di utilizzare un linguaggio rispettoso dei generi nei propri documenti, sul modello di quanto già previsto da altre Università:

«L’Ateneo s’impegna valorizzare la diversità di genere e a garantire pari opportunità tra uomini e donne, adottando adeguate misure e interventi di prevenzione delle discriminazioni anche attraverso il linguaggio. Promuove, in linea con gli indirizzi ministeriali sull’uso del genere nel linguaggio amministrativo, il ricorso a formule linguistiche rispettose delle differenze di genere. L’uso nel presente Codice del maschile per indicare i soggetti, gli incarichi e gli stati giuridici risponde a mere esigenze di leggibilità e di efficacia comunicativa del testo» (Art. 1, co. 4, Codice etico e di comportamento dell’Università degli Studi di Camerino; cfr. Statuto dell’Università per stranieri di Siena).

La necessità di contemperare la necessità di utilizzare un lessico inclusivo con le istanze della leggibilità e dell’efficacia comunicativa dei testi, ha poi indotto il gruppo di lavoro a predisporre delle linee guida per la redazione di documenti rispettosi delle differenze di genere, sulla scorta dei vademecum già adottati da diversi enti e Atenei italiani.

Quanto alle altre aree d’analisi sopra indicate, lo studio è proseguito mantenendo l’approccio metodologico fin qui esposto, approccio che ha consentito non solo di definire il contesto di partenza ma anche di individuare possibili azioni positive, confluite nel GEP. A titolo meramente esemplificativo, si segnala che sono state evidenziate alcune criticità, in relazione al rispetto dell’equilibrio di genere nelle commissioni di valutazione, nelle seguenti disposizioni:

- art. 4 del Regolamento per l’accesso alla qualifica di dirigente di ruolo e il conferimento di incarichi di funzioni dirigenziali;
- art. 4 del Regolamento per le procedure di conferimento degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa Semplice Dipartimentale e di Struttura Semplice (articolazione di SC) a Direzione Universitaria a seguito dell’adozione del Protocollo d’Intesa sottoscritto in data 11.08.2017 dalla Regione Sardegna e dalle Università degli Studi di Cagliari e di Sassari e dell’Atto Aziendale AOU SS (adottato con Deliberazione n. 556 del 10.10.2017);
- art. 6 del Regolamento di Ateneo per il reclutamento e la disciplina dei tecnologi a tempo determinato, ai sensi dell’art. 24-*bis* della legge 30 dicembre 2010, n. 240 e s.m.i;
- art. 12 del Regolamento disciplinante la procedura comparativa pubblica per il conferimento degli incarichi esterni di collaborazione.

In tutte le norme menzionate – e in altre qui omesse – si ritiene necessario prevedere una riserva, a favore delle donne, di almeno un terzo dei posti di componente di commissione.



L'equilibrio dei generi non appare garantito espressamente neppure nella selezione degli autovalutatori di cui all'art. 6 del Regolamento di Ateneo per le attività di valutazione e autovalutazione della ricerca basate sul "Sistema di supporto alla valutazione della produzione scientifica degli atenei".

Pare opportuna, inoltre, la modifica dell'art. 63, co. 4, dello Statuto d'autonomia dell'Ateneo al fine di specificare che – nel caso del Consiglio di Amministrazione – il rispetto del principio costituzionale delle pari opportunità tra uomini e donne dovrebbe essere garantito per «ciascuna componente» dell'organo, come previsto dall'art. 2, co. 1, lett. l), della legge 30 dicembre 2010, n. 240 (Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario).

In relazione all'integrazione della dimensione del genere nella formazione, si dovrebbe poi prevedere espressamente che i componenti di commissione delle procedure comparative per il reclutamento dei/le ricercatori/ricriche vengano formati/e sulle problematiche di genere con appositi materiali o eventi, come suggerito dalle Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella ricerca, pag. 9.

Quanto all'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, si sottolinea, per esempio, l'opportunità di adottare e rendere più facilmente fruibile l'*home working* e la necessità di garantire la frequenza di corsi di aggiornamento professionale e di formazione secondo le modalità organizzative richiamate dall'art. 57, co. 5, n. 1, lett. c), d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Dalla comparazione tra le disposizioni del nostro Ateneo e quelle di diverse altre università (es.: Venezia Ca' Foscari) in materia di *Summer Work-Life Balance* e di telelavoro sembra emergere, infine, un quadro disciplinare deficitario.

Per quanto concerne l'individuazione e il contrasto di pregiudizi, discriminazioni, molestie e la violenza di genere, sotto il profilo normativo si segnala che il Regolamento per le carriere *alias* del nostro Ateneo si discosta dai più alti standard di tutela – rappresentati dalle Università di Ferrara e di Verona – in quanto la disciplina in esso contenuta si applica al solo corpo studentesco e non anche alle carriere del personale docente, tecnico amministrativo e bibliotecario.

Inoltre, nell'ottica del contrasto alle discriminazioni e agli stereotipi sessisti, sarebbe auspicabile che l'Ateneo siglasse un protocollo d'intesa con il "Tavolo regionale permanente di coordinamento della rete contro la violenza di genere", a norma dell'Allegato 1 alla Delib. G.R. (Sardegna) n. 49/11 del 30 settembre 2020.

Da ultimo, giova evidenziare che, in alcuni casi, l'ostacolo frapposto al conseguimento degli obiettivi della parità di genere e della lotta ai pregiudizi, alle discriminazioni e alla violenza di genere è rappresentato non già da carenze normative, ma dalla mancata attuazione dei regolamenti in vigore (es.: nomina del/la consigliere/a di fiducia).

1.3.2 Pregiudizi, discriminazione e violenze di genere

In una prima fase, si è svolta una analisi delle misure antiviolenza già presenti all'interno delle strutture di Ateneo. In particolare, l'attenzione è stata rivolta al progetto START promosso da Argino e al Centro di vittimologia coordinato dalla Prof.ssa Nivoli.



Per quanto attiene al progetto “START - In rete per ripartire”, dopo aver presenziato al lancio del progetto, l’UO 2 ha preso contatti telefonici con la dott.ssa Valentina Sias, al fine di acquisire maggiori informazioni circa il programma dello stesso, i fondi a disposizione e la eventuale possibilità di coinvolgere i Centri Antiviolenza in ulteriori iniziative, da inserire nell’ambito dell’Area IV del GEP.

In seguito, constatata l’assenza di una stabile rete di sostegno dentro l’Ateneo per le vittime di violenza, è stato inserito all’interno della suddetta Area IV l’Obiettivo 3, avente ad oggetto la creazione di una rete di collaborazione tra l’Università e i Centri Antiviolenza (d’ora in poi CAV), per fornire all’interno dell’Ateneo una prima assistenza alle vittime di molestie e violenza.

Tale Obiettivo è stato scisso in due azioni programmatiche da svilupparsi parallelamente, ovvero l’apertura di uno sportello antiviolenza gestito in collaborazione con il CAV di Sassari e l’estensione dell’attività del centro di vittimologia dell’A.O.U. di Sassari alla prima assistenza e ascolto delle vittime di violenze e abusi fisici o psicologici, con la collaborazione della prof.ssa Nivoli.

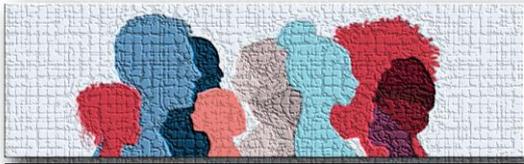
Quanto, poi, alla problematica delle molestie subite all’interno del contesto universitario, è stata riscontrata la presenza di strumenti già previsti ma rimasti inattuati. Il riferimento è qui, in particolare, alla mancata attuazione degli artt. 6 e 7 del Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro. Tali disposizioni prevedono l’apertura di uno sportello di ascolto e la nomina di un/a Consigliere/a di Fiducia. Anche questo intervento, sollecitato, oltretutto, dallo stesso Comitato Unico di Garanzia è stato inserito all’interno dell’Area IV nel GEP, in particolare nell’Obiettivo 4 – predisposizione di strumenti pratici di prevenzione e difesa contro le molestie e gli episodi di violenza, Azione B.

Sempre nell’ambito della gestione dei conflitti in materia di discriminazioni di genere insorti nel contesto universitario, il Centro di Mediazione ha manifestato la propria disponibilità a costituire uno sportello apposito (Area IV, Obiettivo 4, Azione C).

Riguardo alla normativa interna, poi, l’Unità Operativa 2 ha sottoposto all’Ufficio Procedimenti Disciplinari alcune proposte di modifica da apportare al nuovo Codice Etico e di Comportamento. Sul punto, è stata sottoposta all’attenzione dell’UPD una parziale riformulazione dell’art. 2, cc. 1 e 3 e dell’art. 6. Sono state inoltre espresse talune osservazioni circa l’utilizzo di un linguaggio maggiormente attento e inclusivo del genere femminile.

Ancora, l’attività dell’UO 2 si è concentrata sulle possibili azioni da intraprendere al duplice scopo di sensibilizzare e formare la popolazione studentesca (e non solo) verso le tematiche delle molestie e discriminazioni sessuali e di genere, nonché di acquisire una piena cognizione circa la realtà – vissuta o percepita – all’interno dell’Ateneo.

A tali scopi, accanto agli eventi già previsti nell’ambito del suddetto progetto START, è stata prevista la somministrazione di questionari specifici volti alla individuazione di fenomeni di violenza, discriminazione, pregiudizi e stereotipi di genere (Obiettivo 1, Azione A del G.E.P.). Si è ritenuto, infatti, che lo strumento statistico sia indispensabile al fine di avere un chiaro quadro della situazione presente e, a maggior ragione, irrinunciabile nell’ottica di un costante monitoraggio degli effetti delle misure suggerite.



La sensibilizzazione verso le tematiche di genere, inoltre, dovrebbe essere perseguita anche per il tramite di incontri formativi appositi rivolti all'intera popolazione universitaria (Obiettivo 2, Azione B).

Infine, valutata la gravità e la diffusione di taluni episodi di violenza e constatato il ruolo non solo educativo, ma anche sociale e civico dell'Università, il gruppo di lavoro ha ritenuto opportuno inserire tra le misure da attuare anche l'organizzazione di corsi di autodifesa (Obiettivo 4, Azione A).

1.4 Riflessioni conclusive: le questioni di genere ancora aperte

Dalla lettura critica delle principali fonti interne all'Ateneo sassarese che riguardano le tematiche delle pari opportunità, dell'uguaglianza, della conciliazione vita/lavoro, emergono due principali questioni ancora aperte:

- 1) Il persistente utilizzo, nella redazione degli atti dell'ente, del maschile universale anche quando la declinazione al femminile dei termini potrebbe essere del tutto agevole;
- 2) L'assenza di riferimenti alle misure di conciliazione vita/lavoro nella pianificazione strategica dell'organizzazione delle risorse umane dell'ente quale strumento funzionale a garantire il benessere organizzativo.

Il fatto di assumere la forma grammaticale maschile nella sua portata inclusiva e omologante riflette una cultura e una visione dei ruoli tendente ad annullare la specificità di genere, finendo per rendere invisibili le donne.

Una pianificazione strategica che pone al centro degli obiettivi operativi la promozione di iniziative volte al benessere organizzativo del personale, senza un focus specifico sul genere e sui bisogni di conciliazione vita/lavoro evidenzia una struttura organizzativa non ancora matura per integrare, in tutti i suoi livelli gestionali, una prospettiva di tipo *gender-sensitive*.

Il linguaggio e le azioni strategiche per l'organizzazione del personale prescindono dalle disuguaglianze di genere, ignorano le specifiche difficoltà che le donne possono incontrare nella carriera accademica nonché le ulteriori specificità riconducibili alle questioni tra i generi e le identità di genere.

Nello specifico, l'UO2-Giurisprudenza ha riporta nella tabella in calce mostra gli atti normativi analizzati, i contenuti *gender sensitive* individuati, gli obiettivi che l'Unità ha ritenuto di individuare sulla base dei documenti normativi e delle misure proposte. Tale analisi viene completata e integrata dalla lettura del GEP dell'Ateneo di Sassari¹².

¹² Approvato con Decreto rettorale dell'11 gennaio 2022 e disponibile alla pagina <https://www.uniss.it/ateneo/il-nostro-ateneo/gender-equality-plan>.



Atti normativi analizzati	Contenuti <i>gender sensitive</i> individuati	Obiettivo	Misura proposta
Statuto e regolamenti sulla composizione degli organi collegiali	Mancata presenza di disposizioni atte a garantire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi collegati	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, negli organismi decisionali, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Adeguamento dello Statuto di Ateneo e dei regolamenti al fine di garantire negli organi collegiali la presenza di almeno un terzo dei componenti appartenenti al genere sottorappresentato
Regolamenti di Dipartimento	Mancata presenza di disposizioni atte a garantire l'equilibrio di genere nella composizione degli organi apicali	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice	Introduzione del principio dell'alternanza di genere nei regolamenti di Dipartimento in relazione alla nomina degli organi di vertice e dei loro vice
Regolamento per l'accesso alla qualifica di dirigente di ruolo e il conferimento di incarichi di funzioni dirigenziali	Mancata presenza di un equilibrio di generi nella composizione delle commissioni giudicatrici	Garanzia di una presenza equilibrata di entrambi i generi nelle commissioni giudicatrici delle procedure di selezione attivate dall'Ateneo	Riserva di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni giudicatrici nelle procedure per l'accesso alla qualifica di dirigente e per il conferimento di incarichi di funzioni dirigenziali a favore delle donne, come previsto dall'art. 57, co. 5, punto 1, lett. a), del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)
Regolamento per le procedure di conferimento degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa, di Struttura Semplice Dipartimentale e di Struttura Semplice a Direzione Universitaria a seguito dell'adozione del Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 11.08.2017 dalla Regione Sardegna e dalle Università degli Studi di Cagliari e di Sassari e dell'Atto Aziendale AOU SS (adottato con Deliberazione n. 556 del 10.10.2017)	ibidem	ibidem	Riserva di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni giudicatrici nelle procedure per il conferimento di incarichi di Direzione presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria (AOU) a favore delle donne, come previsto dall'art. 57, co. 5, punto 1, lett. a), del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)
Regolamento di Ateneo per il reclutamento e la disciplina dei tecnologi e	ibidem	ibidem	Riserva di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni



<p>delle tecnologie a tempo determinato, ai sensi dell'art. 24-bis della legge 30 dicembre 2010, n. 240</p>			<p>giudicatrici nelle procedure di reclutamento dei tecnologi e delle tecnologie a tempo determinato a favore delle donne, come previsto dall'art. 57, co. 5, punto 1, lett. a) del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche)</p>
<p>Regolamento disciplinante la procedura comparativa pubblica per il conferimento degli incarichi esterni di collaborazione</p>	<p>ibidem</p>	<p>ibidem</p>	<p>Riserva di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni giudicatrici nelle procedure per il conferimento degli incarichi esterni di collaborazione a favore delle donne, come previsto dall'art. 9, co. 2, 2° periodo, del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 (recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzioni nei pubblici impieghi)</p>
<p>Regolamento per le chiamate dei/delle Professori/Professoressa e per il reclutamento dei/delle Ricercatori/Ricercatrici a tempo determinato</p>	<p>ibidem</p>	<p>ibidem</p>	<p>Previsione normativa espressa del necessario rispetto delle pari opportunità, in misura di almeno un terzo della componente di genere sottorappresentata, ove possibile, nella formazione delle commissioni giudicatrici per le chiamate di Professori/Professoressa di prima e di seconda fascia e per il reclutamento dei Ricercatori e delle Ricercatrici, come raccomandato dall'Aggiornamento 2017 del Piano Nazionale Anticorruzione, Parte speciale, cap. III (Le istituzioni universitarie), § 5.2.4 (Formazione delle</p>



			commissioni giudicatrici e conflitti di interesse dei componenti) e dalle Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nell'Università e nella ricerca (p. 9).
Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro	Insufficiente nelle misure di contrasto a molestie e violenze di genere	Istituzionalizzazione del contrasto alle molestie e semplificazione delle procedure di segnalazione	Attuazione degli artt. 6 e 7

L' UO 2 - Giurisprudenza indica inoltre gli atti normativi da sottoporre ad analisi ulteriore:

Atti normativi	Possibili contenuti <i>gender sensitive</i> da individuare
Analisi dei regolamenti interni e dei criteri di progressione di carriera del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	Disposizioni direttamente o indirettamente discriminatorie nei confronti della componente femminile con particolare attenzione alle previsioni in tema di congedi parentali, di maternità o di malattia
	Modifica delle eventuali disposizioni interne direttamente o indirettamente discriminatorie nei confronti della componente femminile con particolare attenzione alle previsioni in tema di congedi parentali, di maternità o di malattia
Analisi dei regolamenti di Ateneo, Linee guida ministeriali in tema di comunicazione e linguaggio istituzionali	Profili di uso discriminatorio del linguaggio di genere

Ripartire dalle criticità sopra evidenziate per volgere lo sguardo verso l'approccio strategico di tipo *gender mainstreaming* è il primo passo per andare oltre la standardizzazione degli interventi e prediligere una valutazione di genere e generatività tanto per le iniziative di *policies* (legislative, strategiche, programmatiche) quanto per i processi aziendali (*governance*).



Riferimenti bibliografici

Testi

Picardi I. (2020), *Labirinti di cristallo. Strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*. FrancoAngeli, Milano.

Fonti documentali

Statuto dell'Università degli Studi di Sassari approvato ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240, emanato con Decreto Rettorale (d'ora in poi D.R.) n. 2845 del 7 dicembre 2011 e pubblicato nella G.U. (Serie Generale) n. 298 del 23.12.2011 e ss.mm.ii.

Codice Etico emanato con D.R. n. 3489 del 30 novembre 2012.

Codice di Comportamento del Personale dell'Università degli Studi di Sassari approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 20 dicembre 2013, emanato con D.R. prot. 64, rep. 4 del 7 gennaio 2014.

Proposta di Codice Etico e di Comportamento che unifica, integra e modifica i previgenti Codici, Etico e di Comportamento dell'Università degli Studi di Sassari (2021).

Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro, revisionato e predisposto dal Comitato Unico di Garanzia, emanato con D.R. rep. 1361 del 22 maggio 2013.

Regolamenti di Uniss in materia di reclutamento, valutazione e progressione di carriera.

Regolamento per il Reclutamento dei Ricercatori a Tempo Determinato modificato con D.R. rep. n. 2005 del 4 giugno 2021.

Regolamento sui Doveri istituzionali dei Docenti emanato con D.R. n. 1820 /2016 prot. n. 19025 del 01.08.2016.

Regolamento per la proposta di riconoscimento del titolo di professore emerito emanato con D.R. n. 1665 del 11 giugno 2014, prot. n. 13472;

Regolamento per la chiamata dei professori di I e II fascia emanato con D.R. n.2606 prot n. 78179 del 3 agosto 2018, modificato all'art. 6 con Decreto Rep. 3934 Prot n. 143058 del 16 dicembre 2019;

Regolamento sulla progressione economica dei professori e dei ricercatori - ex art. 8 - Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Linee Guida per l'organizzazione, la gestione e lo sviluppo del personale approvate il 25 febbraio 2016.

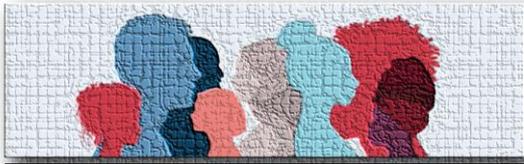
Piano Strategico Integrato 2021-23 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2021.

Linee Guida sul Linguaggio Inclusivo in Accademia.



PARTE II

Le iniziative del CUG di Ateneo e dei Dipartimenti



2.1 Introduzione

In questa sezione¹³ si offre un quadro d'insieme degli organi dell'Ateneo impegnati sul fronte delle pari opportunità, primo fra tutti il Comitato Unico di Garanzia, nonché delle iniziative dei Dipartimenti finalizzate a garantire l'accoglienza e l'inclusione di tutte le componenti della popolazione accademica.

Le pari opportunità costituiscono un principio giuridico inteso come l'assenza di ostacoli alla partecipazione economica, politica e sociale di un qualsiasi individuo per ragioni connesse al genere, religione e convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico. L'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea ribadisce in tal senso il divieto di non discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale, la nazionalità¹⁴.

Il focus della presente analisi è sulle pari opportunità tra i generi e non solo sul genere, data la necessità di guardare al tema dell'accoglienza nel contesto organizzativo tenendo presente il carattere non binario delle identità di genere.

Alla luce di questa premessa, si precisa che il contenuto dei paragrafi seguenti è frutto di un *desk work* che si ritiene funzionale alla predisposizione del Bdg di Uniss per la ricostruzione di un quadro di insieme sugli interventi destinati a garantire l'uguaglianza nel contesto accademico.

2.2 Il Comitato Unico di Garanzia d'Ateneo

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è un organismo dell'Ateneo istituito nel 2012 che riunisce in sé i compiti e le funzioni precedentemente attribuiti al *Comitato Pari Opportunità e al Comitato paritetico contro il fenomeno del mobbing*. Tali attribuzioni sono indicate nelle linee guida emanate nel 2011 con una direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e dal Ministro per le Pari Opportunità. È quindi un organismo di garanzia che estende la sua operatività ad ogni forma di discriminazione diretta o indiretta che discenda dai fattori di rischio enunciati nella legislazione comunitaria: genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità e lingua, e che si espliciti in qualsiasi ambito compreso l'accesso al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni di carriera e alla sicurezza.

Il CUG si rivolge a tutta la comunità universitaria e quindi alla popolazione studentesca, al personale tecnico-amministrativo, al personale docente e ricercatore, ad assegnisti/e, dottorandi/e, stagisti/e, ma anche al personale con altre forme contrattuali, ecc.

¹³ La sezione in argomento è stata curata dall'U01-Dumas in un rapporto di costante collaborazione e sinergia con l'U02-Giurisprudenza e l'U03- Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentale.

¹⁴ In tal senso si rimanda al sito dedicato: <https://fra.europa.eu/it/eu-charter/article/21-non-discriminazione> (ultimo accesso 20.04.2022)



Nell'interazione con la *governance* e l'amministrazione, l'attività del CUG è diretta a promuovere un ambiente di studio e di lavoro sereno, caratterizzato da relazioni interpersonali rispettose della libertà e dignità, secondo quanto previsto dal Codice di comportamento.

In questa cornice generale il CUG promuove una cultura di parità e azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che possono impedire la piena realizzazione di pari opportunità nello studio e nel lavoro, attraverso azioni informative e formative, mirate allo sviluppo di servizi e di politiche. Il CUG, inoltre, accoglie richieste di sostegno e si attiva sul piano generale, con riferimento al funzionamento dell'istituzione nelle sue diverse declinazioni, per contrastare discriminazioni e cause di malessere, ai sensi del Codice di comportamento.

Il CUG è istituito dall'art. 33 dello Statuto di Ateneo e come disposto dall'art 3 del *Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* (approvato con D.R Rep. 1682 del 12.06.2017) si compone di un numero massimo di 14 membri tra cui:

- Il/la Presidente del CUG eletto/a tra le/gli appartenenti ai ruoli del corpo docente o del personale tecnico-amministrativo di quest'Ateneo, in possesso di adeguate attitudini motivazionali e relazionali e comprovati requisiti di professionalità, esperienza, e capacità organizzativa, maturate anche in analoghi organismi, nell'ambito delle pari opportunità e/o del *mobbing*;
- Componenti, in possesso dei requisiti sopra richiamati, designate/i dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione;
- Un pari numero di rappresentanti del personale dell'Ateneo di ruolo e a tempo determinato (docenti, ricercatrici/tori, assegniste/i, personale tecnico-amministrativo), assicurando nel complesso la rappresentatività di tutte le componenti;
- Due rappresentanti della componente studentesca, di cui una/o in rappresentanza delle/i dottorande/i e/o delle/degli specializzandi, ambedue indicate/i dal Consiglio delle/degli studenti.

Il CUG per il quadriennio 2021-2025 è stato nominato con Decreto del Rettore, Prof. Gavino Mariotti, rep. 1715/2021 del 12 maggio 2021 e si è insediato il 21 maggio con la seguente composizione:

CUG in carica per il quadriennio 2021/2025	
Ruolo	Nominativi
Presidente	Marta Galinanes Gallen
Docenti	Pietro Paolo Onida (componente effettivo) Graziella Benedetto (componente effettivo) Giulia Simi (componente effettivo) Gianfranco Meloni (componente effettivo) Aurea Maria Immacolata Lumbau (componente supplente) Simonetta Falchi (componente supplente)
Personale Tecnico Amministrativo	Alessandra Marzano (componente effettivo)



Studenti/Studentesse	Marina Carai (rappresentante degli studenti) Giovanna Deiana (rappresentante dei dottorandi/specializzandi)
Membri designati dalle OO.SS	FGU Gilda Unams: Lucia Mattone (componente effettivo) FLC-CGIL: Maria Caterina Manca (componente effettivo) Daniela Angiolini (componente supplente) UIL-RUA: Gianpaolo Dore (componente effettivo) Federazione CISL Università: Marcella Garroni (componente effettivo) Confasal SNALS Università: Nicia Diaz (componente effettivo) Andrea Cossu (componente supplente) FLP: Laura Desole (componente effettivo) FLP: Alessandra Bonelli (componente supplente)

Il Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato approvato con D.R Rep. 1682 del 12.06.2017 che all'art. 2 ne dispone i relativi compiti e obiettivi in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti:

- 1) Garantire, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere garantendo il contrasto a qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua;
- 2) Promuovere la cultura del rispetto della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori estendendo la garanzia contro ogni forma di discriminazione alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza;
- 3) Tutelare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici per garantire il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e una maggiore efficienza delle prestazioni lavorative nel rispetto dei principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e mobbing.

Sempre secondo quanto disposto dal succitato art. 2 del succitato regolamento il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica, nell'ambito delle competenze ad esso demandate.

Rientrano tra i compiti propositivi il predisporre misure e azioni dirette a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione fondata sull'orientamento sessuale, la razza, l'origine etnica, la nazionalità, la religione, le convinzioni personali e politiche, le condizioni di disabilità. In particolare, il CUG può proporre piani di azioni positive per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità. La definizione di un Piano delle Azioni Positive (PAP), prevista tra l'altro dalla legge, può essere realizzata dal CUG inserendola all'interno un percorso virtuoso che parte da analisi e indagini statistiche (attività di monitoraggio), individua esigenze e criticità da correggere, per poi arrivare ad una programmazione di genere, che consideri le esigenze delle donne e quelle degli uomini.



Tra i compiti di monitoraggio, il CUG può svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni positive messe in campo, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità e sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro.

Nello svolgimento di tutti i suoi compiti e funzioni, il CUG opera in stretto raccordo con gli organi dell'Ateneo, nei cui confronti svolge anche funzioni consultive, potendo fornire pareri non vincolanti su questioni riguardanti i suoi ambiti di azione (piani di formazione del personale, orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione vita-lavoro, contrattazione integrativa, ecc.).

2.3 Il Piano di Azioni Positive 2021-2023

Il D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005 n. 246, prevede che gli enti pubblici predispongano Piani di Azioni Positive (d'ora in poi PAP) di durata triennale. La Direttiva dei Ministri per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, avente ad 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"*, individua tra i compiti propositivi di tali Comitati «la predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne». Inoltre, sono presenti altri due dispositivi normativi che regolano le azioni valutative e gestionali del benessere nei luoghi di lavoro: il D.Lgs 9 aprile 2008 n. 81 e successive modificazioni e il D.Lgs 27 ottobre 2009 n. 150 e successive modificazioni.

Le Azioni Positive sono misure temporanee speciali che, in applicazione del principio di uguaglianza costituzionalmente garantito, intendono rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva pari opportunità tra uomini e donne.

L'attività specifica dell'Università è volta alla predisposizione di interventi e misure a favore di tutte le lavoratrici e i lavoratori in una prospettiva sistemico-organizzativa che contempli l'intera comunità universitaria con personale docente, gestionale, amministrativo e tecnico che si prenda cura della comunità di appartenenza, inclusa e con specifico riguardo, la componente studentesca. Pertanto, le Azioni Positive in materia di formazione, conciliazione e organizzazione del lavoro sono estese, ove possibile, a tutta la comunità universitaria di cui all'art. 3 dello Statuto vigente.

Come enunciato nel Piano delle Azioni Positive (d'ora in poi PAP) di Uniss per il triennio 2021-2023¹⁵, il CUG in collaborazione con l'attuale Delegata al Benessere Lavorativo, Prof.ssa Patrizi, con la Delegata alle Pari Opportunità, Prof.ssa Foddai, e, di volta in volta, con tutti i/le delegat* e responsabil* interessat*, propone una serie di interventi in continuità con gli assetti enunciati nel PAP 2017-2020. A queste azioni positive si aggiungono altre già iniziate dal Comitato di recente istituzione. Pertanto, per il quadriennio 2021-25, il CUG con il sostegno della *governance* di Ateneo, guidata dal Magnifico Rettore, Prof. Gavino Mariotti, propone le macro-aree di azione e gli obiettivi da perseguire nel prossimo triennio, come di seguito rappresentato:

¹⁵ In tal senso si rimanda al documento integrale presente in rete al seguente link: https://www.uniss.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_2021-2023.pdf (ultimo accesso 28.04.2022).



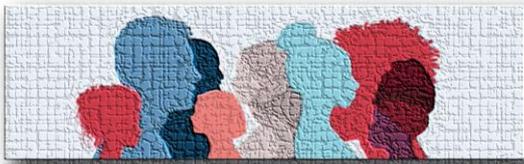
Di seguito si illustra il dettaglio delle Azioni Positive (d'ora in poi AP) che questo Ateneo intende portare avanti, così come indicate nel PAP 2021-2023, predisposto dal CUG:

1. MONITORAGGIO, CONTRASTO E PREVENZIONE DELLE SITUAZIONI DI DISCRIMINAZIONE

AZIONE 1

a) Bando per la/il Consigliera/e di fiducia, sportello di ascolto (Codice di Condotta, art. 5, 6 e 7)

Il Codice di condotta per la prevenzione e la lotta contro le molestie sessuali e morali nei luoghi di studio e di lavoro è stato revisionato e predisposto dal CUG ed emanato con D.R. rep. 1361 del 22 maggio 2013. Tale codice è stato diffuso dal CUG precedente tra il personale dell'Ateneo non solo con la sua pubblicazione nella pagina dedicata, ma anche attraverso la piattaforma Moodle già utilizzata per la formazione del personale. Tra le nuove azioni positive, l'Ateneo si ripromette, in applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del suddetto codice, di pubblicare un nuovo bando per selezionare la figura della/del Consigliera/e di fiducia e di un servizio che accolga le segnalazioni e le istanze da parte di tutto il personale al fine di una risoluzione di problematiche lavorative (art. 6 e 7 Codice di Condotta). L'Ateneo ribadisce l'importanza del ruolo della/del Consigliera/e di fiducia nelle funzioni di consulenza in materia di discriminazione, molestie e mobbing. L'azione della/del Consigliera/e si concentrerà anche sull'informazione, oltre che tra il personale, anche tra studentesse/studenti al fine di dare la massima diffusione circa l'esistenza di



tale figura che ha competenze anche sulla serenità dei rapporti interpersonali e sul rispetto della dignità nella comunità universitaria.

AZIONE 2

b) Bilancio di Genere

Il Comitato è consapevole del fatto che il BdG rappresenta uno strumento strategico di grande rilievo perché in grado di mettere in luce eventuali bisogni e indirizzare la potenziale domanda di intervento, non solo per la predisposizione dei prossimi PAP, ma anche per lo sviluppo e applicazione del GEP, processo che permetterà di mettere a sistema le azioni necessarie per sanare le criticità evidenziate da esso, influenzando la distribuzione delle risorse finanziarie del nostro Ateneo sulle aree dove si riscontrano differenze di genere.

La pubblicazione del BdG è uno dei compiti in cui il CUG sceglie di impegnarsi, attraverso la collaborazione con l'équipe coordinata dalla prof.ssa Maria Lucia Piga (precedentemente Presidente del CPO/CUG e attuale direttrice del Centro interdisciplinare studi di genere di Ateneo ARGINO) per le attività progettuali della ricerca IGEA a valere sul bando Legge Regionale n. 7 del 7 Agosto 2007 "Promozione della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica in Sardegna" (Annualità 2020).

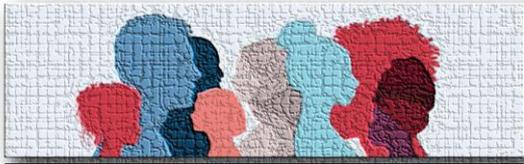
Il CUG, in un'ottica di lavoro per un obiettivo comune, in accordo e coordinamento con l'attuale Delegata per il *Gender Equality Plan*, prof.ssa Maria Antonietta Foddai, collabora altresì ad alcune fasi applicative con il gruppo che ha proposto il progetto. Si evidenzia l'importanza di tale azione, dal momento che, secondo quanto disposto dalla Commissione Europea, la presenza del GEP sarà premessa indispensabile per accedere ai finanziamenti europei del prossimo Programma Quadro per la Ricerca e l'Innovazione *Horizon Europe*.

2. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

AZIONE 1

a) Stanze genitoriali-spazi Arcobaleno

Al fine di accogliere la proposta del CUG di implementare gli aiuti a tutela della conciliazione dei tempi di vita-studio-lavoro, l'Ateneo si impegna ad eseguire un'indagine conoscitiva delle necessità del personale e degli student* dell'Ateneo tramite la somministrazione di un questionario attraverso la piattaforma Moodle di Ateneo che individui il numero di personale e della comunità studentesca con difficoltà legate alla conciliazione. A tale scopo sarà coinvolta l'Area Risorse Umane che provvederà ad individuare il personale cui sottoporre il questionario, l'Ufficio Gestione Segreterie Studenti e Ufficio Orientamento per l'individuazione della popolazione studentesca da intervistare. Inoltre, l'impegno è di studiare quali spazi all'interno dei Dipartimenti dell'Ateneo e dell'Amministrazione Centrale possano essere attrezzate per l'accoglienza dei genitori e dei loro bambini. Una volta individuati tali spazi si prevede la progettazione di spazi genitoriali con modalità e strumenti già sperimentati in altri Atenei. Inoltre, l'Ateneo accoglie la proposta del CUG di stringere accordi e stipulare



convenzioni con altri enti pubblici e privati per l'accesso agevolato alle strutture per l'infanzia.

AZIONE 2

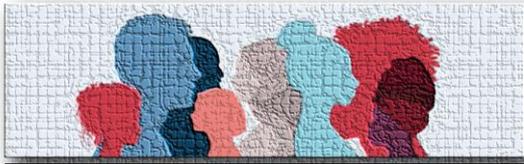
b) *Smart working*

L'Ateneo, su proposta del CUG, ha emanato il regolamento in materia di Telelavoro con D.R. 1254/2016 del 1° giugno 2016. Il CUG, nel precedente PAP, proponeva una revisione del regolamento e di pianificare un numero sperimentale di postazioni di telelavoro con l'obiettivo di razionalizzare l'organizzazione del lavoro e realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane.

Negli anni scorsi il progetto relativo al telelavoro è stato attuato in minima parte in quanto solo un esiguo numero di dipendenti è stato autorizzato ad usufruire di questa tipologia contrattuale). Nel 2020, in seguito all'emergenza sanitaria da Covid-19, tutte le Pubbliche Amministrazioni hanno dovuto adeguarsi alle disposizioni del Governo, autorizzando i lavoratori a prestare la propria attività lavorativa dalla propria abitazione, attraverso un sistema "atipico" di *home working*. Tale situazione di emergenza ha dato all'Ateneo l'opportunità di sperimentare una particolare tipologia di "lavoro agile" che resterà in vigore sino al 5 luglio p.v.

Il Direttore Generale, con la nota di Prot. n 81462 del 29 giugno 2021 intitolata: "Lavoro agile in modalità semplificata - Disposizioni applicative del D.L 30 aprile 2021. n. 56", ha ribadito che l'applicazione del lavoro agile in modo semplificato (ovvero senza la necessità di sottoscrizione di accordi individuali) verrà prolungata fino alla stipula del prossimo CCNL e comunque non oltre il 31 dicembre 2021. Il Direttore ha illustrato le opportunità di questa nuova organizzazione del lavoro e le modalità per usufruirne; ha disposto che dal 5 luglio 2021 tutti i lavoratori dovranno svolgere la loro prestazione lavorativa "in presenza", ma ha anche ribadito che sarà garantito il diritto di poter svolgere il lavoro in modalità "lavoro agile" ad una percentuale di almeno il 15% di lavoratori che facciano apposita richiesta e che abbiano i requisiti previsti dalla legge.

Il CUG, in collaborazione con la Delegata al Benessere lavorativo, propone, come primo passo, di realizzare un'indagine conoscitiva da inviare a tutto il personale in servizio per monitorare l'attività in *home working/lavoro agile in maniera semplificata* e valutare l'impatto di questa forzata sperimentazione. I risultati del questionario potranno costituire il primo passo utile per la programmazione del prossimo triennio. Il lavoro di progettazione e monitoraggio sarà curato dall'Area Risorse Umane con il coinvolgimento attivo di CUG, Consiglio del Personale e Nucleo di Valutazione. Non è trascurabile l'impatto della programmazione di *smart working* sul piano delle *performance* e per tale motivo è necessario ampliare la collaborazione e creare un gruppo di lavoro che coinvolga anche l'ufficio programmazione.



3. FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

AZIONE 1

a) Programmi di sensibilizzazione e formazione

L'Amministrazione, in collaborazione con il CUG, intende implementare i progetti di sensibilizzazione alle tematiche delle **pari opportunità**, del **benessere lavorativo** e di contrasto alle **discriminazioni** da inserire nel Piano di Formazione. In particolare, si propone di:

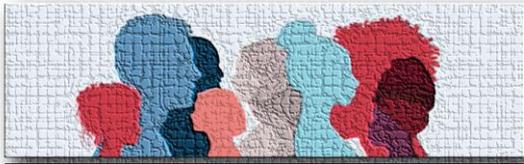
- Attivare all'interno dell'Ateneo periodici, sistematici e capillari percorsi di formazione sulle pari opportunità, sul benessere lavorativo e sui problemi della discriminazione iniziando dai componenti del CUG;
- Attivare percorsi di formazione a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto) e la possibilità di fruire *online* dei contenuti dei corsi;
- Inserire moduli sulle pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera per le/i nuove/i assunte/i e per *stage* con valutazione finale.

Inoltre, il CUG predisporrà un seminario formativo-informativo aperto a tutto il personale di Ateneo e alle/agli studentesse/i sulle linee di intervento del Comitato e sui risultati emersi dalla redazione del Bilancio di Genere.

AZIONE 2

b) Networking e collaborazione con la Rete dei CUG

Il CUG attualmente in carica manterrà il raccordo con le/gli interlocutrici/tori istituzionali interne all'Ateneo con la finalità di creare una rete attiva sui temi del Comitato e una collaborazione più stabile e strutturata con le componenti dell'Amministrazione più direttamente collegate al CUG (Delegata Pari Opportunità, Delegata al Benessere, Direttore Generale, Aree Risorse Umane e Finanziarie, Organizzazioni Sindacali). Il CUG ritiene anche strategica la stretta collaborazione con la Rete dei CUG e si impegna a partecipare regolarmente agli incontri della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane e a quelli della Commissione CRUI sulle tematiche di genere. Inoltre, si impegna alla collaborazione e comunicazione con la Consigliera di Parità della Provincia di Sassari, la Consigliera Regionale di Parità, nonché con la Presidente della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane.



AZIONE 1

c) Linguaggio non discriminatorio

L'Ateneo s'impegna ad adottare progressivamente, nelle sue pubblicazioni e comunicazioni, il **linguaggio di genere**, evitando l'uso di termini che possono avere una connotazione di parzialità, discriminazione o *deminutio capitis*, così come suggerito dalle Raccomandazioni europee e dallo stesso MIUR (Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo). Il CUG, avendo preso atto di diffuse forme di discriminazione linguistica all'interno degli atti burocratico-amministrativi dell'Ateneo, si è posto l'obiettivo di suggerire alcuni interventi correttivi miranti a ristabilire equità di genere e a rimuovere forme linguistiche connesse a stereotipi sessisti. L'intento è quello di promuovere una cultura più rispettosa delle differenze e di veicolare un corretto approccio della pubblica amministrazione in un contesto sociale in continuo mutamento. In questa direzione, il Comitato uscente aveva già modificato il *Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e modalità di funzionamento del CUG* e il nuovo CUG, a poco tempo dalla relativa elezione, ha già applicato questo criterio al *Regolamento del Centro Linguistico di Ateneo (fine maggio 2021)*. Si ritiene ora necessario intraprendere un progetto che possa portare alla definizione di un *Vademecum di Ateneo* per l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio del genere. Le linee guida dovranno essere pubblicate sul web non appena definite e approvate dagli organi di governo. Il progetto sarà curato in armonia con quanto previsto dalla Direttiva 23 Maggio 2007 (G.U. n. 173 del 27-7-2007) *Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*, emanata dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'Innovazione nella P.A. in attuazione alla Direttiva 2006/54/CE del Parlamento e del Consiglio Europeo; la Direttiva, al Titolo VI - Formazione e cultura organizzativa, lettera e), che prevede che le Pubbliche Amministrazioni debbano utilizzare in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.) un linguaggio non discriminatorio come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici, anziché lavoratori).

4. BENESSERE LAVORATIVO E TUTELA DELLA SALUTE

AZIONE 1

a) Monitoraggio situazioni di disagio lavorativo

L'Ateneo si propone di attuare interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello **stress lavoro correlato** in collaborazione con il CUG, il Servizio Prevenzione Protezione e Sicurezza ed il medico competente. Le indagini sullo stress lavoro correlato rivolte all'insieme del PTA sono uno strumento efficace anche per instaurare un dialogo costruttivo e diretto con il personale e per prevenire il malessere e i disagi legati a stress organizzativi (percezione di conflitti di ruolo e interpersonali; percezioni di iniquità; ecc.). La diagnosi periodica e regolare sulla qualità del clima organizzativo, sulle condizioni di benessere organizzativo e sul grado di salute e soddisfazione percepito dai lavoratori e dalle lavoratrici può favorire l'appropriata adozione di misure volte a migliorare il clima organizzativo e la qualità delle relazioni interne e a approntare efficaci interventi ri-organizzativi.



In particolare, il Comitato s’impegna al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Monitorare e pubblicare i dati sulle indagini sullo stress correlato avviate dall'Ateneo (adempimento previsto dal D.Lgs. n. 33 del 2013);
- Predisporre una presentazione ufficiale dei dati delle indagini sullo stress lavoro correlato;
- Organizzare seminari e corsi di formazioni sia rivolti all'Università (soprattutto dirigenti e responsabili del personale) sia agli altri enti di parità presenti sul territorio su **mobbing**, discriminazione, benessere organizzativo;
- Incoraggiare la partecipazione di componenti del CUG alle indagini sul personale.
- Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del **conflitto** in ambito organizzativo.

AZIONE 2

b) Monitoraggio benessere studenti durante il periodo di pandemia

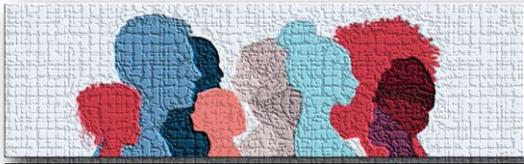
L'Ateneo, attraverso l'azione del CUG, si impegna a monitorare il benessere popolazione studentesca nonché le difficoltà da questa riscontrate durante l'emergenza sanitaria da Covid-19. Con questo monitoraggio, si vuole rilevare: 1) il sistema di richieste e di risorse a disposizione; 2) la valutazione dei servizi di supporto in Ateneo, in vista di un suo potenziamento; 3) il benessere e il coinvolgimento nello studio, ma anche l'eccesso di studio e le difficoltà incontrate nel lungo periodo emergenziale; 4) le possibili iniziative da mettere in atto per migliorare la qualità di studio e di vita in Ateneo.

AZIONE 3

c) Sportello di ascolto- Servizio benessere

Nel corso degli ultimi anni è cresciuta la consapevolezza di come l'ambiente di lavoro, inteso come rete di relazioni e non solo come ambiente fisico, e l'organizzazione del lavoro determinino un impatto enorme sulla salute psicofisica degli individui e, come conseguenze, sull'efficacia e l'efficienza produttiva nonché, evidentemente, su "salute", efficacia, produttività dell'organizzazione. Oggi questo fenomeno è da considerarsi non più come rischio emergente, bensì come una minaccia concreta in grado di interessare trasversalmente qualsiasi settore lavorativo e ogni lavoratrice e lavoratore. Il Gruppo di Valutazione del Benessere organizzativo e dello Stress da lavoro dell'Università di Sassari ha, tra i primi atenei in Italia, proceduto al miglioramento del percorso metodologico previsto dalle linee guida dell'INAIL, con il fine di includere le diverse dimensioni organizzative e le ipotizzabili ricadute sul benessere lavorativo e sulle prestazioni.

Nella medesima direzione ha operato il Servizio d'Ateneo di counseling psicologico e di coaching OrientAzione, dotandosi di procedure secondo il modello di qualità e modellizzando un sistema di comunità orientante, fondata su rispetto e responsabilità. Lo Sportello si propone, pertanto, di estendere le attività di counseling psicologico del Servizio OrientAzione a tutti i lavoratori e le lavoratrici, generando nuove sinergie di collaborazione con l'area medica, in modo da poter intervenire



velocemente sui problemi derivanti da disagio psicosociale nell'ambiente di lavoro, i problemi di sviluppo di carriera e i problemi organizzativi.

Il CUG intende portare a termine l'azione positiva avviata dal Comitato uscente, considerando l'importanza di fornire al personale dell'Università l'accesso gratuito ad un servizio di sostegno psicologico per fragilità non di tipo lavorativo. Infatti, lo Sportello di ascolto - Servizio benessere è in fase avanzata di progettazione, a partire dalla definizione degli obiettivi, dell'organizzazione, dell'individuazione delle modalità di analisi del disagio e di individuazione delle tipologie di consulenze, differenziate a seconda dei casi: 1) prima accoglienza, rilevazione del disagio e analisi della domanda; 2) attività di counseling e sostegno psicologico; 3) individuazioni di azioni per prevenire le situazioni di disagio e promuovere occasioni/opportunità di benessere. Tale Servizio potrebbe, in seguito, essere esternalizzato.

