

Piano per la parità di genere della Regione Autonoma Sardegna



**REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA**

Sommario

| | |
|--|-----------|
| 1. Prefazione | 5 |
| 2. Introduzione | 7 |
| 3. Nota metodologica..... | 9 |
| 4. Analisi del contesto. I GEP nel contesto europeo e nazionale..... | 13 |
| 5. Il Bilancio di genere della Regione Autonoma Sardegna come processo e come fonte di dati per il GEP | 19 |
| 5.1 I dati di genere nel sistema della Regione Autonoma Sardegna..... | 19 |
| 5.2. I percorsi di carriera in prospettiva di genere | 23 |
| 5.3. La struttura per età in prospettiva di genere | 27 |
| 5.4. Gli istituti per la conciliazione vita-lavoro in prospettiva di genere | 34 |
| <i>Lo smart working in prospettiva di genere.....</i> | <i>34</i> |
| <i>Il part-time in prospettiva di genere</i> | <i>37</i> |
| <i>La mobilità del personale in prospettiva di genere.....</i> | <i>40</i> |
| <i>I congedi e i permessi del personale in prospettiva di genere</i> | <i>44</i> |
| 5.5 Il riconoscimento della professionalità. Gli incarichi in prospettiva di genere | 50 |
| 5.6 Considerazioni sul Bilancio di Genere della Regione Autonoma Sardegna | 52 |
| 6. Dalla struttura regionale alla comunità regionale: fondi per la parità di genere derivanti da programmazione europea e regionale | 57 |
| 6.1 La programmazione 2021-27: “Verso la parità di genere”. La parità di genere quale valore cardine, diritto fondamentale e principio chiave del pilastro economico dei diritti sociali..... | 58 |
| <i>La parità di genere: approccio integrato nella programmazione comunitaria in materia di politiche per l’equilibrio di genere</i> | <i>61</i> |
| <i>Il principio della parità di genere nel PR FESR 2021- 2027 della Regione Sardegna: una crescita del valore pubblico attraverso il contrasto e la prevenzione delle disuguaglianze di genere nella programmazione degli strumenti necessari.....</i> | <i>62</i> |

| | |
|---|------------|
| 6.2 Il Piano della parità di genere nel PR FSE +..... | 66 |
| 6.3 Azioni di sostegno alle donne vittime di violenza | 69 |
| 7. Il Piano per la parità di genere per la Regione Autonoma Sardegna | 75 |
| 7.1 Schema di riferimento del Piano per la parità di genere..... | 77 |
| <i>A1. AREA DI INTERVENTO TRASVERSALE. Governance del Piano per la parità di genere</i> | <i>78</i> |
| <i>A2. AREA DI INTERVENTO TRASVERSALE. Informazione, formazione e sensibilizzazione del personale.....</i> | <i>80</i> |
| <i>B1. AREA DI INTERVENTO SETTORIALE. Promozione dell'equilibrio di genere nelle selezioni per l'accesso e nei percorsi di carriera</i> | <i>86</i> |
| <i>B2. AREA DI INTERVENTO SETTORIALE. Impulso all'equilibrio tra vita e lavoro e sviluppo di una cultura organizzativa adatta e coerente.....</i> | <i>89</i> |
| <i>B3. AREA DI INTERVENTO SETTORIALE. Integrazione della prospettiva di genere nell'azione del sistema regione.....</i> | <i>98</i> |
| <i>B4. AREA DI INTERVENTO SETTORIALE. Assunzione di misure contro la discriminazione, il mobbing e le molestie di genere</i> | <i>104</i> |
| 8. Postfazione | 109 |
| 9. Elenco sigle e acronimi | 111 |
| 10. Riferimenti normativi..... | 113 |
| 11. Riferimenti bibliografici e sitografia | 117 |
| 12. Risorse online sui piani per la parità di genere (GEP) | 119 |

1. Prefazione

Il presente Piano per la Parità di Genere dell'Amministrazione regionale, di tutti gli Enti e le Agenzie del sistema Regione¹, realizzato in collaborazione con il C.N.R., è strutturato in due sezioni: **il Bilancio di Genere** che nel restituire la dimensione di genere all'interno dell'organizzazione del Sistema Regione (con un focus sul *gender budgeting* del FESR - FSE della programmazione 21-27, nonché sulle politiche di contrasto alla violenza di genere) costituisce la base per la predisposizione delle azioni attinenti alle politiche di genere e **il Gender Equality Plan** nel quale sono inserite le azioni da intraprendere nella prospettiva del raggiungimento della parità di genere all'interno dell'organizzazione e delle politiche in generale.