5. SERVIZI DI SUPPORTO

AZIONE 1

a) Comunicazione e sezione web del portale

L'Ateneo di Sassari ha ritenuto strategico rafforzare la presenza del CUG sulle pagine del portale universitario anche con il presidio di una specifica sezione *online* del portale di Ateneo. Tale sezione contiene costanti approfondimenti sui progetti e sulle attività del CUG e dell'Ateneo in tema di pari opportunità, sulla formazione e sui convegni; conserva, inoltre, i documenti importanti in una specifica sezione di archivio. Nonostante questi sforzi, è necessario far conoscere le attività del CUG ad una platea più ampia possibile. Le attività e il ruolo del Comitato sono per lo più ancora sconosciuti a buona parte del personale e degli/delle studenti Uniss. **Pertanto, il CUG si propone un maggiore impegno nella comunicazione delle sue attività.**

Al fine di garantire condizioni di effettiva equità all'interno dell'ateneo per il CUG è importante attivare strumenti e azioni a garanzia della trasparenza e della possibilità di utilizzo delle informazioni da parte di tutte le componenti dell'Ateneo. Al contempo appare necessario utilizzare modalità comunicative e linguaggi inclusivi e rispettosi delle differenze. In questo senso, è fondamentale massimizzare la fruibilità del sito web affinché le informazioni riguardanti gli organi di tutela siano facilmente individuabili e aggiornate.

Si ritiene altresì importante rafforzare la conoscenza e visibilità del CUG all'esterno dell'Ateneo. Nello specifico, il nuovo comitato ritiene importante rafforzare la conoscenza del CUG attraverso il ricorso ai canali istituzionali Uniss sui *social media*, a cominciare dalla partecipazione nel profilo istituzionale Uniss *Instagram*, che permetta, da una parte, di riconoscere meglio la rilevanza istituzionale del comitato e le sue funzioni, assegnate dalla norma e, dall'altra, di favorire lo scambio di comunicazioni. Infatti, l'utilizzo dei *social media* consente di ascoltare più efficacemente le/gli utenti, di raccogliere sollecitazioni e suggerimenti e di avviare questionari *online* su tematiche di propria competenza. Il monitoraggio periodico delle visite al sito del CUG consentirà di verificare l'efficacia complessiva della comunicazione.



AZIONE 2

b) Monitoraggio progetti di ricerca nazionale ed europei

Il CUG intende monitorare costantemente, attraverso uno specifico gruppo di lavoro al proprio interno, la possibilità di partecipare a progetti banditi dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e/o dall'Unione Europea nell'ambito del programma di ricerca e innovazione HORIZON 2020. Il Comitato collabora, come già evidenziato nell'azione 1 di cui al punto 1 (Bilancio di Genere), con l'équipe del progetto IGEA e con il gruppo di lavoro del GEP. Nello specifico, rileva l'importanza di quest'ultima azione progettuale, considerato che il GEP - secondo quanto disposto dalla Commissione Europea - costituisce premessa indispensabile per accedere ai finanziamenti europei del prossimo Programma Quadro per la Ricerca e l'Innovazione *Horizon Europe*.

2.4 Le iniziative realizzate dal CUG uscente

Tra le iniziative realizzate dal CUG uscente, di particolare interesse rispetto agli obiettivi conoscitivi del progetto IGEA risulta l'indagine esplorativa realizzata nel 2018 per verificare l'effettivo fabbisogno di *Work Life Balance* dell'Ateneo.

Il CUG uscente attraverso un modulo di Google aperto dal 2 maggio al 30 giugno 2018 a tutto il personale e alla componente studentesca di Uniss ha avviato una rilevazione sui bisogni e interesse relativi ai servizi di asilo nido e spazi arcobaleno.

L'obiettivo della rilevazione era volta alla redazione di una proposta progettuale volta alla realizzazione di un servizio denominato "*Spazi Arcobaleno*" con l'allestimento in Ateneo di ambienti attrezzati per accogliere genitori che vogliano incontrare, allattare o accudire le proprie figlie e i propri figli. Un servizio gratuito, un luogo dedicato all'incontro tra genitori e figli/e, a misura di bambina e bambino, dove ritrovare uno spazio adeguato a quelle relazioni significative fatte di gesti quotidiani, in un ambiente protetto e riservato¹⁶.

Le risultanze hanno messo in evidenza alcuni aspetti fondamentali sull'esigenza di conciliare i tempi lavoro-famiglia a tutela della genitorialità. Il questionario è stato compilato da 390 persone delle quali 253 donne e 137 uomini. Lo strumento di rilevazione ha inoltre messo in evidenza un bacino di utenza di circa un centinaio di bambin* di età inferiore a 3 anni: in particolare 30 bambine/i di età compresa tra 0 e 12 mesi; 32 tra 12 e 24 mesi e 34 tra 24 e 36 mesi.

Alla domanda "*Ritiene che l'attivazione del Nido aziendale e di Spazi Arcobaleno potrebbe rappresentare un'utile soluzione alle esigenze della sua famiglia?*" **253** (64,87%) intervistat* hanno risposto positivamente, di cui **216** sono donne e **37** sono uomini. Il restante 35,12% (137 persone) ha risposto negativamente; **322** (82,56%) intervistat* pensano di poter essere interessate/i all'iniziativa

¹⁶ I dati di seguito riportati sono contenuti nella "Relazione questionario progetto Spazi Arcobaleno - Asilo Nido" a cura di Nicia Diaz, Patrizia Patrizi, Lilliana Manca. Testo disponibile in rete al seguente link: <https://www.uniss.it/ateneo/governo/comitato-unico-di-garanzia/progetti-del-comitato> (ultimo accesso 04.04.2022).



in futuro, di cui **274** sono donne e **37** sono uomini; **251** (64,36%) intervistat* desiderano ricevere ulteriori informazioni in merito all'iniziativa, di cui **212** sono donne e **39** sono uomini.

Tra i vantaggi offerti dalla realizzazione di Spazi arcobaleno e dall'Asilo nido aziendale quello maggiormente apprezzato è la vicinanza della struttura alla sede lavorativa e quindi comodità nel poter affidare anche per brevi periodi di tempo la/il bambin* a personale specializzato.

I dati ottenuti analizzando le risposte al questionario evidenziano la forte esigenza di veder nascere un progetto come quello in questione. I dati ottenuti mostrano che l'attenzione a queste tematiche è più sentita dalle donne probabilmente perché ancora oggi penalizzate nel percorso di realizzazione lavorativa dalla maternità e dalla conseguente assenza dal servizio; ciò si evidenzia in particolare tra le donne di età compresa tra i 25 e i 44 anni, le più numerose ad aver risposto al questionario. La percentuale di coloro che non sono interessat* all'iniziativa è rappresentata soprattutto da persone appartenenti a una fascia di età che va dai 45 anni in su e che quindi, con alta probabilità, non hanno figli in età prescolare.

Nella sezione consigli/proposte è stato dato risalto al benessere e alla serenità di chi lavora, all'economicità, alla possibilità di agevolare con servizi aggiuntivi le/gli student* con prole, sostenendol* così nel corso della carriera universitaria, poter frequentare lezioni e tirocini sapendo di avere a disposizione un servizio di accoglienza di bambine e bambini. Per personale e studenti: possibilità di accudire/incontrare la/il propri* figli* anche in situazioni di lavoro o di studio con orari particolari (es. turnista, medic* o medic* specializzand*).

2.5 Il Gender Equality Plan d'Ateneo

Un ulteriore documento di interesse per le finalità del progetto IGEA è rappresentato dal GEP, strumento strategico e operativo che rileva le differenze e le discriminazioni di genere all'interno dell'istituzione universitaria e mira all'inclusione di una prospettiva di genere nella ricerca e nel mondo accademico attraverso l'elaborazione di misure, azioni e pratiche volte all'eliminazione delle discriminazioni e alla valorizzazione del ruolo femminile.

Così come indicato nel *Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani* (2021) a cura del Gruppo di Lavoro GEP¹⁷ sulle Tematiche di genere, in continuità con il processo di redazione del Bilancio di Genere, è necessario stabilire come obiettivo prioritario del PAP l'adozione del GEP, che identifica la strategia dei singoli Atenei per l'uguaglianza di genere e costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti i bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione.

In linea con la definizione della Commissione Europea, il GEP si pone come un insieme di azioni, integrate in un'unica visione strategica per il perseguimento dei seguenti obiettivi: 1) *Identificare distorsioni e disuguaglianze di genere*; 2) *Implementare strategie innovative per correggere*

¹⁷ Testo disponibile in rete al seguente link: <https://www.crui.it> > VademecumGEP_CRUI (ultimo accesso 26.04.2022).



distorsioni e disegualianze; 3) Definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Il GEP dell'Università di Sassari, approvato nella seduta del Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione del 29 dicembre 2021, ha l'obiettivo di elaborare un piano triennale di AP, al fine di promuovere l'equilibrio di genere nei gruppi di ricerca, nei processi decisionali, nella ricerca e nell'innovazione. **È uno strumento strategico e operativo che rileva le differenze e le discriminazioni di genere all'interno delle diverse articolazioni dell'istituzione accademica: nella comunicazione e linguaggio, nei processi di reclutamento, nel reperimento delle risorse, nell'organizzazione lavorativa, nella distribuzione di ruoli. La sua finalità è quella di favorire l'inclusione di una prospettiva di genere nella ricerca e nel mondo accademico con l'elaborazione di regole, azioni e pratiche tese all'eliminazione delle discriminazioni e alla valorizzazione del ruolo femminile.** Il documento programmatico si configura come frutto di una serie di ricerche e attività che negli anni sono state preparate e svolte dagli organi preposti al rispetto delle pari opportunità e alla riduzione delle discriminazioni. Nell'Ateneo sassarese infatti sono nate iniziative, ricerche, seminari e progetti rivolti all'analisi delle discriminazioni sociali, economiche e accademiche basate sul genere che costituiscono un patrimonio di conoscenza ed esperienza preziose che il gruppo di lavoro per il GEP¹⁸, coordinato dalla Professoressa Maria Antonietta Foddai, impiega e valorizza per la realizzazione del GEP.

Partendo dalle cinque aree tematiche raccomandate dalla Commissione Europea ai fini della redazione di un documento utile in fase di proposta di progetti per accedere ai finanziamenti del prossimo programma *Horizon Europe*, il gruppo di lavoro del GEP ha seguito un iter logico che ha portato all'individuazione degli obiettivi di seguito illustrati:

LE MISURE DEL GEP DELL'ATENEO SASSARESE	
AREA CHIAVE	OBIETTIVI
AREA CHIAVE I Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice, negli organismi decisionali, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	<ol style="list-style-type: none">1) Realizzazione del Bilancio di Genere di Ateneo2) Valorizzazione della presenza e del ruolo della componente femminile all'interno della comunità universitaria3) Garanzia della presenza di entrambi i generi presso gli organi di Ateneo4) Garanzia di una presenza equilibrata di entrambi i generi nelle commissioni giudicatrici delle procedure di selezione attivate dall'Ateneo5) Garanzia di effettive condizioni di parità di genere nell'ambito delle progressioni di carriera anche con riferimento alla valutazione della ricerca

¹⁸ Il Gruppo di lavoro in argomento risulta così costituito: Prof.ssa Maria Antonietta Foddai; Prof. Luca Pulina; Prof. Tommaso Gazzolo; Dott.ssa Michela Desantis; Dott. Pedro Pablo Fiorini; Dott.ssa Serena Gennaro; Dott.ssa Lucia Milia; Dott.ssa Sara Scaletta Suárez. In tal senso si rimanda al sito di progetto al seguente link: <https://www.uniss.it/ateneo/il-nostro-ateneo/gender-equality-plan> (ultimo accesso 26.04.2022).



<p>AREA CHIAVE II</p> <p>Integrazione della dimensione del genere nei settori della ricerca, didattica e formazione</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Promozione dell'integrazione del genere nella ricerca 2) Promozione dell'integrazione del genere nella didattica 3) Promozione dell'integrazione del genere nella formazione
<p>AREA CHIAVE III</p> <p>Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e comunicazione</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Strumenti di conciliazione lavoro/famiglia 2) Inclusione della dimensione di genere nella comunicazione istituzionale 3) Comunicazione finalizzata alla sensibilizzazione ai temi della differenza di genere e alla promozione dell'uguaglianza di genere 4) Creazione di una rete di collaborazione e coordinamento tra gli organi dell'Ateneo volta alla promozione della partecipazione consapevole alle politiche inclusive
<p>AREA CHIAVE IV</p> <p>Individuazione e contrasto di pregiudizi, discriminazioni, molestie e violenza di genere</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Individuazione di fenomeni di pregiudizi, discriminazioni, molestie e violenza di genere all'interno dell'Università 2) Sensibilizzazione della comunità universitaria sui temi della discriminazione e della violenza di genere 3) Creazione di una rete di collaborazione tra l'Università e i Centri Antiviolenza per fornire all'interno dell'Ateneo una prima assistenza alle vittime di molestie e violenza 4) Predisposizione di strumenti pratici di prevenzione e difesa contro le molestie e gli episodi di violenza

2.6 Il percorso verso l'uguaglianza: le iniziative dei Dipartimenti

L'intera comunità accademica è responsabile della creazione e diffusione di una cultura sensibile alla parità in tutte le sue dimensioni, poiché la crescita democratica e sostenibile di una istituzione è possibile se esiste un condiviso impegno nel rispetto dei diritti fondamentali, nel buon governo e nel dialogo inclusivo e democratico. Partendo da questa premessa, con l'obiettivo di inquadrare compiutamente le attività e gli interventi realizzati dall'Ateneo nell'ambito delle pari opportunità, si riportano di seguito delle tabelle riassuntive (ma non esaustive) utile a censire le azioni che i Dipartimenti Uniss pongono in essere attraverso i principali Centri/Comitati al fine di perseguire obiettivi a vario titolo riconducibili alle pari opportunità di genere e alla tutela di soggetti potenzialmente discriminati:



DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICHE CHIRURGICHE E SPERIMENTALI	
CENTRO DI VITTIMOLOGIA E PREVENZIONE DELLA VIOLENZA¹⁹	
<i>Responsabile: Prof.ssa Alessandra Nivoli</i>	
MISSION	Nato nel 2018, opera nella Clinica Psichiatrica a San Camillo e si occupa della prevenzione, valutazione, cura e formazione degli aspetti vittimologici psichiatrici, psichiatrico-forensi, psicoeducativi e sociali
PRINCIPALI ATTIVITÀ	<p>Valutazione delle conseguenze psicologiche e psichiatriche degli eventi traumatici, attraverso dei colloqui clinici, e di proporre una modalità di intervento, che può essere sia farmacologica (per sintomi severi) sia psicoterapeutica, in modo da favorire il superamento del trauma e facilitare il percorso personale di guarigione</p> <p>Coordinamento di ulteriori interventi utili per la riabilitazione delle persone vittime di violenza o eventi traumatici: un orientamento medico-legale, assistenziale e sociale attraverso una rete di collaborazione con altre entità e dipartimenti della salute pubblica</p> <p>Attività formative</p>

DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANISTICHE E SOCIALI	
Centro Interdisciplinare Studi di Genere di Ateneo	
A.R.G.IN.O. - Advanced Research on Gender INequalities and Opportunities²⁰	
<i>Direttrice: Prof.ssa Maria Lucia Piga</i>	
MISSION	Nasce nel 2018 dalla consapevolezza della necessità di diffondere una cultura delle pari opportunità e di costruire uno spazio strutturato che possa raccogliere quanto l'Università di Sassari realizza per promuovere lo studio sul tema delle culture di genere e sui principali motivi di disegualianza o violazione dei diritti delle donne, come per esempio nel caso della violenza. Inoltre, si vorrebbe favorire la condivisione di saperi e pratiche a servizio del territorio, oltre che la co-progettazione di azioni positive, con altre istituzioni di ricerca e di alta formazione, in Italia e all'estero
PRINCIPALI INIZIATIVE	<p>1) ANNO 2022: Capofila del progetto START - In Rete per Ripartire", finanziato dalla Fondazione di Sardegna, per la realizzazione di un ciclo di eventi formativi ispirati alla necessità di approfondire e affinare gli strumenti di conoscenza del problema, alla luce degli studi di genere e dell'approccio multidisciplinare, per fare in modo che sul piano operativo si intervenga con azioni più incisive e tempestive contro la violenza, soprattutto per quanto riguarda la sua prevenzione. Nell'ambito di questo progetto è stata inoltre promossa la prima edizione del bando per progetti di tesi triennale sul tema "Capire la violenza di genere"</p> <p>2) ANNO 2021: 1) Organizzazione di un ciclo di incontri formativi "Conoscere la violenza di genere per prevenirla", rivolti ad assistenti sociali, educatori, psicologi, altri professionisti e operatori del settore; 2) Partecipazione alle attività di ricerca del PRIN 2017 Gendering Academia (GEA) focalizzato sull'analisi delle asimmetrie di genere in accademia (PI Manuela Naldini - Università di Torino)</p> <p>3) ANNO 2020: 1) Partner del progetto europeo LIREA - Life IS Reborn from the Ash (Asylum, Migration and Integration Fund - AMIF - 2018; Call: AMIF - AG - INT - Priority 3 "Integration of third country nationals who are victim of trafficking in human beings") con l'obiettivo di contribuire, con attività formative e di ricerca all'integrazione delle vittime di tratta, tenendo conto delle esigenze individuali delle vittime, al fine di trovare soluzioni durature e prevenire la re-tratta; 2) Partecipazione al progetto itinerante "Donne, maternità e lavoro: film & meeting MAMME FUORI MERCATO", sostenuto dalla Fondazione Banco di Sardegna, patrocinato dall'Ass.to alla Pubblica Istruzione della Regione Autonoma della Sardegna e promosso dall'Ass.ne Culturale Janas</p>

¹⁹ In tal senso si rimanda al sito dedicato al seguente link: <https://www.aousassari.it/index.php?xsl=15&s=11&v=9&c=5117&esn=Primo+piano&na=1&n=10> (ultimo accesso 27.04.2022).

²⁰ Per ulteriori approfondimenti si rimanda al sito dedicato al seguente link: <https://en.uniss.it/research/research-centres/argino-advanced-research-gender-inequalities-and-opportunities/news> (ultimo accesso 27.04.2022).



DIPARTIMENTO DI AGRARIA	
COMITATO PER LE DIVERSITÀ E L'ACCOGLIENZA (DivA)²¹	
<i>Coordinatrice: Prof.ssa Marilena Budroni</i>	
MISSION	Nasce nel 2021 e opera per il rispetto e la dignità di ogni essere umano, per l'accoglienza e la valorizzazione delle diversità, come patrimonio e ricchezza del Dipartimento di Agraria dell'Università degli Studi di Sassari. Per conseguire questo scopo il Comitato DivA partecipa alla stesura del piano triennale strategico di Dipartimento, monitora il clima delle relazioni tra le varie componenti della comunità del Dipartimento, e favorisce il dialogo, la risoluzione pacifica dei conflitti e la loro trasformazione in opportunità di collaborazione e intesa
PRINCIPALI INIZIATIVE	ANNO 2021: 1) Creazione e gestione della STANZA DEI DIRITTI, spazio (fisico e virtuale) di accoglienza e ascolto in cui sono presenti membri del Comitato per DivA che offrono supporto per: ricevere informazioni e dare sostegno utile a favorire l'integrazione nella comunità del Dipartimento; affrontare casi di discriminazione (genere, orientamento sessuale, nazionalità, religione, disabilità, difficoltà di apprendimento, aspetto esteriore, età, ecc.) e/o altre criticità e/o conflitti che generano sofferenza e discriminazione; dare ascolto ed aiuto per individuare possibili soluzioni a situazioni di disagio; 2) avvio della Campagna di sensibilizzazione per le diversità e l'accoglienza per contribuire allo sviluppo della coscienza sociale nel rispetto della terza missione dell'Università di Sassari per fornire spunti di riflessione che favoriscano il riconoscimento della dignità della vita delle Persone e la tutela dei diritti umani di unicità, di libertà di espressione e di realizzazione della Persona

Tra le **azioni formative** promosse nell'Ateneo per il 2021, oltre quelle organizzate nel Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali dal Centro Interdisciplinare Studi di Genere di Ateneo A.R.G.IN.O. nel Dipartimento di Agraria dal Comitato DivA e rispetto alle quali si rimanda al sito dedicato per i relativi approfondimenti e alla lettura della tabella sopra riportata, si evidenzia il webinar "*Parità di genere e regressione costituzionale. i diritti delle donne come indicatore democratico*" organizzato e coordinato dalla Prof.ssa Carla Bassu²², sostenuto e caldeggiato dal CUG.

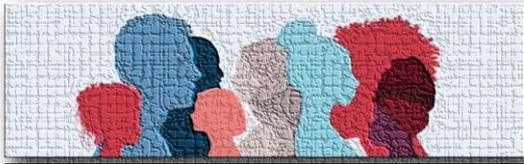
Nell'ambito del Dipartimento di Giurisprudenza si segnala, sempre per il 2021, l'iniziativa "*LAW and Gender nella Notte Europea delle ricercatrici e ricercatori*", a cura delle Responsabili scientifiche Prof.ssa Stefania Fusco e Prof.ssa Rosanna Ortu. Il talk si inserisce nell'obiettivo 5 (uguaglianza di genere) e nell'obiettivo 16 (pace, giustizia e istituzioni forti) dell'AGENDA 2030. L'evento si è concluso la coreografia della Compagnia Danza Estemporada con la *performance* artistica sulla figura di Marie Curie.

Tra le **azioni di supporto alla popolazione studentesca** di rilievo è lo **sportello multifunzionale di ascolto** voluto da Ersu Sassari e realizzato grazie al supporto di Uniss, in particolare del Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali, in *partnership* anche con il Comune di Sassari. Un progetto nato a seguito della stipula di un protocollo d'intesa firmato dai tre enti e finalizzato quindi alla creazione di canali diretti di ascolto rivolti agli studenti/esse di Uniss.

Nato nel 2021, lo sportello nasce per il perseguimento di diversi e complementari obiettivi: supportare studenti/esse nel percorso di studi e nella costruzione del proprio futuro

²¹ In tal senso si rimanda al sito internet dedicato al seguente link: <https://agrariaweb.uniss.it/it/https%3A/www.agrariaweb.uniss.it/it/dipartimento/organi-del-dipartimento> (ultimo accesso 27.04.2022).

²² In tal senso si rimanda alla pagina dedicata all'iniziativa al seguente link: <https://www.uniss.it/uniss-comunica/eventi/parita-di-genere-e-regressione-costituzionale> (ultimo accesso 28.03.2022).



professionale, prevenire forme di disagio connesse all'adattamento alla vita universitaria, oltre a fornire sostegno anche per forme di disagio specifico, affiancarli nella costruzione del percorso formativo e professionale e favorire la conoscenza reciproca e l'integrazione dello studente alla vita universitaria e della città²³.

Il periodo di sperimentazione del servizio si è legato a filo doppio con il problema dell'emergenza sanitaria dovuta al Covid-19 e non si è potuto sviluppare nella fase iniziale di avvio con le consulenze in presenza a causa della pandemia. Tuttavia, la possibilità di fornire supporto da remoto ha potuto offrire l'opportunità di sostenere efficacemente anche gli studenti/esse fuorisede che si trovavano lontani e sovente isolati, dal Libano ai paesi del Maghreb, in condizioni di particolare sofferenza psicologica.

Da maggio 2020, in piena emergenza sanitaria, a maggio 2021 sono state 176 le richieste di assistenza psicologica con ben 554 ore di consulenza erogate. Si rivolgono allo sportello maggiormente le donne (75,8%), solo il 17,7% è uno/a studente/essa lavoratore/trice e la maggior parte è "fuorisede". **Questo dato si configura importante ai fini conoscitivi del progetto IGEA perché mette in luce i bisogni di sostegno, in una prospettiva di genere, della popolazione studentesca.**

Tra le psicopatologie riscontrate si evidenziano disturbi alimentari, grave ansia, attacchi di panico, depressione, disturbo bipolare, problemi che incidono non solo sulla qualità della vita ma anche sull'andamento del percorso di studi. A seguito del percorso di supporto psicologico offerto, che nel 61,7% dei casi si conclude tra le due e le cinque consulenze, da un'indagine di valutazione del servizio è emerso che il 78,7% degli studenti/esse si ritiene soddisfatto/a del servizio e lo considera efficace. Il 98% consiglierebbe ad un/a collega di rivolgersi allo Sportello e l'85% del totale non avrebbe nessun dubbio a chiedere ancora supporto in caso di necessità. Buona parte degli studenti/esse afferma non aver più necessità di assistenza perché grazie al servizio è riuscito/a a superare il suo problema.

In un solo anno dall'attivazione, le richieste della popolazione studentesca sono state oltre ogni aspettativa e risulterebbe quindi necessario potenziare il numero delle ore a disposizione per le consulenze e aumentare la disponibilità di professionisti coinvolti. Così come sottolineato dalla Professoressa Patrizia Patrizi - coordinatrice del servizio in argomento - è necessario costruire nuove *partnership* istituzionali, oltre a risorse economiche aggiuntive per riuscire a dare risposte al bisogno di ascolto e di supporto psicologico degli studenti/esse iscritti a Sassari²⁴.

La ricognizione di tali iniziative rivela come l'interesse e la sensibilità nei confronti degli ambiti tematici oggetto della ricerca IGEA sia largamente presente e si manifesti attraverso molteplici attività, messe in campo sia dai Dipartimenti che dai singoli docenti, attivando circoli virtuosi che potranno ulteriormente consolidare la presenza di una cultura orientata alla tutela della parità di genere.

²³ Il gruppo di lavoro del Servizio di counseling e sostegno psicologico dello Sportello di ascolto multifunzionale, coordinato dalla responsabile del servizio la Prof.ssa Patrizia Patrizi, è composto dal dott. Gian Luigi Lepri, dal dott. Ernesto Lodi, dalla dott.ssa Maria Luisa Scarpa, dalla dott.ssa Lucrezia Perrella.

²⁴ Cfr. <https://www.uniss.it/uniss-comunica/unisspress/sportello-multifunzionale-di-ascolto-studentesse-e-studenti> (ultimo accesso 29.04.2022)



Un obiettivo da perseguire attraverso un processo di consolidamento della capacità di *networking* del tessuto organizzativo nell'intento di far dialogare produttivamente, mettendole in rete, tutte le componenti universitarie impegnate non solo nel campo delle pari opportunità ma anche del benessere individuale e organizzativo della popolazione studentesca.

2.7 Riflessioni conclusive: verso l'orizzonte dei generi

Dall'analisi del PAP 2021-2013 predisposto dal CUG attualmente in carica emergono non solo le linee di continuità con le AP del CUG uscente ma anche l'impegno dello stesso attraverso iniziative e misure orientate a favorire gli "avanzamenti di genere" in un contesto organizzativo come quello di Uniss che si sta approcciando per la prima volta alla predisposizione del BdG, preparando il terreno per l'individuazione degli elementi che devono essere oggetto di una futura programmazione volta al raggiungimento delle pari opportunità in accademia.

Tra le sue AP il CUG indica di prioritaria importanza la necessità di interloquire e interagire, in un rapporto di stretta sinergia con i gruppi di lavoro che nell'Ateneo stanno convogliando studi e ricerche verso "l'orizzonte dei generi": il gruppo di lavoro del GEP e del progetto di ricerca IGEA. Inoltre, come si evince dalla breve (ma non esaustiva) disamina delle azioni per la parità di genere organizzate dai Dipartimenti Uniss, il CUG ha già avviato un lavoro di *networking* con le diverse componenti dell'Ateneo impegnate nel campo dell'uguaglianza di genere.

Uno sforzo corale e incisivo quello del CUG, espresso anche nella fattiva collaborazione mostrata con l'équipe del progetto IGEA per la realizzazione delle attività di ricerca destinate alla predisposizione del primo BdG. **Mettendo in rete le varie componenti del tessuto organizzativo di Uniss e promuovendo "ponti di informazione sui generi" anche nella *governance* dell'Ateneo, l'attività di sensibilizzazione e informazione sulle asimmetrie di genere in accademia, sui bisogni di *Work Life Balance*, sui bisogni di salute del personale e della popolazione studentesca, potrebbero configurarsi come strumenti utili per favorire l'integrazione della prospettiva di genere nelle politiche di Ateneo, nella consapevolezza che le scelte degli Organi di governo possono avere effetti differenziati sulle donne e sugli uomini della comunità accademica.**

La costruzione di questi ponti di informazione sui generi, con l'obiettivo di accrescere la consapevolezza del tema/problema delle pari opportunità rispetto a tutto il contesto accademico (popolazione studentesca compresa) prevedendo una maggiore incisività nei livelli di governo, potrebbe essere il percorso da seguire per lo sviluppo di una futura attività di *budgeting* capace di riconoscere un'adeguata allocazione di risorse per la progettazione di servizi di conciliazione e di interventi a supporto del benessere organizzativo funzionali alle esigenze di quanti lavorano e studiano in Uniss.



Riferimenti bibliografici

Piano di Azioni Positive (PAP), Università degli Studi di Sassari 2021-2023. Testo disponibile in rete al seguente link: https://www.uniss.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_2021-2023.pdf (ultimo accesso 04.04.2022).

Relazione questionario progetto Spazi Arcobaleno - Asilo Nido” a cura di Nicia Diaz, Patrizia Patrizi, Lilliana Manca. Testo disponibile in rete al seguente link: <https://www.uniss.it/ateneo/governo/comitato-unico-di-garanzia/progetti-del-comitato> (ultimo accesso 04.04.2022).

Regolamento per il funzionamento del “Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni” presso il Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca approvato dal MIUR il 9 gennaio 2012. Testo disponibile in rete al seguente link: <https://www.miur.gov.it/documents/20182/1819820/Regolamento+Cug+2012.pdf/96e8723a-977b-b183-519e-28ded37f7860?t=1555334160851> (ultimo accesso 20.04.2022).

Regolamento per la disciplina della costituzione, composizione e modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni approvato con D.R Rep. 1682 del 12.06.2017. Testo disponibile in rete al seguente link: https://www.uniss.it/sites/default/files/bando/regolamento_cug_dr_1682_del_12-6-2017_prot_20958.pdf. (ultimo accesso 20.04.2022).

EU Charter of Fundamental Rights. Testo disponibile in rete al seguente link: <https://fra.europa.eu/it/eu-charter/article/21-non-discriminazione> (ultimo accesso 20.04.2022)

Vademecum per l’elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani (2021) a cura del Gruppo di Lavoro GEP²⁵ sulle Tematiche di genere. Testo disponibile in rete al seguente link: https://www.cruil.it/VademecumGEP_CRUI (ultimo accesso 26.04.2022).

Sitografia

<https://www.uniss.it/ateneo/il-nostro-ateneo/gender-equality-plan> (ultimo accesso 26.04.2022).

<https://en.uniss.it/research/research-centres/argino-advanced-research-gender-inequalities-and-opportunities/news> (ultimo accesso 27.04.2022).

<https://agrariaweb.uniss.it/it/avvisi/equilibriamoci-conferenza-stampa-campagna-di-sensibilizzazione-le-diversita-e-laccoglienza>(ultimo accesso 27.04.2022).

<https://agrariaweb.uniss.it/it/https%3A//www.agrariaweb.uniss.it/it/dipartimento/organi-del-dipartimento> (ultimo accesso 27.04.2022).

<https://www.aousassari.it/index.php?xsl=15&s=11&v=9&c=5117&esn=Primo+piano&na=1&n=10> (ultimo accesso 27.04.2022).

<https://www.uniss.it/uniss-comunica/eventi/parita-di-genere-e-regressione-costituzionale> (ultimo accesso 28.03.2022).

<https://www.uniss.it/uniss-comunica/unisspress/sportello-multifunzionale-di-ascolto-studentesse-e-studenti> (ultimo accesso 29.04.2022)

²⁵ Testo disponibile in rete al seguente link: https://www.cruil.it/VademecumGEP_CRUI (ultimo accesso 26.04.2022).



PARTE III

La gender composition dell'organizzazione



3.1 Introduzione

Nonostante nelle università italiane le studentesse rappresentino la maggioranza della popolazione studentesca e sperimentino con più facilità percorsi formativi lineari, registrando risultati migliori rispetto ai colleghi (Buzzacchi e Provasi 2021), le stesse università appaiono strutturate attorno a regimi di genere (Connell 1987). Intendiamo qui il genere non tanto il riflesso culturale delle differenze naturali tra i sessi, quanto il dispositivo sociale alla base della produzione di queste stesse differenze (Poggio e Selmi 2012). Un riflesso è ben visibile in quelle metafore che evidenziano le criticità dell'ascesa delle donne in accademia. Tra queste, il *glass ceiling* (Hymowitz e Schellhardt 1986) o soffitto di cristallo, ma anche la porta di cristallo (Picardi 2019) e i labirinti di cristallo (Picardi 2020), immagini emblematiche con cui si pone l'accento sui diversi processi e meccanismi riguardanti la selezione all'ingresso, la permanenza, le implicazioni dei *Situated Curriculum* (Gherardi *et al.* 1998), le difficoltà di avanzamento e gli ostacoli invisibili alla carriera²⁶.

L'impatto degli interventi, ovviamente, non dipende solo dalle teorie sottostanti, ma dagli individui coinvolti e da altre variabili (le relazioni interpersonali, le istituzioni, le infrastrutture); dipende cioè dal contesto organizzativo in cui gli interventi si realizzano nelle differenti situazioni. L'importanza del contesto riconduce all'enfasi sulle differenti dinamiche di cambiamento riscontrate dagli stessi interventi e dalla diversa capacità di resilienza dimostrata dalle diverse componenti. **In questo report l'attenzione è proprio sull'analisi di tale contesto e, in particolare, sulla composizione di genere della popolazione studentesca e del personale Uniss** che nell'ambito del progetto IGEA è di competenza dell'U1/DUMAS, sulla base della micro-fase di cui al **WP1 - Analisi del contesto di genere nell'Ateneo sassarese**. In sostanza, verranno illustrati e discussi i dati relativi a quante donne e quanti uomini studiano e lavorano nell'Ateneo sassarese. Per quanto concerne il personale strutturato e non - docente²⁷, PTAB e CEL - al dato quantitativo viene affiancata una riflessione relativamente alla presenza e al peso dei due generi nelle posizioni di vertice dell'Ateneo nonché esaminata la presenza femminile negli incarichi di responsabilità degli Organi di governo e delle strutture della didattica e della ricerca.

3.1.1 Breve nota metodologica

Premesso che tra gli obiettivi del progetto IGEA rientrano le attività di ricerca finalizzate a contribuire alla redazione del primo Bilancio di Genere (d'ora in poi BdG) di Uniss, il presente report è stato predisposto sulla base delle indicazioni raccomandate e "suggerite" alle pp.21 e ss. dalle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani CRUI del 2019 (d'ora in poi Linee guida CRUI).

²⁶ In particolare, sia sugli aspetti del *leaking pipeline*, sia sul *glass ceiling* si ricorda che è in corso di svolgimento una ricerca Prin, PI Manuela Naldini (Università di Torino), dal titolo *Gendering Academia* (GEA), che vede Sassari come una delle quattro sedi universitarie coinvolte.

²⁷ In questa categoria rientrano le professoresse e i professori ordinar*, le professoresse e i professori associat*, le ricercatrici e i ricercatori a tempo indeterminato e determinato (junior e senior), le/gli assegnist* di ricerca.



L'analisi quantitativa si apre con una breve inquadratura generale, utile a delineare uno sguardo di insieme sul numero complessivo delle persone che lavorano e studiano nell'Ateneo sassarese e procede²⁸ con la composizione di genere delle componenti Uniss di seguito elencate:

- 1) Popolazione Studentesca;**
- 2) Personale Docente;**
- 3) Personale TAB e CEL;**
- 4) Organi di governo e delle strutture didattiche e di ricerca.**

Gli indicatori e la relativa rappresentazione grafica (nonché cromatica) di ciascuna sottosezione sono stati predisposti seguendo le indicazioni di cui all'Appendice A delle Linee guida CRUI 2019²⁹.

La *gender composition* dell'Ateneo sassarese è stata ricostruita in primis attraverso i dati Uniss forniti dalla Prof.ssa *Marta Gallianese Gallén*, Presidente del Comitato Unico di Garanzia (d'ora in poi CUG) attualmente in carica e dalla dr.ssa *Alessandra Bonelli*, Referente amministrativa del CUG e membro dell'equipe di ricerca del progetto IGEA, che hanno fattivamente collaborato con l'UO 1- Dumas. Ulteriori approfondimenti sono stati resi possibili attraverso un *desk work* sul sito istituzionale dell'Ateneo, nonché facendo riferimento sia alla banca dati di Almalaura, sia agli *open data* sul personale accademico e sulla popolazione studentesca, disponibili sul portale dell'Ufficio Statistiche e Studi del MIUR. Sulla base dei dati a disposizione è stato possibile approfondire, per ciascuna delle sottosezioni in cui si articola la composizione di genere dell'Ateneo, alcune delle dimensioni proposte dalle Linee guida sopra indicate³⁰.

Il presente documento offre una prima istantanea della *gender composition* di Uniss e pertanto è da intendersi come punto di partenza per un'analisi più minuziosa. L'approfondimento sarà possibile anche con l'acquisizione di ulteriori dati sulla popolazione studentesca, sul personale docente e ricercatore nonché sul personale TAB e CEL.

In particolare, si segnala che per la popolazione studentesca si sta procedendo a reperire i dati aggiornati al 31.12.2021 attraverso gli uffici d'Ateneo preposti. Tuttavia, l'analisi illustrata nel presente documento di cui alla sezione 3.3, seppure effettuata attraverso un *desk work* sulle annualità precedenti, può comunque ritenersi utile per offrire al momento una visione d'insieme della composizione di genere del contesto organizzativo esaminato.

Fruttuosa sarà la condivisione del report con tutte le UUOO del progetto IGEA, per ragionare congiuntamente sugli indicatori raccomandati e "suggeriti" dalle Linee guida CRUI di cui alle pp. 21 e ss. e non ancora analizzati, nonché per apportare le necessarie migliorie alle rappresentazioni grafiche.

²⁸ Seguendo fedelmente l'articolazione delle Linee guida sopra indicate anche rispetto all'ordine progressivo delle componenti costitutive dell'Ateneo sassarese da esaminare.

²⁹ Tenendo conto degli aggiornamenti apportati dalla CRUI nel 2021 all'Appendice in argomento.

³⁰ Si evidenzia inoltre il lavoro di revisione eseguito sulla presente analisi dal prof. *Giorgio Garau*, professore ordinario di Scienze economiche e statistiche nonché componente dell'UO1-Dumas.



3.2 Una visione di insieme sulla composizione di genere dell'Ateneo

Il conteggio complessivo delle persone che studiano e lavorano nell'Ateneo sassarese al 31.12.2021 sembra mettere in luce i nuovi colori di cui l'università può tingersi sotto la lente dei generi: **si contano infatti 9.148 donne a fronte di circa 5.745 uomini (tabella 1).**

I dati relativi agli anni 2017-2021 confermano questi numeri, anche se nella serie storica si nota un leggero aumento degli uomini, riscontrabile soprattutto fra gli studenti ed una significativa presenza del genere maschile nel personale docente.

Tabella 1 - Distribuzione per genere delle persone che lavorano e studiano nell'Ateneo sassarese

RUOLO	2017			2018			2019			2020			2021		
	D	U	TOT	D	U	TOT									
Studentesse/ Studenti ³¹	7905	4609	12514	8106	4699	12805	8157	4817	12974	8199	4855	13054	8.484	5.023	13.507
Dottorandi/e	110	75	185	120	80	200	115	93	208	125	95	220	130	89	219
Assegnisti/e	46	45	91	39	40	79	38	30	68	30	31	61	35	34	69
Personale docente ³²	195	360	555	191	364	555	198	377	575	205	380	585	212	382	594
Personale TAB e CEL	310	272	582	295	251	546	263	239	502	302	232	534	285	216	501
TOTALE	8566	5361	13927	8751	5434	14185	8771	5556	14327	8861	5593	14454	9.146	5.744	14.890

Fonte: Rielaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR e CUG Uniss

Tabella 2 - Percentuale femminile sul totale complessivo delle persone che studiano e lavorano in Uniss

RUOLO	2017			2018			2019			2020			2021		
	D	TOT	D%	D	TOT	D%	D	TOT	D%	D	TOT	D%	D	TOT	D%
Studetesse/i.	7905	12514	63,1%	8106	12805	63,3%	8157	12974	62,8%	8199	13054	62,8%	8.484	13.507	62,8%
Dottorand*	110	185	129,4%	120	200	60,0%	115	208	55,2%	125	220	56,8%	130	219	59,3%
Assegnist*	46	91	50,5%	39	79	49,3%	38	68	55,8%	30	61	49,1%	35	69	50,7%
Personale docente	195	555	35,1%	191	555	34,4%	198	575	34,4%	205	585	35,0%	212	594	35,6%
Personale TAB e CEL	310	582	53,2%	295	546	54,0%	263	502	52,3%	302	534	56,5%	285	501	56,8%
TOTALE	8566	13927	61,5%	8751	14185	61,6%	8771	14327	61,2%	8861	14454	59,9%	9.146	14.890	61,4%

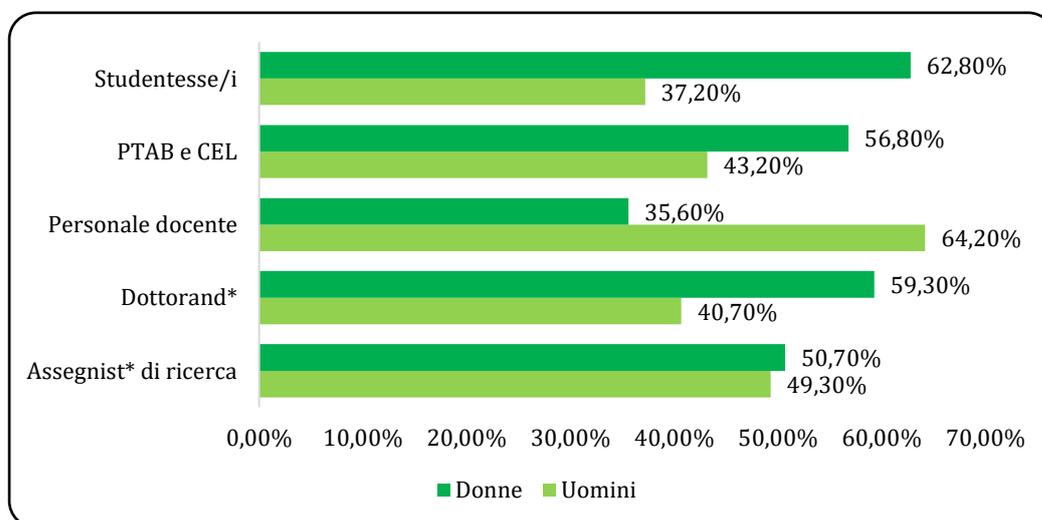
Fonte: Rielaborazione IGEA su Ufficio Statistiche e Studi del MIUR e CUG Uniss

³¹ Tutti i valori si riferiscono al 31 dicembre di ciascun anno, fatta eccezione per studenti/esse iscritti/e a tutti gli ordinamenti e dottorandi/e, che sono relativi agli a.a. 2016-17; 2017-18; 2018-19; 2019-20; 2020-21.

³² Nella categoria del personale docente sono inclusi RTDa e RTDb.



Figura 1 - Distribuzione percentuale delle persone per genere e ruolo in Uniss (anno 2021)



Per il quinquennio preso in esame si registra comunque un maggior numero di studentesse fra gli iscritti ai corsi di studio, e più donne che uomini fra il PTAB e i/le CEL. Si evidenzia altresì una sostanziale parità di genere fra dottorand* e assegnist* di ricerca, mentre è marcata la presenza maschile nel personale docente.

Lo squilibrio di genere si osserva in maniera diametralmente opposta nelle due principali categorie di personale dipendente dell'Ateneo sassarese: una maggioranza femminile tra il PTAB e i/le CEL e una forte preponderanza maschile fra il personale docente. Da notare che al vertice dei ruoli dirigenziali dell'area amministrativa di cui alla sezione 3.5 del presente documento, si registra nel 2021 una situazione di parità tra i generi, in controtendenza con la situazione complessiva del PTAB dove è prevalente la componente femminile.



3.3 La Popolazione Studentesca³³

Con l'obiettivo di offrire uno sguardo d'insieme sulla popolazione studentesca nell'anno accademico 2020/2021 la tabella 3 riporta il numero complessivo delle studentesse e degli studenti per tipologia di corso di laurea Uniss ed il relativo numero di laureat* per l'anno accademico 2020/2021³⁴:

Corsi di laurea	Iscritt*	Laureat*
Laurea triennale	8.474	1.402
Laurea Magistrale	1996	576
LM a Ciclo Unico	2.845	323
Vecchio Ordinamento	192	12
TOTALE	13.507	2.313

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Nell'anno accademico 2020/2021 le studentesse e gli studenti iscritti di Uniss sono 13.507, in crescita rispetto agli anni precedenti), con una presenza superiore, sul dato complessivo, della componente femminile (62,8% nel 2020, dato complessivo stabile negli anni presi in esame). L'analisi del dato, scorporato ambiti di studio³⁵, riflette un fenomeno ancora diffuso di segregazione formativa che vede la presenza delle studentesse maggiormente concentrata nei corsi di studio afferenti alle aree umanistiche, giuridiche e sociali, mentre è significativamente inferiore a quella maschile nelle discipline di area *Science, Technology, Engineering and Mathematics* (d'ora in poi STEM), seppure con qualche eccezione e segnali di cambiamento in corso. Un tale andamento potrebbe però ricondursi anche al processo di autoselezione in base al quale studentesse si concentrerebbero maggiormente nei corsi di laurea attraverso cui pensano di poter trovare maggiori sbocchi lavorativi. Per l'Ateneo sassarese è stato questo il caso del corso di laurea di primo livello in Servizio sociale che, favorendo l'acquisizione dell'abilitazione all'esercizio della professione dopo il triennio, permette di accedere al mercato del lavoro con un certo anticipo rispetto ad altri corsi. Ancora, è il caso delle professioni legate all'insegnamento e del corso di laurea in Scienze Infermieristiche che prevede l'acquisizione dell'abilitazione all'esercizio della professione a conclusione del triennio.