La necessità di dotarsi di tale documento nasce per il fatto che la Commissione Europea, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 ha stabilito che tutte le istituzioni pubbliche che intendano accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe debbano dotarsi di un Gender Equality Plan (GEP) così come su base nazionale l'accesso ai finanziamenti dei programmi PNRR sarà consentito, nella missione 4 per gli enti di ricerca solo a quanti si impegnino ad adottare nel primo anno del progetto un Bilancio di genere e un Piano per la parità di genere.

Al di là delle descritte prescrizioni, la Regione Autonoma della Sardegna non poteva comunque rinviarne l'adozione, considerata l'importanza che riveste un'analisi dei dati in ottica di genere al fine di misurare l'impegno e l'impatto delle scelte politiche effettuate o da effettuarsi per promuovere il principio delle pari opportunità.

¹ Piano per la Parità di Genere dell'amministrazione regionale, di tutti gli enti e le agenzie del sistema Regione (art. 1 comma 2 e comma 2 bis E Allegato 1 della L.R.31/98 :ASPAL Agenzia sarda per le politiche attive del lavoro, E.R.S.U.. Ente regionale per il diritto allo studio universitario di Cagliari, E.R.S.U. Ente regionale per il diritto allo studio universitario di Sassari, ENAS Ente acque della Sardegna, I.S.R.E. Istituto superiore regionale etnografico, Agenzia conservatoria delle coste della Sardegna, AGRIS Agenzia per la ricerca in agricoltura Sardegna, LAORE Agenzia regionale per l'attuazione dei programmi in campo agricolo e per lo sviluppo rurale, ARGEA Sardegna Agenzia regionale per la gestione e l'erogazione degli aiuti in agricoltura, ARPAS Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente della Sardegna, AREA Azienda regionale per l'edilizia abitativa (Area), Agenzia regionale Sardegna ricerche, FORESTAS Agenzia forestale regionale per lo sviluppo del territorio e l'ambiente della Sardegna, Agenzia Sarda delle Entrate.

A questo proposito preme evidenziare che l'approfondimento realizzato nel presente piano sul *gender mainstreaming* che ha guidato la predisposizione dei programmi FESR e FSE+ 21-27 nonché la panoramica sulle misure di contrasto alla violenza di genere, nasce dall'esigenza di finalizzare una strategia unitaria della Regione Sardegna con la messa a sistema di tutte le azioni dirette o indirette sul genere che vengono realizzate dall'intero comparto regionale.

Relativamente al contesto organizzativo del sistema regione, l'analisi dei dati effettuata dal C.N.R, sulla distribuzione per genere nelle categorie professionali di Regioni, Enti, Agenzie, seppure con differenze interne, conferma la tendenza nazionale per cui la componente femminile presenta maggiori difficoltà nel raggiungimento delle posizioni apicali. Nello specifico, i dati evidenziano come le percentuali più basse di personale femminile nel sistema regionale si registrano, rispettivamente nelle carriere A (21,1%) e B (20,7%), legate ai titoli di studio inferiori mentre nelle carriere di categoria C e D, connotate da titoli di studio e professionali più elevati, la percentuale femminile cresce riportando il 45,9% e il 54,7% del totale del personale dipendente in queste categorie arrivando a una percentuale del 53% laddove la specializzazione formativa e professionale richiesta per le funzioni è elevata. Tuttavia, a fronte di queste competenze formative e professionali femminili nelle categorie di personale C e D, si riscontra una maggioranza, ancora significativa, di uomini nelle carriere della dirigenza, con una percentuale di donne dirigenti ferma al 38% del totale di questo universo di riferimento.

Sulla base di queste analisi, sono state identificate le azioni del presente piano che prevede due distinte aree di intervento. L'Area di intervento trasversale, nella quale sono inserite le azioni "Informazione, formazione e sensibilizzazione del personale del sistema Regione su tematiche di pari opportunità di genere all'interno dell'ambiente di lavoro regionale, e l'area di intervento settoriale.

L'obiettivo di questo primo Bilancio di genere è quello di rendere ancora di più la Regione Autonoma Sardegna un'organizzazione dove il genere maschile e femminile hanno le stesse opportunità di sviluppo professionale, dove discriminazioni, molestie e mobbing di genere siano adeguatamente inquadrate e trattate e dove l'approccio di genere nella programmazione delle risorse sia riconosciuto come fattore imprescindibile di sviluppo economico e sociale

Simona Corongiu

Responsabile Autorità per i diritti e le pari opportunità

2. Introduzione

La parità di genere è uno straordinario motore di crescita e uno dei capisaldi più rilevanti ed urgenti dello sviluppo e progresso delle Nazioni, nonché uno dei valori fondanti dell'Unione Europea.

L'obiettivo fondamentale che la Regione Autonoma della Sardegna si prefissa con la redazione del primo Bilancio di Genere (BdG) e del primo Piano per la Parità di genere (*o Gender Equality Plan – GEP*) è quello di creare le condizioni per favorire le pari opportunità di genere a tutti i livelli.

Questo lavoro si inserisce nella lunga e preziosa attività portata avanti in materia da parte degli organismi regionali dedicati: la Commissione per le pari opportunità, la Consigliera di parità, l'Autorità per i Diritti e le pari opportunità (che lavora per l'applicazione concreta dei principi e supporta presso il CRP l'Autorità di Gestione dei Programmi comunitari) e il Comitato Unico di Garanzia (CUG).

La redazione e l'implementazione del BdG e del GEP della Regione Autonoma della Sardegna, inoltre, si è posto in stretta coerenza con l'attività del Gruppo di Lavoro regionale sulla Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile che tra i diversi temi ha affrontato quello di ridurre il divario di genere, incentivare l'inclusione attiva, le pari opportunità e l'occupabilità della popolazione sarda, in vista degli Obiettivi di sviluppo sostenibile 2030 delle Nazioni Unite.

I due documenti frutto di questa intensa attività intendono percorrere un sentiero più avanzato che integri in misura maggiore l'approccio di genere nei processi organizzativi, decisionali e di pianificazione delle risorse, caratterizzando tutti i processi e tutti i prodotti con la prospettiva della parità di genere.

La conoscenza generata dalle statistiche disaggregate per genere della Regione, dei suoi Enti e delle Agenzie, e l'analisi delle azioni e misure attivate per il conseguimento di obiettivi di riequilibrio di genere (nell'accesso e progressione nelle carriere, nella conciliazione vita/lavoro, nella integrazione della dimensione di genere nelle politiche pubbliche finanziarie della Regione, nella formazione, informazione, sensibilizzazione sulle pari opportunità e nella promozione di una cultura di contrasto della discriminazione, del mobbing e delle molestie di genere) consentirà

alla Regione di aprire un nuovo percorso di sviluppo, che oltre ad affermare la cultura della parità tra i genere nella Regione, nei suoi Enti e nelle Agenzie, ha l'ambizione di estendersi a tutta la comunità sarda, rendendola più equa e più giusta.

Giuseppe Fasolino

Assessore della Programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio

3. Nota metodologica

I Piani per la Parità di Genere (GEP) costituiscono documenti strategici che definiscono le azioni e gli obiettivi da perseguire per promuovere la parità tra uomo e donna all'interno di un'organizzazione. In vista di questa importante prospettiva, i GEP presentano un duplice profilo: da un lato essi sono un documento programmatico per quegli enti e istituzioni che si propongono di incidere attivamente sulla promozione organizzativa della cultura delle pari opportunità di genere; dall'altro lato, essi sono connotati da una incisiva dimensione strumentale, ponendo una serie di passi per realizzare concretamente e specificamente azioni e misure per conseguire la reale (in termini quantitativi e qualitativi) parità di genere. In termini metodologici, sulla base di una mirata e sistematica rilevazione dei dati di genere presenti all'interno dell'organizzazione (attraverso il Bilancio di Genere), i GEP individuano e affrontano le disparità di genere esistenti, sostenendo la promozione delle pari opportunità e creando un ambiente di lavoro più inclusivo. Ma alla dimensione statistica, documentale e programmatica della redazione del Piano come documento, si affianca la dimensione processuale relativa all'adozione del GEP: essa consente di attivare e mobilitare risorse ed energie, attive attorno alle tematiche di genere, coinvolgendo in processi inclusivi e partecipativi, alla composizione delle azioni e misure più idonee per promuovere le pari opportunità all'interno di quella organizzazione. Questa dimensione di processo, finalizzato alla redazione del documento programmatico più idoneo all'organizzazione, consente di attivare quel modello trasformativo del GEP, che necessariamente si muove sulla scorta del coinvolgimento attivo delle persone e dei processi.