Al fine di disporre di una base empirica utile per la progettazione di interventi di sensibilizzazione e orientamento, i dati relativi alla composizione di genere della popolazione studentesca sono presentati

³³ Per gli indicatori e la rappresentazione grafica dei dati relativi alla popolazione studentesca sono state seguite le indicazioni operative di cui alle Linee guida CRUI 2019 alle pp. 71-83. La sottosezione in questione è stata quindi predisposta con la rilevazione e l'analisi quantitativa di dati utili a ricostruire le aree "suggerite" dalla CRUI alle pp.21-22: composizione; corsi di studio segregati; mobilità, *performance* negli studi; tasso occupazionale e retribuzione dei/delle laureati/e. Le linee guida in argomento indicano altresì le categorie da esaminare: la componente studentesca iscritta a Corsi di studio (triennali - LT, specialistici/magistrali - LS/M, a ciclo unico LCU). Gli ambiti di indagine suggeriti di cui sopra sono: a) composizione; b) mobilità; c) *performance* negli studi; d) tasso occupazionale e retribuzione dei/delle laureat*. In tal senso si rimanda alle Linee guida per il Bilancio di Genere degli Atenei italiani, pp. 21-22. Testo disponibile al seguente link: <https://www.cru.it/archivio-notizie/linee-guida-per-il-bilancio-di-genere-negli-atenei-italiani.html>.

³⁴ Nell'ambito dei dati non ancora esaminati nel presente documento si segnalano, in particolare: 1) la distribuzione della popolazione studentesca per genere nei Dipartimenti; 2) i dati sulla mobilità studentesca, considerato che le Linee Guida CRUI, alla pagina 23 suggeriscono di inserire almeno i programmi Erasmus, Erasmus +, Leonardo e Overseas; 3) i dati sul tasso di abbandono scolastico per gli anni successivi al primo.

³⁵ Si precisa che tale l'analisi deve ancora essere effettuata rispetto a ciascun Dipartimento.



per cinque serie storiche a partire dal 2015/2016, con l'obiettivo di coprire un arco di tempo ampio al fine di poter osservare andamenti e *trend*.

Tabella 4 - Numero di iscritti per tipologia di corso di laurea, area di studio e genere. Valori assoluti*

AREA DI STUDIO ³⁶	ANNO ACCADEMICO 2020/2021											
	LAUREA TRIENNALE (LT)			LAUREA MAGISTRALE (LM)			LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO (LMCU)			VECCHIO ORDINAMENTO (VO)		
	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT
Istruzione	611	72	683	8	2	10				10	3	13
Discipline umanistiche ed artistiche	961	418	1379	401	125	526				25	8	33
Scienze sociali, giornalismo e informazione	799	381	1180	113	83	196				3	5	8
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	755	753	1508	226	134	360	579	301	880	60	23	83
Scienze naturali, matematica e statistica	521	271	792	153	78	231				6	2	8
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	153	453	606	71	80	151		1	1			
Agricoltura, zootecnia, pesca e veterinaria	371	495	866	129	148	277	192	74	266	2	3	5
Sanità e assistenza sociale	908	244	1152	209	36	245	1035	663	1698	36	6	42
Servizi	147	161	308									
TOTALE	5226	3248	8474	1310	686	1996	1806	1039	2845	142	50	192

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Tabella 5 - Numero di iscritti per tipologia di corso, area di studio e genere. Valori percentuali*

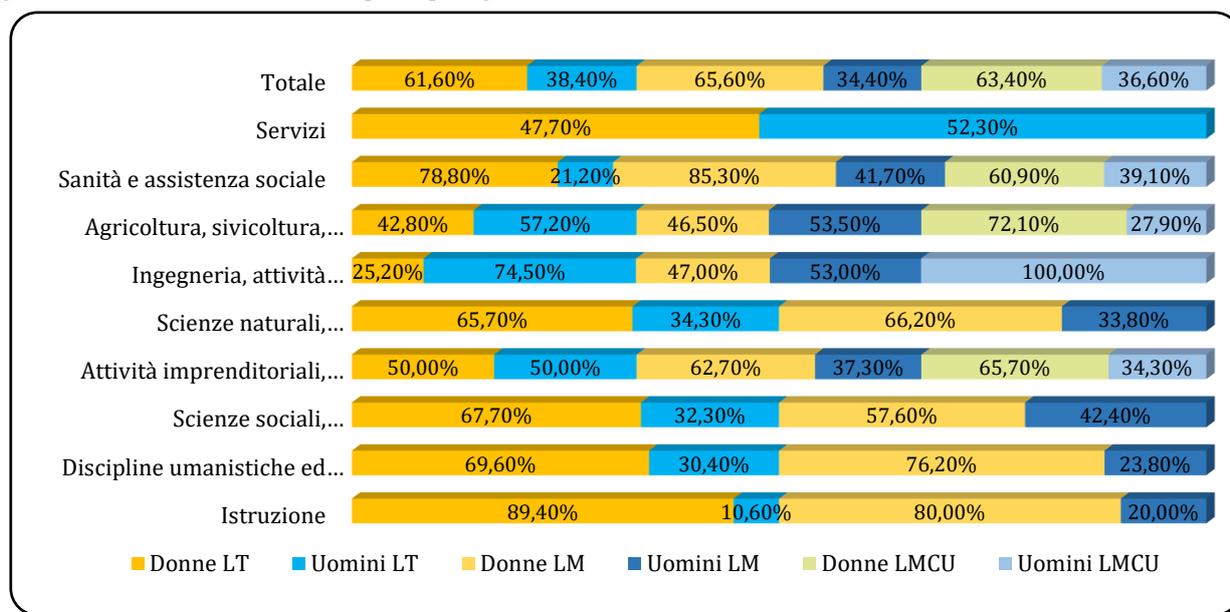
AREA DI STUDIO	ANNO ACCADEMICO 2020/2021									
	LAUREA TRIENNALE (LT)		LAUREA MAGISTRALE (LM)		LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO (LMCU)		VECCHIO ORDINAMENTO (VO)			
	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U
Istruzione	89,4%	10,6%	80,0%	20,0%					76,9%	23,1%
Discipline umanistiche ed artistiche	69,6%	30,4%	76,2%	23,8%					75,7%	24,3%
Scienze sociali, giornalismo e informazione	67,7%	32,3%	57,6%	42,4%					37,5%	62,5%
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	50,0%	50,0%	62,7%	37,3%	65,7%	34,3%			72,2%	27,8%
Scienze naturali, matematica e statistica	65,7%	34,3%	66,2%	33,8%					75,0%	
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	25,2%	74,5%	47,0%	53,0%		100,0%				25,0%
Agricoltura, zootecnia, pesca e veterinaria	42,8%	57,2%	46,5%	53,5%	72,1%	27,9%			40,0%	60,0%
Sanità e assistenza sociale	78,8%	21,2%	85,3%	41,7%	60,9%	39,1%			85,7%	14,3%
Servizi	47,7%	52,3%								
TOTALE	61,6%	38,4%	65,6%	34,4%	63,4%	36,6%			73,9%	26,1%

³⁶ Così come indicato a pag. 72 delle Linee guida CRUI 2019 le classi di studio attivate presso Uniss sono state ricondotte alle aree di studio di cui ai criteri di classificazione del Rapporto *She Figures 2018* indicati a pag. 30. Testo disponibile al sito: <https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier> (ultimo accesso 21.04.2022).



Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Figura 2- Percentuale di iscritti* per tipologia di corso e area di studio



Come si può osservare dalla tabella 3, relativamente all'anno accademico 2020/2021, nell'ambito delle LT l'area di studio con minore presenza di studentesse iscritte (25,2%) è "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni". Tra le aree di studio a prevalenza maschile si evidenziano anche "Agricoltura, sivilcoltura, pesca e veterinaria" e "servizi". Non tutte le aree riconducibili all'area STEM vedono però uno sbilanciamento al maschile della composizione della popolazione. Scienze naturali, matematica e statistica, ad esempio, è un'area in cui la componente femminile (65,7%) supera quella maschile (34,3%). Bilanciata è la composizione nell'area SSH "Attività imprenditoriali, commerciali e diritto". Una decisa prevalenza di studentesse e, per contro una minore presenza di studenti, si registra invece nelle aree di studio SSH (istruzione; discipline umanistiche e sociali; scienze sociali, giornalismo e informazione). La componente maschile è, infine, significativamente meno presente (21,2%) nell'area di studio "Sanità e assistenza sociale".

Per quanto attiene l'ambito delle LM, i dati riflettono in larga misura quelli sopra indicati, evidenziando però una presenza ancora più marcata delle studentesse nell'area di studio "Sanità e assistenza sociale" (85,3%) e nelle discipline umanistiche ed artistiche (76,2%) mentre una maggiore presenza di studenti nell'area "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni".

Nelle LMCU il numero delle studentesse risulta oltre la maggioranza in tutte le aree, fatta eccezione per l'area "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni" risulta in cui è presente la sola componente maschile.

La tabella 6 illustra per il periodo di riferimento 2015/2022 il numero di studentesse e di studenti immatricolati per la prima volta nell'Ateneo sassarese. La presenza delle studentesse immatricolate,



espressa anche in termini percentuali, supera la maggioranza del numero complessivo del collettivo in argomento, con valori che passano dal 61,0% dell'anno accademico 2015/2016 al 60,2% dell'anno accademico 2021/2022, mantenendosi su punti percentuali pressoché costanti in tutta la serie storica.

Tabella 6 - Serie storica sul numero di immatricolat per la prima volta nell'Università di Sassari. Valori percentuali sulla presenza femminile (D%)*

	ANNO ACCADEMICO						
	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
Donne	1062	1271	1355	1296	1338	1430	1178
Uomini	677	806	842	871	922	946	777
TOTALE	1739	2077	2197	2167	2260	2376	1955
D%	61,0%	61,1%	61,6%	59,8%	59,25%	60,1%	60,2%

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

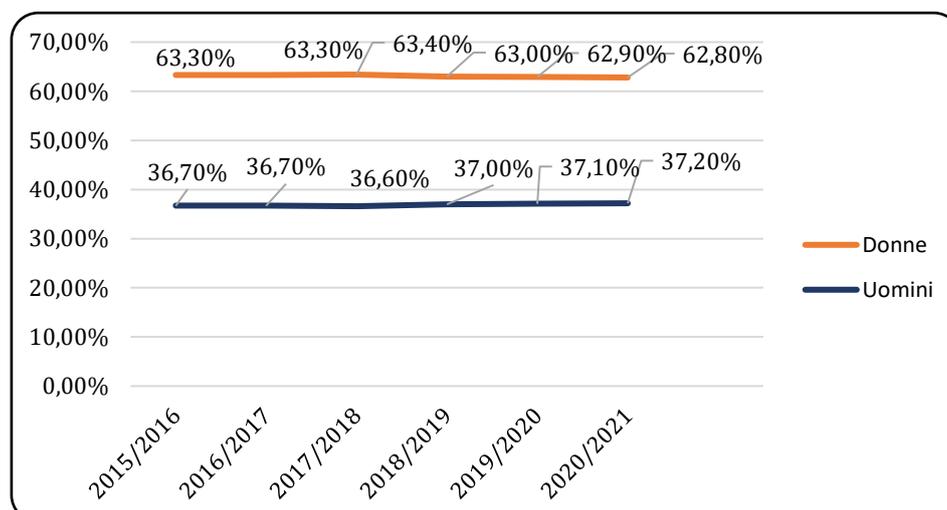
La tabella 7 riporta in dettaglio la componente studentesca suddivisa per genere in tutti i corsi di studio Uniss relativamente agli anni accademici compresi tra il 2015 e il 2021 nonché i valori del rapporto di femminilità (RF%). Quest'ultimo è un indicatore che si ottiene dal rapporto tra il numero delle donne e quello degli uomini moltiplicato per 100,0%. Il valore pari a 100 esprime il perfetto equilibrio tra i generi; se il valore è inferiore a 100 indica che gli uomini sono in numero maggiore rispetto alle donne. **Per contro, valori superiori a 100 indicano una maggiore presenza femminile, come si evince dai dati Uniss.** Quanto più tale valore si avvicina a 0, tanto più il rapporto è sbilanciato a favore degli uomini, indicando la prevalenza del genere maschile.

Tabella 7 - Serie storica della componente studentesca per genere iscritta ai corsi di laurea Uniss

	ANNO ACCADEMICO					
	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Donne	7892	8166	8330	8350	8361	8484
Uomini	4567	4716	4790	4891	4919	5023
TOTALE	12459	12882	13120	13241	13280	13507
RAPPORTO DI FEMMINILITÀ%	172,8%	173,1%	173,9%	170,7%	169,9%	168,9%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Figura 3 - Serie storica della componente studentesca per genere iscritta ai corsi di laurea Uniss. Valori percentuali





I dati della tabella 6 trovano conferma nella tabella 8 che riporta i numeri e le percentuali della presenza femminile nella popolazione studentesca iscritta ai corsi di laurea di nuovo ordinamento.

Tabella 8 - Ripartizione per genere della popolazione studentesca iscritta ai corsi di laurea di nuovo ordinamento

	ANNO ACCADEMICO					
	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Donne	7588	7905	8106	8157	8199	8342
Uomini	4438	4609	4699	4817	4855	4973
TOTALE	12026	12514	12805	12974	13054	13315
D%	63,0%	61,7%	62,4%	62,8%	62,8%	62,6%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Come già evidenziato nelle tabelle precedenti si osserva un sensibile incremento del numero delle iscrizioni ai corsi di laurea ed una costante presenza di studentesse sul totale della popolazione studentesca.

Guardiamo ora ai corsi di studio “segregati” ovvero a prevalenza maschile, femminile o neutri rispetto al genere. Per segregato, secondo quanto stabilito dalle Linee guida CRUI 2019 a p. 23 «si intende un corso di studio in cui la percentuale degli/delle iscritti/e di un genere è pari o superiore al 60%». I dati di cui alla tabella 9 non riportano per Uniss un valore pari o superiore al 60% ma si evidenzia che sul totale complessivo dei corsi di laurea (T/LM/LMCU) per l’anno accademico 2020/2021, il 51,8% è a prevalenza femminile. I corsi a prevalenza femminile sono presenti a tutti i livelli di corso di studio (Figura 4) ma soprattutto fra le lauree triennali e le lauree magistrali a ciclo unico³⁷ così come anche i corsi di studio a prevalenza maschile³⁸. I corsi neutri rispetto al genere sono presenti soprattutto a livello di corsi di laurea triennale e magistrale³⁹.

Tabella 9 - Percentuale di corsi di studio segregati. A.A. 2020/2021

	Numeri assoluti	Percentuali
Totale corsi	83	
Classi a prevalenza femminile	43	51,8%
Classi a prevalenza maschile	14	16,9%
Classi neutre rispetto al genere	26	31,3%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

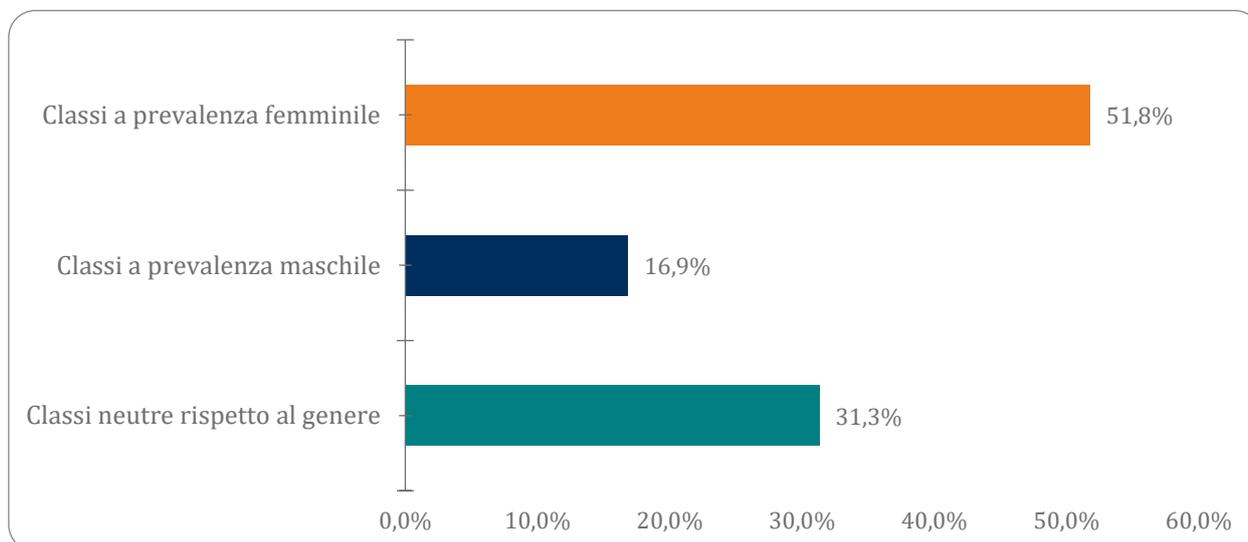
³⁷ Nelle seguenti aree di studio: Education; Social sciences, journalism and information; Business, administration and law Natural sciences, mathematics and statistics; Engineering, manufacturing and construction; Agriculture, forestry, fisheries and veterinary, Health and welfare, Service.

³⁸ Nelle seguenti aree di studio: Social sciences, journalism and information, Natural sciences, mathematics and statistics; Engineering, manufacturing and construction; Agriculture, forestry, fisheries and veterinary, Health and welfare.

³⁹ Nelle seguenti aree di studio: Arts and humanities; Social sciences, journalism and information, Natural sciences, mathematics and statistics; Engineering, manufacturing and construction; Agriculture, forestry, fisheries and veterinary, Health and welfare.



Figura 4 - Percentuale di corsi di studio segregati. Anno Accademico 2020/2021



Focalizzando l'attenzione sulla **mobilità studentesca**⁴⁰, la provenienza delle/degli iscritti* nell'Ateneo è stata ricondotta, così come indicato nelle Linee guida CRUI, a due variabili: 1) provenienza dalla stessa regione sede del corso di studi; 2) provenienza da fuori regione. Dalle tabelle 10 e 11 emerge che nell'anno accademico 2020/2021, la percentuale di iscritti* per provenienza geografica⁴¹, rispetto a ciascuna tipologia di corso, si mantiene su valori che vanno oltre la maggioranza per la componente femminile residente in Sardegna iscritta nell'Ateneo. I valori percentuali inferiori si registrano nella componente maschile per entrambe le variabili analizzate, in particolare per i corsi LM, fatta eccezione per il corso VO dove la presenza degli iscritti provenienti da fuori regione supera la soglia del 50,0%.

Tabella 10 - Numero di iscritti* per provenienza geografica, tipologia di corso e genere. Valori assoluti

PROVENIENZA POPOLAZIONE STUDENTESCA	ANNO ACCADEMICO 2020/2021											
	LAUREA TRIENNALE (LT)			LAUREA MAGISTRALE (LM)			LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO (LMCU)			VECCHIO ORDINAMENTO (VO)		
	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT
Dalla stessa regione ⁴²	5170	3185	8355	1257	657	1914	1526	823	2349	140	46	186
Da fuori regione ⁴³	56	63	119	53	29	82	280	216	496	2	4	6
TOTALE	5226	3248	8474	1310	686	1996	1806	1039	2845	142	50	192

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MUR

⁴⁰ Si precisa che per completare la sezione in argomento devono essere ancora acquisiti i dati relativi alla popolazione studentesca Uniss coinvolta in programmi di studio internazionali.

⁴¹ In tal senso si rimanda al sito dedicato http://dati.ustat.miur.it/dataset/a60a221d-1c0d-4abb-bc8b-2199f61c205d/resource/6d2c8ec0-27c2-4166-8ac7-696acff1549f/download/bdg_provenienza_iscritti_serie-triennale (ultimo accesso in data 22.04.2022).

⁴² La regione di residenza della studentessa e dello studente coincide con la regione della sede didattica del corso di studio. Per approfondimenti si rimanda alla Linee guida CRUI 2019.

⁴³ La regione di residenza della studentessa e dello studente non coincide con la regione della sede didattica del corso di studio. Per approfondimenti si rimanda alla Linee guida CRUI 2019.

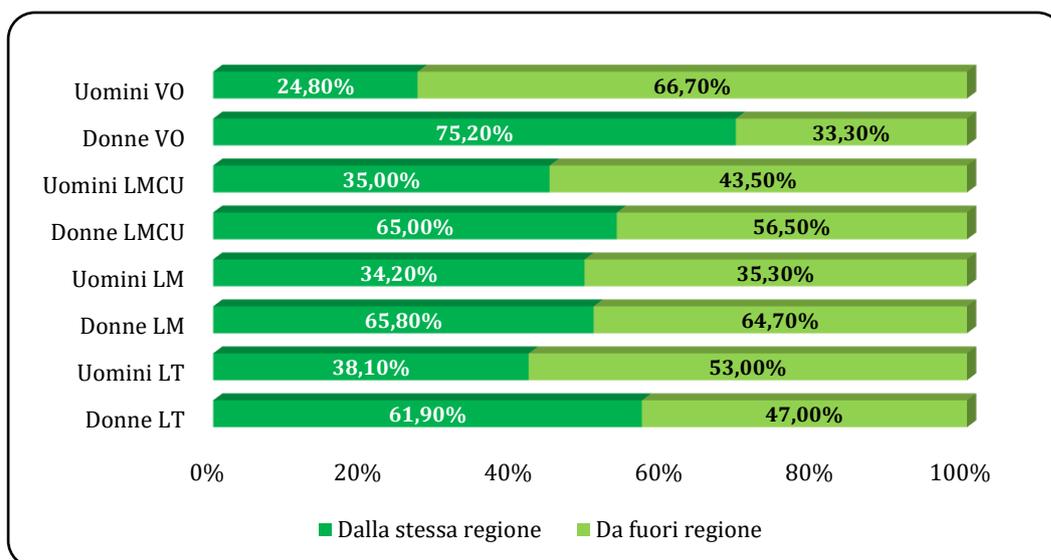


Tabella 11 - Numero di iscritti per provenienza geografica, tipologia di corso e genere. Valori percentuali*

PROVENIENZA POPOLAZIONE STUDENTESCA	ANNO ACCADEMICO 2020/2021							
	LAUREA TRIENNALE (LT)		LAUREA MAGISTRALE (LM)		LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO (LMCU)		VECCHIO ORDINAMENTO (VO)	
	D%	U%	D%	U%	D%	U%	D%	U%
Dalla stessa regione	61,9%	38,1%	65,8%	34,2%	65,0%	35,0%	75,2%	24,8%
Da fuori regione	47,0%	53,0%	64,7%	35,3%	56,5%	43,5%	33,3%	66,7%
TOTALE	61,7%	38,3%	65,7%	34,3%	63,4%	37,0%	74,0%	26,0%

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Figura 5 - Percentuale di iscritti* per provenienza geografica nell'anno accademico 2020/2021



La presenza delle donne, come si evince dalla tabella 12 è prevalente anche nel numero di persone straniere immatricolate ai corsi di studio triennali e a ciclo unico nella serie storica di cinque anni accademici. Le donne risultano quindi maggiormente propense alla mobilità studentesca e quindi a maturare esperienze formative in una prospettiva di internazionalizzazione delle competenze.

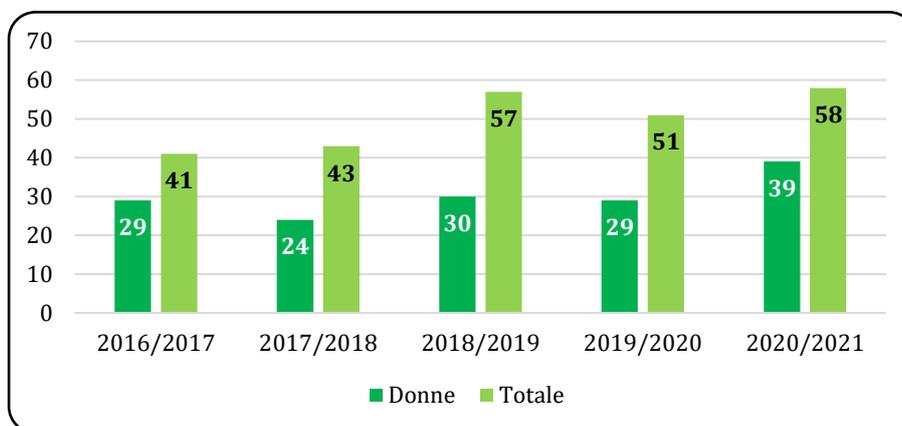
Tabella 12 - Serie storica delle studentesse e degli studenti stranieri immatricolat* ai corsi di studio triennali e a ciclo unico*

	ANNO ACCADEMICO				
	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Donne	29	24	30	29	39
Uomini	12	19	27	22	19
TOTALE	41	43	57	51	58
D%	70,3%	55,8%	52,6%	56,8%	67,2%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR



Figura 6 - Serie storica delle studentesse e degli studenti stranieri immatricolati ai corsi di studio triennali e a ciclo unico. Valori assoluti



3.3.1 Il profilo delle laureate e dei laureati

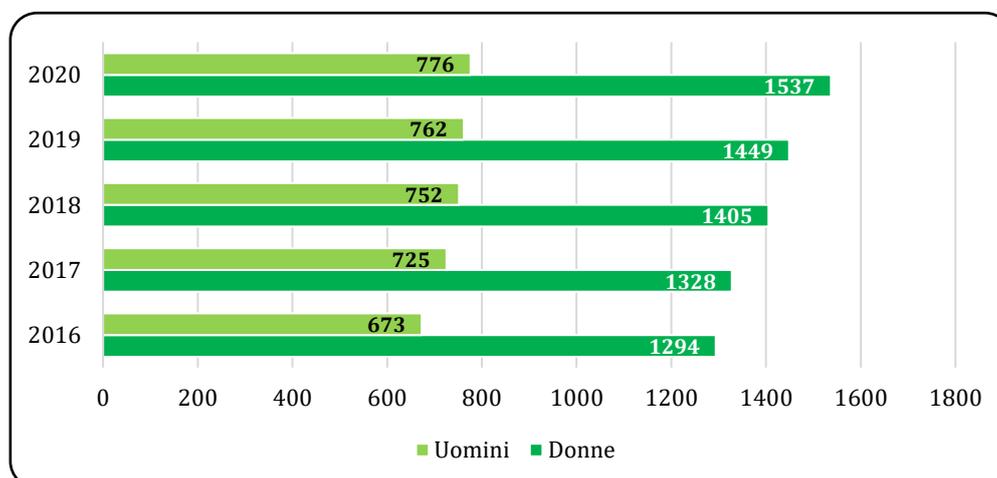
In questa sezione si approfondisce la ricostruzione del profilo delle laureate e dei laureati Uniss. La serie storica del quinquennio 2016-2020 evidenzia che la maggioranza di coloro che conseguono il titolo sono donne, data la maggiore presenza femminile nella popolazione studentesca di Uniss.

Tabella 13 - Serie storica delle laureate e dei laureati su tutti i CdL Uniss

	ANNO CONSEGUIMENTO TITOLO				
	2016	2017	2018	2019	2020
Donne	1294	1328	1405	1449	1537
Uomini	673	725	752	762	776
Totale	1967	2053	2157	2211	2313
D%	67,5%	64,6%	65,1%	65,5%	66,4%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Figura 7 - Serie storica delle laureate e dei laureati su tutti i CdL Uniss. Valori assoluti





La tabella 14 evidenzia che nel triennio 2018/2020 le studentesse ottengono risultati qualitativamente superiori rispetto agli studenti. Le laureate infatti risultano, rispetto ai laureati, in numero maggiore nella classe di voto di laurea 110 e lode per tutto il periodo di riferimento.

Tabella 14 - Voto di laurea diviso per classe e genere su tutti i CdL Uniss. Valori assoluti

CLASSE VOTO DI LAUREA	ANNO								
	2018			2019			2020		
	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT
66-90	97	78	175	80	82	162	98	97	195
91-100	272	181	453	316	139	455	348	154	502
101-105	237	117	354	264	119	383	255	141	396
106-110	328	186	514	322	174	496	338	165	503
110 e lode	471	190	661	467	248	715	498	219	717
TOTALE	1405	752	2157	1449	762	2211	1537	776	2313

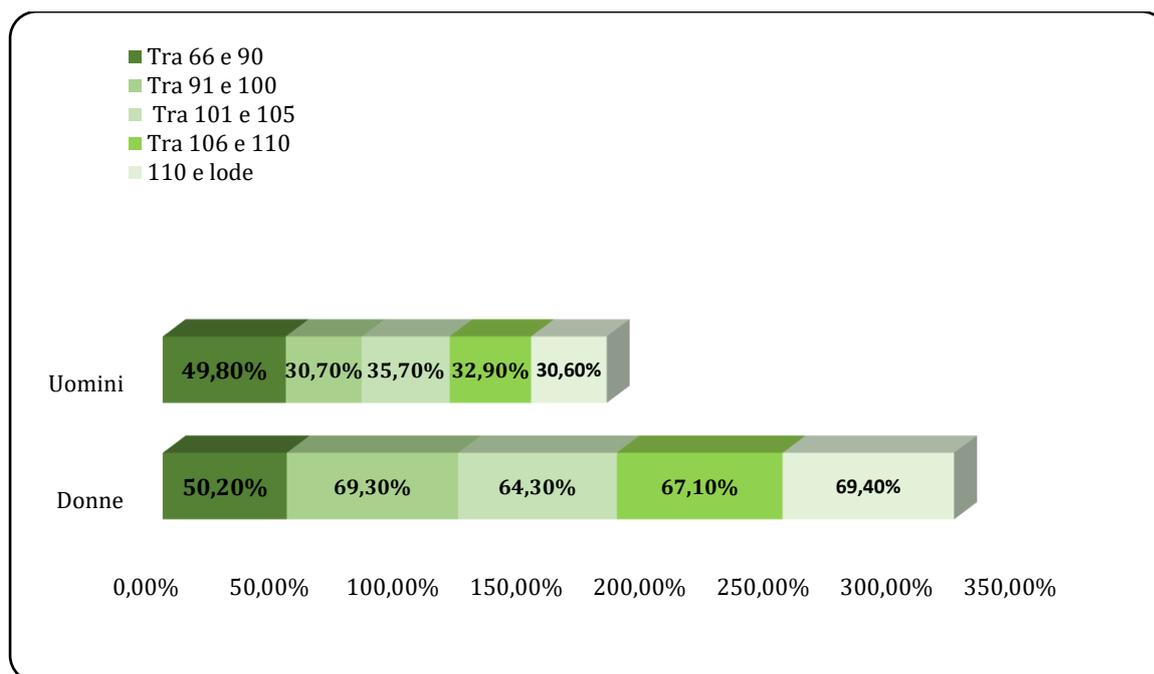
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Tabella 15 - Voto di laurea diviso per classe e genere su tutti i CdL Uniss. Valori percentuali

CLASSE VOTO DI LAUREA	ANNO							
	2018		2019		2020			
	D%	U%	D%	U%	D%	U%		
66-90	55,4%	44,6%	49,3%	50,7%	50,2%	49,8%		
91-100	60,0%	40,0%	69,4%	30,6%	69,3%	30,75%		
101-105	66,9%	33,1%	68,9%	31,1%	64,3%	35,7%		
106-110	66,8%	33,2%	64,9%	35,1%	67,1%	32,9%		
110 e lode	71,2%	28,8%	65,3%	34,7%	69,4%	30,6%		

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Figura 8- Composizione percentuale di laureat* per voto di laurea (anno 2020)





Seppure sia maggiore il numero delle donne che si iscrive nell'Ateneo sassarese, riuscendo a conseguire il titolo con risultati superiori rispetto ai colleghi, come meglio evidenziato dall'analisi del personale docente nella sezione successiva, minore è il numero delle donne che riesce a progredire nella carriera accademica, tant'è vero che minore è la presenza femminile nell'ordinariato, indifferentemente nei settori disciplinari STEM e *Social Sciences and Humanities (d'ora in poi SSH)*.

I dati illustrati nelle tabelle 16 e 17 sulla percentuale femminile sul numero complessivo di laureati per le lauree di I e II livello. La maggiore presenza femminile, in termini percentuali compresi tra 70 e 100, si registra nel conseguimento della laurea triennale di quei corsi riconducibili al settore disciplinare SSH e, in particolare nel corso L-39 (Servizio Sociale) e nel corso L-19 (Scienze dell'Educazione). Anche per quanto attiene il conseguimento della laurea magistrale, sempre nel 2020, la presenza femminile si registra con valori percentuali molto alti, compresi tra 70 e 95, principalmente nei corsi di laurea riconducibili al settore disciplinare SSH (LM- 38, LM-42), facendo rilevare il valore massimo di 95,2% nell'ambito del corso LM Servizio Sociale e Politiche Sociali. Un tale andamento non può ricondursi esclusivamente alle questioni sulla segregazione orizzontale e quindi alla persistenza di stereotipi culturali che inducono donne e uomini a scegliere percorsi tradizionali. Lo stesso può essere correlato anche al fatto che si è sempre ritenuto che alcuni corsi di laurea (tra cui Servizio sociale e Scienze Infermieristiche ad esempio) con i relativi percorsi di abilitazione all'esercizio della professione fruibili al termine della laurea di primo livello fossero una predestinazione femminile.

Tabella 16 - Percentuale femminile sul numero di laureat nel 2020 – Corsi L*

Classe di laurea	Denominazione corso	D	U	TOT	D%
L-19	Scienze dell'Educazione	143	15	158	90,5%
L-12	Mediazione Linguistica e Culturale	124	22	146	84,9%
L-24	Scienze e Tecniche Psicologiche dei Processi Cognitivi	118	20	138	85,5%
L/SNT1	Infermieristica	79	14	93	84,9%
L-17	Scienze dell'Architettura e del Progetto	34	28	62	54,8%
L-18	Economia e Management	76	91	167	45,5%
L-18	Economia e Management del Turismo	42	16	58	72,4%
L-25	Scienze e Tecnologie Agrarie	17	29	46	36,9%
L-10	Lettere	34	8	42	80,9%
L-20	Scienze della Comunicazione	21	20	41	51,2%
L/DS	Sicurezza e Cooperazione Internazionale	19	21	40	47,5%
L-39	Servizio Sociale	38	1	39	97,43%
L-25	Scienze Agro-Zootecniche	14	16	30	46,6%
L-13	Scienze Biologiche	17	12	29	58,6%
L-15	Scienze del Turismo Culturale	22	7	29	75,8%
L-36	Scienze della Politica e dell'Amministrazione	13	14	27	48,1%
L-26	Tecnologie Viticole, Enologiche, Alimentari	7	19	26	26,9%
L-16	Scienze della Politica e dell'Amministrazione	9	15	24	37,5%
L-02	Biotecnologie	14	9	23	60,8%



L-01	Scienze dei Beni Culturali	13	9	22	59,0%
L-33	Economia e Management	8	14	22	36,3%
L-14	Scienze dei Servizi Giuridici	12	9	21	57,1%
L-32	Scienze Naturali	12	9	21	57,1%
L-25	Scienze Forestali e Ambientali	9	10	19	47,3%
46/S	Medicina e Chirurgia	6	6	12	50,0%
L/SNT2	Fisioterapia	3	8	11	27,2%
L-21	Urbanistica. Pianificazione della Città, del Territorio, dell'Ambiente e del Paesaggio	7	14	18	38,8 %
L-39	Servizio Sociale a Indirizzo Europeo	10	0	10	100,0%
L/SNT3	Tecniche di Laboratorio Biomedico	8	1	9	88,8%
L-27	Chimica	2	7	9	22,2%
TOTALE		931	464	1395	66,7%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MUR

Tabella 17 - Percentuale femminile sul numero di laureati nel 2020 – Corsi LM

Classe di laurea	Denominazione corso di laurea	D	U	TOT	D%
LM-41	Medicina e Chirurgia	82	49	131	62,5%
LM-77	Economia Aziendale	60	43	103	58,2%
LMG/01	Giurisprudenza	60	30	90	66,6%
LM-38	Lingue e Letterature Straniere per la Mediazione Culturale e la Valorizzazione del Territorio	57	6	63	90,4%
LM/SNT1	Scienze Infermieristiche e Ostetriche	41	10	51	80,3%
LM-14	Lettere, Filologia Moderna e Industria Culturale	31	13	44	70,4%
LM-56	Economia	14	18	32	43,7%
LM-48	Pianificazione e Politiche per la Città, l'Ambiente e il Paesaggio	14	14	28	50,0%
LM-42	Medicina Veterinaria	22	4	26	84,6%
LM-09	Biotecnologie Sanitarie Mediche e Veterinarie	18	7	25	72,0%
LM-62	Politiche Pubbliche e Governance	11	14	25	44,0%
LM-13	Farmacia	17	6	23	73,9%
LM-06	Biologia Sperimentale ed Applicata	15	6	21	71,4%
LM-87	Servizio Sociale e Politiche Sociali	20	1	21	95,2%
LM-02	Archeologia	13	6	19	68,4%
LM-86	Scienze delle Produzioni Zootecniche	12	6	18	66,6%
LM-04	Architettura	11	6	17	64,7%
LM-46	Odontoiatria e Protesi Dentaria	4	12	16	25,0%
LM-54	Scienze Chimiche	11	4	15	73,3%
LM-69	Sistemi Agrari	8	6	14	54,1%
LM-13	Chimica e Tecnologia Farmaceutiche	8	5	13	61,5%
LM-75	Gestione dell'Ambiente e del Territorio	6	6	12	50,0%



LM-61	Scienze dell'Alimentazione, Salute e Benessere dell'Uomo	9	2	11	81,8%
LM-73	Sistemi Forestali e Ambientali	5	6	11	45,5%
LM-61	Scienze dell'Alimentazione, Salute e Benessere dell'Uomo	7	2	9	77,7%
TOTALE		556	282	838	
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MUR					

Per analizzare la **condizione occupazionale** delle persone laureate presso Uniss dopo un anno dal conseguimento del titolo stesso, si sono presi in considerazione i dati dell'indagine AlmaLaurea sulla condizione occupazionale relativa all'anno 2020. L'indagine si basa su 1594 questionari compilati su un campione di laureati Uniss pari a 2.153. Il collettivo selezionato si caratterizza per la prevalenza del tasso di risposta tra le intervistate (65,4%) rispetto agli intervistati (34,6%)⁴⁴.

Il grafico di cui alla figura 9 riporta i tassi di occupazione calcolati da Almalaurea⁴⁵ per le diverse tipologie di corso di laurea⁴⁶ e per genere. Il tasso di occupazione - dato dal rapporto tra le persone occupate e quelle intervistate, considerando "occupazione" qualsiasi attività retribuita, anche di formazione - appare inferiore per le laureate, fatta eccezione per il riferimento a 1 anno dalla laurea rispetto al Ciclo unico, dato però poco informativo perché riferito a una fase in cui, generalmente, sono previste attività di tirocinio. Un dato di questo tipo non tiene conto dell'ambito di studio e di occupazione che possono evidenziare una significativa differenziazione quanto a presenza di genere.

Considerando tutte le tipologie di corso di laurea, le donne occupate rappresentano una quota percentuale sempre minore rispetto a quella dei laureati uomini occupati. Se tra i laureati e le laureate dei corsi di laurea di primo livello si registra un sensibile incremento degli occupati rispetto alle occupate, i valori percentuali presentano una maggiore incidenza passando alla laurea magistrale biennale e valori ancor più elevati di disparità tra i generi nell'ambito dei corsi di laurea magistrale a ciclo unico.

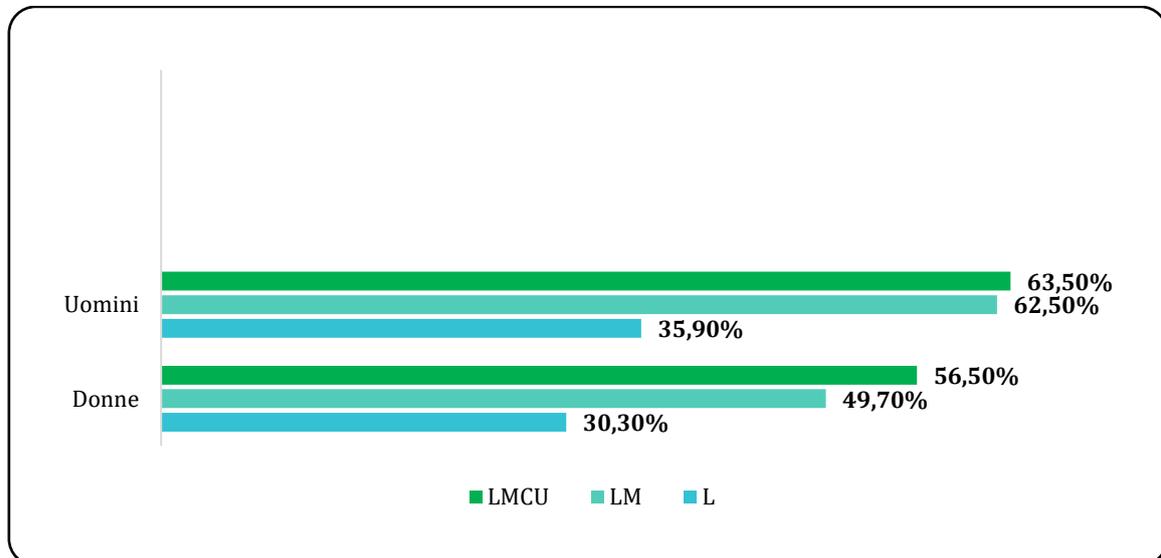
⁴⁴ In tal senso si rimanda al seguente link: <https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche> (ultimo accesso 29.04.2022).

⁴⁵ Per l'estrazione dei dati si rimanda al sito dedicato di Almalaurea: <https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/framescheda.php?anno=2020&corstipo=TUTTI&ateneo=70029&facolta=tutti&gruppo=tutti&pa=70029&classe=tutti&postcorso=tutti&isstella=0&annolau=1&condocc=tutti&isrls=tutti&disaggregazione=corstipo&LANG=it&CONFIG=occupazione> (ultimo accesso 23.04.2022).

⁴⁶ Laurea di primo livello (L), laurea magistrale a ciclo unico (LMCU), laurea magistrale biennale (LM). Per ulteriori approfondimenti si rimanda al sito dedicato: <https://www2.almalaurea.it/cgi-php/lau/sondaggi/intro.php?config=profilo> (ultimo accesso 14.04.2022).



Figura 9 - Tasso di occupazione per titolo di corso di studio e genere (2020). Valori percentuali



L'efficacia del titolo universitario conseguito, che ha il pregio di sintetizzare due aspetti rilevanti rispetto all'utilità e alla spendibilità dello stesso nel mercato del lavoro, emerge dalla combinazione delle domande del questionario AlmaLaurea relativamente all'utilizzo delle competenze apprese nel percorso formativo e relativamente alla necessità del titolo nell'attività lavorativa intrapresa.

L'efficacia della laurea e la soddisfazione per l'attuale lavoro svolto è considerato molto efficace o efficace dalla maggioranza (63,5%) del collettivo intervistato, soprattutto per quanto riguarda i titoli di corsi di laurea magistrale a ciclo unico (91,6%).

La retribuzione media mensile di laureati e laureate a un anno dalla laurea⁴⁷, come illustrato nel grafico di cui alla figura 10, **evidenzia una netta differenza a sfavore delle donne, a partire dalla laurea di primo livello, a seguire tra coloro che hanno conseguito la laurea magistrale biennale, per terminare con la laurea magistrale a ciclo unico.**

⁴⁷ Per l'estrazione dei dati si rimanda al sito dedicato di AlmaLaurea: <https://www2.almalaurea.it/cgi-php/universita/statistiche/framescheda.php?anno=2020&corstipo=TUTTI&ateneo=70029&facolta=tutti&gruppo=tutti&pa=70029&classe=tutti&postcorso=tutti&isstella=0&annolau=1&condocc=tutti&iscris=tutti&disaggregazione=corstipo&LANG=it&CONFIG=occupazione> (ultimo accesso 23.04.2022).

⁴⁷ Laurea di primo livello.

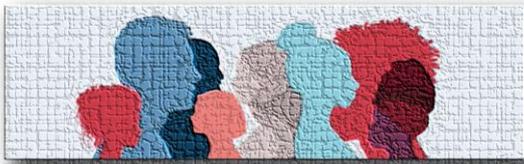
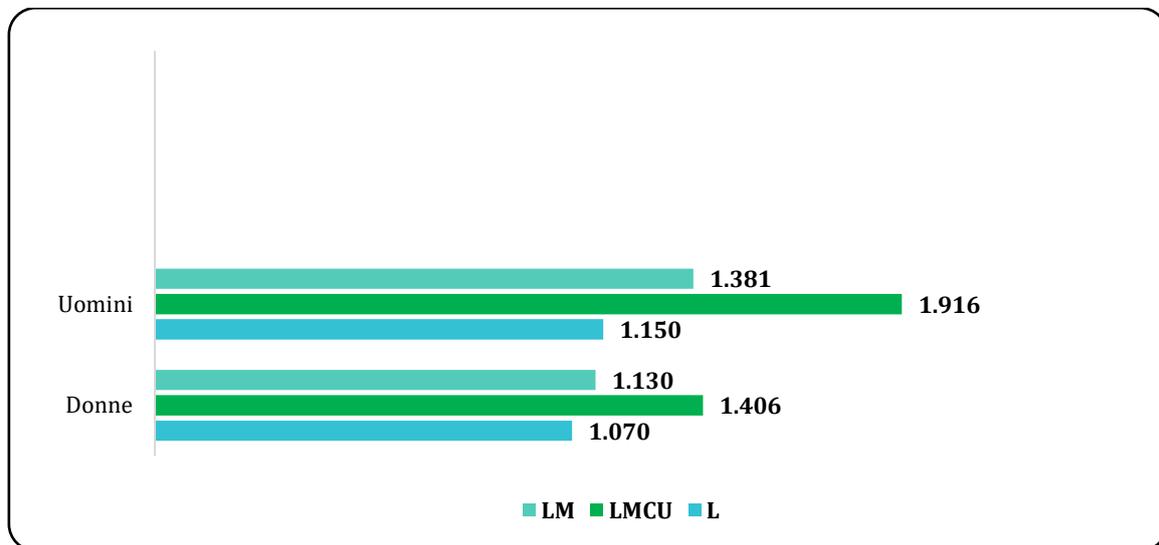


Figura 10 - Retribuzione mensile netta (in euro) a un anno dalla laurea per corso di studio e per genere. Valori assoluti (anno 2020)



I dati sopra illustrati rispecchiano il divario retributivo di genere noto in letteratura sociologica ed economica (Addis e Waldmann 1996; Blau e Kahn 2003) come *Gender pay gap* che esprime la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini. Le cause di questo fenomeno sarebbero riconducibili ad “una combinazione di fattori” tale per cui le donne non solo guadagnano meno all’ora, ma svolgono anche più lavoro non retribuito, cd. *time consuming*, meno ore retribuite e hanno maggiori probabilità di essere disoccupate rispetto agli uomini. Tutti questi fattori combinati portano al risultato della differenza di reddito complessivo tra uomini e donne, verificabile nel 37% dei casi (circa) nell’Unione Europea nel 2018 (Parlamento Europeo 2020)⁴⁸.