Da questi impulsi e da queste riflessioni condivise è stato costituito, nel 2022, sulla scorta di una specifica esigenza abilitante (consentire la piena partecipazione della Regione Autonoma Sardegna a tutte le procedure di bando competitivo per ricerca della Commissione Europea, per cui è richiesto il requisito dell'adozione di un Piano per l'Uguaglianza di Genere, di cui il Bilancio di Genere 2021 è parte rilevante), un gruppo di lavoro misto tra Regione Autonoma Sardegna e CNR, per la redazione di un GEP in cui fosse chiaramente definita la sezione di Bilancio di Genere (BdG) per la Regione Sardegna.

Da un punto di vista metodologico, il processo di organizzazione del lavoro di redazione del GEP ha previsto la fase di raccolta dei dati di genere aggregati da parte della Regione Autonoma Sardegna e il trasferimento degli stessi, per le successive analisi ed elaborazioni di indicatore di genere al CNR.

In particolare, i dati qui presentati nella sezione del BdG, dopo una fase di raccolta e di analisi, fanno riferimento al 31.12.2022. Essi riguardano l'intero sistema regionale, comprensivo di:

- Struttura Regionale Centrale: Presidenza, Assessorati, Servizi.
- Agenzie Regionali
- Enti Regionali

Il lavoro di analisi dei dati del BdG, sulla scorta della convenzione operativa tra Regione Sardegna e IRPPS CNR è stato condotto nei mesi di luglio – settembre, con la raccolta di dati aggregati da parte della Regione, successivamente trasferiti ad IRPPS CNR per le analisi di seguito presentate. La decisione di lavorare su una dimensione aggregata e anonima dei dati è frutto di valutazioni congiunte relative alla natura personale, in taluni casi sensibile, dei dati individuati come necessari per la redazione del BdG. I principi di liceità, correttezza e trasparenza del trattamento; limitazione della finalità del trattamento; minimizzazione dei dati; esattezza e aggiornamento dei dati; limitazione della conservazione e integrità e riservatezza, posti dall'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679 ed emersi nel confronto costruttivo con il responsabile della Data Protection Office della Regione Autonoma Sardegna hanno spinto verso la direzione dell'analisi di dati aggregati conferiti in modo complessivo dalle articolazioni del sistema regionale. I dati aggregati sono stati trattati secondo modalità statistiche automatizzate e vengono presentati, nel presente BdG secondo una logica di chiarezza espositiva e di significatività del dato ricorrendo a percentuali, indici e indicatori di immediata comprensione per chi legge. L'analisi condotta mediante trattamento informatico statistico sui dati qui presentati ha lo scopo di restituire la più corretta analisi di genere per quanto riguarda i seguenti ambiti di analisi, consueti per il BdG e utili per la progettazione di misure e azioni per il GEP:

- **Statistico-demografico**, con riferimento al personale per genere in totale, per tipologia di rapporto di lavoro, per classe di età, per nazionalità. Si tratta di una serie di ambiti di analisi rivolti a chiarire la distribuzione per genere delle risorse umane presenti all'interno del sistema regionale e a rilevarne eventuali disequilibri di genere all'interno del corpus della forza lavoro regionale.