3.3.2 Il profilo delle dottorande e dei dottorandi, delle specializzande e degli specializzandi

Questa sezione approfondisce l’analisi delle dinamiche di genere rispetto ai percorsi dottorali e alle scuole di specializzazione⁴⁹.

Per quanto attiene i percorsi dottorali di Uniss, i dati di cui alla tabella 18 evidenziano la prevalente presenza femminile in tutti gli anni accademici presi in esame con una percentuale complessiva sul totale degli iscritti pari al 58,1%. Il dato però deve anche essere rapportato all’offerta dottorale dell’Ateneo che, così come per le Scuole di specializzazione, non corrisponde del tutto ai percorsi di primo e secondo livello.

⁴⁸ Per ulteriori approfondimenti si rimanda al seguente link: <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality> (ultimo accesso 14.04.2022).

⁴⁹ In questo documento non vengono analizzati i Master, seppur presenti nell’offerta formativa di Ateneo.



Tabella 18 - Ripartizione delle/degli iscritti ai corsi di dottorato Uniss per genere e per anno accademico. Percentuale femminile (D%)*

Anno Accademico	D	U	TOT	(D%)
2020/2021	130	89	219	59,3%
2019/2020	125	95	220	56,8%
2018/2019	115	93	208	55,2%
2017/2018	120	80	200	60,0%
2016/2017	110	75	185	59,45
TOTALE	600	432	1032	58,1%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Nelle tabelle 19 e 20 sono riportati i valori percentuali e assoluti delle/degli iscritti* ai corsi di dottorato dell'Ateneo disaggregati per genere e area di studio nella serie storica 2018-2021, dove i numeri percentuali a sfavore delle donne sono sempre riferibili a valori assoluti estremamente ridotti.

Tabella 19 - Serie storica delle/degli iscritti ai corsi di dottorato disaggregati per genere e area di studio. Valori assoluti*

AREA DI STUDIO	A.A. 2018/2019			A.A. 2019/2020			A.A. 2020/2021		
	D	U	TOT	D	U	TOT	D	U	TOT
Istruzione	1	1	2						
Discipline umanistiche ed artistiche	11	18	29	13	14	27	17	6	23
Scienze sociali, giornalismo e informazione							2	5	7
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	11	8	19	11	11	22	9	10	19
Scienze naturali, matematica e statistica	26	13	39	34	13	47	23	17	40
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	6	13	19	11	10	21	11	6	17
Agricoltura, sivecoltura, pesca e veterinaria	44	29	73	36	34	70	40	32	72
Sanità e assistenza sociale	16	11	27	20	13	33	28	13	41
TOTALE	115	93	208	125	95	220	130	89	219

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Tabella 20 - Serie storica delle/degli iscritti ai corsi di dottorato disaggregati per genere e area di studio. Valori percentuali*

AREA DI STUDIO	A.A. 2018/2019			A.A. 2019/2020			A.A. 2020/2021		
	D%	U%	TOT%	D%	U%	TOT%	D%	U%	TOT%
Istruzione	50,0%	50,0%	100,0%						
Discipline umanistiche ed artistiche	38,0%	62,0%	100,0%	48,1%	51,9%	100,0%	73,9%	26,1%	100,0%
Scienze sociali, giornalismo e informazione							28,5%	71,5%	100,0%
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	57,9%	42,1%	100,0%	50,0%	50,0%	100,0%	47,3%	52,7%	100,0%
Scienze naturali, matematica e statistica	66,7%	33,3%	100,0%	72,3%	27,7%	100,0%	57,5%	42,5%	100,0%
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	31,6%	68,4%	100,0%	52,3%	47,7%	100,0%	64,7%	35,3%	100,0%
Agricoltura, sivecoltura, pesca e veterinaria	60,2%	39,8%	100,0%	51,4%	48,6%	100,0%	55,5%	44,5%	100,0%
Sanità e assistenza sociale	59,2%	40,8%	100,0%	60,6%	39,4%	100,0%	68,2%	31,8%	100,0%
TOTALE	55,2%	44,8%	100,0%	56,8%	43,2%	100,0%	59,3%	40,7%	100,0%

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MIUR



Tabella 21 - Percentuale di donne iscritte alle scuole di specializzazione per genere. Valori assoluti e percentuali

ANNO ACCADEMICO	D	U	TOT	D	U	TOT
2019/2020	337	275	612	61,6%	38,4%	100,0%
2018/2019	322	246	568	56,6%	43,4%	100,0%
2017/2018	328	249	577	56,8%	43,2%	100,0%
TOTALE	987	770	1757	56,1%	43,9%	100,0%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Figura 11 - Percentuale iscritti* ai corsi di dottorato nell'a.a. 2020/2021

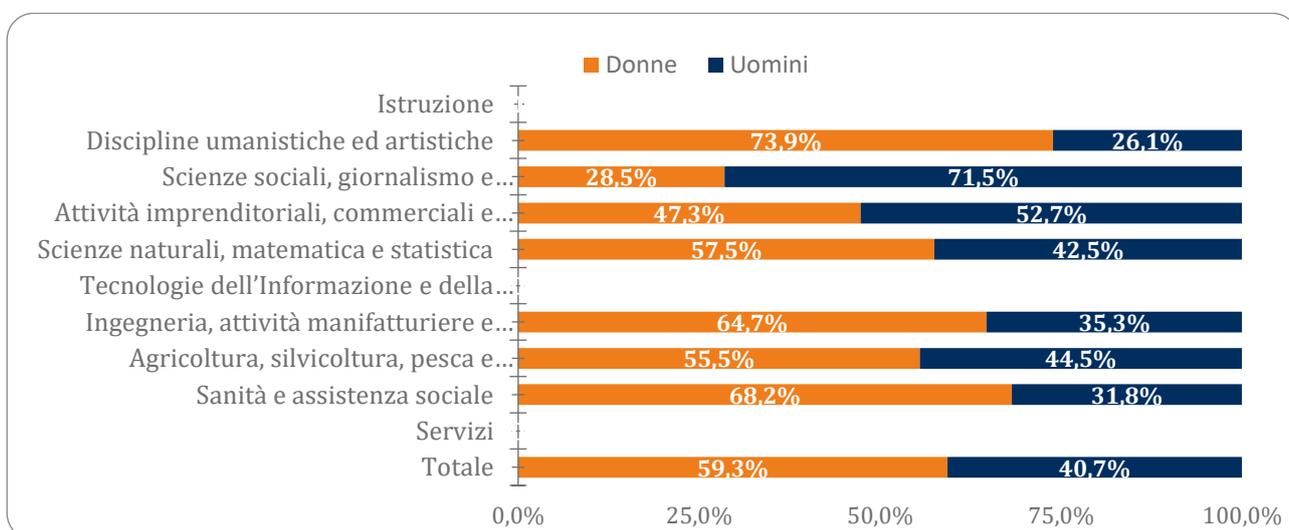
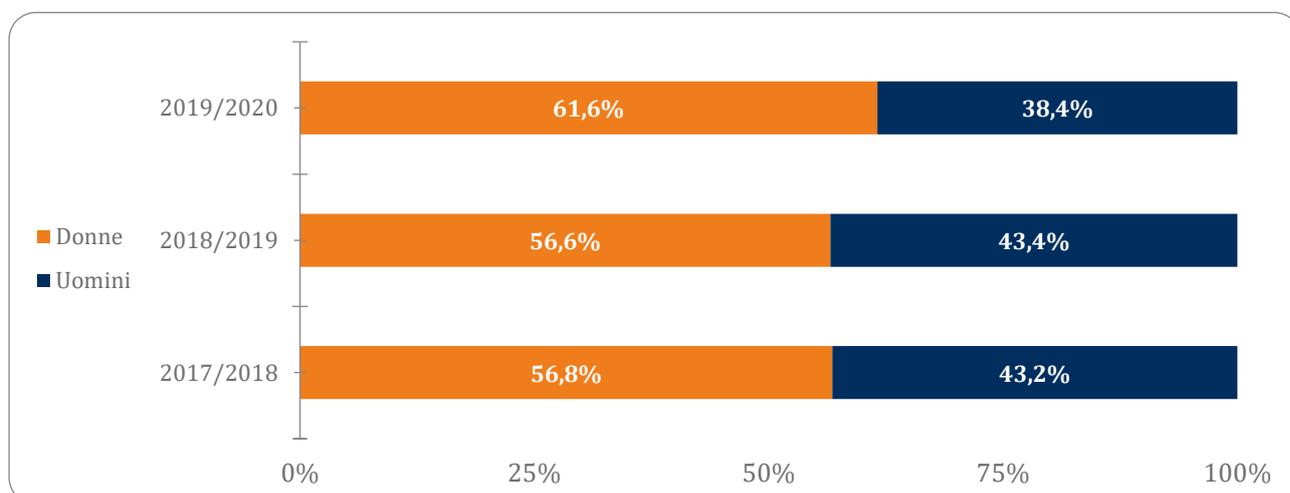


Figura 12 - Percentuale iscritti* alle scuole di specializzazione Uniss nella serie storica





Nonostante la maggiore presenza femminile in Ateneo (sia nel dottorato sia nelle scuole di specializzazione), come si illustrerà nel dettaglio nella sezione successiva, nel paragrafo dedicato alla forbice delle carriere del personale docente e ricercatore di cui alle figure 22 e 23, come il *gender gap* a sfavore delle donne si apra già nel passaggio alle posizioni che preludono un possibile inserimento nella carriera accademica.



3.4 Personale Docente e Ricercatore⁵⁰

Al 31 dicembre 2021 il numero del personale docente di Uniss è pari a 663 unità⁵¹, di cui 247 donne e 416 uomini, rispettivamente il 37,1% e il 62,8% del totale⁵².

Tabella 22 - Distribuzione del personale docente per genere e ruolo. Anno 2021. Valori assoluti

RUOLO	Donne	Uomini	TOTALE
PO	28	113	141
PA	100	157	257
RTI	42	41	83
RTDB	10	29	39
RTDA	32	42	74
AR	34	35	69
Totale	246	417	663

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

Tabella 23 - Distribuzione del personale docente per genere e ruolo. Anno 2021. Valori percentuali

RUOLO	Donne	Uomini	TOT
PO	19,9%	80,1%	100,0%
PA	39,0%	61,0%	100,0%
RTI	50,7%	49,3%	100,0%
RTDB	25,7%	74,3%	100,0%
RTDA	43,2%	56,8%	100,0%
AR	49,2%	50,8%	100,0%
Totale	37,1%	62,8%	100,0%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

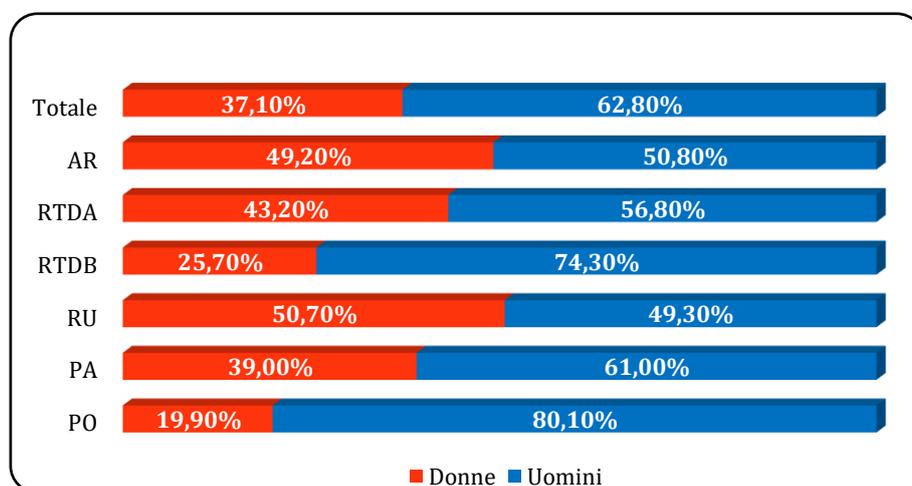
⁵⁰ Per gli indicatori e la rappresentazione grafica dei dati relativi al personale docente e ricercatore sono state seguite le indicazioni operative di cui alle Linee guida CRUI 2019 alle pp. 84-106. La sottosezione in questione è stata quindi predisposta con la rilevazione e l'analisi quantitativa di dati utili a ricostruire alcune delle aree "suggerite" dalla CRUI a p. 25. Le aree suggerite sono le seguenti: genere e ruolo, serie storiche, età, docenti area CUN, PO-Field Research; rapporti di femminilità, forbici carriere, Glass Ceiling Index, flussi, abilitazioni, regime impiego, anno sabbatico, commissioni, progetti di ricerca, percentuali progetti, fondi di ricerca, tesi. Nella presente analisi sono state esaminate le seguenti aree: genere e ruolo, serie storiche, età, docenti area CUN, PO-Field Research; rapporti di femminilità, forbice delle carriere, Glass Ceiling Index, flussi; regime impiego; progetti di ricerca.

⁵¹ Le unità in esame comprendono: professoresse e professori ordinar*, professoresse e professori associat*, ricercatrici e ricercatori a tempo indeterminato, ricercatrici e ricercatori a tempo determinato (lett. a e b), assegnist* di ricerca.

⁵² Il collettivo esaminato comprende le seguenti componenti: professoresse/professori ordinarie/i (PO), professoresse/professori associate/i (PA); ricercatrici/ricercatori a tempo indeterminato (RTI), ricercatrici/ricercatori a tempo determinato lett. B (RTDB), ricercatrici, ricercatori a tempo determinato lett.A /RTDA), assegniste/i di ricerca (AR). Per contro, non sono inclusi gli/le docenti a contratto, così come indicato nelle Linee guida CRUI.



Figura 13 - Composizione percentuale docente per genere e ruolo. Anno 2021



La distribuzione per genere e ruolo di cui alla tabella 22 mette in luce il valore assoluto della componente femminile sul numero complessivo del personale docente e ricercatore per ciascun ruolo nel 2021. Nella tabella 23 invece si evidenzia in termini percentuali la prevalenza della componente maschile rispetto a quella femminile, soprattutto nell'ordinariato. Un tale andamento riflette le difficoltà delle donne nel raggiungimento delle posizioni di vertice della carriera accademica e confermano l'esistenza del cosiddetto *glass ceiling effect* (effetto del soffitto di cristallo), espressione utilizzata in letteratura (Picardi 2020; Calabrò 2012) per indicare la segregazione verticale che impedisce alle lavoratrici di accedere a posizioni di vertice e responsabilità in ambito professionale a causa di quelle barriere invisibili che impediscono o complicano la crescita professionale.

I dati riportati nella tabella 24, al netto della componente AR, presentano la composizione del personale docente per genere negli ultimi 5 anni, dal 2017 al 2021.

Tabella 24 - Serie storica del personale docente per genere (2017-2021)

ANNO	DONNE	UOMINI	TOTALE	RAPPORTO DI FEMMINILITÀ (RF)
2017	195	360	551	54,1%
2018	191	364	555	52,4%
2019	198	377	575	52,5%
2020	205	380	585	53,9%
2021	247	416	663	59,3%

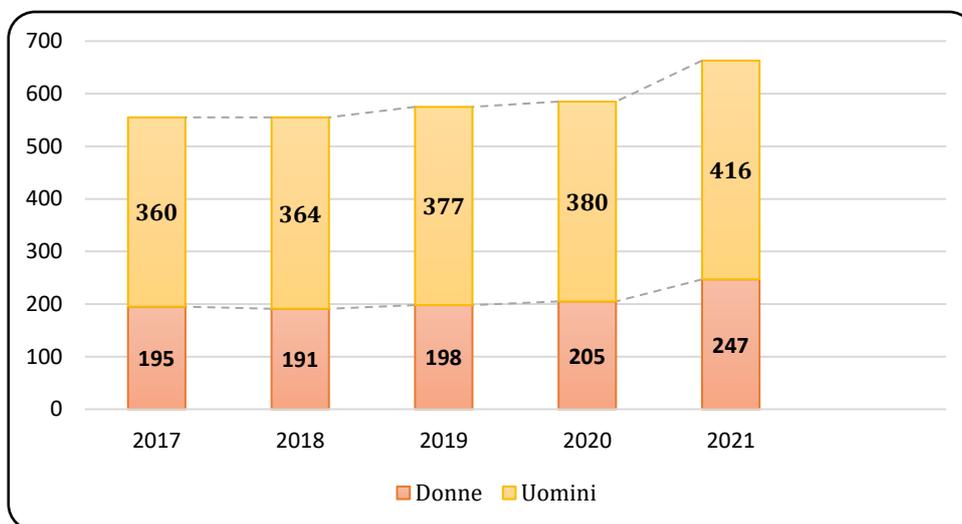
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Come emerge dalla lettura dei dati, la categoria del personale docente si distingue per una netta prevalenza del genere maschile. Negli ultimi cinque anni, a fronte di un complessivo aumento di unità del personale, da 551 a 663, l'incidenza femminile resta pressoché stabile e si attesta al 37,2%.

Nella tabella 24 è mostrato anche il rapporto di femminilità (RF%), il cui valore per l'Ateneo sassarese è costantemente inferiore a 100, ad indicare lo sbilanciamento della presenza maschile rispetto a quella femminile.



Figura 14 - Serie storica del personale docente per genere. Valori assoluti



Dall'elaborazione dei dati dell'Ufficio statistica del MIUR è stato possibile ricostruire il quadro relativo al personale docente e ricercatore negli anni 2017 e 2020 distinto per genere rispetto a tutti gli Atenei italiani. **I dati evidenziano come, sia a livello nazionale sia per quanto attiene Uniss, le donne siano presenti in misura maggiore e talvolta in condizioni di parità rispetto agli uomini nei ruoli di ingresso all'accademica (ricercatore a tempo indeterminato) con una progressiva riduzione, in termini percentuali, in particolare nell'ordinariato.**

Tabella 25 - Composizione del personale docente degli atenei italiani e di Uniss per genere e per ruolo (anni 2017 e 2020)

ANNO		DONNE				UOMINI				RAPPORTO DI FEMMINILITÀ(RF%)			
		RTI	PA	PO	TOT	RTI	PA	PO	TOT	RTI	PA	PO	TOT
2017	Italia	7055	7546	2958	17559	7555	12573	9899	30027	93,0%	60,0%	30,0%	58,4%
	Uniss	72	88	21	181	95	149	98	342	58,4%	59,0%	21,4%	52,9%
2020	Italia	4466	9325	3586	13357	4531	13794	10572	28897	98,5%	71,2%	34,0%	46,2%
	Uniss	43	107	21	171	43	166	104	313	100%	64,4%	20,1%	54,6%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Anche la serie storica più estesa di dati illustrati nella tabella 26 illustra in modo efficace che le posizioni apicali della carriera in accademia restano di appannaggio maschile.

Tabella 26 - Serie storica della composizione del personale docente di Uniss per genere e per ruolo. Valori assoluti

PO - VALORI ASSOLUTI				PA - VALORI ASSOLUTI				RTI - VALORI ASSOLUTI			
Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT
2012	32	146	178	2012	74	135	209	2012	133	181	314
2013	32	132	164	2013	73	135	208	2013	140	183	323
2014	29	124	153	2014	79	146	225	2014	138	173	311
2015	26	121	147	2015	78	146	224	2015	122	145	267



2016	21	105	126	2016	83	153	236	2016	103	127	230
2017	21	98	119	2017	88	149	237	2017	86	113	199
2018	19	97	116	2018	91	168	259	2018	81	99	180
2019	19	98	117	2019	109	182	291	2019	71	97	168
2020	21	104	125	2020	107	166	273	2020	77	110	187
2021	28	113	141	2021	100	157	257	2021	42	41	83
TOT	248	1138	1386	TOT	882	1537	2419	TOT	993	1269	2262

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Tabella 27 - Serie storica della composizione del personale docente di Uniss per genere e per ruolo. Valori percentuali

PO - VALORI PERCENTUALI			PA - VALORI PERCENTUALI				RTI - VALORI PERCENTUALI				
Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT	Anno	Donne	Uomini	TOT
2012	17,9%	82,1%	100,0%	2012	35,4%	64,6%	100,0%	2012	42,3%	57,7%	100,0%
2013	19,5%	80,5%	100,0%	2013	35,0%	65,0%	100,0%	2013	43,3%	56,7%	100,0%
2014	18,9%	81,1%	100,0%	2014	35,1%	64,9%	100,0%	2014	44,3%	55,7%	100,0%
2015	17,6%	82,4%	100,0%	2015	34,8%	65,2%	100,0%	2015	45,6%	54,4%	100,0%
2016	16,6%	83,4%	100,0%	2016	35,1%	64,9%	100,0%	2016	44,7%	55,3%	100,0%
2017	17,6%	82,4%	100,0%	2017	37,1%	62,9%	100,0%	2017	43,4%	56,6%	100,0%
2018	16,4%	83,6%	100,0%	2018	35,1%	64,9%	100,0%	2018	45,0%	55,0%	100,0%
2019	16,2%	83,8%	100,0%	2019	37,4%	62,6%	100,0%	2019	42,2%	57,8%	100,0%
2020	16,8%	83,2%	100,0%	2020	39,1%	60,9%	100,0%	2020	41,1%	58,9%	100,0%
2021	19,8%	80,2%	100,0%	2021	38,9%	61,1%	100,0%	2021	50,6%	49,4%	100,0%
TOT	17,9%	82,1%	100,0%	TOT	36,5%	63,5%	100,0%	TOT	43,9%	56,1%	100,0%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

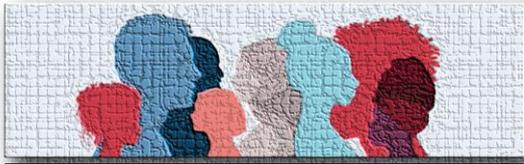


Figura 15 - Serie storica percentuale donne per ruolo

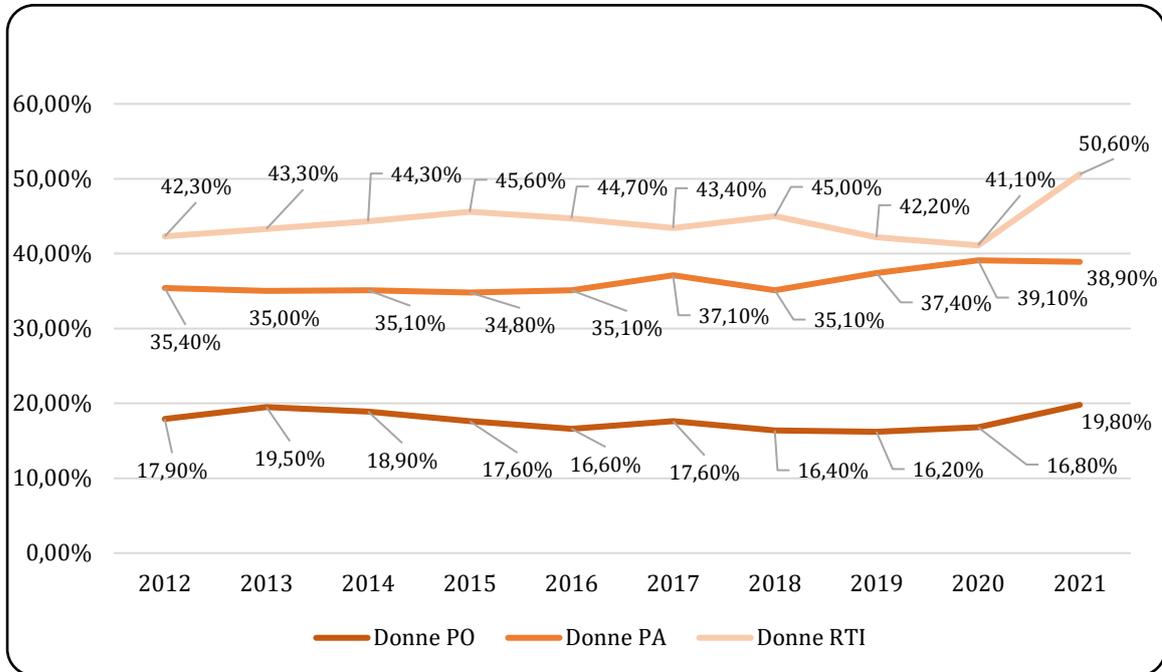
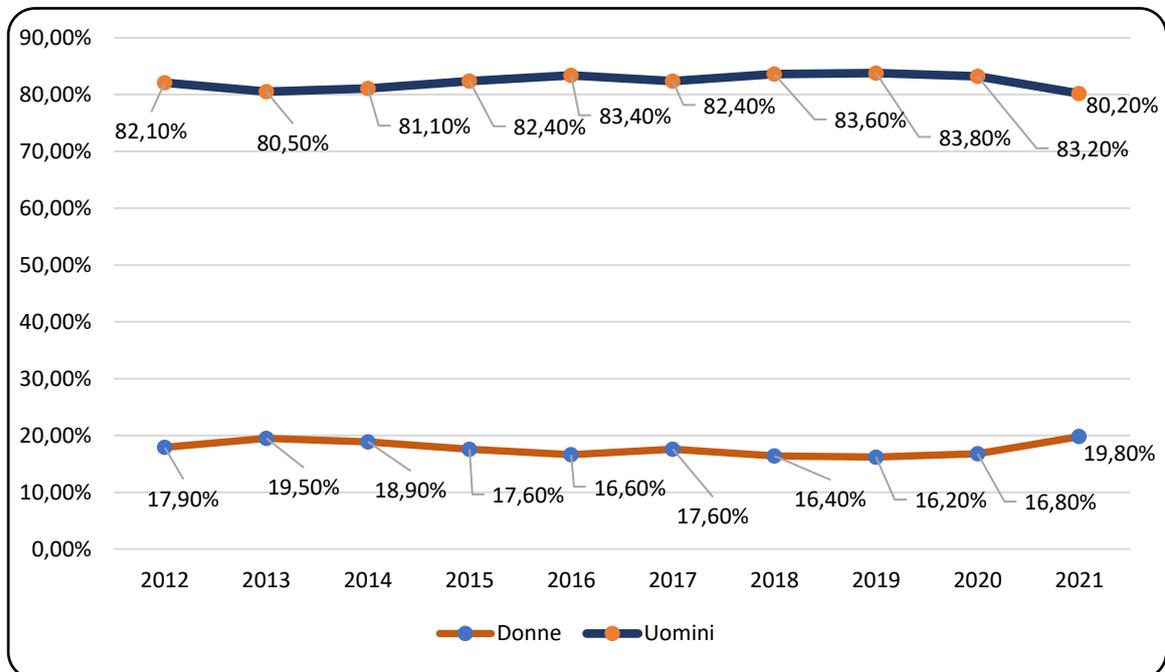


Figura 16 - Serie storica personale docente e ricercatore



I grafici di cui alle figure 15 e 16 propongono, distintamente per ogni singolo ruolo, l'evoluzione della distribuzione per genere.



Guardando al rapporto di femminilità che indica l'incidenza percentuale di personale di sesso femminile in una determinata posizione lavorativa, un'ulteriore conferma del *glass ceiling effect*, si rileva dalla lettura della tabella 29 in cui sono mostrati i rapporti di femminilità per i tre ruoli accademici, calcolati i dati del 2017 e del 2020 sia per Uniss sia per tutti gli altri atenei italiani. I rapporti di femminilità sono favorevoli alle donne solo per il ruolo di ricercatrici e va sottolineato come tale rapporto abbia assunto un andamento progressivo dal 2017 al 2020 passando dal 58,4% al 100% per il nostro Ateneo, così come anche per gli altri atenei italiani nel periodo di riferimento. Per contro, nell'ordinariato i rapporti di femminilità sono sfavorevoli alle donne e si registra una riduzione passando dal 21,4% del 2017 al 20,4%. Un dato in controtendenza considerato che il *trend* degli altri atenei italiani registra invece una crescita, seppur sensibile dal 2017 (30,0%) al 2020 (33,9%).

Tabella 28 - Serie storica della composizione del personale docente di Uniss per genere e per ruolo (anni 2017 e 2021). Rapporto di femminilità (RF%)

RUOLO	2017			2018			2019			2020			2021		
	D	U	RF%												
Ric. a tempo ind.	72	95	75,7%	63	67	94,0%	39	49	79,5%	43	43	100%	42	41	102,4%
Ric. - t.det	14	18	77,7%	18	32	56,2%	26	48	54,1%	34	67	50,7%	42	71	59,1%
Prof.Associati/e	88	149	59,0%	91	168	54,1%	89	182	48,9%	107	166	64,4%	100	157	63,6%
Prof. Ordinari/e	21	98	21,4%	19	97	19,5%	18	98	18,3%	21	104	20,1%	28	113	24,7%
Tot. docenti	195	360	54,1%	191	364	52,4%	172	377	45,6%	205	380	53,9%	212	382	55,4%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MUR

Nel corso degli ultimi cinque anni, dal 2017 al 2021, il rapporto di femminilità cresce e quindi si avvicina sempre più al valore 100 nel ruolo di ricercatrici, dove la presenza femminile si rafforza diventando più significativa nel 2021 (102,4%). La distinzione di ruolo tra ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato e determinato, la distribuzione al loro interno per genere e ruolo, mettono in luce un decremento progressivo della presenza femminile in questa fascia dal 2017 (77,7%) al 2021 (59,1%).

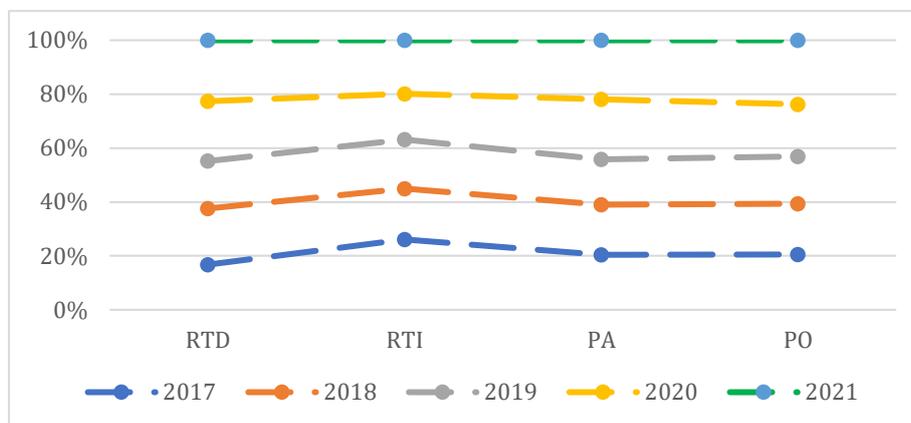
Per il ruolo di docente di II fascia i dati evidenziano, seppure con andamenti alterni nel periodo di rilevazione, una situazione vicina all'equilibrio tra i generi con un lieve incremento nel 2021 (63,6%) Tuttavia, giova ricordare che il rapporto di femminilità costituisce un valore relativo e pertanto l'incremento percentuale dell'ultimo anno di rilevazione, non necessariamente indica un aumento considerevole delle donne nei ruoli in esame.

Per il ruolo di docente di I fascia si rileva una importante disparità tra i generi, a favore degli uomini, considerato che, nel quinquennio di riferimento, il valore del rapporto di femminilità si attesta ben al di sotto del 50%.

Le peculiarità dell'evoluzione temporale del rapporto di femminilità del personale docente d'Ateneo nel quinquennio in esame si possono cogliere nel grafico in figura 17 in cui vengono indicati i valori dell'indicatore rispetto ai due collettivi.



Figura 17- Trend del rapporto di femminilità del personale docente di Uniss per ruolo rispetto ai due collettivi (anni 2017-2021)



Passando all'esame dell'**età del personale docente**, la tabella 29 ne riporta la distribuzione per genere e fasce d'età nell'anno 2021. In merito ai ruoli di accesso all'università (ricercatore e ricercatrici a tempo indeterminato e determinato) non si rilevano importanti divari tra uomini e donne. Infatti, sia gli uni che le altre si distribuiscono similmente in termini di anno di età nel ruolo di ricercatore o ricercatore. Si evidenzia una maggiore presenza di donne di età compresa tra 51 e 60 anni nel ruolo di professoresse associate; dinamica che si ripresenta analogamente tra il personale di pari ruolo nel genere maschile, ma con un importante distinzione: mentre la gran parte degli over 60 uomini sono professori ordinari (61), la gran parte delle over 60 donne sono professoresse associate (28), segno che la loro carriera non è andata di pari passo con l'età. Infatti, la distribuzione riferita alla fascia di età superiore ai 60 anni evidenzia che il genere maggiormente rappresentato è quello maschile (61) a fronte di una presenza femminile (15) molto più ridotta. **Un tale andamento è pertanto riconducibile al glass ceiling effect (Picardi 2019) secondo cui le barriere invisibili che si strutturano nell'ambito dell'organizzazione e degli stessi processi di governance dell'accademia rallenterebbero la carriera delle donne nel raggiungimento delle posizioni apicali.**

Tabella 29 - Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età. Anno 2021. Valori assoluti					
DONNE					
CLASSE D'ETÀ	PO	PA	RTI	RTD	TOT
Minore di 30 anni	0	0	0	0	0
Tra 31 e 40 anni	0	0	0	15	15
Tra 41 e 50 anni	2	26	7	24	59
Tra 51 e 60 anni	11	46	25	2	84
Maggiore di 60 anni	15	28	11	0	54
TOTALE	28	100	43	41	212
UOMINI					
CLASSE D'ETÀ	PO	PA	RTI	RTD	TOT



Minore di 30 anni	0	0	0	0	0
Tra 31 e 40 anni	0	2	0	25	27
Tra 41 e 50 anni	6	41	12	44	103
Tra 51 e 60 anni	45	76	21	2	144
Maggiore di 60 anni	61	39	8	0	108
TOTALE	112	158	41	71	382

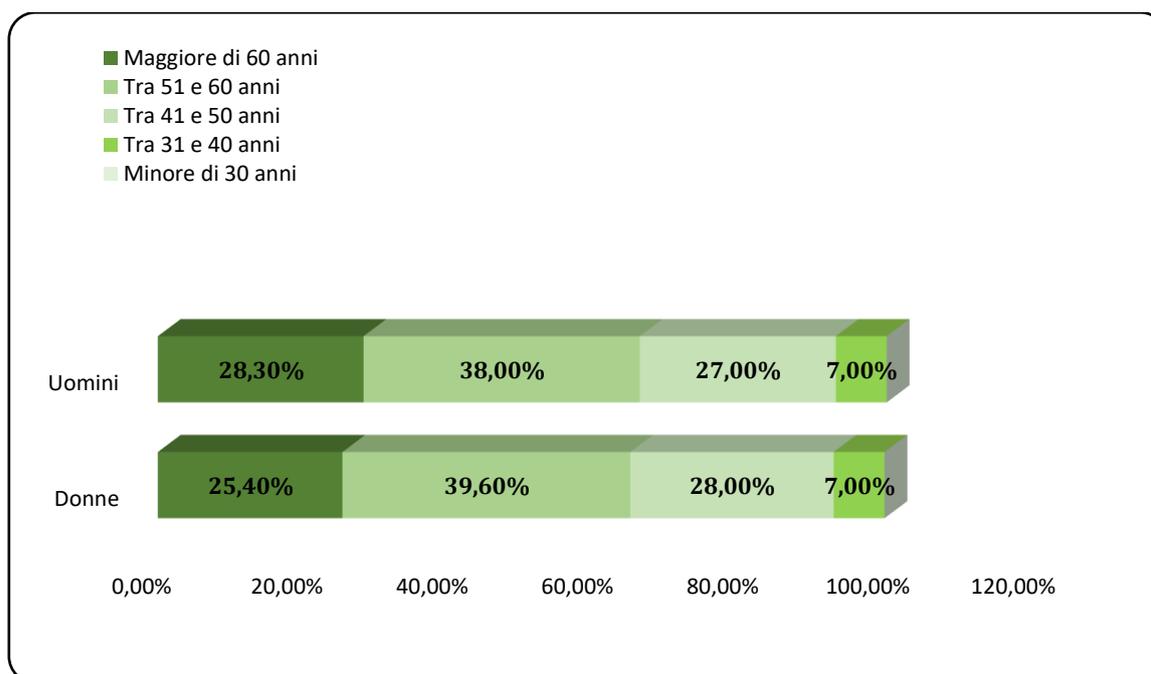
Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

Tabella 30 - Distribuzione per genere e classe d'età. Anno 2021. Valori percentuali

	CLASSE D'ETÀ					TOT
	Minore di 30 anni	Tra 31 e 40 anni	Tra 41 e 50 anni	Tra 51 e 60 anni	Maggiore di 60 anni	
DONNE	0	7,0%	28,0%	39,6%	25,4%	100,0%
UOMINI	0	7,0%	27,0%	38,0%	28,3%	100,0%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

Figura 18 - Distribuzione del personale per genere e classe d'età



La tabella 31, prendendo in esame la serie storica riferita al triennio 2018-2020, evidenzia come l'età media cresca con il ruolo, non rilevando importanti divari tra i generi. Approfondendo l'analisi della distribuzione del personale attraverso la variabile riferita all'età delle/dei docenti, non emergono differenze significative tra uomini e donne nelle fasi iniziali della carriera seppure per ciascuna fascia gli uomini riescano ad accedere sempre anticipatamente rispetto alle donne.



Tabella 31 - Ripartizione per genere dell'età media del personale docente

RUOLO	2018		2019		2020	
	D	U	D	U	D	U
Prof. Ordinari/Ordinarie	61,1	59,5	60,6	59,8	60,5	59,5
Prof. Associati/Associate	54,1	53,7	53,6	53,9	54,2	54,2
Ricercatori/Ricercatrici t.i.	51,7	50,6	53,4	51,5	54,4	52,4
Ricercatori/Ricercatrici t.d. lett. b	41,0	39,9	39,0	41,2	41,4	43,4
Ricercatori/Ricercatrici t.d. lett. a	41,6	41,1	41,1	40,3	41,0	39,4

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MUR

Le ricerche sociologiche del settore (Picardi 2019; Poggio 2018) sottolineano a livello nazionale l'accentuazione dell'asimmetria di genere registrata nel reclutamento accademico dopo l'attuazione della c.d. riforma Gelmini, mettendo in evidenza come i criteri di valutazione della ricerca rafforzati in senso meritocratico dalla Legge 240/2010 (Picardi 2020) non costituiscono dei correttivi ai fenomeni a cui sono riconducibili le forme di segregazione occupazionale nelle istituzioni. Per quanto attiene l'Ateneo sassarese, l'innalzamento della età di stabilizzazione che si evince nel triennio preso in esame nel passaggio dalle posizioni precarie di ricerca a quella di docente di II fascia, evidenzia quanto gli standard di *performance* scientifica richieste dagli attuali criteri di valutazione per il conseguimento dell'abilitazione scientifica nazionale abbiano un impatto differenziale per genere, con esiti significativi sul reclutamento delle donne che coincide con il loro periodo di fertilità. Pertanto, questi dati mettono in luce il carattere non neutrale dell'eccellenza scientifica e della meritocrazia nell'accademia (Nielsen 2017; Picardi 2016 e 2017) e di come queste impattano sui percorsi di carriera delle donne e degli uomini.

Esaminando i **dati relativi alla ripartizione del personale docente**⁵³ per area CUN⁵⁴ aggiornati al 31.12.2021, per poi passare ad evidenziare la presenza femminile nelle aree STEM⁵⁵, possiamo iniziare a rilevare la scarsa presenza della componente femminile rispetto a quella maschile nelle seguenti aree disciplinari di Uniss:

- Area 02 – *Scienze Fisiche* (2)
- Area 06 – *Scienze della Terra* (1)
- Area 09 – *Ingegneria Industriale e dell'Informazione* (2)

Una preponderante presenza del genere maschile è invece concentrata nelle seguenti aree disciplinari:

- Area 06 – *Scienze Mediche* (65)

⁵³ Si specifica che: 1) i dati inerenti il personale docente e ricercatore nelle aree CUN non includono le/gli assegnist* di ricerca; 2) non è stato possibile proporre un confronto con i valori delle Aree CUN del collettivo nazionale poiché i dati relativi all'anno 2021 non sono ancora disponibili nella banca data MIUR.

⁵⁴ Consiglio Nazionale Universitario. Nella classificazione per il personale docente e ricercatore, le Linee guida CRUI 2019 alle pp. 25 e ss. applicano il sistema di classificazione per Aree CUN, al fine di consentire un'analisi più accurata e aderente al sistema accademico italiano, tenendo presente che una stessa area CUN può essere suddivisa tra classi diverse (i settori scientifico disciplinari).

⁵⁵ Così come indicato nelle linee guida CRUI e analogamente alle analisi di altri BdG Atenei (Cfr Bilancio di genere dell'Università di Torino, p. 83. Testo disponibile in rete al seguente link: <https://www.unito.it/ateneo/organizzazione/organidi-ateneo/comitato-unico-di-garanzia/bilancio-di-genere-e-gep>) le aree STEM qui considerate sono *science technology, engineering and mathematics* (area 1 – Scienze Matematiche e Informatiche; area 2- Scienze Fisiche; area 8 – Ingegneria Civile e Architettura; area 9 – Ingegneria industriale e dell'Informazione).



- Area 07 – Scienze Agrarie e Veterinarie (85)
- Area 12 – Scienze Giuridiche (38)
-

Tabella 32 – Ripartizione del personale docente per area CUN (2021). Valori assoluti

AREA CUN	UOMINI					DONNE				
	PO	PA	RU	RTD	Tot.	PO	PA	RU	RTD	Tot.
01. Scienze matematiche e informatiche	2	0	3	0	5	0	1	1	1	3
02. Scienze Fisiche	1	3	0	2	6	0	1	0	1	2
03. Scienze Chimiche	5	12	3	3	23	2	5	6	1	14
04. Scienze della Terra	1	2	1	2	6	0	1	0	0	1
05. Scienze Biologiche	6	20	5	3	34	4	10	7	5	26
06. Scienze Mediche	24	25	8	8	65	2	18	6	3	29
07. Scienze Agrarie e Veterinarie	22	36	9	18	85	2	23	8	14	47
08. Ingegneria Civile e Architettura	1	10	1	3	15	1	6	0	2	9
09. Ingegneria Industriale e dell'Informazione	5	2	1	5	13	0	1	0	1	2
10. Scienze dell'Antichità, filologiche-letterarie, storico-artistiche	9	12	3	2	26	3	9	4	6	22
11. Scienze storiche, pedagogiche, filosofiche, psicologiche	9	8	1	8	26	4	10	1	0	15
12. Scienze Giuridiche	17	11	3	7	38	4	8	5	3	20
13. Scienze economiche e statistiche	9	12	2	9	32	5	2	1	4	12
14. Scienze Politiche e Sociali	2	4	1	1	8	1	5	3	1	10
Totale personale docente	113	157	41	71	382	28	100	42	42	212

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

I dati della tabella 32 evidenziano come, in tutte le aree disciplinari, la componente maschile sia sempre in numero maggiore rispetto a quella femminile, sin dai primi gradini della scala gerarchica, seppure il numero delle ricercatrici a tempo indeterminato (42) superi di una sola unità (41), il numero dei ricercatori.

L'analisi delle aree STEM per Uniss di cui alla tabella 33 evidenzia che complessivamente, il personale docente e ricercatore impegnato in questi settori disciplinari, rappresenta il 9,2% (n. 55 di docenti e ricercatrici/ricercatori) sul totale del collettivo (594 n. complessivo personale docente e ricercatore). Nello specifico, la componente femminile rappresenta il 29,0% e quindi in netta minoranza rispetto a quella maschile che costituisce il 70,9% del collettivo in argomento. L'area 08 e 09 sono quelle a maggiore caratterizzazione maschile mentre per la presenza femminile risulta più significativa solo per l'area 08.

Tabella 33 - Distribuzione del personale docente e ricercatore per aree STEM (2021). Valori assoluti

AREA CUN	UOMINI					DONNE				
	PO	PA	RU	RTD	Tot.	PO	PA	RU	RTD	Tot.
01. Scienze matematiche e informatiche	2	0	3	0	5	0	1	1	1	3
02. Scienze Fisiche	1	3	0	2	6	0	1	0	1	2
08. Ingegneria Civile e Architettura	1	10	1	3	15	1	6	0	2	9
09. Ingegneria Industriale e dell'Informazione	5	2	1	5	13	0	1	0	1	2
Totale personale docente	9	15	5	10	39	1	9	1	5	16

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss



Per fornire un'analisi più accurata della distribuzione del personale docente per area disciplinare nella tabella 34 è illustrato il rapporto di femminilità per ciascuna Area CUN, attraverso cui cogliere ulteriori disparità di genere:

Tabella 34 – Ripartizione del personale docente per area CUN (2021). Rapporto di femminilità (RF%)

AREA CUN	DONNE	UOMINI	RAPPORTO DI FEMMINILITÀ
	Tot. docenti	Tot. docenti	% per Area CUN
01. Scienze matematiche e informatiche	3	5	60,0%
02. Scienze Fisiche	2	6	33,3%
03. Scienze Chimiche	14	23	60,8%
04. Scienze della Terra	1	6	16,6%
05. Scienze Biologiche	26	34	76,4%
06. Scienze Mediche	29	65	44,6%
07. Scienze Agrarie e Veterinarie	47	85	55,2%
08. Ingegneria Civile e Architettura	9	15	60,0%
09. Ingegneria Industriale e dell'Informazione	2	13	15,3%
10. Scienze dell'Antichità, filologiche-letterarie, storico-artistiche	22	26	88,8%
11. Scienze storiche, pedagogiche, filosofiche, psicologiche	15	26	57,6%
12. Scienze Giuridiche	20	38	52,6%
13. Scienze economiche e statistiche	12	32	37,5%
14. Scienze Politiche e Sociali	10	8	125,0%
TOTALE	212	382	55,4%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

In particolare, si evince l'incidenza femminile nei settori delle scienze biologiche (76,4%), delle scienze dell'antichità, filologiche-letterarie, storico-artistiche (88,8%) e delle scienze e politiche e sociali (125%) che, in questo settore, va ben oltre la presenza maschile. **I dati della tabella 33 trovano conferma nei valori del rapporto di femminilità di cui alla tabella 34 che mettono in luce la maggiore presenza delle donne, a prescindere dal ruolo, nelle aree SSH piuttosto che in quelle STEM.** Si rileva quindi il fenomeno del *gender gap* la preponderanza di uomini rispetto alle donne. Tale disuguaglianza, purtroppo non riguarda solo il nostro Ateneo ma costituisce una costante a livello nazionale. **L'Italia, come evidenziato anche dal recente *Global Gender Gap Report 2020* (World Economic Forum) è posizionata al 70° posto su 149 Paesi.**

La tabella 35 illustra la distribuzione del personale docente e ricercatore nei Dipartimenti di Uniss nell'anno 2021 (al netto delle/degli *assegnist** di ricerca, ruolo a cui si dedicherà una sezione *ad hoc* nelle pagine successive). I Dipartimenti più numerosi sono, in ordine decrescente: Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali (98); Agraria (81); Scienze Biomediche (68). Il numero di PO donna è sempre inferiore a quello degli uomini, in tutti i Dipartimenti seppure si rilevi una modesta (7 donne su 12 uomini) presenza femminile nel ruolo di PO nel Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali. la presenza maschile prevale in tutti i Dipartimenti anche nel ruolo di PA. Un leggero bilanciamento si registra nel ruolo di RTI, dove i generi sono quasi in parità. Per il ruolo di RTD invece la situazione diventa nuovamente a caratterizzazione maschile (71 ricercatori su 42 ricercatrici). Un tale andamento però deve essere rapportato anche alla capacità dell'Ateneo di attrarre fondi per la ricerca per attivare le procedure di reclutamento per questo ruolo.