- **Organizzativo nell'ambito dell'accesso al lavoro e ai percorsi di carriera**, con riferimento alla dimensione di genere nella distribuzione per aree organizzative, come per il caso del conferimento di incarichi. Si tratta di una analisi in grado di rendere effettive, ove esistano, eventuali disparità di genere nello svolgimento di attività e nel susseguirsi di fasi organizzative del rapporto di lavoro dei dipendenti all'interno del sistema Regione.
- **Organizzativo con riferimento agli istituti di conciliazione tra vita e lavoro**, con attenzione a questioni rilevanti per la vita personale dei lavoratori e lavoratrici quali l'accesso a congedo per la nascita di figli, congedo parentale, permessi di salute dei figli, accesso alle cure dei parenti, mobilità verso altri Uffici regionali e nei confronti di altre PA, accesso al part time, accesso al lavoro agile. Si tratta di una serie di attività che, su istanza delle risorse umane regionali, viene attivata al fine di incontrare specifiche esigenze di più facile conciliazione tra gli impegni lavorativi e il carico di lavoro domestico e familiare.

Analisi statistica descrittiva e applicazione dei principali indicatori di genere (Indice di Femminilità di un universo - IF - e rilevamento di configurazione a for-bice dei percorsi di carriera), ormai consolidati nell'ambito della pratica del gender budgeting, il BdG della Regione Sardegna, proponendosi di perseguire in seguito lungo il percorso di valutazione dell'impatto di genere per le spese regionali allocate, propone in conclusione un focus relativo alle risorse per le pari opportunità di genere ottenute dalla istituzione regionale mediante la partecipazione a bandi e progettualità riferite alla dimensione europea e nazionale. Rendicontare e diffondere le risorse per la parità di genere che siano state acquisite dalla Regione per progettualità europee e nazionali riservate ai cittadini, alle imprese, alle istituzioni locali, agli enti e alle associazioni che risiedono sul territorio della Sardegna da parte del sistema regione è un modo trasparente per disseminare la cultura della parità di genere a livello territoriale e sostenere un ulteriore orientamento della comunità regionale sarda verso questa dimensione nelle politiche regionali. Dal punto di vista dell'origine dei dati relativi a fondi e finanziamenti per le pari opportunità di genere acquisiti dal sistema regionale per lo sviluppo di progetti, azioni e misure sul territorio regionale, la fonte dei dati è il Bilancio regionale del 2022.

Finalità ultima di questo BdG, pertanto, è di rilevare e presentare evidenze basate sui dati sulla distribuzione per genere di personale, processi organizzativi e

percorsi di sviluppo all'interno della Regione Autonoma Sardegna, specificando inoltre cosa l'istituzione regionale produce e procura, ai fini della parità di genere anche nei confronti della cittadinanza regionale. Con questo modello di analisi e in vista di tali finalità, appare possibile promuovere una visione complessiva improntata alla promozione della parità di genere basata sui risultati dell'analisi del BdG, eventualmente comprensiva delle sfide di genere identificate. Così, sulla base del BdG, che costituisce attraverso una fotografia il momento 0 di questo viaggio, si reperisce la base empirica e fattuale per la successiva elaborazione di azioni, misure e interventi del GEP, vero e proprio processo trasformativo del sistema regionale in vista di un superamento degli eventuali divari di genere rilevati dal Bilancio.

Per IRPPS CNR il gruppo di lavoro è costituito da Maria Cristina Antonucci, Nicolò Marchesini e Lucio Pisacane per l'attività di ricerca; da Cristiana Crescimbene per l'attività tecnica e da Paola Trussardi e Wanda Toffoletti per l'attività amministrativa. Per la Regione Autonoma Sardegna, il gruppo di lavoro ad hoc per la raccolta dei dati e le proposte di azioni per il GEP è costituito da: Simona Corongiu, Federica Luxoro, Barbara Mura, Silvia Cabras, Laura Mamia, Luisa Mulas, Emanuela Manca, Filippo Arras. Hanno altresì collaborato Rosanna Mura e Pierangela Pisu di Assistenza Tecnica Ecosistemi. La rete regionale dei Referenti ha visto la partecipazione di: Manuela Mascia, Valeria Maltesi, Micol Raimondi, Valentina Tidu, Alessio Cabitza, Francesca Marongiu, Monica Mereu, Simona Deidda, Stefania Versari, Ivan Costa, Marcello Atzeni, Maria Delfina Pintus, Ornella Cauli, Giovanna Demonte, Antonella Curreli, Ilaria Elisa Olla, Maria Vincis, Cristina Pilo, Natascia Soro, Adriana Manca, Marco Tulissi, Mariausilia Todde, Valeria Garofalo, Cristiana Ardu, Maria Donata Incani, Donatella Pani, Francesca Sechi, Antonella Cadelano.