Tabella 35 – Ripartizione del personale docente e ricercatore per Dipartimento. 2021. Valori assoluti

DIPARTIMENTI	PO		PA		RTI		RTD		TOT
	U	D	U	D	U	D	U	D	
Scienze Chimiche, Fisiche, Materiali e Naturali	6	2	12	10	4	2	6	2	44
Scienze Biomediche	15	3	16	10	4	4	11	5	68
Architettura, Design e Urbanistica	3	1	11	8	4	0	3	3	33
Scienze Economiche e Aziendali	12	7	10	6	3	2	9	3	52
Agraria	14	2	20	10	4	5	15	11	81
Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione	8	1	17	13	3	3	4	1	50
Scienze Umanistiche e Sociali	10	7	11	6	2	4	7	9	56
Medicina Veterinaria	10	0	19	14	5	4	4	3	59
Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali	20	3	31	15	10	12	6	1	98
Giurisprudenza	15	2	9	9	2	6	6	4	53
TOTALE	113	28	156	100	41	42	71	42	594

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

Rispetto alla **distribuzione del personale docente di I fascia tra *Fields of Research and Development (FoRD)* secondo la classificazione *She Figures***, dalle tabelle 34 e 35 emerge che nella fascia dell'ordinariato, le donne non raggiungono il 50% di presenza in nessun ambito disciplinare, neanche in quelli tradizionalmente ad elevata presenza femminile. Si rileva invece una maggiore presenza di uomini tra i professori ordinari in tutte le aree disciplinari.

Tabella 36 - Distribuzione del personale docente di I fascia tra Fields of Research and Development. Anno 2020. Valori assoluti

FIELD OF RESEARCH AND DEV	Donne PO	Uomini PO	TOT
01. Natural Science	3	16	19
02. Engineering and technology		6	6
03. Medical and Health Sciences	3	21	24
04. Agricultural sciences	1	20	21
05. Social sciences	10	30	40
06. Humanities and the arts	4	11	15
TOTALE	21	104	125

Tabella 37 - Distribuzione del personale docente di I fascia tra Fields of Research and Development. Anno 2020. Valori percentuali

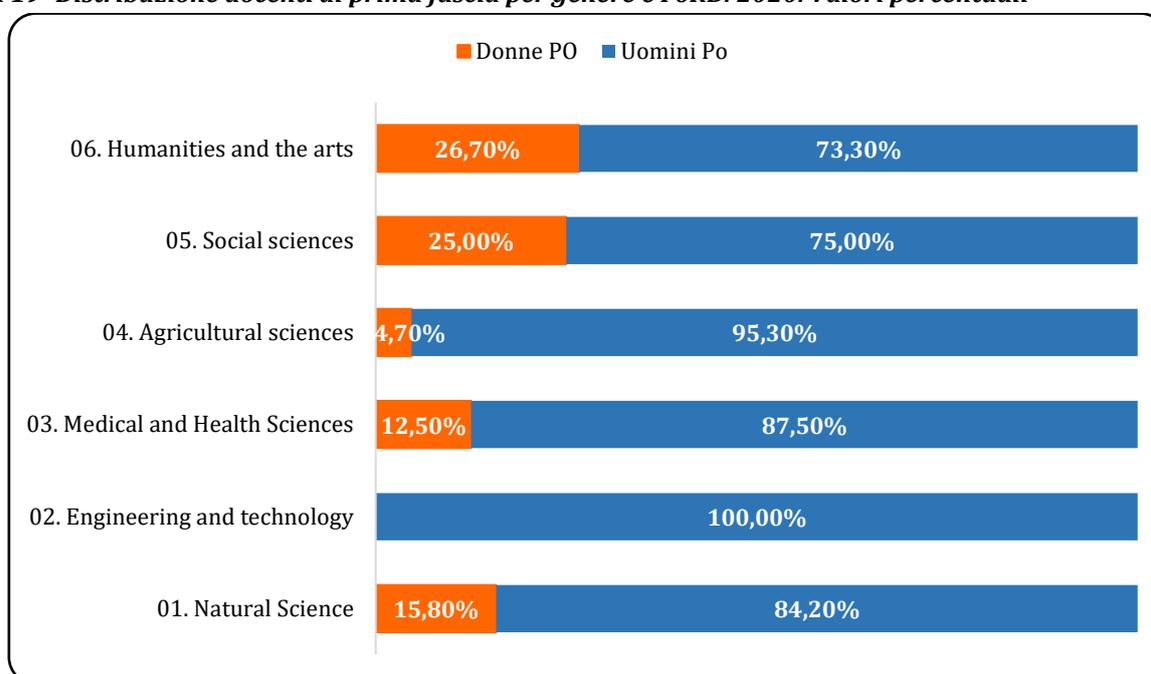
FIELD OF RESEARCH AND DEV	Donne PO	Uomini PO	TOT
01. Natural Science	15,8%	84,2%	100,0%
02. Engineering and technology		100,0%	100,0%
03. Medical and Health Sciences	12,5%	87,5%	100,0%
04. Agricultural sciences	4,7%	95,3%	100,0%
05. Social sciences	25,0%	75,0%	100,0%
06. Humanities and the arts	26,7%	73,3%	100,0%



TOTALE	16,8%	83,2%	100,0%
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MUR			

I dati indicati nelle tabelle sopra esposte confermano il fenomeno della cosiddetta **segregazione verticale** ovvero la **significativa e persistente difficoltà delle donne ad accedere alle posizioni più stabili e a quelle apicali della scala gerarchica anche negli ambiti tipicamente a forte connotazione femminile.**

Figura 19- Distribuzione docenti di prima fascia per genere e FoRD. 2020. Valori percentuali



Guardando ora nello specifico alla base di quella che potremmo definire “piramide della ricerca universitaria”, ci soffermeremo sui ruoli di accesso alle posizioni apicali, riferiti cioè alle posizioni di ricercatrici/ricercatori a tempo determinato di tipo A (d’ora in poi RTDA) e di tipo B (d’ora in poi RTDB), nonché sulla posizione dell’assegnista di ricerca quale porta di accesso alla carriera accademica.

Al 31.12.2021 il personale ricercatore a tempo determinato (A+B) dell’Ateneo sassarese conta complessivamente 113 unità, di cui 42 donne e 71 uomini, pari rispettivamente al 37,1% e al 62,8% del numero complessivo dei/delle componenti di questa fascia. Come di evince dalla tabella 36 il rapporto di femminilità, per entrambe le categorie di ruolo, mostrano valori inferiori a 100, in particolare per quanto riguarda alla tipologia B (34,4%), posizione necessaria per l’accesso al ruolo di docente associato. **Un dato riconducibile sia alla presenza del *glass ceiling effect* nella progressione di carriera delle donne in accademia, sia alle questioni sulla pianificazione strategica del fabbisogno delle risorse umane nel contesto organizzativo correlato altresì alle esigenze della didattica.**



Tabella 38 - Composizione del personale ricercatore a tempo determinato di Uniss per genere e per ruolo (2021)

ANNO	DONNE			UOMINI			RAPPORTO DI FEMMINILITÀ (RF%)		
	RUOLO			RUOLO			RUOLO		
	RTDA	RTDB	TOT	RTDA	RTDB	TOT	RTDA	RTDB	TOT
2021	32	10	42	42	29	71	76%	34,4%	59,1%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss

Le tabelle 37 e 38 evidenziano la presenza delle donne, ripartita per ruolo, nelle diverse Aree CUN. Come si evince dalla tabella 40 la percentuale delle ricercatrici a tempo determinato varia tra le due posizioni (RTDA e RTDB) e tra le diverse discipline, in particolare per il ruolo di RTDB. In questa posizione, infatti la presenza delle donne si riduce drasticamente, soprattutto nelle aree STEM 01 e 02 dove è assente. **Un tale andamento potrebbe rappresentare un'ulteriore conferma del fenomeno denominato *leaky pipeline* (tubo che perde), metafora che si riferisce al problema del graduale abbandono delle carriere accademiche da parte delle donne, dall'università al successivo ingresso nel mondo lavorativo (Blickenstaff 2005).** Se si valuta la presenza delle donne nei percorsi accademici e professionali di tipo STEM si assiste infatti a una progressiva riduzione che può essere bene riassunta dall'immagine di un tubo che perde sempre più acqua: la presenza femminile, che nelle posizioni iniziali, con l'iscrizione ai corsi di studio universitari fino al conseguimento della laurea risulta maggioritaria, si contrae progressivamente dal dottorato in poi, fino a ridursi notevolmente tra i professori ordinari.

Tabella 39 - Ripartizione del personale ricercatore a tempo determinato per aree CUN (2021)

AREA CUN	DONNE			UOMINI		
	RTDA	RTDB	TOT	RTDA	RTDB	TOT
01. Scienze matematiche e informatiche	1	0	1	0	0	0
02. Scienze Fisiche	1	0	2	2	0	2
03. Scienze Chimiche	1	0	1	1	2	3
04. Scienze della Terra	0	0	0	2	0	2
05. Scienze Biologiche	5	0	5	3	0	3
06. Scienze Mediche	2	1	3	4	4	8
07. Scienze Agrarie e Veterinarie	11	3	14	12	6	18
08. Ingegneria Civile e Architettura	1	1	2	1	2	3
09. Ingegneria Industriale e dell'Informazione	1	0	1	2	3	5
10. Scienze dell'Antichità, filologiche-letterarie, storico-artistiche	4	2	6	1	1	2
11. Scienze storiche, pedagogiche, filosofiche, psicologiche	0	0	0	5	3	8
12. Scienze Giuridiche	2	1	3	3	4	7
13. Scienze economiche e statistiche	2	2	4	6	3	9
14. Scienze Politiche e Sociali	1	0	1	0	1	1
TOTALE	32	10	42	42	29	71

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss



Tabella 40 - Ripartizione del personale ricercatore a tempo determinato per aree CUN (2021). Percentuale femminile (D%)

AREA CUN	RTDA				RTDB			
	D	U	TOT	D%	D	U	TOT	D%
01. Scienze matematiche e informatiche	1	0	1	100%	0	0	0	0
02. Scienze Fisiche	1	2	3	33,3%	0	0	0	0
03. Scienze Chimiche	1	1	2	50,0%	0	2	2	0
04. Scienze della Terra	0	2	2	0	0	0	0	0
05. Scienze Biologiche	5	3	8	62,5%	0	0	0	0
06. Scienze Mediche	2	4	6	33,3%	1	4	5	20,0%
07. Scienze Agrarie e Veterinarie	11	12	23	47,82%	3	6	9	33,3%
08. Ingegneria Civile e Architettura	1	1	2	50,0%	1	2	3	33,3%
09. Ingegneria Industriale e dell'Informazione	1	2	3	33,3%	0	3	3	0
10. Scienze dell'Antichità, filologiche-letterarie, storico-artistiche	4	1	5	80,0%	2	1	3	66,6%
11. Scienze storiche, pedagogiche, filosofiche, psicologiche	0	5	5	0	0	3	3	0
12. Scienze Giuridiche	2	3	5	40,0%	1	4	5	20,0%
13. Scienze economiche e statistiche	2	6	8	25,0%	2	3	5	40,0%
14. Scienze Politiche e Sociali	1	0	1	100,0%	0	1	1	0
TOTALE	32	42	74	43,2%	10	29	39	25,6%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss

Per concludere l'analisi dei ruoli accademici, da quelli apicali a quelli che riguardano l'accesso nella carriera accademica, illustriamo ora la posizione dell'assegnista di ricerca. Tale figura si caratterizza per essere dentro e fuori la carriera accademica, ma soprattutto fuori il sistema di welfare (Bellè *et al.* 2017). Gli assegni di ricerca infatti sono stati istituiti con L. 449/97 per disciplinare la collaborazione ad attività di ricerca. Tuttavia, le modifiche apportate dalla L. 240/10 non hanno certamente migliorato la situazione perché nonostante sia previsto il pagamento dei contributi previdenziali da parte degli/delle assegnist*, questi non sono comunque considerati lavoratori. Nel 2007 e nel 2008 infatti le norme che hanno previsto le stabilizzazioni dei lavoratori e delle lavoratrici precarie della Pubblica Amministrazione non hanno preso in considerazione la categoria in esame, che non è stata equiparata neppure ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Tabella 41 - Serie storica delle/degli assegnist di ricerca di Uniss per genere*

	ANNO						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
DONNE	65	46	46	39	38	30	34
UOMINI	46	37	45	40	30	21	35
Totale	111	83	91	79	68	51	69

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss e Ufficio Statistiche e Studi del MUR

Nell'Ateneo sassarese, dal 2015 al 2021 si registra un forte decremento del numero complessivo delle/degli assegnist* di ricerca e un dimezzamento del numero di donne nell'arco temporale di riferimento, seppure il rapporto di femminilità, come evidenziato nella tabella 42 mostri quasi costantemente valori superiori alla soglia, fatta eccezione per l'anno 2021, il cui dato risulta inferiore per lo scostamento di una sola unità femminile.



Tabella 42 - Serie storica delle/degli assegnist di ricerca per genere. Rapporto di femminilità (RF%)*

ANNO	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
RF%	141%	124,3%	102,2%	97,5%	126,6%	142,0%	97,1%

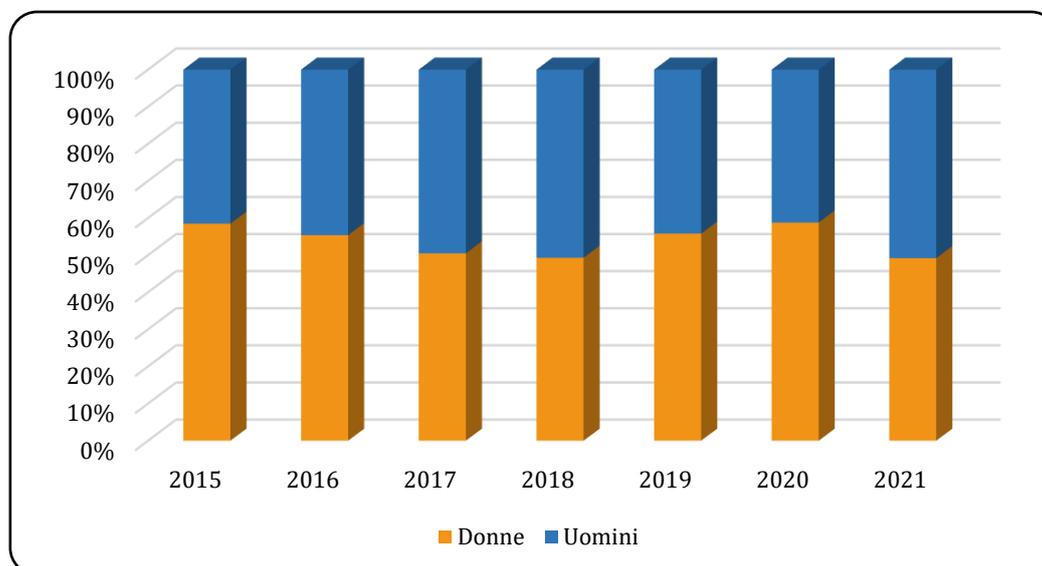
Fonte: Elaborazione IGEA su dati MIUR e CUG Uniss

Tabella 43 - Serie storica delle/degli assegnist di ricerca per genere. Valori percentuali sulla presenza femminile*

ANNO	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
D%	58,5%	55,4%	50,5%	49,3%	55,8%	58,8%	49,2%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss e Ufficio Statistiche e Studi del MUR

Figura 20 - Serie storica delle/degli assegnist* di Uniss per genere. Composizione percentuale



La tabella 44 mette in evidenza una presenza equilibrata tra i generi per i Dipartimenti di Scienze Chimiche, Fisiche, Materiali e Naturali., Scienze Biomediche. I dati considerati negativi riguardano la scarsa presenza delle assegniste nei Dipartimenti afferenti all'area SSH quali Scienze Economiche e Aziendali e Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione fino alla totale assenza nel Dipartimento di Giurisprudenza.

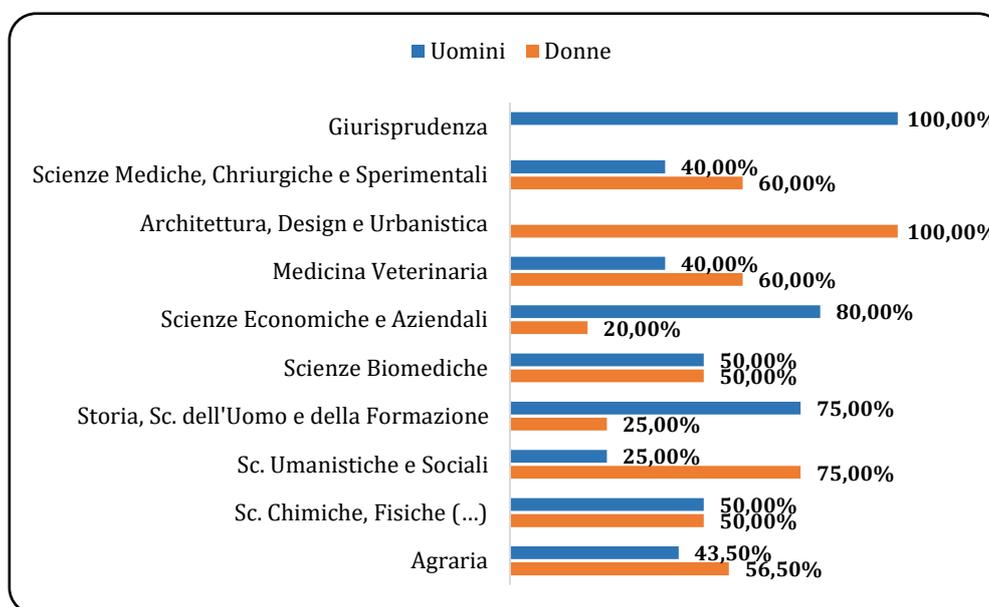
Tabella 44 - Percentuale delle/degli assegnist di ricerca per Dipartimento (.2021)*

DIPARTIMENTI	D	U	TOTALE	D%	U%	TOT
Agraria	10	13	23	56,5%	43,5%	100,0%
Scienze Chimiche, Fisiche, Materiali e Naturali	3	3	6	50,0%	50,0%	100,0%
Scienze Umanistiche e Sociali	3	1	4	75,0%	25,0%	100,0%
Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione	1	3	4	25,0%	75,0%	100,0%
Scienze Biomediche	4	4	8	50,0%	50,0%	100,0%
Scienze Economiche e Aziendali	1	4	5	20,0%	80,0%	100,0%
Medicina Veterinaria	3	2	5	60,0%	40,0%	100,0%
Architettura, Design e Urbanistica	3	0	3	100,0	0	100,0%
Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali	6	4	10	60,0%	40,0%	100,0%
Giurisprudenza	0	1	1	0	100,0%	100,0%
TOTALE	34	35	69	49,3%	50,7%	100,0%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss



Figura 21- Percentuale delle/degli assegnist* di ricerca per Dipartimento (2021)



Approfondendo l'analisi della distribuzione delle/degli assegnist* nei Dipartimenti Uniss attraverso l'osservazione della variabile riferita all'età media di cui alla tabella 44 si notano differenze significative tra uomini e donne in questa fase iniziale della carriera. Infatti, l'età media è più alta per le donne nei dipartimenti SSH, in cui tradizionalmente è più facile che si concentri la presenza femminile, a causa delle barriere culturali e sociali che si frappongono tra le donne e l'accesso alla carriera nelle discipline STEM.

Tabella 45 - Ripartizione delle/degli assegnist* per dipartimento ed età media (2021)

DIPARTIMENTI	D	U	TOT. Età media
Agraria	37,8	37,0	37,4
Scienze Chimiche, Fisiche, Materiali e Naturali	35,0	39,3	37,1
Scienze Umanistiche e Sociali	44,3	53,0	48,6
Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione	48,0	41,6	44,8
Scienze Biomediche	35,5	31,0	33,2
Scienze Economiche e Aziendali	33,0	38,0	35,5
Medicina Veterinaria	38,0	47,0	42,5
Architettura, Design e Urbanistica	46,3	0	46,3
Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali	35,5	34,2	34,8
Giurisprudenza	0	44,0	44,0

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

Nella serie storica di cui alla tabella 46, i dati riferiti al triennio 2018-2020 evidenziano un innalzamento dell'età media, per entrambi i generi, con un incremento maggiore per le donne. Per queste ultime, infatti l'età media è passato dal valore di 36,2 del 2018 al 38,6 del 2020. **Un andamento che si riconduce e giustifica l'innalzamento dell'età media del genere femminile nei livelli superiori della carriera accademica.**



Tabella 46 - Ripartizione per genere dell'età media delle/degli assegnist di ricerca*

RUOLO	2018		2019		2020	
	D	U	D	U	D	U
Assegnist* di ricerca	36,2	36,8	38,2	36,7	39,1	38,6

Fonte: Ufficio Statistiche e Studi del MUR

Ritornando ora agli indicatori suggeriti dalle Linee guida CRUI (di cui alla relativa appendice A-Indicatori alle pp. 84 e ss.), passiamo ora al calcolo del rapporto Donne-Uomini o **Rapporto di femminilità**⁵⁶ nelle aree CUN, con l'applicazione di una formula diversa rispetto a quella percentuale finora applicata nel presente documento (tabella 47)⁵⁷.

L'applicazione di questo indicatore evidenzia come tali differenze siano ancora significative al livello più elevato della carriera accademica, quello di PO. Per tale ruolo il rapporto è quasi sempre inferiore all'unità, fatta eccezione per l'area 9 e l'area 08. Per il ruolo PA, negli anni 2017 e 2019, i valori sono sempre minore dell'unità, per poi assumere un andamento crescente nell'anno 2021 nelle aree 01 e 11, sia STEM sia SSH. Per il ruolo RTI il rapporto, rispetto alla I e II fascia, è più frequentemente maggiore di 1. Le donne prevalgono nel 2017 nelle aree STEM 01 e 02. La presenza femminile è inoltre prevalente nelle aree SSH, aree 10,11,12. Per i/le RTD, il valore per è pari zero negli anni 2017 e 2019 nelle aree 01, 02, 03, 4, 05 mentre cresce nel 2021 fino a raggiungere l'unità nell'anno 2021 per l'area 1 e superare il valore di detta unità per l'area 0,5. Il valore esprime una condizione di parità tra i generi per l'area 12 per tutto il triennio.

Tabella 47- Rapporto di femminilità del personale docente e ricercatore. Valori assoluti (anni 2017,2018,2019)

AREA CUN	RTD			RTI			PA			PO		
	2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	0	0	1	2	0,66	0,33	0,16	0,66	1	0	0	0
02 - Scienze fisiche	0	0	0,5	1	1	0	0	0	0,33	0	0	0
03 - Scienze chimiche	0	0	0,3	1,42	1,5	2	0,36	0,5	0,41	0,2	0,2	0,4
04 - Scienze della terra	0	0	0	1	0	0	0	0,5	0,5	0	0	0
05 - Scienze biologiche	0	0,4	1,6	0,75	1,75	1,4	0,57	0,57	0,5	0,4	0,33	0,66
06 - Scienze mediche	0	2,5	0,3	0,92	0,88	0,75	0,48	0,56	0,72	0,83	0,15	0,08
07 - Scienze agrarie e veterinarie	4	0,15	0,7	13	0,61	0,88	18	0,63	0,63	2	0,04	0,09
08 - Ingegneria civile e Architettura	1	2	0,6	0	0	0	0	0,46	0,6	0,2	0	1
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	2	4	0,2	3	0	0	0	0	0,5	0	0	0
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0	1	3	1,6	3	1,33	0,85	0,75	0,75	0,28	0,14	0,33

⁵⁶ Fonte: <http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/92f2008d-958f-4e9c-ae5c-7a3dd418cd57>.

⁵⁷ Come indicato dalle Linee guida CRUI l'indice è esaminato su un arco temporale di tre anni. Un codice di colori, così come indicato a p. 92 del predetto documento, viene adottato per sintetizzare visivamente i dati e la loro evoluzione nel tempo: gradazioni di blu sempre più scuro corrispondono a rapporti di femminilità via via meno favorevoli alle donne (R<1), colorazioni di arancione sempre più intenso corrispondono viceversa a rapporti di femminilità più favorevoli alle donne (R>1), mentre la parità numerica (R=1) è indicata in rosa.



11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,6	2	0	2	0,5	1	0,8	0,9	1,25	0,37	0,42	0,44
12 - Scienze giuridiche	0,3	0,5	0,4	1,75	2,5	1,66	1	0,9	0,72	0,06	0,12	0,23
13 - Scienze economiche e statistiche	1	0	0,4	1	0,5	0,5	0,44	0,28	0,16	0,57	0,66	0,55
14 - Scienze politiche e sociali	5	0	1	0	3	3	0,6	0,83	1,25	0,5	0,5	0,5
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MUR e CUG Uniss												

LEGENDA		
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	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
pù di 2 donne ogni uomo	>2	

La **forbice delle carriere** (figure 22 e 23) riferita agli anni 2020 e 2017, primo e ultimo degli anni considerati evidenzia, rispetto a tutte le aree di studio, come a fronte di un maggior numero di donne studentesse e laureate, si verifichi un graduale superamento della componente maschile nell'ingresso alla carriera accademica fin dal ruolo ricercatore⁵⁸. Tale andamento prosegue nel livello di PA per diventare ancor più significativa nel passaggio al livello PO in cui le donne rappresentano solo il 16,8%. In particolare, in questo livello, nel 2020 si passa dal 16,8% della componente femminile all'83,2% di quella maschile. Analogo andamento si rileva nel 2020 rispetto alle specifiche aree STEM⁵⁹ dove il sensibile superamento della componente maschile nel ruolo di ricercatore, progredisce nel ruolo di PA per poi rappresentare una percentuale considerevole nel ruolo di PO (88,0%). Questa situazione, nota come effetto *leaky pipeline* (conduttura che perde) metafora che si riferisce al problema del graduale abbandono delle carriere accademiche da parte delle donne, dall'università al successivo ingresso nel mondo lavorativo (Blickenstaff 2005).

⁵⁸ Il dato riferito a ricercatrici e ricercatori, così come indicato nell'appendice delle Linee guida CRUI 2019, comprende RTI e RTD di tipo A e tipo B.

⁵⁹ In questo passaggio, così come indicato nell'appendice delle Linee guida CRUI 2019, per aree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), si considerano i seguenti Fields of Education: natural sciences, mathematics and statistics, information and communication technologies and engineering, and manufacturing and construction.



TUTTE LE AREE DI STUDIO							
Valori assoluti							
Colonna1	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottorresse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2020	8484	1537	130	30	77	107	21
Uomini 2020	5023	776	89	15	107	166	104
Donne 2017	8330	1328	120	65	86	88	21
Uomini 2017	4790	725	80	54	113	149	98
Valori percentuali							
Colonna1	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottorresse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2020	62,8%	66,5%	59,4%	66,7%	41,8%	39,2%	16,8%
Uomini 2020	37,2%	33,5%	40,6%	33,3%	58,2%	60,8%	83,2%
Donne 2017	63,5%	64,7%	60,0%	54,6%	43,2%	37,1%	17,6%
Uomini 2017	36,5%	35,3%	40,0%	45,4%	56,8%	62,9%	82,4%
AREA DI STUDIO STEM (Ford 1 e 2)							
Valori assoluti							
Colonna1	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottorresse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2020	904	178	34	3	22	29	3
Uomini 2020	885	133	23	5	33	52	22
Donne 2017	843	197	28	11	25	21	3
Uomini 2017	639	126	17	10	35	46	21
Colonna1	ISCED 6-7 Componente studentesca	ISCED 6-7 Laureati e Laureate	ISCED 8 Dottorandi e Dottorande	ISCED 8 Dottori e Dottorresse di ricerca	Grade C Personale ricercatore	Grade B Personale docente di seconda fascia	Grade A Personale docente di prima fascia
Donne 2020	50,5%	57,2%	59,6%	37,5%	40,0%	35,8%	12,0%
Uomini 2020	49,5%	42,8%	40,4%	62,5%	60,0%	64,2%	88,0%
Donne 2017	56,9%	61,0%	62,2%	52,4%	41,7%	31,3%	12,5%
Uomini 2017	43,1%	39,0%	37,8%	47,6%	58,3%	68,7%	87,5%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ufficio Statistiche e Studi del MUR



Figura 22- Forbice delle carriere su tutte le aree di studio. Valori percentuali. Anni 2020 e 2016

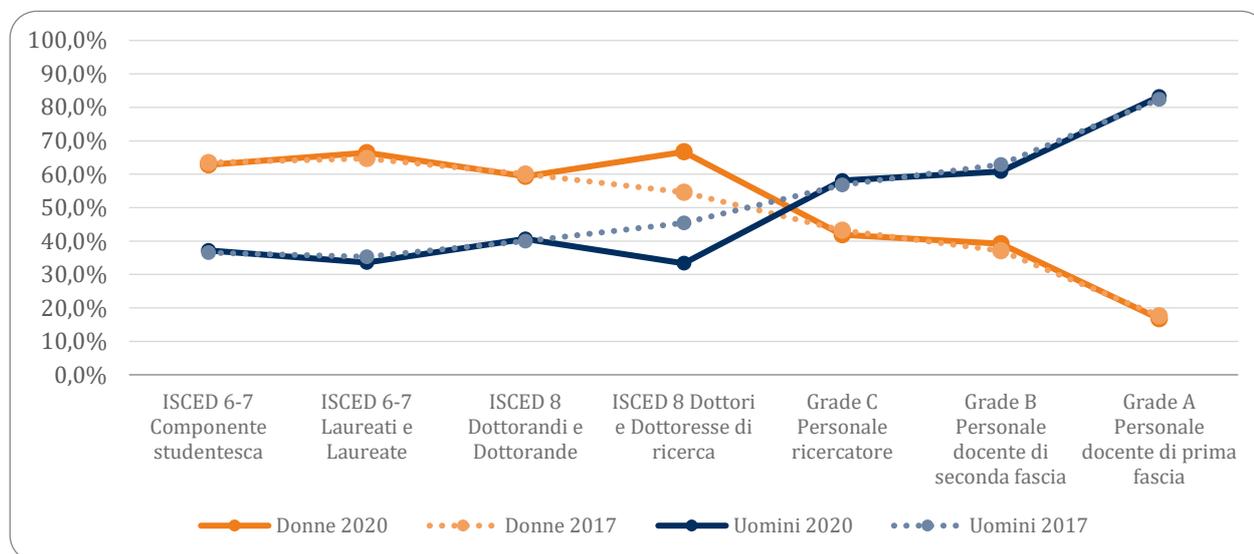
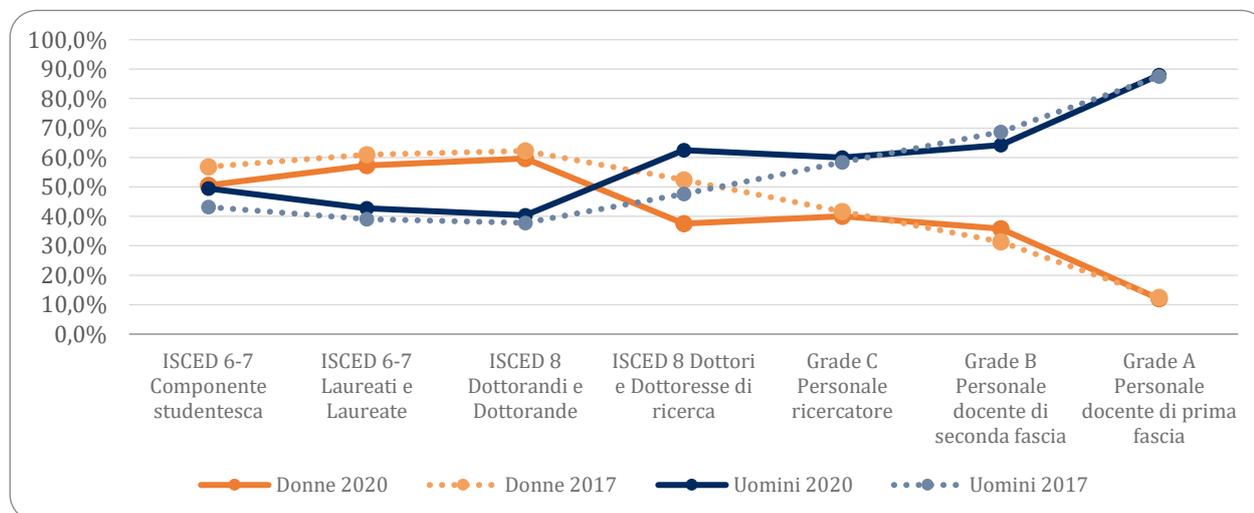


Figura 23- Forbice delle carriere su tutte sulle aree STEM. Valori percentuali. Anni 2020 e 2016



Alla luce dei dati sopra esposti, distinti per genere per ciascuna fascia accademica della popolazione accademica qui analizzata, possiamo ragionare sull'analisi del personale docente confermando l'esistenza degli ostacoli che contraddistinguono la carriera accademica delle donne nell'Ateneo sassarese, così come a livello nazionale. Gli ostacoli in questione possono essere sintetizzati molto efficacemente in due indici: il *Glass Ceiling Index* (d'ora in poi GCI) e il *Glass Door Index*.

Il GCI è un'ulteriore misura utilizzata per monitorare la segregazione verticale e si basa sulla probabilità delle donne rispetto agli uomini di raggiungere la qualifica più elevata nella carriera



accademica⁶⁰. L'indicatore si ottiene rapportando la percentuale di donne rispetto al totale del personale docente e la percentuale di donne nella prima fascia. Il valore di questo indice può variare da 0 a infinito. Un valore dell'indice pari a 1 segnala che non vi è alcuna differenza tra donne e uomini in termini di probabilità di raggiungere il livello massimo di carriera (Professore/essa Ordinario/a); un valore dell'indice inferiore a 1 significa che la quota di donne nel ruolo massimo raggiungibile (Professore/essa Ordinario/a) è superiore alla loro presenza tra il personale docente (PA + PO + RTI e RTD); un valore dell'indice superiore all'unità mostra invece la presenza dell'effetto noto come "soffitto di cristallo" (*glass ceiling effect*), che vede le donne meno rappresentate nelle posizioni di vertice (PA) rispetto alla loro presenza nell'ambito del personale docente complessivo. Maggiore è il valore assunto sopra all'unità dal GCI più forte è l'effetto del soffitto di cristallo e più difficoltoso è per le donne raggiungere il ruolo di vertice nella carriera accademica⁶¹.

Nel caso di Uniss, i valori dell'indice nel periodo 2018-2021 illustrati nella tabella 49, denotano per le donne la costante esistenza del soffitto di vetro nella carriera accademica. Nel 2019 è infatti pari a 2,0 e pertanto superiore alla media nazionale (1,55).

Tabella 49 - Calcolo del Glass Ceiling Index di Uniss. Anni 2018-2021

RUOLO	VALORI ASSOLUTI							
	2018		2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
RTI	63	67	39	49	43	43	42	41
RTD	18	32	26	48	34	67	42	71
PA	91	168	89	182	107	166	100	157
PO	19	97	18	98	21	104	28	113
Totale	191	364	172	377	205	380	212	382
	2018		2019		2020		2021	
TOTALE DOCENTI	555		549		585		594	
% TOTALE DI DONNE	34,4%		31,3%		35,0%		35,6%	
% DONNE PA	16,3%		15,5%		16,8%		19,8%	
GCI	2018		2019		2020		2021	
	2,1		2,0		2,1		1,79	

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss e MUR

⁶⁰ Si tratta di un indice definito ed approvato a livello internazionale ed utilizzato dalla Commissione Europea nella pubblicazione triennale "She Figures".

⁶¹ Cfr. *She Figures 2018*, European Commission, p.125. Testo disponibile al sito: <https://op.europa.eu/o/portal-service/download-handler?identifier> (ultimo accesso 21.04.2022).



Esistono anche difficoltà nella fase iniziale di stabilizzazione nel ruolo accademico, cioè nella transizione da *early career* ad *advanced career* e per esprimere questa difficoltà si farà riferimento a un indice proposto in letteratura da Picardi (2019, 2020): il *Glass Door Index* che si ottiene con il rapporto della percentuale di donne che svolgono attività di ricerca nell'accademia in posizioni temporanee (RTDa + RTDb+Assegnista) sulla percentuale di donne in contratti che portano alla stabilizzazione (RTDb+Ricercatore a tempo indeterminato).

Un valore del GDI superiore a 1 indica la presenza di una *porta di cristallo* che restringe il varco per le donne, ovvero di un processo di selezione nel reclutamento accademico non favorevole per le donne. Maggiore è il valore del GDI, maggiore è l'effetto della porta di cristallo nell'ingresso in accademia (Picardi 2019).

Il GDI può variare da 0 a infinito	GCI = 1 Assenza di soffitto di cristallo	GCI < 1 sovrarappresentazione delle donne tra i PO	GCI > 1 le donne sono sottorappresentate tra i PO
------------------------------------	--	--	---

Nel caso di Uniss, il valore dell'indice per l'anno 2021 è pari a 2,6 e pertanto denota per le donne la costante esistenza della porta di cristallo nella progressione della carriera accademica.

	VALORI ASSOLUTI	
	2021	
	Uomini	Donne
RU	42	41
RTDA	42	32
RTDB	29	10
PA	100	157
PO	28	113
AR	35	34
Totale	276	387
TOTALE PERSONALE	663	
% D RTDA+RTDB+AR	0,80%	
% D RTDB+RTI	0,30%	
GDI	2021	
	2,6	
Fonte: elaborazione IGEA su dati MIUR		



Con riferimento ai **passaggi di ruolo** dell'anno 2021, le tabelle 51 e 52 evidenziano che il ruolo di PO è per il passaggio che ha interessato sia le donne che gli uomini ma con un maggiore incremento per i secondi. Per gli/le RU il passaggio a PA nei valori assoluti vede prevalere sensibilmente gli uomini mentre per gli/le RTD vi è un significativo incremento della componente maschile.

Tabella 51 - Passaggi di ruolo per genere e area scientifico-disciplinare. Valori assoluti. Anno 2021

AREA SCIENTIFICO-DISCIPLINARE	RTD-PA		RU-PA		PA-PO	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Scienze Matematiche e Informatiche						1
Scienze fisiche					1	
Scienze chimiche		1				
Scienze della terra						
Scienze biologiche	1				2	
Scienze mediche		1	1	1		3
Scienze agrarie e veterinarie		4		1	1	3
Ingegneria civile e architettura					1	
Ingegneria industriale e dell'informazione						
Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche		1			1	2
Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche					1	3
Scienze giuridiche		1			2	1
Scienze economiche e statistiche						1
Scienze Politiche e sociali						
TOTALE	3	8	1	2	9	14

Fonte: elaborazione IGEA su dati Uniss

Tabella 52 - Turnover. Valori percentuali. Anno 2021

TURNOVER	Donne	Uomini	Tot	D%	U%	Tot
RTD-PA	3	8	11	27,3%	72,7%	100,0%
RTI-PA	1	2	3	33,3%	66,7%	100,0%
PA-PO	9	14	23	39,1%	60,9%	100,0%
Totale	13	24	37	35,1%	64,9%	100,0%

Fonte: elaborazione IGEA su dati Uniss

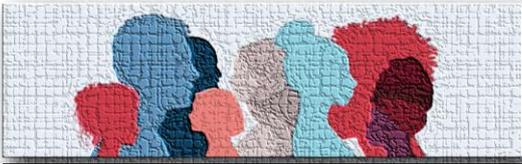


Figura 24 - Passaggio di ruolo. Valori percentuali. Anno 2021

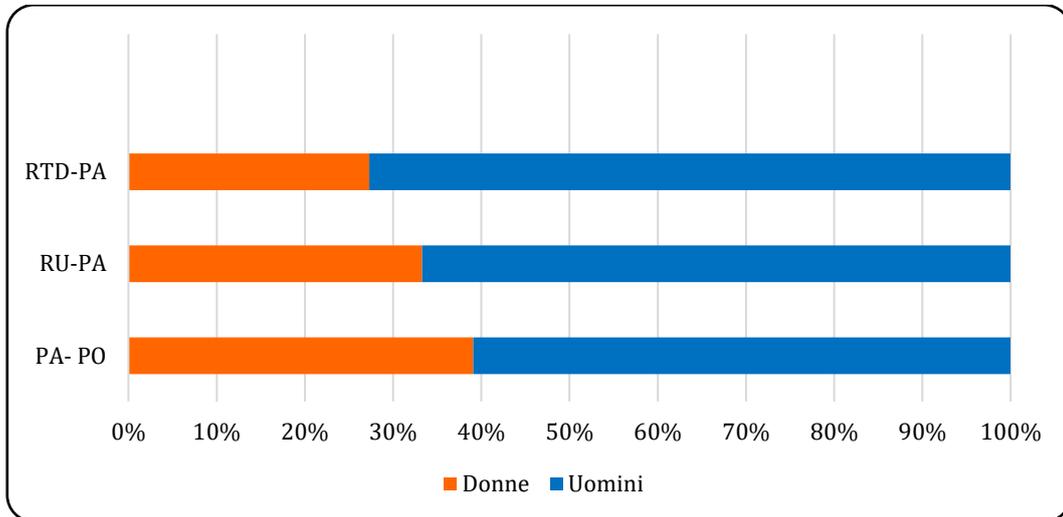


Figura 25 - Passaggio di ruolo per genere RTD-PA. Valori assoluti. Anno 2021

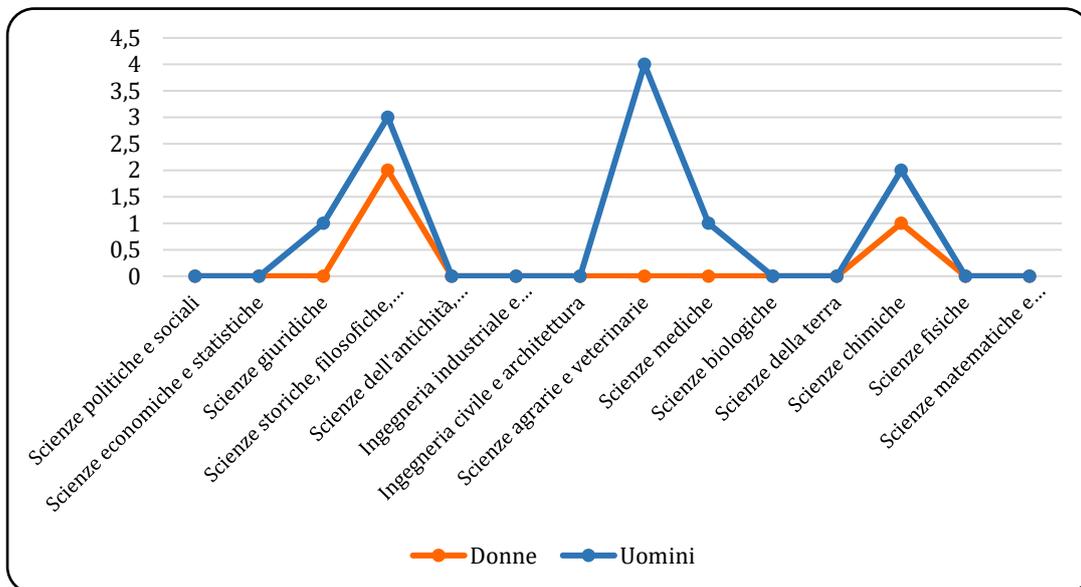




Figura 26 - Passaggio di ruolo per genere RTI-PA. Valori assoluti. Anno 2021

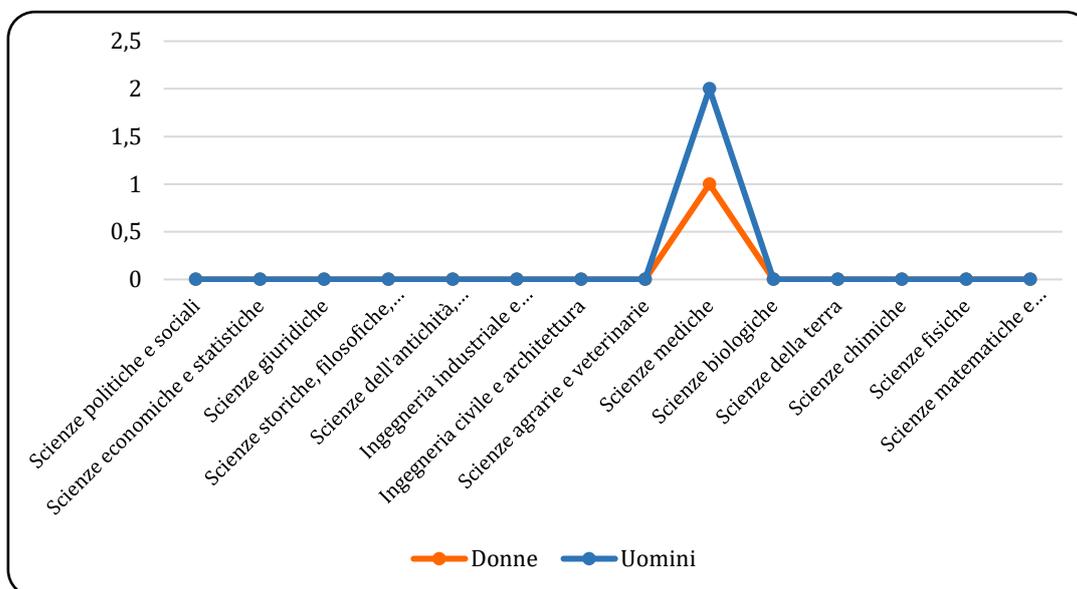
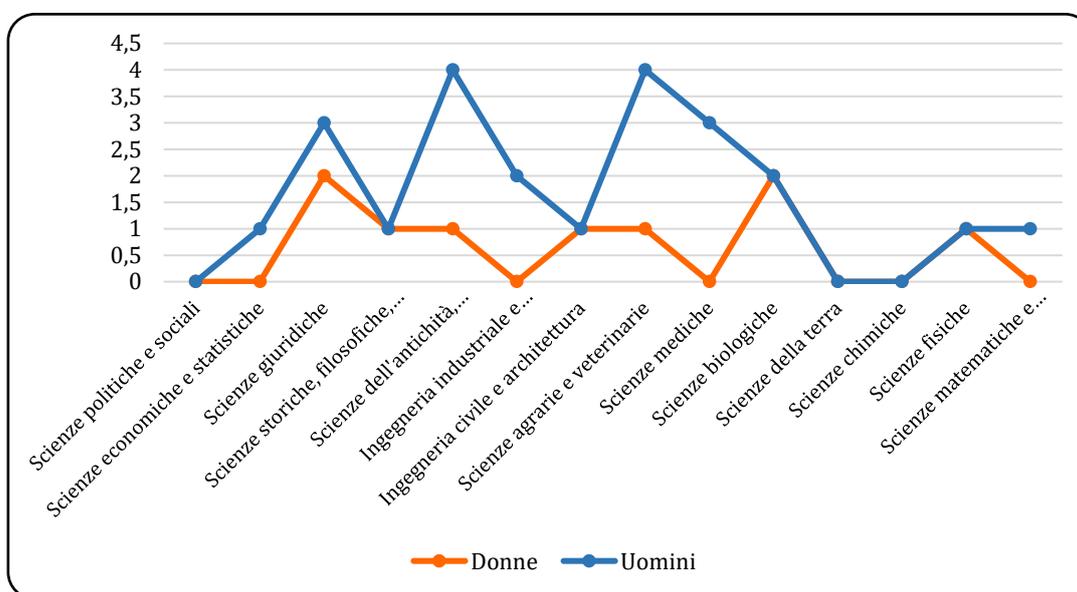


Figura 27 - Passaggio di ruolo per genere PA-PO. Valori assoluti. Anno 2021



Rispetto al regime di impiego del personale docente e ricercatore nel 2021 prevale, per tutti ruoli considerati, il regime di impiego Tempo Pieno (TP), anche se la lettura più minuziosa dei dati evidenzia differenze tra i generi. Il Tempo Definito (TD) è infatti scelta più maschile che femminile per PO (79,2%), PA (60,4%) e RTD (66,1%). Per le donne appartenenti a tali tre ruoli il dato percentuale varia dal 20,7% al 39,5%. Per il ruolo RTI, il TD è scelto dal 54,2% delle donne.



	DONNE	UOMINI
Tempo definito	96,0%	93,0%
Tempo pieno	4,0%	7,0%
Totale	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione IGEA su dati Uniss

Figura 28 - Regime impiego Donne (2021)

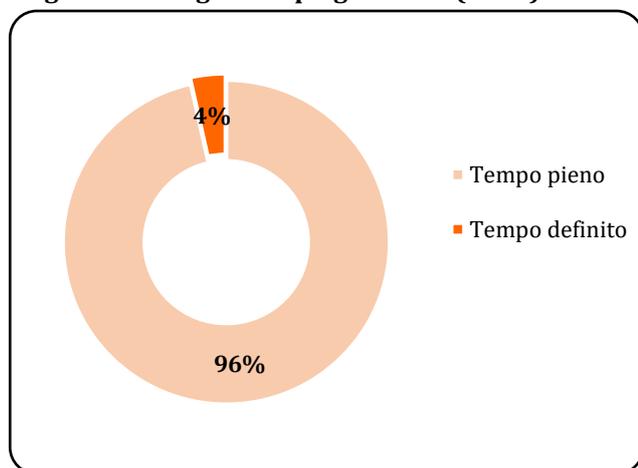
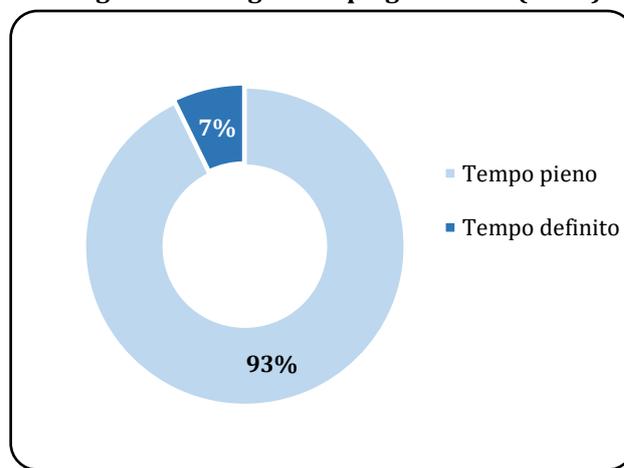


Figura 29 - Regime impiego Uomini (2021)



Andando ad approfondire l'analisi rispetto al **settore della ricerca**, è possibile affermare come 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, per l'Ateneo sassarese al momento, con un desk work, abbiamo rilevato solo i dati sui Bandi PRIN⁶², quale fonte a cui attingere, indicata dalle Linee guida CRUI, per l'approfondimento di questa sezione.

Dalla lettura dei dati di cui alla tabella 54 emerge, seppure in lieve misura, un numero maggiore di Principal Investigator (d'ora in poi PI) nel ruolo di coordinatore principale del progetto per i progetti finanziati a PI uomini (5) piuttosto che a PI donne (3). Per quanto attiene i settori disciplinari di afferenza delle donne PI che hanno ottenuto il finanziamento, segnaliamo l'afferenza degli stessi all'area SSH (Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali, Medicina Veterinaria, Scienze Economiche e Aziendali). Tale andamento è seguito dall'afferenza dei settori disciplinari degli uomini PI che hanno ricevuto il finanziamento (Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali, Dipartimento di Scienze Mediche, Chirurgiche e Sperimentali, Dipartimento di Scienze Biomediche).

⁶² Per ulteriori approfondimenti si rimanda al sito dedicato: <https://prin.mur.gov.it/> (ultimo accesso 29.04.2022).



TIPOLOGIA PROGETTO	ANNO 2015		ANNO 2017		ANNO 2020	
	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI	Donne PI	Uomini PI
PRIN - progetto finanziato	0	1	3	3	0	1

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Ricerca del MUR

Un'ulteriore analisi utile alla predisposizione del BdG è quella relativa alle **assenze del personale docente strutturato e alle misure di conciliazione fruite nel 2021**, anno in cui la persistenza dell'emergenza sanitaria da Covid-19, ha sicuramente inciso. In questo ambito abbiamo rilevato e analizzato i dati relativi alle tipologie di assenza per genere e ruolo nell'anno di riferimento, così come indicato nella tabella 56. La tabella 55 riporta le diverse tipologie di congedi e aspettative rilevate e raggruppate in 3 macroaree.

Assenze per malattia	Congedo straordinario per gravi motivi di salute ai sensi del TU3
	Aspettativa per motivi di salute (100%)
	Assenza per gravi patologie (100%)
	Aspettativa per ricovero
	Infortunio sul lavoro/malattia per causa di servizio (100%)
Assenze retribuite: maternità, congedo parentale, congedo per gravi motivi di famiglia	Congedo straordinario per gravi motivi di famiglia
	Congedo assistenza portatori di handicap art. 42 c. 5 Dlgs 151/2001
	Congedo obbligatorio per maternità art. 16 del D.Lgs 151/2001
	Congedo di maternità post-partum a norma del D.Lgs. 151/01
Altre assenze non retribuite	Aspettativa senza assegni, art. 7, comma 2, Legge 240/2010
	Aspettativa per motivi di famiglia (art. 69 T.U. n. 3/1957)

Fonte: Rielaborazione IGEA su dati Uniss

Nel complesso emerge che la percentuale maggiore di persone che si è assentata nell'anno di riferimento si evidenziano in ordine crescente i professori associati, seguiti dai ricercatori a tempo indeterminato e dai professori ordinari. Dall'esame delle assenze del personale docente emerge che i docenti rappresentano il 60,0% sul numero complessivo del personale che ha fruito di congedi o aspettative.

Tra i docenti di I fascia sono pari a zero per entrambi i generi i giorni di assenza legati ai congedi per maternità, congedi parentali, malattia di un familiare. Il dato può essere spiegato considerando due variabili: 1) l'età anagrafica più avanzata rispetto alle altre fasce di coloro che ricoprono detto ruolo, così come evidenziato nella tabella 36, dove la fascia di età prevalente è quella oltre i 60 anni; 2) il ricorso a forme di assistenza esterna per eventuali esigenze di cura dei figli e/o di altri familiari con fragilità, data la maggiore disponibilità economica legata a stipendi più elevati.

Considerando il ruolo di II fascia possiamo notare che i giorni legati alle "altre assenze non retribuite" sono state fruite sia dagli uomini sia dalle donne.



Tabella 56 - Assenze/misure di conciliazione rilevate nel personale docente strutturato nel 2021. Valori percentuali

TIPOLOGIA ASSENZA/ CONCILIAZIONE FRUITA	MISURA	DI	PO		PA		RTI	
			D	U	D	U	D	U
Assenze per malattia			54,0%	46,0%	50,0%	50,0%	42,8%	57,2%
Assenze retribuite (...)					29,5%	70,5%		100,0%
Altre assenze non retribuite					100,0%	100,0%		

Fonte: Rielaborazione IGEA su dati Uniss



3.5 Il Personale TAB e CEL⁶³

Al 31.12.2021 il personale TAB e CEL si compone complessivamente di 501 unità, di cui 216 uomini e 285 donne. Diversamente per quanto accade nella *gender composition* del personale docente in cui è prevalente il numero degli uomini soprattutto nell'ordinariato, il personale TAB ed esperto linguistico (CEL) si caratterizza per una maggiore presenza femminile ed una condizione di bilanciamento tra i generi nei ruoli dirigenziali.

Tabella 57 - Personale TAB e CEL per genere e area d'impiego (2021)

Personale TAB e CEL per genere e area funzionale (Valori assoluti)	Donne	Uomini	Totale
01 - Dirigenza amministrativa	2	2	4
02 - Amministrativa ed Amministrativa- gestionale	185	95	280
03 - Biblioteche	28	9	37
04 - Servizi Generali e Tecnici	2	19	21
05 - Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio-sanitaria	8	3	11
06 - Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	46	85	131
Collaboratrici/Collaboratrici Linguistici	14	3	17
Totale	285	216	501

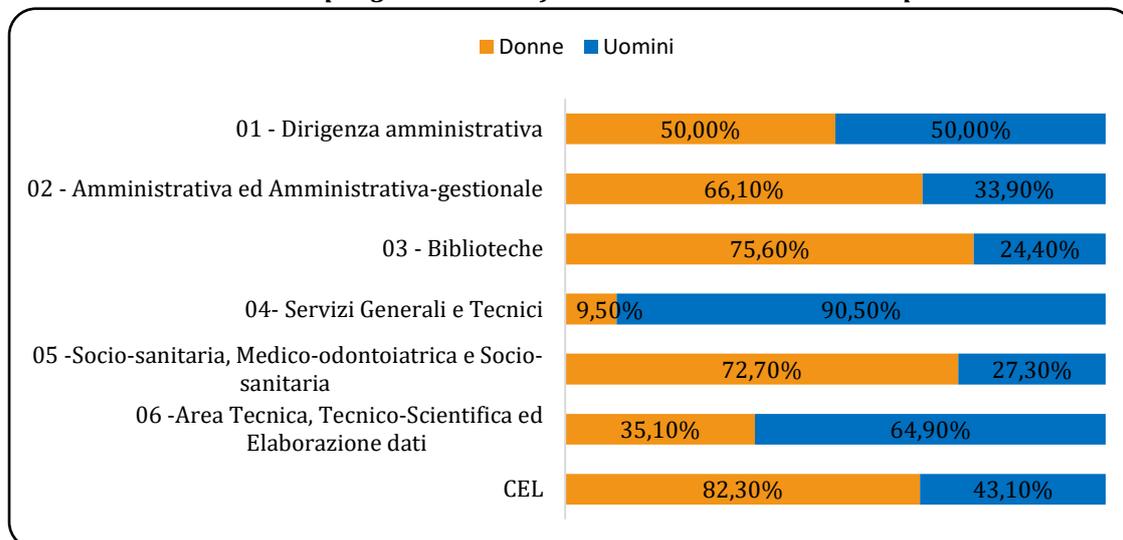
Personale TAB e CEL per genere e area funzionale (Valori percentuali)	Donne	Uomini	Totale
01 - Dirigenza amministrativa	50,0%	50,0%	100,0%
02 - Amministrativa ed Amministrativa- gestionale	66,1%	33,9%	100,0%
03 - Biblioteche	75,6%	24,4%	100,0%
04 - Servizi Generali e Tecnici	9,5%	90,5%	100,0%
05 - Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio-sanitaria	72,7%	27,3%	100,0%
06 - Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	35,1%	64,9%	100,0%
Collaboratrici/Collaboratori Linguistici	82,3%	17,7%	100,0%
Totale	56,9%	43,1%	100,0%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

⁶³ Per gli indicatori e la rappresentazione grafica dei dati relativi al personale tecnico amministrativo ed esperto linguistico sono state seguite le indicazioni operative di cui alle Linee guida CRUI 2019 alle pp. 107-121. La sottosezione in questione è stata quindi predisposta con la rilevazione e l'analisi quantitativa di dati utili a ricostruire alcune delle aree "suggerite" dalla CRUI a p. 29: composizione (segregazione orizzontale e verticale); situazione occupazionale; assenze. Al momento non sono stati rilevati i dati riguardanti in turnover e le retribuzioni. Gli indicatori suggeriti dalle predette linee guida comprendono: area; forbice carriere; età, titolo di studio, contratto TI-TD, regime impiego, anzianità di servizio, assenze, turnover, indennità. Nel presente documento sono stati esaminati i seguenti indicatori: area, età, titolo di studio, tipologia contratto, assenze.



Figura 30 - Personale TAB e CEL per genere e area funzionale. Anno 2021. Valori percentuali



Il sistema di classificazione del personale TAB, definito dal CCNL stipulato il 09/08/2000 (quadriennio normativo 2006-2009), è articolato in quattro categorie, di cui una riservata alle elevate professionalità, denominate rispettivamente B, C, D, EP. Analizzando la distribuzione del genere all'interno delle differenti categorie contrattuali (B, C, D, EP) i dati della tabella 58 mostrano come la percentuale delle donne va oltre la maggioranza nella categoria C e, in particolare nella posizione economica c1 (65,9%) e nella posizione economica C3 (56,8%). Si registra una presenza maggiore della componente femminile anche nella categoria D e, nello specifico, nella posizione economica D1 (79,2%).

In riferimento alla classe dirigenziale (Categoria EP) occorre sottolineare come i dati si siano mantenuti costanti, poiché dal 2017 al 2021 le posizioni apicali erano ricoperte, in misura leggermente maggiore dagli uomini, mentre negli ultimi due anni la presenza dei generi è paritaria. **Tuttavia, la presenza femminile è superiore a quella degli uomini (58,3%) solo per la posizione economica E1. Un dato che conferma il fenomeno di segregazione verticale, diffuso in molti ambienti di lavoro (Anker 1997; Chang 2000), rappresentato dalle barriere invisibili del cosiddetto "soffitto di cristallo" delle donne. Un andamento comune alle carriere della componente femminile del personale docente, in particolare nel passaggio da docente di II a docente di I fascia.**

Tabella 58 - Distribuzione del genere nelle categorie contrattuali (2021)

RUOLO	DONNE	UOMINI	TOT.
Collaboratrice/Collaboratore Madre lingua a 500 ore tempo ind.	3	1	4
Collaboratrice/Collaboratore Madre lingua a 700 ore tempo ind.	1	0	1
Collaboratrice/Collaboratore Madre lingua a 750 ore tempo ind.	10	2	12
Personale Tecnico Amministrativo - Posizione Economica B3	2	6	8
Personale Tecnico Amministrativo - Posizione Economica B4	0	1	1
Personale Tecnico Amministrativo - Posizione Economica B5	0	2	2
Personale Tecnico Amministrativo - Posizione Economica B6	11	13	24
Personale Tecnico Amministrativo - Posizione Economica C1	31	16	47
Personale Tecnico Amministrativo - Posizione Economica C2	5	13	18



Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica C3	25	19	44
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica C4	23	17	40
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica C5	22	22	44
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica C6	20	16	36
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica C7	28	30	58
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica D1	42	11	53
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica D2	9	4	13
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica D3	11	5	16
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica D4	13	10	23
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica D5	4	8	12
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica D6	10	8	18
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica D7	5	1	6
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica EP1	7	5	12
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica EP2	0	0	0
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica EP3	0	0	0
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica EP4	1	3	4
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica EP5	0	0	0
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica EP6	0	0	0
Personale Tecnico Amministrativo – Posizione Economica EP7	0	1	1
Dirigenti	2	2	4
Totale complessivo	285	216	501
FONTE: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss			

Focalizzando l'attenzione sulla distribuzione del personale TAB per area funzionale al 31.12.2021, dal rapporto percentuale di cui alla tabella 59, emerge come la presenza femminile rappresenti complessivamente oltre la metà (60,0%) del personale, la cui maggiore concentrazione si rileva nell'area amministrativa della categoria contrattuale B (68,5%).

Cat.	AREA FUNZIONALE	D	U	TOT	D%
	Dirigenti	2	2	4	50,0%
B	Area Amministrativa	7	3	10	70,0%
B	Area Servizi Generali e Tecnici	2	19	21	10,5%
B	Area Socio-Sanitaria	4	0	4	100,0%
C	Area Amministrativa	101	55	156	64,7%
C	Area Biblioteche	19	9	28	67,5%
C	Area Socio-Sanitaria	4	3	7	57,1%
C	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione dati	30	66	96	31,2%
D	Area Amministrativa-gestionale	72	34	105	68,5%
D	Area Biblioteche	7	0	7	100,0%
D	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione dati	15	13	28	53,5%
EP	Area Amministrativa	5	3	8	62,5%
EP	Area Biblioteche	2	0	2	100,0%
EP	Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione dati	1	6	7	16,6%
TOTALE		271	213	484	60,0%
FONTE: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss					

Se guardiamo al rapporto di femminilità riferito all'anno 2021 per posizione economica del PTAB e al personale CEL, così come indicato nella tabella 60 si rileva che il valore soglia si mantiene costantemente elevato, confermando la maggiore presenza femminile in 5 categorie contrattuali su 6.



Infatti, per quanto attiene la classe dirigenziale, categoria EP, il cui accesso è previsto per coloro che sono in possesso di laurea e qualificazione professionale, il valore in argomento è pari a 88,8% e quindi al di sotto della soglia, a conferma della minore presenza femminile, seppure di una sola unità.

Tabella 60 - Rapporto di femminilità per posizione economica (2021)

CATEGORIA CONTRATTUALE																	
CEL			PTAB														
			CAT B			CAT C			CAT D			EP			DIRIGENTI		
D	U	RF%	D	U	RF%	D	U	RF%	D	U	RF%	D	U	RF%	D	U	RF%
14	3	466,6%	13	22	59,0%	154	133	115%	94	47	200,0%	8	9	88,8%	2	2	100,0%
Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss																	

Esaminando il collettivo nell'arco del quinquennio 2017-2021, emerge che a fronte di una progressiva diminuzione complessiva di PTAB dal 2017 (310 donne) al 2021 (268 donne), dalla lettura dei dati della tabella 60 si evince come il rapporto di femminilità che varia dal 113,9 del 2017 al 131,9% del 2021 si mantiene elevato, facendo registrare un aumento della presenza delle donne in questo settore. Un andamento in linea con il fenomeno meglio conosciuto come "femminilizzazione del pubblico impiego" (Santoro 2014) che riconduce la preferenza femminile verso questo settore sia perché contraddistinto per un modello organizzativo con un sistema di tutele, permessi e congedi orientati a favorire la doppia presenza tra famiglia e lavoro (Balbo 1978; Bimbi 1977), sia per una maggiore predilezione del genere nelle attività logico-sintetiche, nelle conoscenze tecniche, quasi esclusivamente di natura giuridica, richieste nelle procedure concorsuali di accesso all'impiego in questione. Una condizione generalizzata nel nostro Paese, ancorché le donne siano per lo più presenti e inquadrare nei livelli medi e bassi, un andamento rispetto al quale dell'Ateneo sassarese non si discosta dal profilo nazionale.

Tabella 61 - Serie storica del personale TAB e CEL distinto per genere e ruolo. Valori assoluti

RUOLO	2017			2018			2019			2020			2021		
	D	U	TOT												
Dirigenti/dir a contr	3	5	8	3	5	8	3	3	6	3	3	6	2	2	4
Add. Stampa	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1
PTAB a t.det	23	20	43	11	6	17	2	2	4	0	0	0	0	0	0
PTAB a t.ind	262	243	505	267	237	504	238	229	467	280	221	501	268	211	479
CEL a t.det	13	2	15	5	1	6	11	3	14	0	0	0	0	0	0
CEL a t.ind.	8	2	10	8	2	10	8	2	10	18	8	26	14	3	17
Totale	310	272	582	295	251	546	263	239	502	302	232	534	285	216	501
Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss e Ufficio Statistiche e Studi del MIUR															

Tabella 62 - Serie storica del personale TAB e CEL distinto per genere e ruolo. Valori percentuali

RUOLO	ANNO									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	D	U								
Dirigenti	37,5%	62,5%	37,5%	62,5%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
Add. Stampa	100,0%	0	100,0%	0	100,0%	0	100,0%	0	100,0%	100,0%
PTAB a t.det	53,4%	46,6%	64,7%	35,3%	50,0%	50,0%	0	0	0	0
PTAB a t.ind	51,8%	48,2%	52,9%	47,1%	50,9%	49,1%	55,8%	44,2%	55,9%	44,1%
CEL a t.det	86,6%	13,4%	83,3%	16,7%	78,5%	21,5%	0	0	0	0
CEL a t.ind.	80,0%	20,0%	80,0%	20,0%	80,0%	20,0%	69,2%	30,8	82,3%	17,7%
Totale	53,2%	46,8%	54,0%	46,0%	52,3%	47,7%	56,5%	43,5%	56,8%	43,2%
Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss e Ufficio Statistiche e Studi del MIUR										

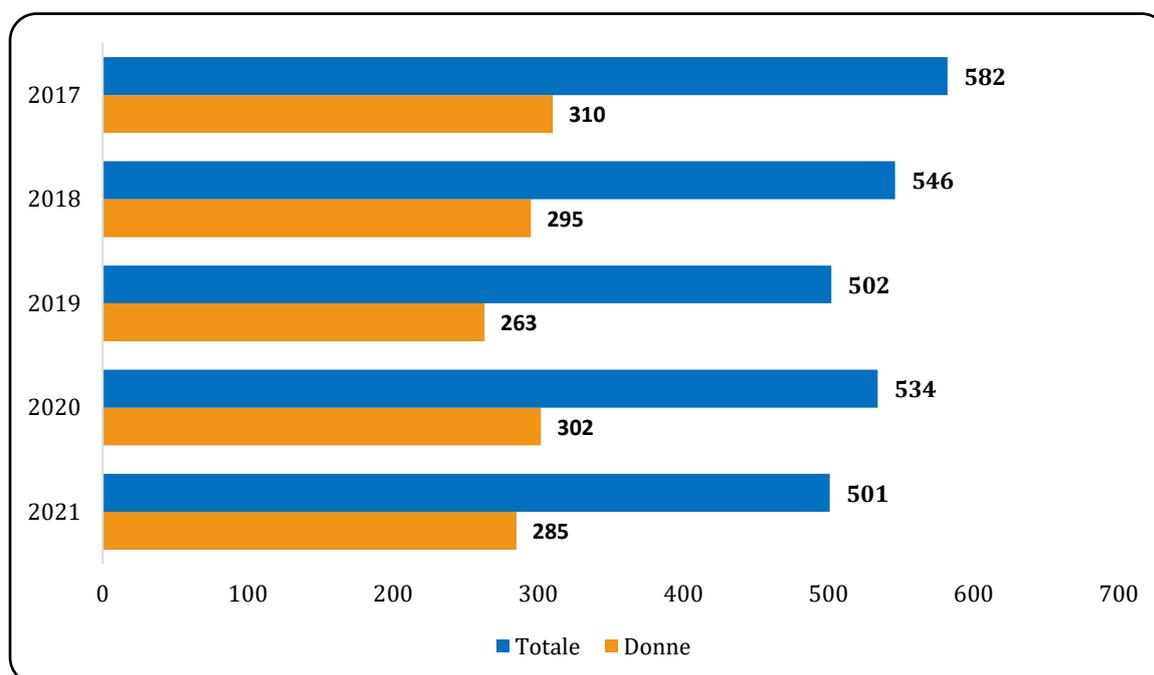


Tabella 63 - Rapporto di femminilità nella serie storica del personale TAB E CEL

Totale PTAB e CEL	2017			2018			2019			2020			2021		
	D	U	RF%												
	310	272	113,9%	295	251	117,5%	263	239	110,0%	302	232	130,1%	285	216	131,9%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss e Ufficio Statistiche e Studi del MIUR

Figura 31- Presenza femminile nel personale TAB e CEL nella serie storica 2017-2021. Valori assoluti



Se consideriamo l'età del personale TAB e CEL, come si evince dalla tabella 59, gli ultracinquantenni risultano essere prevalenti per entrambi i generi anche all'interno delle diverse categorie professionali. L'innalzamento progressivo dell'età delle/dei dipendenti, a prescindere dal genere dai cinquant'anni in poi, riguarda esclusivamente il personale TAB. Un dato riconducibile al più ampio fenomeno dell'esplosione demografica che ha investito l'Europa e quindi anche l'Italia a partire dagli anni Sessanta, noto con il termine di "baby boom" che proseguì parallelo al boom economico registrato in questi paesi nel secondo dopoguerra (Mandelli *et al.* 2021). Nel 1964, infatti, si registrò a livello nazionale e non solo un picco di nascite, ragion per cui gli ultracinquantenni rappresentano le coorti più popolose.

Tabella 64 - Ripartizione del personale PTAB e CEL per genere ed età (2021)

DONNE					
CLASSE D'ETÀ	Dirigenti	PTA	Personale Biblioteche	CEL	TOT
Minore di 30 anni					
Tra 31 e 40 anni		11			11
Tra 41 e 50 anni		76	6	6	88



Tra 51 e 60 anni	2	103	16	5	126
Maggiore di 60 anni		51	6	3	60
TOTALE	2	241	28	14	285
UOMINI					
CLASSE D'ETÀ	Dirigenti	PTA	Personale Biblioteche	CEL	TOT
Minore di 30 anni					
Tra 31 e 40 anni		2			2
Tra 41 e 50 anni		50	5		55
Tra 51 e 60 anni	2	110	2	3	117
Maggiore di 60 anni		40	2		42
TOTALE	2	202	9	3	216

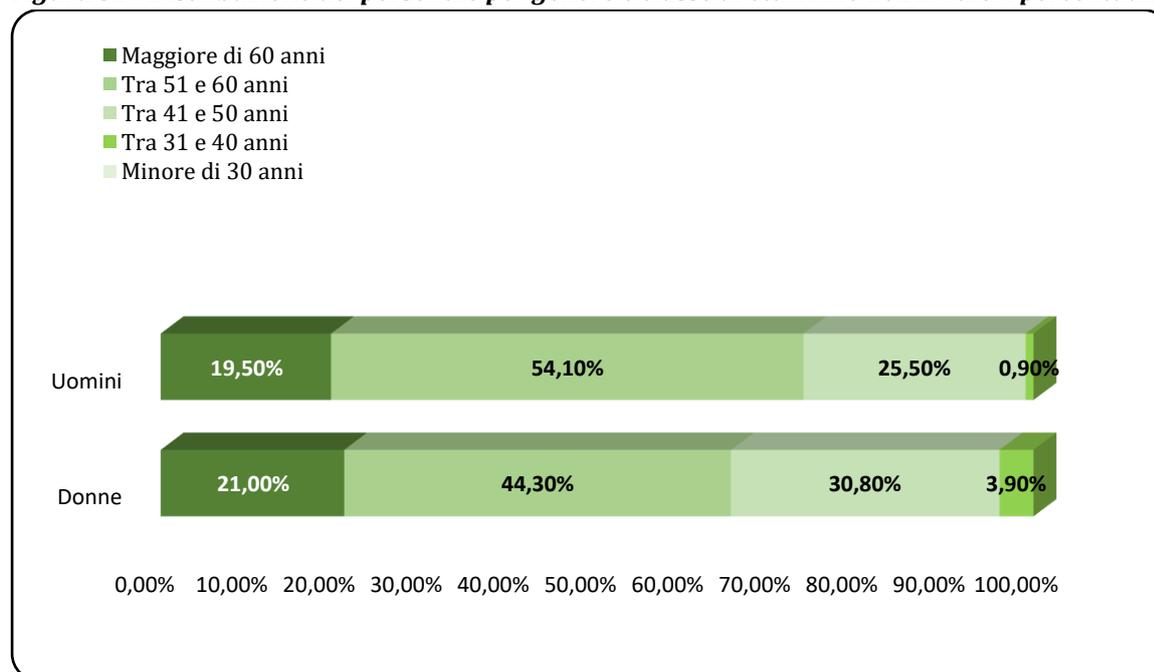
Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

Tabella 65 - Distribuzione per genere e classe d'età. Anno 2021. Valori percentuali

	CLASSE D'ETÀ					TOT
	Minore di 30 anni	Tra 31 e 40 anni	Tra 41 e 50 anni	Tra 51 e 60 anni	Maggiore di 60 anni	
DONNE	0	3,9%	30,8%	44,3%	21,0%	100,0%
UOMINI	0	0,9%	25,5%	54,1%	19,5%	100,0%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

Figura 32 - Distribuzione del personale per genere e classe di età. Anno 2021. Valori percentuali



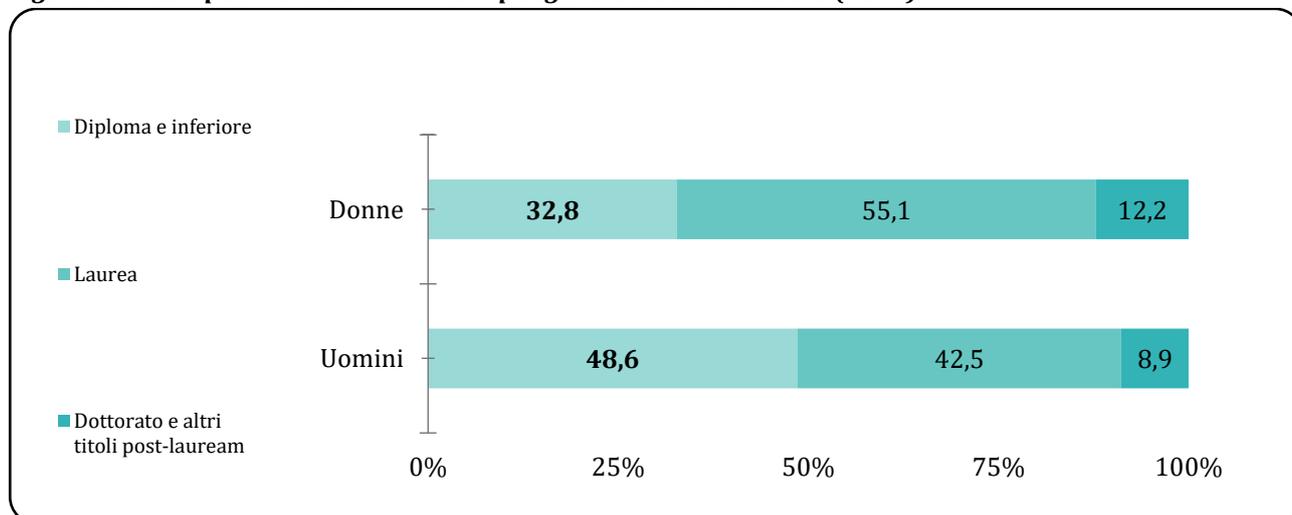


Per quanto riguarda i dati al 31.12.2021 relativi al **titolo di studio del personale TAB e CEL**, la tabella 66 evidenzia come la percentuale di donne (55,1%) in possesso di una laurea triennale o a ciclo unico sia sensibilmente superiore a quella maschile (42,5%). La componente maschile prevale per i titoli di studio legati alla scuola dell'obbligo nella misura del 48,6% a fronte del 32,8% rappresentato dalla componente femminile. Quest'ultima presenta punti percentuali sensibilmente superiori (12,2%) rispetto agli uomini (8,9%) nell'ambito dei titoli studio legati all'alta formazione (dottorato/master/diploma di abilitazione).

<i>Tabella 66 - Distribuzione per genere e titolo di studio (2021)</i>			
Valori assoluti	Donne	Uomini	
FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO	25	41	
LICENZA MEDIA SUPERIORE	69	63	
LAUREA BREVE	5	1	
LAUREA A CICLO UNICO	153	90	
SPECIALIZZAZIONE POST LAUREA / DOTTORATO DI RICERCA	1	4	
ALTRI TITOLI POST LAUREA	34	15	
Totale complessivo	287	214	
Valori assoluti	Donne	Uomini	Totale
Diploma e inferiore	94	104	198
Laurea triennale e a ciclo unico	158	91	249
Dottorato e altri titoli post-lauream	35	19	54
Totale	287	214	501
Valori percentuali	Uomini	Donne	Totale
Diploma e inferiore	48,6 %	32,8 %	39,5 %
Laurea triennale e a ciclo unico	42,5 %	55,1 %	49,7 %
Dottorato e altri titoli post-lauream	8,9 %	12,2 %	10,8 %
Totale	100,0%	100,0%	100,0%
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss			



Figura 33 – Composizione % PTAB E CEL per genere e titolo di studio (2021)



Rispetto alla fruizione delle misure di conciliazione vita lavoro previste a livello nazionale, la tabella 67 mostra come le stesse siano richieste prevalentemente dal personale femminile, nella misura dell'88,5%. Il ricorso agli strumenti di *work life balance* riguarda i permessi previsti dalla Legge n. 104/92⁶⁴ che, all'art. 33, co. 3 concede ai familiari della persona con disabilità (cd. *caregivers*) il diritto di usufruire di tre giorni di riposo al mese anche frazionabili in ore o, in alternativa, in riposi giornalieri di una o due ore. Tali permessi lavorativi sono a tutti gli effetti retribuiti in base alla propria paga oraria o giornaliera, sia per lavoratori con disabilità grave sia per i familiari fino al 3° di parentela che assistono una persona con disabilità in situazione di gravità. Per quanto attiene a questi specifici permessi, come si evince dalla tabella 66 il dato significativo è rappresentato dal numero di donne che fanno ricorso a queste misure di conciliazione maggiore rispetto agli uomini soprattutto per quanto attiene la fruizione dei permessi orari. **Le donne, quindi beneficiano in misura decisamente maggiore non solo dei congedi parentali giornalieri (81,9%) ma soprattutto dei permessi orari previsti dalla legge sopra indicata per svolgere attività di cura dei propri figli e familiari con disabilità, confermando il costume diffuso a livello nazionale. È evidente, ancora, la difficoltà delle lavoratrici italiane a conciliare tempi di vita e di lavoro, seppure il pubblico impiego consenta alle sue dipendenti margini di gestione dei microsistemi di vita assai più flessibili rispetto ad altri comparti economico-produttivi e ad altre condizioni contrattuali.**

I dati relativi alla scelta del tempo parziale evidenziano come, nell'anno 2021, siano in prevalenza le donne a optare per il part-time sia orizzontale sia verticale, seppure entrambi i generi mostrino una maggiore propensione per il regime di part-time verticale e quindi la riduzione dell'orario di lavoro concentrandolo solo in determinati giorni.

Tipologia misura di conciliazione	DONNE	UOMINI	TOTALE	D%
Part-time verticale	3	2	5	60,0%
Part-time orizzontale	0	0		
Part-time orizzontale su base annua	2	0	2	100,0%

⁶⁴ Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate.



Congedi parentali orari	0	0		
Congedi parentali giornalieri	9	2	11	81,9%
Permessi L. 104/92 giornalieri	33	12	45	73,3%
Permessi L.104/92 orari	30	4	24	125,5%
Totale complessivo	77	20	87	88,5%

Fonte: Elaborazione IGEA su dati CUG Uniss

I dati relativi alla scelta del tempo parziale evidenziano come, nell'anno 2021, siano in prevalenza le donne a optare per il part-time sia orizzontale sia verticale, seppure entrambi i generi mostrino una maggiore propensione per il regime di part-time verticale e quindi la riduzione dell'orario di lavoro concentrandolo solo in determinati giorni.



3.6 Organi di governo e posizioni di vertice nella didattica e nella ricerca⁶⁵

L'analisi della distribuzione dei membri presenti nei diversi Organi dell'Ateneo in carica al 31.12.2021 conferma lo squilibrio a favore della componente maschile (tabella 62). Gli uomini rappresentano il 50,7% del totale dei componenti degli Organi esaminati; inoltre sono la maggioranza in 8 degli 11 Organi analizzati. In particolare, i due Organi monocratici principali sono ricoperti da uomini: Rettore e Direttore Generale. Per quanto attiene specificatamente il governo dell'Ateneo sassarese giova altresì precisare come non sia mai stata eletta una rettrice, ma soltanto una pro-rettrice.

La componente femminile costituisce il 49,03% dei componenti degli 11 Organi osservati. Una condizione di parità tra i generi riguarda il Nucleo di Valutazione (50,0%) mentre si rileva una maggiore presenza femminile nel CUG (78,5%), nel Collegio dei Revisori dei Conti (80,0%), nella carica di Garante degli studenti (100,0%). Nel Consiglio di Amministrazione abbiamo 6 donne e 7 uomini mentre uno sbilanciamento più accentuato si rileva nel Senato Accademico, con 9 donne e 13 uomini.

Tabella 68 - Organi dell'Ateneo in carica al 31.12.2021

N	ORGANI DELL'ATENEO	DONNE	UOMINI	TOTALE	D%
1	Rettore		1	1	0
2	Prorettori e Prorettrici	2	6	8	25,0%
3	Senato Accademico	9	13	22	40,9%
4	Consiglio di Amministrazione	6	7	13	46,1%
5	Collegio Revisore dei Conti (triennio 2019/2022)	4	1	5	80,0%
6	Nucleo di Valutazione (triennio 2019/2022)	3	3	6	50,0%
7	Direttore Generale		1	1	0
8	Presidente Consiglio del PTAB		1	1	0
9	Presidente Consiglio degli Studenti		1	1	0
10	Comitato Unico di Garanzia (2020/2024)	11	3	14	78,5%
11	Garante degli Studenti (biennio 2021/2022)	1		1	100,0%
TOTALE		36	37	73	49,3%

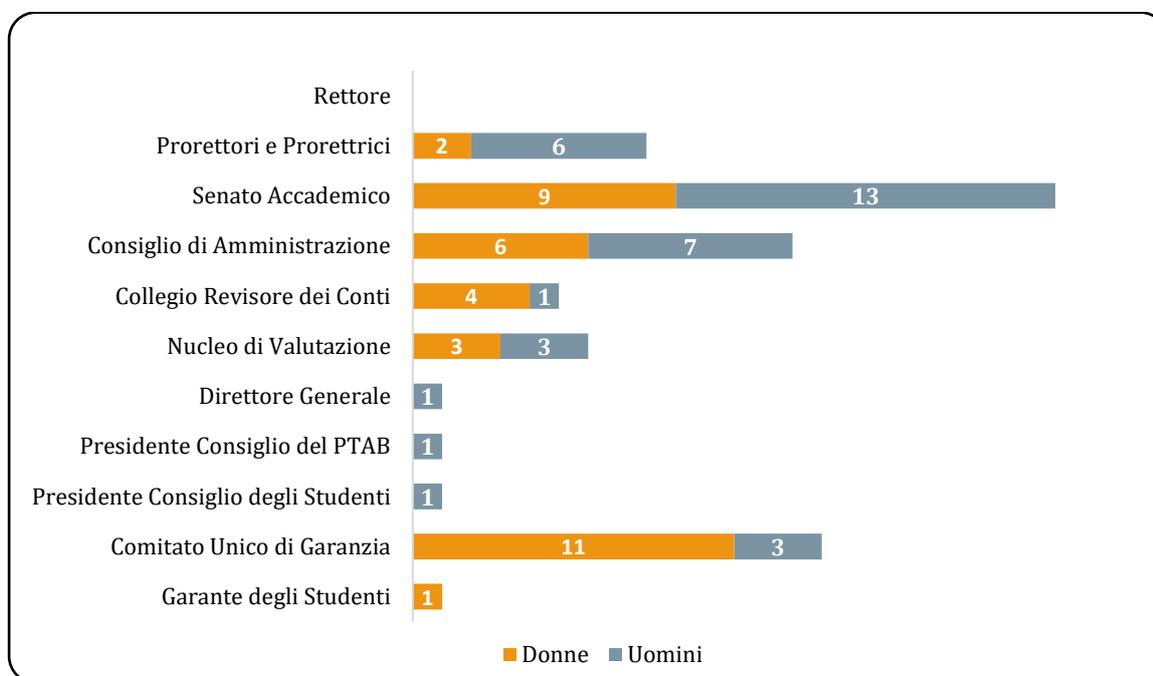
Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss al 31.12.2021

Dai dati sopra esposti emerge come i principali Organi dell'Ateneo si compongano di 68 unità, di cui 32 donne e 36 uomini, rispettivamente pari al 49,3% e al 50,7% con un'incidenza sensibilmente maggiore del genere maschile.

⁶⁵ Gli Organi esaminati sono quelli indicati dalle Linee guida CRUI, p. 35. Per gli indicatori e la rappresentazione grafica dei dati relativi agli incarichi istituzionali e di governo sono state seguite le indicazioni operative di cui alla p. 122 delle predette Linee guida. La sottosezione in questione è stata quindi predisposta con la rilevazione e l'analisi quantitativa di dati volta a ricostruire le aree "suggerite" dalla CRUI di cui alle pp. 34-36 a cui si aggiungono focus specifici sulla composizione di ciascun Organo esaminato.



Figura 34 – Componenti degli Organi di Ateneo per genere. Valori assoluti (2021)



Anche rispetto alle posizioni apicali ricoperte al 31.12.2021 nelle strutture dedicate alla didattica e alla ricerca, la componente femminile risulta sottorappresentata. Solo 3 dei 10 dipartimenti dell'Ateneo sono diretti da una donna (Chimica e Farmacia; Scienze Economiche e Aziendali; Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione). Focalizzando l'attenzione sulla guida dei 10 Dipartimenti, abbiamo invece 3 direttrici a fronte di 7 direttori.

Tabella 69 - Direttrici/Direttori di Dipartimento

DIPARTIMENTO	DONNE	UOMINI
AGRARIA	0	1
ARCHITETTURA, DESIGN, URBANISTICA	0	1
CHIMICA E FARMACIA	1	0
GIURISPRUDENZA	0	1
MEDICINA VETERINARIA	0	1
Sc. BIOMEDICHE	0	1
Sc. ECONOMICHE E AZIENDALI	1	0
Sc. MEDICHE CHIRURGICHE E SPERIMENTALI	0	1
Sc. UMANISTICHE E SOCIALI	0	1
STORIA, Sc. DELL'UOMO E DELLA FORMAZIONE	1	0
TOTALE	3	7

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss (dati al 31.12.2021)

Tabella 70 - Coordinatrici/Coordinatori di Dottorato/Corsi

CORSO DI DOTTORATO	DONNE	UOMINI
Architettura e Ambiente	0	1
Archeologia, Storia e Scienze dell'uomo	1	0
Culture, Letterature, Turismo e Territorio	0	1
Economics, Management and Quantitative Methods	0	1
Life Sciences and Biotechnologies	0	1



Scienze Agrarie	0	1
Scienze Biomediche	1	0
Scienze Giuridiche	1	0
Scienze e Tecnologie Chimiche	1	0
Scienze Veterinarie	1	0
TOTALE	5	5

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss (dati al 31.12.2021)

Tabella 71 - Presidenti di Corso di Laurea

DIPARTIMENTO	DONNE	UOMINI	TOTALE
AGRARIA	0	8	8
ARCHITETTURA, DESIGN, URBANISTICA	2	2	4
CHIMICA E FARMACIA	5	4	9
GIURISPRUDENZA	3	3	6
MEDICINA VETERINARIA	0	3	3
SC. BIOMEDICHE	1	5	6
SC. ECONOMICHE E AZIENDALI	3	2	5
SC. MEDICHE CHIRURGICHE E SPERIMENTALI	0	6	6
SC. UMANISTICHE E SOCIALI	3	4	7
STORIA, SC. DELL'UOMO E DELLA FORMAZIONE	4	2	6
TOTALE	21	39	60

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss (dati al 31.12.2021)

La presidenza dei corsi di laurea è guidata da 60 docenti di cui 21 donne e 39, rispettivamente pari al 35,0% e al 65,0% sul numero totale dei presidenti, confermando l'incidenza maggiore del genere maschile. Un andamento che contraddistingue anche la direzione dei centri di ricerca dell'Ateneo dove, sul totale di 10 unità di personale, solo 3 sono donne, come evidenziato nella tabella 66.

Tabella 72 - Direttrici/Direttori dei Centri di ricerca

DENOMINAZIONE CENTRI DI RICERCA	DONNE	UOMINI
Centro Interdipartimentale Innovative Agriculture	0	1
Centro Interdipartimentale "Mediterranean Center for Disease Control" (MCDC)	0	1
Centro Interdipartimentale per la conservazione e valorizzazione della biodiversità vegetale	0	1
Centro per il paesaggio bioculturale terrestre e marino	1	0
Centro per la ricerca sulla neuromodulazione auricolare e sulle terapie complementari	0	1
Centro Servizi di Ateneo per la Ricerca CESAR	0	1
Centro Studi Antropologici Paleontologici e Storici dei Popoli del Mediterraneo	0	1
Centro Universitario di Mediazione	1	0
Nucleo di Ricerca sulla Desertificazione	0	1
Centro Studi di Genere Advanced Research on Gender Inequalities and Opportunities (ARGINO)	1	0
TOTALE	3	7

Fonte: Elaborazione IGEA su dati Uniss (dati al 31.12.2021)

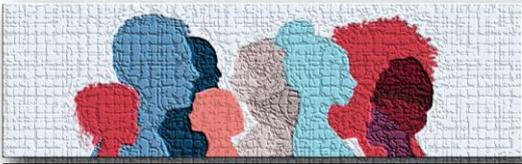
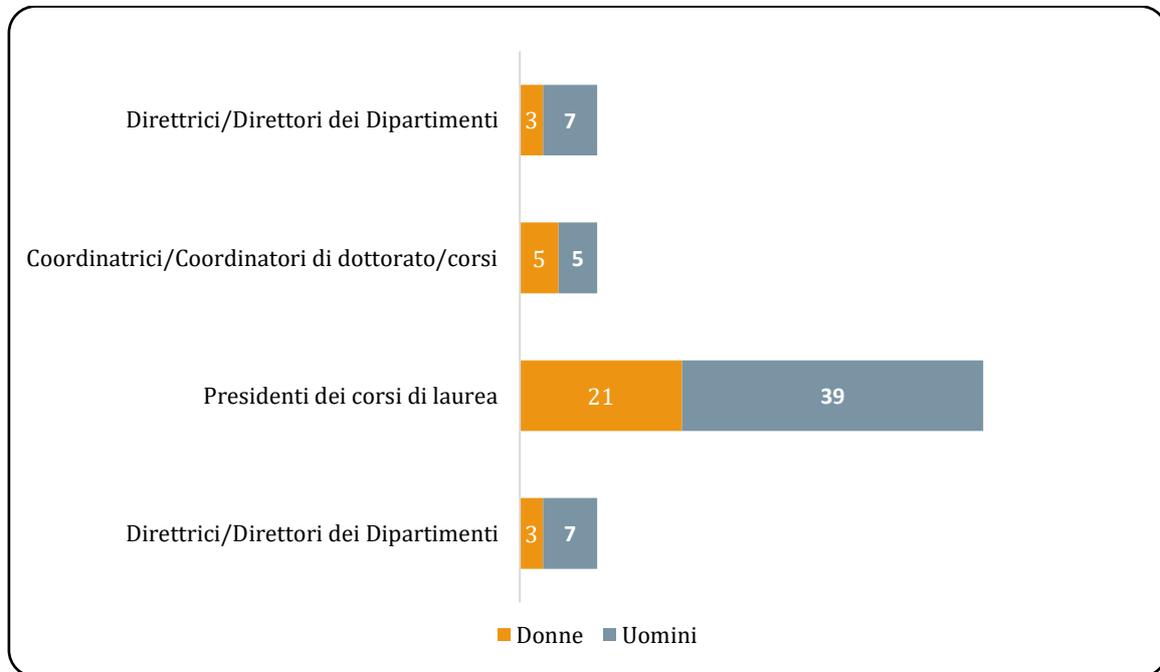
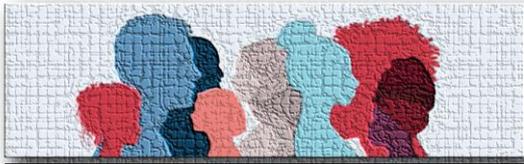


Figura 35 - Vertici dei Dipartimenti, dei Corsi di Dottorato, dei Centri di Ricerca, per genere. Valori assoluti (2021)





3.7 Riflessioni conclusive: costruire ponti di accoglienza

L'analisi in chiave di genere del contesto organizzativo di Uniss offre diversi spunti di riflessione: se da un lato l'istituzione è attiva nella ricerca sul genere e propone, nei contenuti didattici e nell'autonomia dei singoli docenti, svariati insegnamenti sul tema, le carriere femminili sono evidentemente non prive di ostacoli, come si evince dai dati suddivisi per ruolo nel personale docente di cui alla sezione 3.4 presente documento.

Nel complesso, tenendo presenti le risultanze di questa prima analisi che necessita di ulteriori approfondimenti nonché della validazione finale delle UU00 di progetto, l'Ateneo non presenta dati non troppo incoraggianti in merito alla presenza femminile nelle posizioni apicali, soprattutto nell'ordinariato, a riprova delle ancora persistenti disparità che richiedono misure *ad hoc*.

L'istantanea di genere sopra delineata ci pone davanti alla persistenza delle profonde ragioni dello sbilanciamento, problema al quale viene dedicata scarsa attenzione nel suo divenire processuale: si continua ad ignorare lo iato tra diritti formalmente riconosciuti e ostacoli reali alla cittadinanza di genere. Infatti, l'approccio *post equity* e gli studi sulle *gendered organisations* di Joan Acker (1990, 2009) evidenziano che, per indagare la ri-produzione delle strutture di genere, è necessario esaminare le pratiche organizzative, i siti di funzionamento istituzionale e i *gendering processes* attraverso cui le asimmetrie di genere si costruiscono nelle organizzazioni e nelle strutture normative e relazionali che definiscono le istituzioni. I risultati di questi studi mettono in luce processi *strutturali*, *organizzativi* e *culturali* che riproducono e alimentano la persistenza di pratiche *gender blind* all'interno dell'accademia e dei settori della ricerca (Maran 2009).

Intervenire concretamente con innovative strategie di *governance*, in linea con la prospettiva del *gender mainstreaming*, potrebbe essere la strada da percorrere nell'Ateneo per ristabilire un corretto equilibrio degli impegni individuali, attraverso misure destinate alla promozione dell'accoglienza dei bisogni del personale e della popolazione studentesca:

- 1) **Facendo leva sulla flessibilità oraria**, sulla concessione delle misure per la conciliazione - soprattutto in periodi sensibili come una nascita e/o l'affidamento o l'adozione di un/a minore;
- 2) **"Armonizzando" le relazioni sociali** tanto del personale quanto della popolazione studentesca, favorendo il passaggio da un tessuto organizzativo che produce formazione/informazione ad un contesto organizzativo capace di innescare e garantire processi circolari di comunicazione, utili anche all'emersione dei bisogni individuali che, se tempestivamente individuati, possono scongiurare la cronicizzazione di situazioni di fragilità legate anche all'ambiente di lavoro;
- 3) **"Curando" la formazione sui generi** tanto per la popolazione studentesca quanto per il personale, a partire dall'ingresso degli stessi nel contesto didattico/organizzativo.

Seguendo queste tre direzioni (e non solo) si potrebbero costruire "ponti di accoglienza" e creare contestualmente un diretto beneficio delle *performances* individuali, consentendo in particolare alle lavoratrici e alle studentesse (madri e non) di gestire ragionevolmente il carico assistenziale



familiare, mantenendo alto il livello della produttività in ambito lavorativo e formativo, senza per questo dover rinunciare alla continua rimodulazione “positiva” del proprio progetto di vita.



Riferimenti bibliografici

Testi

- Acker J. (2009), From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*. 51(2):199-217. DOI:10.1016/j.socotra.2009.03.004.
- Acker J. (1990), Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2):139-158. DOI:10.1177/089124390004002002.
- Addis, E., Waldmann, R. (1996), "Struttura salariale e differenziale per sesso in Italia", in *Economia e lavoro*, vol. 30, n.1-2, pp. 87-103.
- Anker R. (1997), "Theories of occupational segregation by sex", in *International Labour Review*, Vol.136, No.3 pp. 315-339, Geneva.
- Chang M.L. (2000), "The evolution of sex segregation regimes", in *American Journal of Sociology*, Vol. 105, No. 6 (May), pp.1658-1701.
- Balbo L. (1978), La doppia presenza, «Inchiesta», 32, pp. 3-6.
- Bellè E., Bozzon R., Murgia A., Peroni C., Rapetti E. (2017), Inside/Out Storie di precarietà nell'università italiana, *Culture del lavoro* 4, pp 59-74. DOI 10.14277/6969-136-2. Testo disponibile al sito: <https://edizionicafoscari.unive.it/media/pdf/books/978-88-6969-137-9/978-88-6969-137-9-ch-03.pdf> (ultimo accesso 12.04.2022).
- Blickenstaff J.C. (2005), Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?, *Gender and Education*, 17(4), 369-386.
- Bimbi F., a cura di (1977), *Dentro lo specchio. Lavoro domestico, riproduzione del ruolo e autonomia delle donne*, Milano, Mazzotta.
- Blau, F.D., Kahn, L.M. (2003), "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap", in *Journal of Labor Economics*, vol. 21, n. 1, pp. 106-144.
- Buzzacchi C., Provasi R., a cura di (2021), *Dalle gender alle diversity quotas. Un impegno per società e istituzioni*, Giappichelli Editore, Torino.
- Calabrò A.R., a cura di (2012), *Oltre il soffitto di cristallo. Il difficile cammino delle donne*, Rubbettino Editore, Roma.
- Connell R.W. (1987). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*, Stanford University Press, Stanford CA.
- Gherardi S., Nicolini D., Odella F. (1998), Toward a Social Understanding of how People learn in Social Organisations: the Notion of Situated Curriculum. *Management Learning*, 29(3):273-297. DOI:10.1177/1350507698293002.
- Hymowitz C., Schellhardt T.D. (1986), The glass ceiling. *The Wall Street Journal*. Special Report on the Corporate Woman.
- Mandelli E., De Rosa P., Re V. (2021), *Aging girls: identità femminile, sessualità e invecchiamento*, Meltemi Editore, Roma.
- Maran L. (2009), *Economia e management dell'Università. La governance interna tra efficienza e legittimazione*. Milano:FrancoAngeli.
- Nielsen M. W. (2017), Scientific performance assessments through a gender lens: A case study on evaluation and selection practices in academia, «Science and Technology Studies», 20, pp. 1-29.
- Picardi I. (2020), *Labirinti di cristallo. Strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*, FrancoAngeli, Milano.
- Picardi I. (2019), La porta di cristallo: un nuovo indice per rilevare l'impatto di genere della riforma Gelmini sull'accesso alla professione accademica. *Quaderni di Sociologia*. DOI: <https://doi.org/10.4000/qds.2639>.
- Picardi I. (2016), *Per una dimensione di genere nella valutazione della ricerca*, in Avveduto S. et al. (a cura di), *Scienza, genere e società. Prospettive di genere in una società che si evolve*, IRPPS Monografie.
- Picardi I. (2017), *La dimensione di genere nelle carriere accademiche. Riflessività e cambiamento nel progetto pilota di GENOVATE@UNINA*, Napoli, Italy: FedOAPress.
- Poggio B., Selmi G. (2012). Sfidare i confini del genere. *About Gender*. Vol.1 N° 2, p. I-VIII. Testo disponibile al sito: <http://www.aboutgender.unige.it/ojs> (ultimo accesso 11.04.2022).
- Poggio B. (2018), Gender Politics in Academia in the Neoliberal Age, «Gender Reckonings: New Social Theory and Research», 173.



World Economic Forum "Global Gender Gap Report 2020". Testo accessibile al sito <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality> (ultimo accesso 11.04.2022)

Santoro P. (2014), *Deboli ma forti. Il pubblico impiego in Italia fra fedeltà politica e ammortizzatore sociale*, FrancoAngeli, Milano.

Fonti documentali

CRUI (2019), Linee guida per il Bilancio di Genere degli Atenei italiani. Testo disponibile al seguente link: <https://www.crui.it/archivio-notizie/linee-guida-per-il-bilancio-di-genere-negli-atenei-italiani.html> (ultimo accesso 22.04.2022).

World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2020*. Testo disponibile al sito: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (ultimo accesso 21.04.2022)

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari sulla situazione del personale, anno 2019. Testo disponibile al sito: [https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/relazione_cug2020_\(ultimo accesso 11.04.2022\)](https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/relazione_cug2020_(ultimo%20accesso%2011.04.2022).pdf).

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari, anno 2018. Testo disponibile al sito: https://www.uniss.it/sites/default/files/bando/cug_relazione_annuale_2018definitiva.pdf (ultimo accesso 11.04.2022).

Relazione del Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Sassari sulla situazione del personale, anno 2017. Testo disponibile al sito: https://www.uniss.it/sites/default/files/documentazione/relazionefinale2017_definitiva.pdf (11.04.2022).

She Figures 2018, European Commission. Testo disponibile al sito: <https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier> (ultimo accesso 21.04.2022).

Sitografia

http://dati.ustat.miur.it/dataset/personale-universitario/resource/46015a92-abe3-411c-af07-2532164cab59?filters=AREA_GEO%3AISOLE (ultimo accesso 12.04.2022).

http://dati.ustat.miur.it/dataset/2015-2019-personale-universitario/resource/7b6ef846-5942-46aa-80bb-95029af7764f?filters=AREA_GEO%3AISOLE%7CCOD_QUALIFICA%3A4AR (ultimo accesso 12.04.2022).

http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/7760ceba-4f82-4c34-8c9b-6918f3e01496?filters=AREA_GEO%3AISOLE%7CREGIONE%3ASardegna%7CNOME_ATENEO%3ASassari%20%20Universit%20degli%20studi%7CANN0%3A2020%7CTIPO_CONTRATTO%3APersonale%20TA%20a%20tempo%20determinato (ultimo accesso 12.04.2022).

http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/82131d43-1990-48dd-9ecb-55b2d264d0fa?filters=AREA_GEO%3AISOLE%7CNOME_ATENEO%3ASassari%20%20Universit%20degli%20studi%7CANN0%3A2020 (ultimo accesso 12.04.2022).

http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/82131d43-1990-48dd-9ecb-55b2d264d0fa?filters=AREA_GEO%3AISOLE%7CNOME_ATENEO%3ASassari%20%20Universit%20degli%20studi%7CANN0%3A2019 (ultimo accesso 12.04.2022).

http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/82131d43-1990-48dd-9ecb-55b2d264d0fa?filters=AREA_GEO%3AISOLE%7CNOME_ATENEO%3ASassari%20%20Universit%20degli%20studi%7CANN0%3A2018 (ultimo accesso 12.04.2022).

<http://dati.ustat.miur.it/dataset/iscritti/resource/32d26e28-a0b5-45f3-9152-6072164f3e63?filters=AteneoNOME%3ASassari> (ultimo accesso 12.04.2022)

<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/0f69cde4-567f-468b-8bc1-fc861ac26590?filters=AteneoNOME%3ASassari%20%20Universit%20degli%20studi%7CANN0%3A2016%2F2017> (ultimo accesso 12.04.2022)



<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/0f69cde4-567f-468b-8bc1-fc861ac26590?filters=AteneoNOME%3ASassari%20-%20Universit%20degli%20studi%7CANN0%3A2017%2F2018> (ultimo accesso 12.04.2022).

<https://www.uniss.it/ateneo/governo/giunta-di-ateneo> (ultimo accesso 13.04.2022).

<https://www.uniss.it/ateneo/organizzazione/governo/nucleo-di-valutazione> (ultimo accesso 13.04.2022).

<https://www.uniss.it/ateneo/organizzazione/governo/garante-degli-studenti> (ultimo accesso 13.04.2022).

<https://www.uniss.it/ateneo/organizzazione/governo/collegio-dei-revisori-dei-conti> (ultimo accesso 13.04.2022).

<http://dati.ustat.miur.it/dataset/laureati/resource/21a6312b-29c0-45e0-aa0a-8904653ecc65?filters=AteneoNOME%3ASassari%7CAnnoS%3A2020> (ultimo accesso 14.04.2022).

http://dati.ustat.miur.it/dataset/laureati/resource/88acd482-9d75-44d1-ab16aa04524f5d94?inner_span=True&filters=AteneoNOME%3ASassari (ultimo accesso 14.04.2022).

<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/74fc14c9-571f-4181-888e-ef17e014793e?filters=AteneoNOME%3ASassari%20-%20Universit%C3%A0%20degli%20studi> (ultimo accesso 14.04.2022).

<https://www.uniss.it/didattica/offerta-formativa/archivio-corsi-di-studio/corsi-20202021> (ultimo accesso 14.04.2022).

<https://www2.almalaurea.it/cgi-php/lau/sondaggi/intro.php?config=profilo> (ultimo accesso 14.04.2022).

<https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality> (ultimo accesso 14.04.2022).

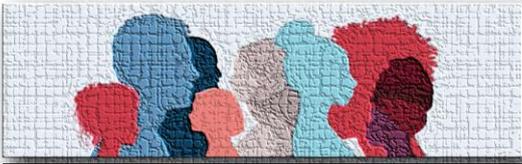
<http://dati.ustat.miur.it/dataset/immatricolati/resource/14938cd2-7683-4fff-b5e0-0741402a0dd2?filters=AteneoNOME%3ASassari> (ultimo accesso 15.04.2022).

<http://dati.ustat.miur.it/dataset/dati-per-bilancio-di-genere/resource/f6d27b3d-6393-418d-abf1-4e6cc9af57de?filters=AteneoNOME%3ASassari%20-%20Universit%C3%A0%20degli%20studi> (ultimo accesso 15.04.2022).

<https://op.europa.eu/o/opportal-service/download-handler?identifier=9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1&format=pdf&language=en&productionSystem=cellar&part=>

http://dati.ustat.miur.it/dataset/a60a221d-1c0d-4abb-bc8b-2199f61c205d/resource/6d2c8ec0-27c2-4166-8ac7-696acff1549f/download/bdg_provenienza_iscritti_serie-triennale (ultimo accesso in data 22.04.2022).

<https://prin.mur.gov.it/Ricerca?Filtro.Anno=2017&Filtro.Ateneo=Universit%C3%A0+degli+Studi+di+SASSARI&Filtro.Argomento=&Filtro.Cognome=> (ultimo accesso in data 22.04.2022).



PARTE IV

I bisogni di *Work Life Balance* dell'Ateneo



4.1. Introduzione

La Cabina di regia del progetto IGEA in capo al Centro ARGINO, partendo dall'applicazione dei metodi standardizzati di rilevazione dei dati di cui al **Work Package 1 (Analisi dei servizi offerti dall'organizzazione di servizio per garantire l'uguaglianza di genere)**, ha predisposto un questionario per la rilevazione dei dati sulla condizione personale e familiare, sulla condizione lavorativa, sulle condizioni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sulla mediazione dei conflitti, sulle azioni per le pari opportunità attive in Uniss.

L'indagine in argomento è finalizzata alla rilevazione dei dati utili a ricostruire una prima mappatura dei servizi di conciliazione vita/lavoro presenti in Uniss e a sviluppare, con un approccio partecipativo, strategie di *governance* volte a garantire pari opportunità in ambito accademico con la redazione del primo BdG dell'Ateneo⁶⁶.

Il questionario è stato sottoposto al personale docente di Uniss sia strutturato che non strutturato. In particolare, per quanto riguarda il personale strutturato, i ruoli accademici di interesse sono stati quelli di professore/a ordinario/a, professore/a associato/a, ricercatore/rice universitario/a; ricercatore/rice a tempo determinato (di tipo a e b). Per quanto riguarda il personale non strutturato ci si è rivolti a docenti a contratto, assegnist*, dottorand*, borsist*. L'indagine è stata rivolta altresì al personale TAB e CEL.

L'invito alla compilazione del questionario, introdotto da una mail di accompagnamento (trasmessa per conto della Referente del GEP di Ateneo) che ne illustrava le finalità, è stato inviato al personale di Uniss il 02.11.2021. La sperimentazione online sul sito istituzionale dell'Ateneo è stata avviata in pari data e rimasta attiva fino al 09.11.2021, **registrando la compilazione di 240 questionari su 1000 invii tra docenti e PTAB.**

4.2 Breve nota metodologica

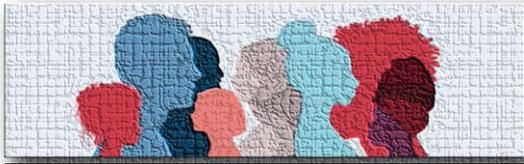
Il questionario è stato preparato con un modulo Google in modo da garantire la possibilità di compilazione in formato elettronico e registrare automaticamente le informazioni in un data-set in forma anonima.

Il *pretesting* è stato sottoposto ad un ventaglio ristretto di persone, costituite dai/dalle componenti del team di ricerca del progetto e da *stakeholder* rappresentativi della varietà dei soggetti che hanno poi costituito il campione di riferimento.

In questa fase è stato possibile disporre di rilievi utili e arrivare alla definizione operativa dello strumento con quelle accortezze procedurali necessarie per ridurre sensibilmente i rischi di distorsione.

Lo strumento di rilevazione, costituito da 21 *items* (di cui 19 a risposta multipla e 2 domande aperte), ha offerto alle persone intervistate la possibilità di indicare anche **quali servizi di Work Life Balance (d'ora in poi WLB) vorrebbero trovare in Ateneo** nonché offerto l'opportunità di fornire ulteriori osservazioni e suggerimenti sull'argomento. L'utilizzo delle domande a risposta chiusa è stato

⁶⁶ Questionario inviato a tutti@uniss.it.



fondamentale per conoscere l'importanza relativa di un insieme di problemi definito in modo omogeneo (genere/generi, pari opportunità, conciliazione vita/lavoro; discriminazioni) per il campione di riferimento.

L'inserimento residuale di domande aperte è stato invece funzionale alla rilevazione delle risposte spontanee delle persone intervistate. Lasciando spazio alla narrazione individuale con un grado di dettaglio e profondità che la domanda chiusa non permette è stato possibile ricostruire, in via generale, il fabbisogno di conciliazione vita/lavoro dell'Ateneo. Il rischio che il personale intervistato lasciato libero di raccontare con le domande aperte, potesse rispondere a proprietà differenti rispetto a quelle preordinate, è stato contenuto con l'operazione di codifica a posteriori delle risposte raccolte.

4.3. Le risultanze dell'indagine

I dati vengono resi disponibili, al fine di favorire una riflessione comune sul tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e sulle ricadute sull'organizzazione del lavoro, offrendo un contributo alla definizione di interventi futuri volti alla costruzione del primo BdG dell'Ateneo⁶⁷. **Preme sottolineare che quella presentata qui è la prima indagine quantitativa della ricerca dedicata al personale Uniss sui temi delle pari opportunità e della conciliazione vita/lavoro e va quindi considerata come una prima sperimentazione rispetto alla sensibilizzazione sulle tematiche in questione, oggetto di un maggiore approfondimento valutativo con il focus qualitativo da sviluppare nelle fasi successive del progetto.** Partendo da questa premessa, illustriamo di seguito le risultanze descrittive delle risposte ricevute per le singole sezioni, aggregate in classi per garantire l'anonimato⁶⁸.

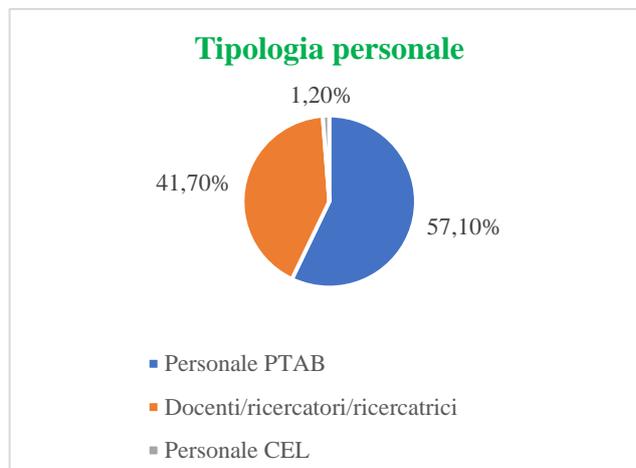
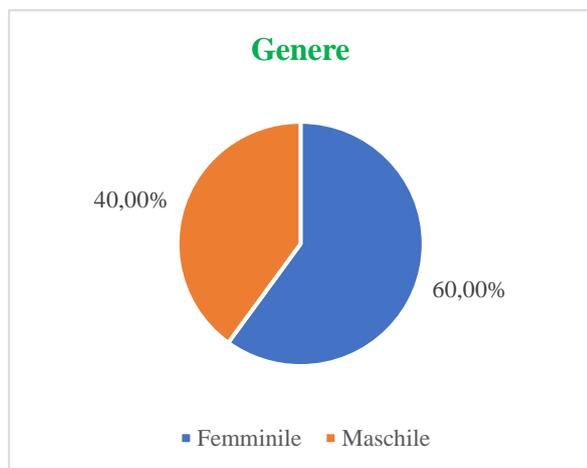
4.3.1 Il profilo del personale intervistato (items 01-4)

Il campione di riferimento è costituito da 240 rispondenti su 1000 destinatari del modulo Google spedito a docenti e PTAB. Il 60,0% è rappresentato dal genere femminile (144) e il 40,0% dal genere maschile (96). La maggioranza delle persone intervistate afferisce all'area PTAB (57,1%). Il 41,7% è costituito da docenti/ricercatori/ricercatrici⁶⁹. L'1,2% è costituito dal personale CEL. L'orario di lavoro prevalente è il tempo pieno (94,6%), configurandosi l'orario parziale (5,4%) come condizione contrattuale residuale.

⁶⁷ L'attività di rielaborazione dei dati decorre dal 15.11.2021, data di conferimento dell'incarico all'assegnista di ricerca (Daniela Pisu) preposta al progetto IGEA per l'Unità Operativa 1 - Dumas.

⁶⁸ Si precisa che rispetto ai 21 items di cui si costituisce il questionario, 16 domande hanno ottenuto le risposte da tutte le persone intervistate. Solo laddove il numero di risposte è variabile si trova in nota l'indicazione del numero delle risposte ottenute.

⁶⁹ In questa area sono compresi anche docenti a contratto, assegnist*, borsist* e dottorand*.

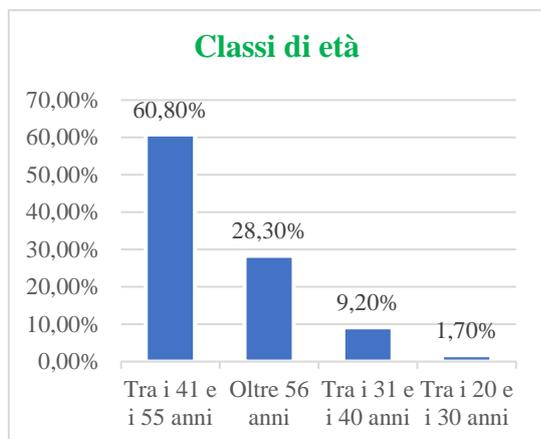


La frequenza delle risposte da parte del personale docente e ricercatore presenta il seguente quadro dipartimentale, in ordine decrescente:

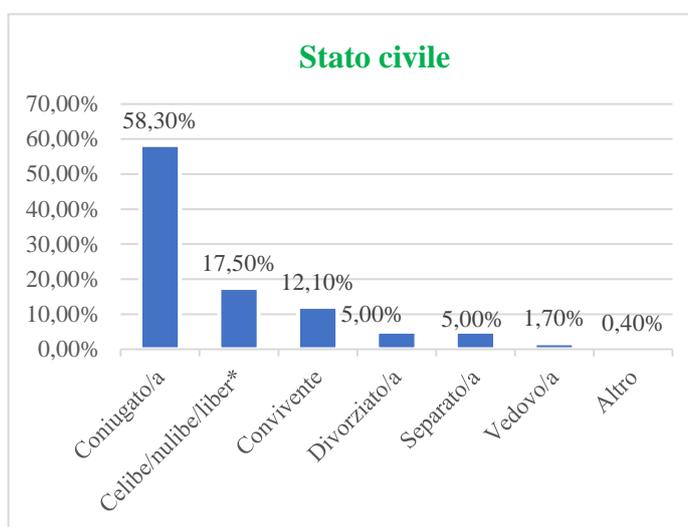
Dipartimenti	Valori percentuali
Scienze mediche, chirurgiche e sperimentali	10,0%
Agraria	7,9%
Chimica e Farmacia	7,9%
Scienze biomediche	7,5%
Scienze umanistiche e sociali	6,3%
Medicina veterinaria	6,3%
Giurisprudenza	5,4%
Architettura, design e urbanistica	5,4%
Storia e Scienze dell'uomo e della formazione	3,8%
Scienze economiche e aziendali	3,8%
TOT	64,30%

Le Aree più rappresentative delle risposte ottenute dal PTAB sono, in ordine decrescente, le seguenti:

Aree/Uffici	Valori percentuali
Didattica e orientamento agli studenti	6,7%
Risorse umane	6,3%
Ricerca e terza missione	5,2%
Sistema bibliotecario	5,0%
Bilancio, programmazione e controllo di gestione	3,8%
Edilizia e sostenibilità	3,3%
Centro servizi informatici	2,1%
Uffici comunicazione/archivi/gestione documentale e protocollo/organi collegiali/segreteria direzione generale/centrale acquisti, contratti e affari generali	2,1%
Servizio di Prevenzione e protezione	1,2%
TOT	35,70%



La maggioranza (60,8%) delle persone intervistate ha un'età compresa tra i 41 e i 55 anni e risulta coniugata nel 58,3% dei casi.



Il titolo di studio posseduto dal campione di riferimento è prevalentemente il dottorato di ricerca (41,3%).

Titolo di studio personale intervistato	Valori percentuali
Dottorato di ricerca	41,3%
Laurea specialistica/magistrale	22,1%
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	15,4%
Diploma di laurea Vecchio Ordinamento	12,1%
Diploma di laurea triennale	3,8%
Altro (master, specializzazioni, ecc...)	4,1%
Licenza media inferiore	1,2%
TOT	100,00%

Il questionario è stato compilato dal 24% della popolazione accademica selezionata, dato dal quale si evince la necessità di porre in essere una più incisiva azione di promozione delle tematiche riguardanti i generi, le pari opportunità, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze, i bisogni di conciliazione vita/lavoro.

4.3.2 Il quadro familiare del personale intervistato (items 5-7)

Il/la partner del personale intervistato risulta per la maggioranza occupat* (82,6%) in ambiti che spaziano dall'esercizio della libera professione, all'insegnamento in ambito accademico e nelle scuole secondarie di secondo grado, allo svolgimento della professione sanitaria nel settore pubblico spesso con ruoli dirigenziali⁷⁰.

⁷⁰ Le risposte pervenute per questa domanda sono 176.



Status lavorativo partner	Valori percentuali
Occupat*	82,6%
Pensionat*	6,9%
Casaling*	4,0%
Impegnat* in incarico post dottorato	2,3%
Disoccupat*	2,3%
Lavoratore/lavoratrice precari*	1,9%
TOT	100,00%

Il titolo di studio del/della partner è prevalentemente la laurea specialistica/magistrale (40,7%)⁷¹.

Titolo di studio partner	Valori percentuali
Laurea specialistica/magistrale	40,7%
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	26,4%
Dottorato di ricerca	20,5%
Diploma di laurea Vecchio Ordinamento	4,3%
Diploma di laurea triennale	4,3%
Licenza media inferiore	3,8%
TOT	100,00%

La composizione familiare più diffusa (57,5%) è quella della coppia con figli.

Composizione familiare	Valori percentuali
Coppia con figli	57,5%
Coppia senza figli	15,4%
Nucleo unipersonale	12,1%
Famiglia monogenitoriale	9,2%
Persona sola che convive con altre persone con bisogni di cura	4,2%
Coppia che convive con altre persone con bisogni di cura	1,6%
TOT	100,00%

4.3.3 Responsabilità di cura del personale intervistato (items 8-9)

Rispetto all'organizzazione del *ménage* familiare per la gestione e la cura dei figli minori quando il personale è impegnato a lavoro **emerge un dato sociodemografico importante, considerato che oltre la maggioranza degli/delle intervistat* (65,9%) non ha figli minori e nell'1,2% dei casi non ha figli.**

La gestione della cura dei figli minori in orario di servizio	Valori percentuali
Non si hanno figli minori	65,9%
Delega al partner	10,8%
Delega ai/alle nonn*	10,8%
Delega alla scuola	8,8%
Servizio di baby-sitter	2,5%
Non si hanno figli	1,2%

⁷¹ Le risposte pervenute per questa domanda sono 185.



TOT	100,00%
------------	----------------

In merito alla gestione delle responsabilità o degli impegni di cura in orario di servizio nei confronti di anziani, persone con disabilità o non autosufficienti, si rileva che **sulla maggioranza delle persone intervistate (77,0%) non grava questa tipologia di carico assistenziale**. Tra coloro che gestiscono il lavoro di cura, il 10,8% fruisce della collaborazione di altri familiari (coniuge/sorelle/fratelli/famiglia allargata) e dell'assistenza fornita da badanti e collaboratrici familiari (6,8%). Facendo ricorso ai permessi per l'assistenza ad un familiare con disabilità di cui alla legge 104/92 e, non potendo contare su ulteriori supporti, il 5,0% delle persone intervistate asserisce di gestire in completa solitudine il carico di cura, senza possibilità di delega e/o di co-gestione delle responsabilità con altri familiari.

La gestione della cura degli anziani e/o persone con disabilità in orario di servizio	Valori percentuali
Nessuna responsabilità di cura	77,0%
Collaborazione di altri familiari	10,8%
Assistenza fornita da personale retribuito	6,8%
Nessun supporto	5,0%
Fruizione di struttura residenziale a bassa intensità assistenziale	0,4%
TOT	100,00%

4.4.4 Condizione lavorativa e fruizione permessi e/o periodi di assenza da lavoro (items 10-12)

Per quanto attiene al ruolo ricoperto, **la maggioranza delle persone intervistate (58,3%) afferisce all'area PTAB⁷²**.

Ruolo ricoperto	Valori percentuali
PTAB	58,3%
Professori/professoressa di II fascia	15,7%
Professori/professoressa di I fascia	6,2%
Ricercatori/ricercatrici a tempo indeterminato	5,4%
Ricercatori/ricercatrici a tempo determinato di tipo a	5,0%
Ricercatori/ricercatrici a tempo determinato di tipo b	3,7%
Docenti a contratto	2,9%
Assegnist* di ricerca	1,6%
Dottorand* e borsist*	1,2%
TOT	100,00%

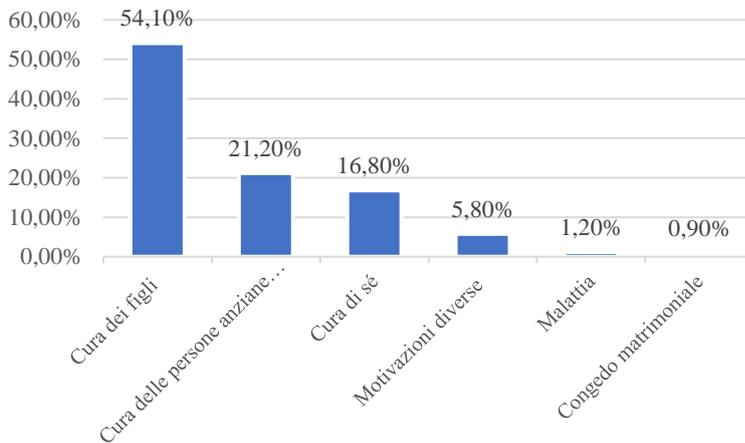
La maggioranza delle persone intervistate (53,0%) dichiara di non aver fatto richiesta di permessi o di interruzioni di lavoro, mentre le richieste risultano presentate nel 47,0% dei casi. Tuttavia, talvolta emerge il ricorso alle ferie e al riposo compensativo per far fronte alle esigenze personali e familiari. Già da questo dato possiamo osservare che il fabbisogno di conciliazione vita/lavoro dell'Ateneo non sempre assume le caratteristiche di una domanda consapevole ed esplicita⁷³.

⁷² Il dato comprende anche la percentuale residuale di personale CEL.

⁷³ Le risposte pervenute per questa domanda sono 113.



Motivazioni delle richieste di permessi o interruzioni di lavoro

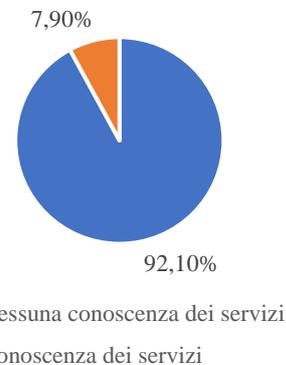


Secondo il 54,1% delle risposte, i benefici sono richiesti per la cura dei figli, il 21,2% per la cura delle persone delle persone anziane o con disabilità e per il 16,8% per la cura di sé. Nel 5,8% dei casi sono richiesti per motivazioni diverse: da adempimenti istituzionali correlati a cariche pubbliche, all'attivazione delle 150 ore per il diritto allo studio, fino al congedo parentale dopo la maternità, all'astensione obbligatoria per legge per maternità, all'astensione da lavoro per gravidanze a rischio.

4.4.5 La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (items 13-16)

La quasi totalità delle persone intervistate (92,1%) dichiara di non conoscere i servizi per la conciliazione offerti dall'Ateneo. Questo dato fa riflettere, rispetto alle pratiche di WLB, sulla necessità di analizzare tanto i processi comunicativi quanto i meccanismi organizzativi attuali dell'ente, così da individuare le lacune da cui

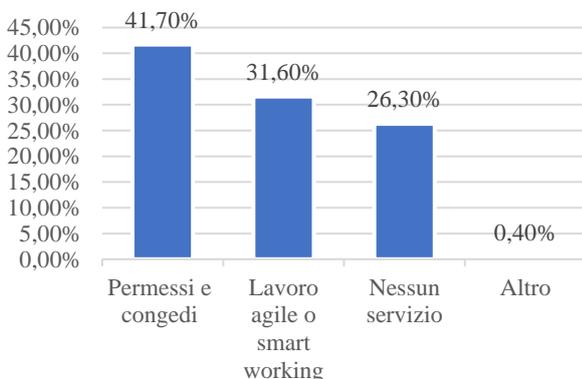
Conoscenza dei servizi per la conciliazione offerti da Uniss



ripartire per progettare gli stessi in una prospettiva di tipo *gendered processes*.

Tra i servizi per la conciliazione erogati dall'Ateneo, il 41,7% delle persone intervistate dichiara di aver fruito di permessi e congedi, il 31,6% del lavoro agile o *smart working*. Nel 26,3% dei casi non è stato utilizzato alcun servizio mentre nessuna risposta è stata rilevata rispetto alla fruizione di centri estivi, doposcuola, *baby-sitting* convenzionati con l'Ateneo⁷⁴. In casi residuali (0,4%) le risposte fanno riferimento a servizi (sport) riguardanti aree non attinenti alla presente analisi.

Tipologia di servizi per la conciliazione fruiti

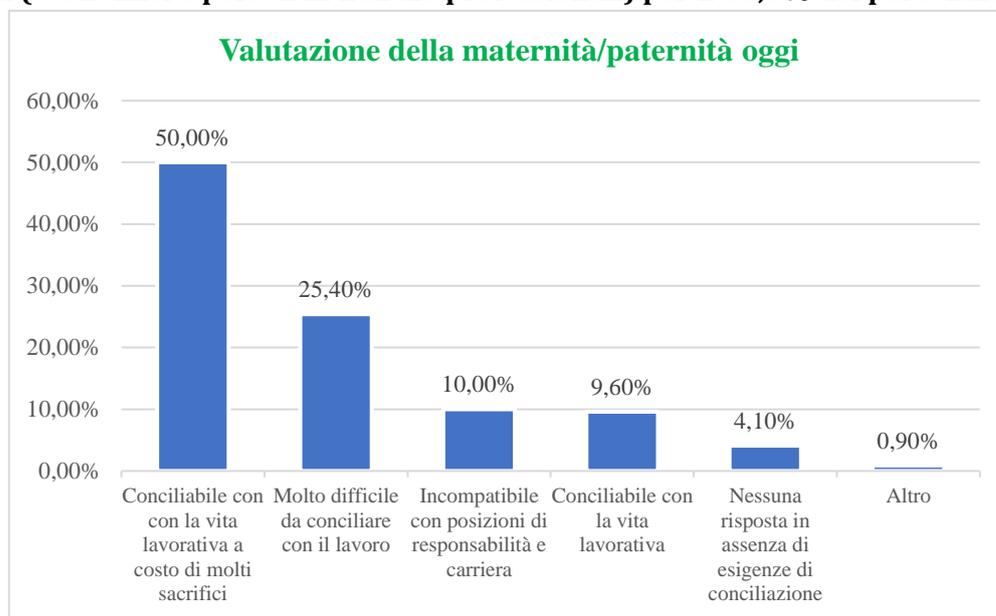


⁷⁴ Le risposte pervenute per questa domanda sono 19.



La maternità/paternità è considerata come una condizione conciliabile con la vita lavorativa a costo di molti sacrifici (economici e personali nonché professionali) per il 50,0% del personale intervistato.

Per il 25,4% rappresenta una condizione molto difficile da conciliare con il lavoro, per il 10,0% risulta incompatibile con posizioni di responsabilità e con la carriera; per il 9,6% è conciliabile con la vita lavorativa. In misura residuale (0,9%) sono indicate altre visioni della genitorialità:

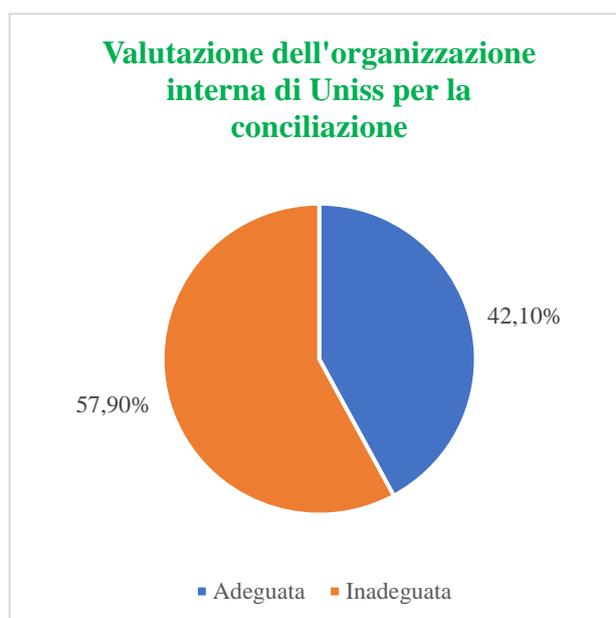


- 1) Condizione che richiede un'organizzazione personale ben strutturata;
- 2) Maternità che continua ad essere vista come difficile da conciliare con la vita lavorativa mentre per la paternità, secondo le risposte fornite, le «cose sono ancora oggi molto diverse».

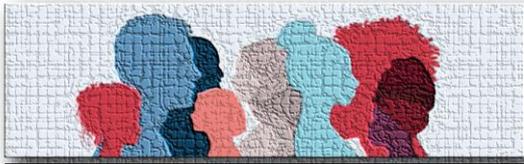
Il 4,1% degli/delle intervistati, dichiarando di non avere figli e/o altro carico di cura, non risponde alla domanda.

Guardando ai processi organizzativi dell'ente, il 42,1% del personale intervistato ritiene che Uniss favorisca la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La flessibilità lavorativa (riconosciuta soprattutto ai/alle docent* e non anche al personale Tecnico Amministrativo) costituisce un'opportunità per organizzare, seppure con alcuni limiti, sia le esigenze lavorative che quelle familiari. La possibilità di lavorare da casa e di usufruire dell'orario continuato, per il PTAB intervistato, favorisce un certo livello di conciliazione vita/lavoro.

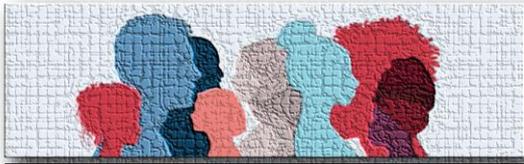
Tuttavia, la maggioranza del personale (57,9%) non ritiene l'organizzazione interna dell'ente funzionale alla conciliazione dei tempi richiesti dai microsistemi in argomento.



Le motivazioni sottese a questa affermazione sono state codificate nelle dimensioni di seguito enunciate:



- *Una politica dell'ente impostata sul ceteris paribus*: le strategie di *policy* attualmente in vigore non considerano il carico di cura delle donne e l'Ateneo non offre gli ammortizzatori sociali necessari (flessibilità orario, asilo nido, stanze arcobaleno, convenzioni mediche/sportive/servizi) per far fronte ai bisogni delle famiglie, soprattutto se si tratta di nuclei monogenitoriali con figli minori. L'organizzazione della didattica e della ricerca non prende in considerazione come "serie problematiche" quelle istanze che appaiono ancora profondamente legate alla figura femminile. Pertanto, si ritiene che l'organizzazione di servizio dovrebbe sviluppare al riguardo una maggiore sensibilità e implementare il sistema di comunicazione sul tema. In una delle risposte pervenute si sottolinea altresì la persistenza di una **«concezione antiquata del lavoro e della professionalità»**, a cui si potrebbe rimediare con la previsione di innovativo modello di subordinazione contrattuale, dove cioè l'alternanza tra lavoro in presenza e *home working* possa fungere da strumento utile per la conciliazione non solo in condizioni di emergenza sanitaria. Emerge poi l'assenza di dialogo sull'argomento all'interno di alcuni Dipartimenti nonché una mancanza di attenzione da parte del contesto accademico in generale ai bisogni e alle esigenze di tutela delle donne con figli. La scarsa presenza delle donne nelle posizioni apicali, a cui corrisponde inevitabilmente una scarsa attenzione nei confronti delle esigenze di cura in capo alla figura femminile, risulta una delle innumerevoli cause della difficoltà di conciliazione tra i microsistemi di vita;
- *Mancanza di un programma integrato di interventi per la conciliazione e di servizi aziendali per l'infanzia*: assenza di un asilo nido aziendale, di convenzioni con le strutture pubbliche che gestiscono servizi per l'infanzia, di un servizio educativo aziendale. Manca altresì un programma di interventi per la conciliazione a tutto campo con conseguenze ben delineate da una persona intervistata: **«Impossibile e impensabile dover consumare i giorni di ferie per accudire il figlio di 4 anni malato con dei nonni anziani, di cui uno allettato. Corse a perdifiato per accompagnare e ritirare i figli, ore a debito che non verranno mai recuperate, se non scontandole dallo stipendio. Io non lo so come facciano gli altri ma davvero io non ci riesco. Per non parlare degli inserimenti o il doverli collocare in estate da qualche parte le cui attività iniziano alle ore 9 e terminano alle 13. Insomma, è impossibile, gli orari sono troppo discordanti»**. L'orario di lavoro non è flessibile affatto, neppure per il personale docente. Non si ha la possibilità di fruire del lavoro agile nei periodi di malattia dei figli e non vi è la previsione di permessi specifici oltre al congedo di paternità. Da questo punto di vista, risulta difficile gestire imprevisti dovuti ad eventuali malattie dei figli minori;
- *Difficoltà di fruizione dei servizi per l'infanzia attivi nel territorio*: lavorando in un comune diverso dalla propria residenza, il personale pendolare evidenzia il ricorso alle ferie o al recupero ore lavorative per far fronte alle esigenze dei figli minori. Dovendo fruire dei servizi pubblici per l'infanzia, considerato che Uniss non dispone di servizi a tal riguardo, nella maggioranza delle risposte si sottolinea che gli orari degli stessi mal si conciliano con la maternità delle donne impegnate in ambito accademico. Per chi ha figli minorenni è problematico conciliare i tempi di lavoro con la cura e la gestione dei figli, soprattutto nei mesi



estivi, quando le scuole sono chiuse o durante l'anno scolastico, quando le scuole chiudono per le festività;

- *Orario di lavoro non conciliabile con il carico di cura familiare:* non esiste una «*respect zone* di orario», come si evince da una delle risposte ottenute: **«Non ho avuto mai la possibilità di avere un aiuto nel mio lavoro di ricerca. Per chi ha figli in età scolare spesso mancano i servizi, gli impegni sono troppo pressanti, la burocrazia immensa»**. L'orario di lavoro è troppo rigido, molte attività accademiche e le relative modalità di partecipazione e svolgimento (fisico/virtuale/distanza) non consentono di coniugare le diverse necessità e non "rispettano" le esigenze di gestione del *ménage* familiare. Secondo la risposta fornita da un'altra persona emerge che **«Non sono previsti servizi e modalità di lavoro che consentano di contemperare le esigenze familiari e lavorative. In casi motivati sarebbe più comodo un orario più flessibile»**. Non sono tenute in considerazione modalità di lavoro a distanza che consentono una migliore conciliazione fra lavoro e vita privata. La sofferenza degli uffici in termini di personale comporta spesso la presenza oltre l'orario contrattualmente prestabilito. Talvolta poi la disorganizzazione di alcuni uffici e la frammentazione delle procedure Uniss porta a sovraccaricare il lavoro. Le riunioni di lavoro che si protraggono o vengono fissate oltre le 17.00, durano all'infinito e spesso sono organizzate a ridosso di pranzo e cena se non anche oltre. In altri casi le riunioni terminano nell'orario di uscita dei figli dalla scuola o iniziano alle ore 15.00. Un'organizzazione del tempo di lavoro di questo tipo non permette di conciliare i tempi del lavoro didattico con le esigenze della vita familiare, soprattutto per la necessità di seguire i figli negli adempimenti scolastici. Gli orari di inizio servizio coincidono con gli orari delle scuole e quanto queste sono fuori portata Uniss, per accompagnare i figli a scuola, si perdono circa 30 minuti al mattino, con conseguente problema del recupero ore e dell'incertezza di collocare i figli nell'orario di lavoro da recuperare;
- *Il privilegio della flessibilità e l'eccessiva reperibilità del personale docente:* il lavoro, soprattutto per il personale docente (e non anche per il PTAB) permette una certa flessibilità che di sicuro ottimizza l'organizzazione di tutte le attività lavorative da portare avanti. Questo porta però ad essere costantemente reperibili, tutti i giorni a tutte le ore, restando operativi a lungo termine, anche nei momenti da trascorrere con la famiglia. Accade poi che i ritmi siano troppo frenetici, si pretendono risposte in tempi sempre più rapidi anche su tematiche e situazioni che richiederebbero più tempo e attenzione;
- *Gestione disfunzionale del personale e carichi di lavoro non equilibrati:* la distribuzione del personale non tiene conto delle specifiche caratteristiche delle aree di lavoro. Vi è personale dislocato in esubero in settori dove la quantità di lavoro non è ingente e altri settori, con un carico di lavoro superiore, che sono in sofferenza soprattutto per carenza di risorse umane. In questo modo, il poco personale presente è chiamato a sopperire a tutte le esigenze, lavorando oltre l'orario di lavoro standard, causando stress e conseguenze negative anche nella sfera personale e familiare;



- *Smart working appannaggio di pochi*: la possibilità di eseguire una percentuale di lavoro da casa, nella misura del 25-30% sarebbe molto utile, come già sperimentato durante il *lockdown*, tanto per i/le docenti quanto per il personale TAB. L'interruzione del lavoro agile anche per Uniss impone di rinunciare alla presenza del/della lavoratore/lavoratrice che è costrett* a richiedere le ferie o il tempo di lavoro part time quando potrebbe conciliare le esigenze lavorando da casa per una modesta quota dell'orario lavorativo. La convinzione, al contrario di quanto accade nelle grandi multinazionali interessate al profitto, è che il lavoro svolto da casa sia "scadente". Il personale che non lavora a casa è lo stesso che non lavora in ufficio: la differenza sta nella deresponsabilizzazione di coloro che sono preposti a stabilire e verificare gli obiettivi di *performance*. Il riconoscimento dello *smart working* come privilegio di alcune categorie trascura poi la sua funzionalità per il personale con problemi di vario tipo a prescindere dall'accudimento di figli e familiari anziani. Con il lavoro agile attivato a partire dal primo *lockdown*, sostengono le persone intervistate, era possibile conciliare vita e lavoro, organizzando al meglio tanto la gestione del *ménage* familiare quanto il carico di lavoro;
- *Questioni di ergonomia*: la sospensione dello *smart working*, imposta dal governo centrale, appare un sintomo di regresso perché in alcuni settori, si è lavorato sicuramente meglio e con più serenità da casa, piuttosto che in un contesto organizzativo in cui non si ha la possibilità neppure di avere a disposizione una stanza, come spesso accade in ambito universitario. La condivisione degli spazi di lavoro, dove solo il fatto di rispondere al telefono crea distrazione e a volte confusione, impedisce di concentrarsi su pratiche particolarmente impegnative, con il costante rischio di compiere errori e incrementare i livelli di stress da lavoro;
- *Precarietà dei ricercatori e delle ricercatrici a tempo determinato*: il poco tempo dedicato alla vita privata, sostengono le persone intervistate, non dipende dall'organizzazione interna dell'Ateneo ma proprio dal lavoro di ricerca. La carriera accademica non prende in considerazione la vita familiare, né i carichi di cura, né la "cattiva bilancia" che li distribuisce. Le attività di studio e di ricerca appaiono sicuramente penalizzate in caso di maternità;
- *Eccessivo carico didattico e burocratizzazione dell'insegnamento*: troppe riunioni per commissioni e altri adempimenti; necessità di doversi far carico, per il personale docente, di compiti che dovrebbero essere di competenza del personale Tecnico Amministrativo. Gli impegni lavorativi sono molteplici e quelli di natura amministrativa-burocratica in costante aumento, a discapito non solo della conciliazione tempi vita/lavoro, ma anche di conciliazione dei tempi di lavoro rispetto ai diversi compiti istituzionali. La relativa flessibilità nell'organizzazione dei tempi di lavoro di cui gode un docente universitario si sconta necessariamente in tutti quei momenti che per altri possono essere dedicati alla famiglia e al riposo;
- *Condizione lavorativa del personale sanitario*: per chi la convenzione con l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Sassari, i turni di reparto notturni/festivi non consentono la conciliazione e, in alcuni casi, le richieste di poter fruire delle misure previste per legge, non vengono accolte.



Le variabili sopra delineate fanno emergere le fragilità della gestione e della distribuzione delle risorse umane e degli stessi processi di *governance* non ancora maturi per sviluppare buone prassi finalizzate all'ottimizzazione dei tempi di lavoro. La razionalizzazione del tempo del lavoro, se negoziato già nella dimensione micro del lavoro (équipe di ricerca o ufficio), potrebbe rendere il personale più efficiente e, nel contempo, lasciare lo spazio alla gestione del *ménage* familiare.

4.4.6 Le azioni di promozione per le pari opportunità attive nell'Ateneo (item 17)

In tema di pari opportunità, la maggioranza degli/delle intervistat* (51,0%) dichiara l'assenza nei Dipartimenti e negli uffici dell'Ateneo di interventi realizzati in questo campo, mentre l'11,2% asserisce di non esserne a conoscenza.

Il 13,7% riscontra invece la realizzazione di attività di informazione e formazione che promuovono la cultura delle pari opportunità; il 10,0% segnala l'attivazione di sensibilizzazione pubblica sui temi della violenza di genere (es: Comitato per le Diversità e l'Accoglienza istituito nel Dipartimento di Agraria), il 5,0% indica l'esistenza di corsi di formazione sulle tematiche di genere nonché convegni, seminari, scuole estive su *gender studies* (5,0%); il 3,7% rileva la promozione, nelle attività didattiche, della dimensione di genere; lo 0,4% indica genericamente l'attivazione di buone pratiche.

Non rilevano al riguardo specifiche attività di orientamento, considerata l'impossibilità di classificare le risposte ottenute perché troppo generiche.

4.4.7 Le azioni di contrasto alle discriminazioni attive nei Dipartimenti (item 18)

Tra le azioni di contrasto alle discriminazioni attive nei Dipartimenti vengono indicate: lo sportello d'ascolto (10,8%), organizzazione o patrocinio di eventi finalizzati al contrasto delle discriminazioni basate sull'identità di genere (10,0%), corsi di formazione per il management di Ateneo per prevenire discriminazioni e mobbing (5,4%), servizio di mediazione (2,9%). Il 4,3% delle persone intervistate indica altresì: il confronto tra i colleghi; i momenti di condivisione; l'adozione del linguaggio di genere; **le azioni portate avanti sui temi della diversità e dell'accoglienza dal Comitato DivA nel Dipartimento di Agraria anche attraverso la "stanza dei diritti" dove, con il supporto di una *counselor*, si offre al personale la possibilità di essere ascoltato ed eventualmente di mediare le situazioni di conflitto.**

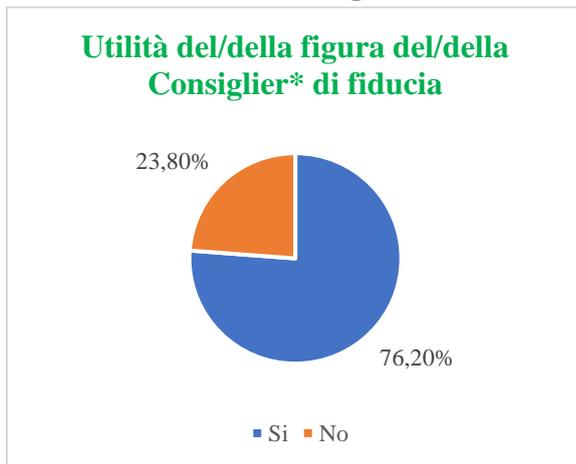
Il 35,4% delle persone intervistate dichiara che nei Dipartimenti di appartenenza non è attiva alcuna azione di contrasto alle discriminazioni mentre il 31,2% sostiene di non avere informazioni al riguardo.

Oltre la maggioranza degli intervistati non dispone di informazioni in merito e pertanto si presuppone la necessità di un **incisivo piano di comunicazione, di tipo multicanale e capillare**, per favorire la conoscenza di interventi già in atto nell'Ateneo, tra cui gli adempimenti del Comitato Unico di Garanzia (d'ora in poi CUG), le azioni di formazione e sensibilizzazione portate avanti dal Centro ARGINO nel Dumas, il Centro Universitario di Mediazione attivo nel Dipartimento di Giurisprudenza, ecc.



4.4.8 L'istituzione del ruolo di Consigliere* di fiducia in ambito lavorativo per contrastare le discriminazioni (item 19)

Il 76,2% delle persone intervistate ritiene che l'istituzione del/della Consigliere* di fiducia in ambito lavorativo potrebbe essere utile per contrastare le discriminazioni mentre il 23,8% non ritiene necessaria detta figura.



Le motivazioni con cui si accoglie positivamente la proposta di istituire tale figura sono riconducibili a:

- 1) Necessità di disporre di una figura *super partes*, lontana dagli interessi della *governance* di ateneo, ma abbastanza interna al mondo accademico, con funzioni di interfaccia che operi per prevenire, gestire e risolvere i casi di *mobbing*, molestie sessuali, discriminazioni e disagio lavorativo negli ambienti di studio, ricerca, lavoro;
- 2) Possibilità di rappresentare, in rapporto al potere e alle funzioni riconosciute, un tentativo per dare ascolto ai lavoratori e alle lavoratrici che vivono particolari condizioni di disagio nei luoghi di lavoro;
- 3) Possibilità di aiutare ad analizzare meglio i problemi con una figura autorevole e competente in materia di diritto antidiscriminatorio, capace di leggere le dinamiche del contesto accademico ma contestualmente libera da interessi in gioco o conflitti di interesse;
- 4) Opportunità di costruire un programma strutturato di interventi attraverso un/una referente per le problematiche sulle discriminazioni di genere.

Nel novero delle ragioni per cui non si ritiene opportuna l'istituzione della figura in questione rientrano:

- 1) Assenza di informazioni sul ruolo e sulle funzioni riconosciute alla stessa dal legislatore;
- 2) Possibilità di rivolgersi al CUG che già si occupa di queste tematiche.

In altri casi si ritiene più opportuno imporre la lettura dei relativi regolamenti e codici (es: il Codice etico) - che non sempre il personale conosce - all'atto della firma del contratto di lavoro.

4.4.9 Gli strumenti e/o servizi di conciliazione vita/lavoro da trovare in Uniss (item 20 - domanda aperta)

Il 10,8% delle persone intervistate non offre alcuna risposta al quesito in argomento perché, non avendo carichi di cura legati alle esigenze di figli minori, considerano sufficienti quelli esistenti.

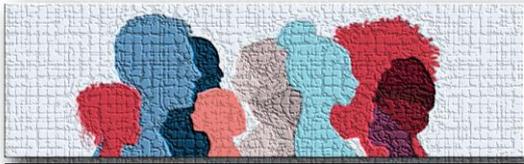
L'89,2% dei rispondenti indica, tra i servizi di conciliazione che vorrebbero trovare nell'Ateneo sassarese i seguenti, presentati in ordine decrescente:



I servizi di cui Uniss dovrebbe dotarsi	Valori percentuali
<i>Smart working/home working/flessibilità oraria/ passaggio al tempo di lavoro part time</i>	30,4%
Nido aziendale e/o convenzioni Uniss con gli asili nido cittadini	28,3%
Stanze rosa, stanze "amiche della famiglia", servizi di baby-sitting aziendale, centri estivi e serali per minori, servizio di "baby-sitter a chiamata"	14,1%
Sportello d'ascolto	7,0%
Istituzione di una "respect zone"	4,5%
Mensa aziendale, parcheggi, convenzioni con strutture sanitarie private per offrire assistenza ai propri congiunti anziani o con disabilità a prezzi calmierati, servizi a disposizione del personale per snellimento pratiche lavorative e sanitarie	2,5%
Strategie di <i>policy</i>	2,4%

Di seguito riportiamo la descrizione analitica delle misure e dei servizi di conciliazione di cui Uniss dovrebbe dotarsi, così come proposti dal personale intervistato:

- *Smart working/home working/flessibilità oraria/ passaggio al tempo di lavoro part time*: il lavoro agile (orizzontale e verticale) si configura come lo strumento che maggiormente si presta a conciliare vita e lavoro, mantenendo con la sua alternanza, il contatto con la sede, i colleghi e le colleghe di lavoro. Una modalità che, se concepita nel quadro delle strategie di *governance* e alternata al lavoro in presenza, può alleviare sia il carico assistenziale di coloro che si occupano dei propri congiunti con disabilità, sia favorire la conciliazione delle famiglie con figli minori, soprattutto se le madri sono giovani ricercatrici a tempo determinato;
- *Nido aziendale e/o convenzioni Uniss con gli asili nido cittadini*: il nido aziendale è concepito come uno spazio dipartimentale dove il genitore può lasciare serenamente i propri figli, attrezzato al tal scopo e dotato di personale qualificato. In questo modo il genitore può avere i bambini vicini al proprio luogo di lavoro, non spendere cifre ingenti per il loro mantenimento e quando è a lavoro può dedicarsi più efficacemente al proprio impiego. Le convenzioni con gli asili nido del territorio potrebbero consentire l'accesso al servizio con prezzi calmierati;
- *Stanze rosa, stanze "amiche della famiglia", servizi di baby-sitting aziendale, centri estivi e serali per minori, servizio di "baby sitter a chiamata"*: concepiti come ambienti dove accogliere i figli minori dei dipendenti negli orari non coperti da scuola o nido. Il servizio di "baby sitter a chiamata" è inteso come un servizio di selezione dei professionisti da parte dell'Ateneo e formalizzato in un elenco dal quale il/la dipendente può attingere per fruire a ore di un supporto educativo per i figli minori;
- *Sportello d'ascolto*: servizio inteso come 1) supporto psicologico collegato con il territorio che funge da ponte con i servizi sociali per richieste di aiuti e supporto alla famiglia per la gestione delle problematiche familiari (quali la cura dei figli, dei familiari fragili, delle violenze



domestiche, delle dipendenze); 2) servizio di informazione e consulenza legale per i casi di discriminazione; 3) supporto psicologico per la gestione dello stress da lavoro correlato; 4) servizio di assistenza psicologica e di mediazione sociale e culturale per studenti e personale;

- *Istituzione di una "respect zone"*: concepita nell'ambito delle *policy* di ateneo e finalizzata alla definizione di una fascia oraria libera da impegni lavorativi. Una misura con cui delineare buone prassi su tutte le attività, dalla scelta delle ferie non obbligatoriamente coincidente con la sospensione programmata delle attività didattiche, al diritto alla disconnessione fuori dall'orario di servizio, fino a interventi volti a disincentivare l'organizzazione di riunioni importanti in orari poco praticabili per chi deve prendersi cura di minori, anziani, persone con disabilità.
- *Mensa aziendale, parcheggi, convenzioni con strutture sanitarie private per offrire assistenza ai propri congiunti anziani o con disabilità a prezzi calmierati, servizi a disposizione del personale per snellimento pratiche lavorative e sanitarie*: l'istituzione della mensa aziendale permetterebbe di far fronte alle esigenze quotidiane del personale pendolare mentre le convenzioni con strutture sanitarie e i servizi di consulenza per le pratiche lavorative e sanitarie permetterebbero di avere in ateneo un punto di riferimento per questa tipologia di adempimenti.

Il 2,4% delle persone intervistate indica altresì come strategie di *policy* misure volte a tutelare la famiglia e la genitorialità, tra cui:

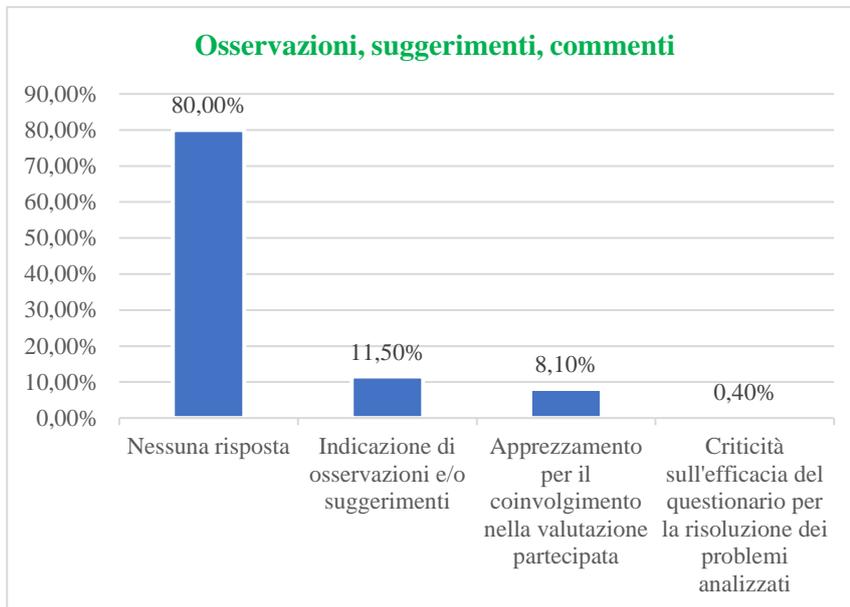
- La maggiore flessibilità e possibilità di astensione (su richiesta) dei congedi di maternità e paternità rispetto a quanto previsto dalla normativa nazionale, anche per il personale a tempo determinato;
- Finestre temporali da poter utilizzare dinamicamente in caso di necessità (es: visite mediche dei propri congiunti o altri eventi importanti documentabili);
- Maternità più lunga e retribuita anche per contrattiste, borsiste e assegniste.

4.4.10 Osservazioni, suggerimenti o commenti (item 21 - domanda aperta)

Considerata la non obbligatorietà della compilazione della sezione illustrata nel presente paragrafo, si rileva che l'80,0% delle persone intervistate non ha fornito alcun riscontro in merito a osservazioni, suggerimenti o commenti⁷⁵.

L'8,10% delle persone intervistate esprime, in vista della crescita dell'Ateneo, considerazioni positive per aver acceso i riflettori sul focus del genere nonché per la sensibilità rispetto alle tematiche fin qui trattate, ancora principalmente sentite dalle donne lavoratrici.

⁷⁵ Le risposte pervenute per questa domanda sono 65.



Molto apprezzata è poi l'opportunità di coinvolgimento con il questionario nella valutazione partecipata del tema/problema della conciliazione in ambito universitario, alla condizione però di tradurre in azione i feedback ricevuti. Nel 0,4% dei casi il questionario è considerato uno strumento inefficace per colmare le lacune persistenti negli ambiti analizzati.

L'11,5% degli/delle intervistat* considera questa

sezione come uno spazio comunicativo dove esprimere proposte per "perimetrare" una rinnovata cultura organizzativa delle esigenze dei generi, tra i generi e rispetto al "genere di professionalità" considerato che all'interno dell'universo accademico il PTAB dichiara una certa sofferenza legata soprattutto al *gap* salariale rispetto al personale docente.

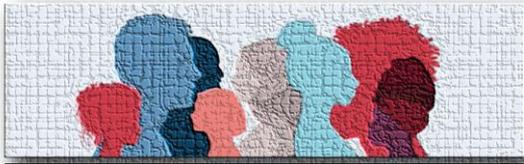
Le risultanze sono state codificate a posteriori nelle dimensioni di seguito enucleate che sintetizzano le proposte volte a costruire una cultura organizzativa rispettosa delle differenze tra i generi:

- *Formazione sulle disparità e sul linguaggio di genere:* formare tutti, dal personale docente e TAB, fino a coloro che sono impegnat* nella *governance*, sulle tematiche che riguardano la questione del genere e le discriminazioni, iniziando dal linguaggio e dall'uso corretto delle parole fino allo studio delle modalità più inclusive di lavoro. I seminari dovrebbero essere obbligatori per tutto il personale, al fine di evidenziare in maniera inconfutabile le disparità di genere in generale, e in accademia in particolare, in quanto questa tematica è sostanzialmente purtroppo ancora fortemente sminuita in troppi contesti organizzativi;
- *Costruzione di un piano di comunicazione efficace:* l'intervento sull'aspetto culturale della società aiuterebbe a radicare meglio il cambiamento auspicato nelle questioni di genere e pertanto in ambito accademico è necessario migliorare il sistema d'informazione su documenti, azioni, attività e opportunità legati al tema;
- *Applicazione della flessibilità degli orari di lavoro:* orari ridotti o basati sul carico di lavoro potrebbero incrementare il livello di produttività individuale. Quando l'organizzazione di servizio richiede al lavoratore flessibilità e disponibilità oltre l'orario in ragione della particolarità della sua mansione, questa flessibilità si dovrebbe riflettere nella concessione di una maggiore autonomia organizzativa riguardante il luogo e l'orario di lavoro. Anche solo la



possibilità di poter scegliere i giorni di rientro pomeridiano durante la settimana sarebbe un aiuto. Inevitabilmente la stanchezza e lo stress dovuti alla difficoltà di conciliazione di vita e lavoro si ripercuotono sul rendimento lavorativo. Nel mondo universitario poi non c'è solo il dipendente sia esso docente o altro. Ci sono anche gli studenti che possono avere gli stessi problemi a conciliare studio e vita privata. Oltre alla figura dello studente lavoratore ci dovrebbe essere una figura simile, magari a tempo determinato, per intraprendere azioni utili al riconoscimento di alcuni diritti per coloro che hanno figli e/o familiari anziani o malati;

- *Attivazione dello smart working come strumento di conciliazione non solo in condizioni emergenziali*: il lockdown ha insegnato che i risultati e la produttività non sono direttamente proporzionali alla presenza fisica in ufficio per un numero indefinito di ore, anzi, alcune volte lavorare a casa, senza tempi di trasferta, per esempio, garantisce migliori risultati e maggiore serenità del lavoratore. Lo *smart working* post pandemia è attualmente concesso solo alle cosiddette categorie "fragili" ma sarebbe utile rivedere la percentuale di chi ha diritto al lavoro agile (già istituito pre-pandemia da diverse normative, si ricorda per la precisione che il regolamento per il "telelavoro" era già stato proposto dal CUG 2014-2016, presidente la prof.ssa Piga, e approvato dagli organi accademici). Potrebbe rivelarsi utile un orario di servizio con una quota di lavoro da espletare a distanza, per esempio, per gestire la parte più strettamente burocratica: preparazione di richieste d'ordine, conteggi vari, stesura di referti, contatti e-mail o telefonici;
- *Attivazione di azioni per le "pari opportunità" nel mondo accademico*: l'Ateneo sassarese in generale come il suo personale docente non è adeguatamente informato e aggiornato rispetto alle tematiche che riguardano la parità di genere, a partire dal linguaggio. Un'ampia attività di sensibilizzazione alla tematica delle pari opportunità potrebbe contribuire a superare il cosiddetto "soffitto di cristallo", molto presente nell'organizzazione universitaria. Alcuni ambienti poi risultano abbastanza discriminatori rispetto all'orientamento sessuale e il ruolo (docenti vs tecnici), con comportamenti non inclusivi a scapito del personale tecnico. Esiste poi una disparità stipendiale e di trattamento del personale tecnico molto radicata e ancora non superata;
- *Attivazione di azioni per l'affermazione di una cultura organizzativa basata sul "valore della differenza"*: iniziando a prendere in considerazione e a riconoscere le incombenze che gravano sulle donne, andando a costruire una cultura rispettosa delle differenze legate al ruolo femminile in ambito familiare e lavorativo. Finché le posizioni apicali continueranno ad essere ricoperte da uomini, sostiene una persona intervistata «**sarà difficile far capire che il lavoro può essere organizzato diversamente**»;
- *Attivazione di servizi specialistici contro le discriminazioni*: l'attivazione di un servizio di ascolto o di mediazione in merito a forme di discriminazione percepite o provate potrebbe offrire aprire canali di confronto e migliorare il clima organizzativo in termini di benessere delle risorse umane e prevenire le situazioni spesso legate all'effetto logorante del *mobbing* sul lavoro;



- *Implementazione degli strumenti per la valorizzazione delle identità di genere:* la normativa italiana che regola la transizione di genere (legge n° 164 del 14 Aprile 1982) non prevede, ad oggi, l'aggiornamento dei documenti anagrafici in accordo con l'identità eletta, se non previa riattribuzione chirurgica del sesso biologico o comunque in tempi estremamente lunghi. L'istituzione della carriera "alias" ovvero del doppio libretto per studenti/studentesse transessuali e transgender può rappresentare un dovuto gesto di civiltà e un forte segnale ad una normativa non più al passo con i tempi;
- *Istituzione di servizi per l'infanzia:* disporre di una struttura per l'infanzia con personale specializzato o, in alternativa, poter fruire di una convenzione a prezzi calmierati con qualche asilo già attivo nella città sassarese, dove poter lasciare i bambini nelle ore di lavoro. Utile sarebbe anche avere il parcheggio interno fisso e non soggetto a bando/turnazione. La presenza di asili, punti di ristoro, palestre, negozi, esterni ricchi di spazi verdi, rendono la vita più semplice, favoriscono gli scambi relazionali e migliorano anche il rendimento nel lavoro;
- *Prendersi "cura" delle carriere dei ricercatori e delle ricercatrici a tempo determinato:* ridurre e far rispettare il tetto contrattuale di ore di docenza del personale precario, talora impossibilitato ad esimersi dallo svolgimento di compiti aggiuntivi, con conseguenze che si riversano sulla vita delle giovani famiglie;
- *Costruzione di un sistema di valutazione della "produttività accademica":* andrebbe rivista l'organizzazione del lavoro che ha portato a un aumento esponenziale dei carichi di lavoro amministrativo e di routine. Sarebbe poi interessante studiare (anche facendo riferimento ad esperienze già in atto in altre strutture accademiche) un sistema di valutazione dei percorsi professionali e della "produttività" accademica capace di tenere in adeguato conto i diversi carichi familiari e di cura. Intervenire sul tema privilegiando attività partecipative tese a produrre un'analisi condivisa delle problematiche e a stimolare un processo di elaborazione collettiva di strategie e pratiche volte al cambiamento. Se l'azione didattica deve essere il più possibile in presenza (salvo certificate deroghe), si dovrebbe incentivare maggiormente le attività a distanza che riguardano sia il ricevimento studenti sia tutte le attività gestionali.



4.4 Riflessioni conclusive: il manifesto delle opportunità inclusive

I dati sopra esposti restituiscono una prima istantanea del grado di *gender equality* della struttura universitaria e della mappatura dei servizi presenti in Ateneo per la parità di genere evidenziando lacune sotto il profilo comunicativo, operativo, organizzativo.

Il questionario è stato compilato dal 24% della popolazione accademica selezionata e questo dato mette in luce una cultura organizzativa non ancora matura per accogliere ad ampio raggio le questioni sui generi, sulle identità di genere, sul genere di professionalità, sulle condizioni di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sulla mediazione dei conflitti, sulle azioni per le pari opportunità.

Le teorie del *gender*, di derivazione statunitense, sottolineando che per ottenere la parità dei diritti, non è necessaria l'identificazione dei generi sotto-valorizzati in quello maschile dominante, ma è possibile se non addirittura inevitabile contrassegnare le differenze e consentire alle diverse identità di genere di venir rappresentate e valorizzate in modo autonomo. Partendo da questa premessa, sulla base di questa prima analisi, è possibile delineare (a titolo esemplificativo ma non esaustivo) alcune macroaree su cui intervenire nell'Ateneo sassarese per gettare le basi di un possibile percorso volto a costruire un "focus sul genere, sulle identità di genere, tra i generi":

- 1) **CIRCOLARITÀ DELLE INFORMAZIONI:** costruzione e validazione di un piano di comunicazione d'ateneo per portare, alla conoscenza di tutti gli *stakeholder*, gli interventi e i servizi attualmente attivi nel contesto accademico sassarese nell'ambito della conciliazione vita/lavoro, delle discriminazioni, della violenza di genere, delle pari opportunità;
- 2) **PROGRAMMAZIONE DEGLI INTERVENTI "DI GENERE" E VALUTAZIONE PARTECIPATA:** sviluppo di una programmazione di interventi capace di mettere a sistema le iniziative portate avanti dai singoli Dipartimenti e/o Uffici nel campo della conciliazione vita/lavoro, delle pari opportunità, delle discriminazioni. La valutazione partecipata, già portata avanti - seppure ancora in forma embrionale - con la presente rilevazione, permette di restituire alle risorse umane il ruolo di soggetto attivo nella costruzione di una struttura organizzativa impostata su strategie di *gender mainstreaming*;
- 3) **APPROCCIO DI GENERE AL LINGUAGGIO:** azione sul linguaggio di genere volto valicare i confini linguistici e culturali correlati alla dicotomia maschile/femminile, mancando attualmente l'inclusione della categoria "non binario". Nelle fonti normative e amministrative di Uniss si utilizza massicciamente una lingua androcentrica. Il maschile neutrale è il genere grammaticale dominante, tanto nel plurale - soprattutto sotto la veste di plurale inclusivo - quanto nel singolare, in riferimento agli atti che concernono una persona di genere femminile o che comunque non si identifica con il genere maschile (transgender);
- 4) **SVILUPPO ORGANIZZATIVO IMPOSTATO SUL DIVERSITY MANAGEMENT (d'ora in poi DM) E SULL'APPROCCIO INTERSEZIONALE:** il riconoscimento delle diversità ed il



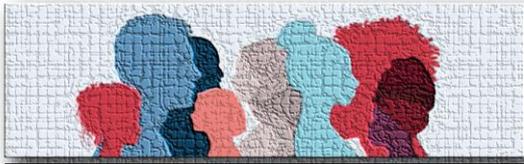
conseguente potenziamento delle specificità alla base del DM può produrre, a partire dalle attività formative/informative e di sensibilizzazione, lo sviluppo di un tessuto organizzativo libero da pregiudizi e stereotipi di genere. La sfida intercategoriale lanciata dagli *studi sull'intersezionalità* aiuta poi a scavalcare le tradizionali categorizzazioni disciplinari perché non riguarda le sole due variabili del genere e della razza/etnia. Nel contrasto alla discriminazione tiene insieme tutte le categorie che stanno alla base delle diseguaglianze sociali: oltre al genere e alla razza/etnia, anche l'età, la nazionalità, l'orientamento sessuale, la disabilità, la classe sociale, la religione, la cultura, l'educazione e altre caratteristiche simultaneamente presenti e interagenti a molteplici livelli;

- 5) **RAZIONALIZZAZIONE DEI CARICHI DI LAVORO CON STRUMENTI DI VALUTAZIONE PARTECIPATA:** l'applicazione di strumenti volti a rilevare (con periodicità programmata) il clima/benessere organizzativo, favorisce l'individuazione dei settori con maggiori criticità e permette di riequilibrare i carichi di lavoro, sviluppando altresì buone pratiche di valutazione di tipo bottom-up, tese cioè a recepire le proposte del personale. L'analisi dei carichi di lavoro potrebbe pertanto essere impostata su un approccio metodologico di tipo multidimensionale e multidisciplinare così da tenere insieme sia gli aspetti quantitativi sia altre variabili di ordine strutturale ed umano;
- 6) **RIVALUTAZIONE DELLO *SMART/HOME WORKING* IN CONDIZIONI ORDinarie DI LAVORO:** con una mappatura delle prestazioni "smartabili" in ambito accademico si potrebbero sviluppare nuove concettualizzazioni della subordinazione contrattuale. In questa direzione, il lavoro agile potrebbe configurarsi anche come strumento di conciliazione la cui concessione non dovrebbe quindi essere limitata alle condizioni di lavoro straordinarie dettate dalla pandemia da Covid-19;

I punti sopra delineati potrebbero convergere in un "**Manifesto delle opportunità inclusive**" inteso come prodotto dell'attivazione di un sistema dialogico aperto anche ai servizi del territorio sassarese, con tavoli di confronto e la definizione di rinnovate sinergie con il settore privato impegnato nelle aree di interesse della presente ricerca. L'ascolto dei bisogni di uguaglianza del personale e della popolazione studentesca dell'Ateneo, contestualizzato rispetto al territorio e alla comunità di appartenenza, partendo dall'individuazione e dal riconoscimento della stessa specificità di queste istanze, potrebbe costituire un ulteriore tassello per lo sviluppo di strategie di *policy* di tipo bottom-up, utili ad un'azione di *budgeting* orientata ad offrire servizi inclusivi.



ALLEGATI
Strumenti di rilevazione



Allegato 1

Questionario per la rilevazione del fabbisogno conciliazione vita/lavoro del personale universitario

- 0.1. INDICARE SE PERSONALE DOCENTE/RICERCATORE, PTA O TAB _____**
0.2. SPECIFICARE SE A TEMPO PIENO O PARZIALE _____
0.3. INDICARE DIPARTIMENTO O UFFICIO DI APPARTENENZA _____

SEZIONE A)

CONDIZIONE PERSONALE E FAMILIARE

1. SESSO

- Maschio
 Femmina
 Altro _____

2. ETÁ

- Da 20 a 30 anni
 Da 31 a 40 anni
 Da 41 a 55 anni
 Oltre i 56

3. STATO CIVILE

- Celibe/nubile/libero
 Coniugato/a
 Separato/a
 Divorziato/a
 Vedovo/a
 Convivente



Altro (specificare) _____

4. TITOLO DI STUDIO

- Dottorato di ricerca
- Laurea specialistica/magistrale
- Diploma di laurea (V.O.)
- Diploma di laurea triennale
- Diploma di istruzione secondaria di II grado
- Altro (specificare) _____

5. STATO OCCUPAZIONALE DEL CONIUGE O PARTNER

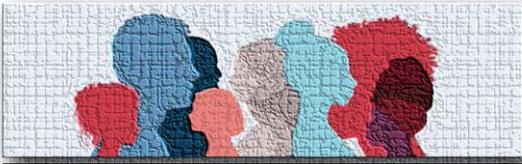
Specificare _____

6. TITOLO DI STUDIO DEL CONIUGE O PARTNER

- Dottorato di ricerca
- Laurea specialistica/magistrale
- Diploma di laurea (V.O.)
- Diploma di laurea triennale
- Diploma di istruzione secondaria di II grado
- Altro (specificare) _____

7. COMPOSIZIONE DEL NUCLEO FAMILIARE

- Coppia senza figli
- Coppia con figli
- Solo/a
- Solo/a con figli
- Coppia con altre persone presenti nel nucleo, con bisogni di cura
- Solo/a con altre persone presenti nel nucleo, con bisogni di cura
- Altro (specificare) _____



8. SE HAI FIGLI MINORI, A CHI LI AFFIDI ABITUALMENTE NELL'ORARIO DI LAVORO?

(è possibile più di una risposta)

- Coniuge/Convivente
- Nonni
- Baby sitter*
- Asilo Nido
- Scuola dell'Infanzia
- Altro _____

9. SE HAI RESPONSABILITÀ (O IMPEGNI) DI CURA NEI CONFRONTI DI ANZIANI, PERSONE DISABILI O NON AUTOSUFFICIENTI, CHI SE NE OCCUPA QUANDO SEI AL LAVORO?

Specificare _____

SEZIONE B)

CONDIZIONE LAVORATIVA

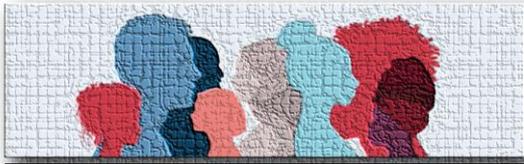
10. QUALE È LA TUA POSIZIONE LAVORATIVA?

- Professore/Professoressa di I fascia
- Professore/Professoressa di II fascia
- Ricercatore/Ricercatrice a tempo indeterminato
- Ricercatore/Ricercatrice a tempo determinato di tipo B
- Ricercatore/Ricercatrice a tempo determinato di tipo A
- Assegnista di ricerca
- Amministrativo
- Docente a contratto
- Altro (specificare) _____

11. HAI MAI RICHIESTO PERMESSI O INTERRUZIONI DI LAVORO?

- Sì
- No

Solo in caso di risposta affermativa:



12. PER QUALE MOTIVO HAI RICHIESTO PERMESSI O INTERRUZIONI DI LAVORO?

- Cura dei figli
- Cura delle persone anziane o con disabilità
- Motivi personali
- Altro (specificare)_____

SEZIONE C)

LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

13. CONOSCI I SERVIZI PER LA CONCILIAZIONE OFFERTI DA UNISS?

- Si
- No

Solo in caso di risposta affermativa:

14. QUALI SERVIZI PER LA CONCILIAZIONE EROGATI DA UNISS HAI UTILIZZATO?

- Centri estivi, doposcuola, *baby-sitting* convenzionati con l'Ateneo
- Lavoro agile o *smart working* (legge n.81/2017)
- Permessi e congedi
- Altro (specificare)_____

15. COME VALUTI LA CONDIZIONE DI MATERNITÀ/PATERNITÀ OGGI?

- Conciliabile con la vita lavorativa
- Conciliabile con la vita lavorativa a costo di molti sacrifici (economici e personali)
- Molto difficile da conciliare con il lavoro
- Incompatibile con posizioni di responsabilità e con la carriera
- Altro (specificare)_____



16. L'ORGANIZZAZIONE INTERNA DI UNISS SECONDO TE FAVORISCE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO?

Sì, perché _____

No, perché _____

SEZIONE D)

AZIONI PER LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

17. QUALI AZIONI DI PROMOZIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ SONO ATTIVE NEL TUO DIPARTIMENTO O NEL TUO UFFICIO?

Attività di informazione e formazione che promuovono la cultura delle pari opportunità

Corsi di formazione sulle tematiche di genere

Convegni, seminari, scuole estive su *gender studies*

Promozione, nelle attività didattiche, della dimensione di genere

Attivazione di sensibilizzazione pubblica sui temi della violenza di genere

Attività di orientamento (specificare) _____

Altro (specificare) _____

18. QUALI AZIONI DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI SONO ATTIVE NEL TUO DIPARTIMENTO O NEL TUO UFFICIO?

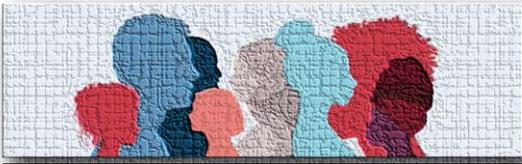
Corsi di formazione per il *management* di Ateneo per prevenire discriminazioni e *mobbing*

Organizzazione o patrocinio di eventi finalizzati al contrasto delle discriminazioni basate sull'orientamento sessuale

Sportello d'ascolto

Servizio di mediazione

Altro (specificare) _____



19. L'ISTITUZIONE DEL/DELLA CONSIGLIERE/A DI FIDUCIA O DI UN SERVIZIO DI MEDIAZIONE DEI CONFLITTI IN AMBITO LAVORATIVO POTREBBE ESSERE UTILE PER CONTRASTARE LE DISCRIMINAZIONI?

Sì, perché _____

No, perché _____

SEZIONE E)

SUGGERIMENTI E PROPOSTE

20. QUALI STRUMENTI E/O SERVIZI PER CONCILIARE VITA/LAVORO VORRESTI TROVARE NELLA TUA UNIVERSITÀ?

21. ULTERIORI OSSERVAZIONI, SUGGERIMENTI O COMMENTI

Informativa privacy ai sensi dell'art. del 13 GDPR - Trattamento dei dati personali.

L'équipe di ricerca del progetto I.G.E.A provvederà al trattamento dei dati personali, anche con l'ausilio di strumenti informatici, esclusivamente ai fini della rilevazione in oggetto ed in misura pertinente, non eccedente e strettamente necessaria al perseguimento delle proprie funzioni istituzionali.



Allegato 2

*Struttura della traccia dell'intervista per il focus group semplice con i/le testimoni privilegiati**

1. PRESENTAZIONE

Breve presentazione delle finalità della ricerca e dell'articolazione del focus group, specificazione dei ruoli di osservatore/osservatrice e conduttore/conduttrice, rilevazione del consenso verbale al trattamento dei dati personali e del materiale empirico, presentazione dei/delle partecipanti

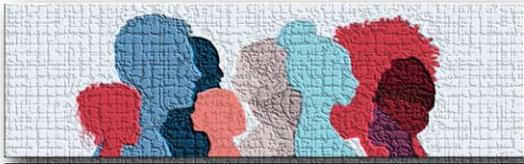
2. APERTURA E DIBATTITO

2.1 Quali azioni vi proponete di realizzare per sostenere l'Ateneo nello sviluppo di una cultura inclusiva?

- 2.1.1 Nel campo della conciliazione vita/lavoro*
- 2.1.2 Nel campo delle pari opportunità tra i generi e le identità di genere*
- 2.1.3 Nel campo del benessere organizzativo*
- 2.1.4 Nell'ambito di una prospettiva intersezionale*

2.2 Nell'ambito del progetto IGEA, dalla somministrazione al personale universitario della web survey volta a ricostruire un quadro generale sui temi della conciliazione vita-lavoro/pari opportunità/discriminazioni di genere nell'Ateneo è emerso quanto segue. Voi cosa ne pensate?

- 2.2.1 Su 1000 invii sono state 240 le persone che hanno risposto al questionario*
- 2.2.2 La maggioranza delle persone intervistate (53,0%) dichiara di non aver fatto richiesta di permessi o di interruzioni di lavoro, mentre le richieste risultano presentate nel 47,0% dei casi. Emerge però anche il ricorso alle ferie e al riposo compensativo per far fronte alle esigenze personali e familiari*
- 2.2.3 La quasi totalità delle persone intervistate (92,1%) dichiara di non conoscere i servizi per la conciliazione offerti dall'Ateneo*
- 2.2.4 La maternità/paternità è una condizione conciliabile con la vita lavorativa a costo di molti sacrifici (economici e personali nonché professionali) per il 50,0% del personale intervistato*
- 2.2.5 La maggioranza del personale (57,9%) non ritiene l'organizzazione interna dell'ente funzionale alla conciliazione dei tempi richiesti dai microsistemi di vita*
- 2.2.6 In tema di pari opportunità, la maggioranza delle persone intervistate (51,0%) dichiara l'assenza nei Dipartimenti e negli uffici dell'Ateneo di interventi realizzati in questo settore mentre l'11,2% asserisce di non esserne a conoscenza*
- 2.2.7 In tema di azioni di contrasto alle discriminazioni il 35,4% delle persone intervistate dichiara che nei Dipartimenti di appartenenza non è attivo alcun intervento al riguardo mentre il 31,2% sostiene di non avere informazioni in merito*



2.2.8 L'89,2% delle persone intervistate indica, tra i servizi/interventi di conciliazione che vorrebbero trovare nell'Ateneo sassarese: smart working; servizi per l'infanzia; strategie di policy nel segno del genere

2.2.9 Nella sezione "suggerimenti e osservazioni" emerge l'implementazione di strumenti per la valorizzazione delle identità di genere, tra cui l'istituzione della carriera "alias" ovvero del doppio libretto per studenti/studentesse transessuali e transgender

2.3 Pensate ora alla struttura, seppur provvisoria, del Bilancio di genere di Uniss. Come pensate debba essere?

3.1 Presentazione del Rettore

3.2 Presentazione del Direttore Generale

3.3 Introduzione al Bdg

3.4 Il Bdg in pandemia

3.5 Nota metodologica e struttura del documento

3.6 Il quadro normativo delle politiche di genere

3.7 Le azioni per la parità di genere realizzate dal Comitato Unico di Garanzia

3.8 Incarichi istituzionali e di governo

3.9 Analisi della gender composition dell'Ateneo

3.10 Il fabbisogno di salute dell'Ateneo

3.11 Il fabbisogno dei servizi di conciliazione vita-lavoro nell'Ateneo

3.12 Proposte condivise per una governance d'Ateneo nel segno dei generi e delle identità di genere

3.13 Appendice con allegati (traccia questionario, traccia focus group e interviste semi-strutturate)

2.4 C'è qualcos'altro che si potrebbe aggiungere e che non è stato detto?

2.4.1 Rispetto ai contenuti dell'intervista da remoto

2.4.2 Rispetto all'organizzazione dell'intervista da remoto

2.4.3 Rispetto alla conduzione dell'intervista da remoto

2.4.4 Rispetto all'interazione nell'intervista da remoto

CHIUSURA DELL'INTERVISTA

Condivisione della tempistica di disseminazione delle risultanze della ricerca IGEA utili alla predisposizione del Bdg