4. Analisi del contesto.

I GEP nel contesto europeo e nazionale

I Piani per la Parità di Genere (GEP), nella versione introdotta dalla Commissione europea, vengono definiti come insieme di strategie integrate volte a identificare, mediante dati e modelli, e ridurre, mediante proposte di azioni e interventi, le disuguaglianze di genere nell'ambiente lavorativo, con l'obiettivo di promuovere il benessere dei lavoratori e lavoratrici.

Lo scopo principale del Piano è quindi triplice:

- favorire la piena partecipazione di tutte le persone nell'ambiente lavorativo, promuovendo una cultura basata sul rispetto;
- individuare e combattere le discriminazioni di genere;
- promuovere l'effettiva parità di genere attraverso una serie di azioni coerenti all'interno dell'organizzazione.

Introdotta come una disposizione rivolta per incentivare la parità di genere nelle organizzazioni europee, il GEP costituisce un requisito necessario per garantire l'accesso delle organizzazioni e delle istituzioni ai finanziamenti dei programmi gestiti direttamente dalla Commissione Europea, come ad esempio Horizon Europe.

Così, possiamo affermare che i GEP presentano un duplice profilo. Da un lato essi sono documenti programmatici per quegli enti e istituzioni che si propongono, alla luce dei dati di genere raccolti, di incidere attivamente sulla promozione organizzativa della cultura delle pari opportunità di genere; dall'altro lato, essi sono connotati da una incisiva dimensione strumentale, ponendo una serie di passi per realizzare concretamente e specificamente azioni e misure per conseguire la parità di genere.

Sulla base di una mirata e sistematica rilevazione dei dati di genere presenti all'interno dell'organizzazione (Bilanci di Genere o BdG), i GEP individuano e affrontano le disparità di genere esistenti sostenendo la promozione delle pari opportunità e creando un ambiente di lavoro più inclusivo.

In termini di quadro di riferimento internazionale, europeo e nazionale, i GEP trovano un proprio fondamento giuridico in alcuni importanti documenti.

La prescrizione di considerare attivamente la parità di genere come una priorità nelle politiche di istituzioni nazionali e subnazionali è stata introdotta dalla Dichiarazione di Pechino, adottata alla Quarta Conferenza mondiale dell'ONU nel 1995. Il concetto di *gender mainstreaming* – ossia l'integrazione di una prospettiva di genere nei contenuti delle diverse politiche, unita alla questione della rappresentanza delle donne e degli uomini in specifici ambiti e settori - così definito nell'ambito delle Nazioni Unite, trova una ripresa feconda all'interno del sistema dell'Unione Europea, che ne adotta strutturalmente il principio in una serie di documenti: le direttive sui congedi legati alla nascita di figli (di maternità 82/95; di genitorialità 19/1185; di garanzia del posto di lavoro per chi accede a permessi di maternità, paternità, adozione 06/54); la direttiva sul bilanciamento tra vita e lavoro (sempre la 19/1185); la European Care Strategy, COM(2022)440, che aggiorna gli obiettivi previsti per l'accesso a strutture di asili nido come misura per sostenere l'impegno dei genitori che lavorano.

Una serie di misure normative che trova distinti percorsi ma che sostiene il complessivo impegno proposto dalla Commissione europea con la Strategia europea per la parità di genere 2020-25, i cui obiettivi sono porre fine alla violenza di genere; combattere gli stereotipi di genere; colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici; far fronte al problema del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne; colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica. Misure per la parità salariale di genere, per combattere gli stereotipi di genere e per agire in contrasto con la violenza domestica contro le donne sono state ugualmente portate avanti dalla Commissione nel periodo 2022-2023, in un'ottica di attuazione di politiche specifiche di intervento a supporto delle donne. In questa ottica, anche l'Italia ha adottato una Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, con la missione di considerare la parità di genere nella prospettiva di lavoro, reddito, competenze, tempo e potere delle donne.

Dato questo contesto generale di grande spinta, europea e nazionale, verso la dimensione del *gender mainstreaming*, sembra utile riferirsi in maniera più specifica alle modalità con cui il GEP della Regione Autonoma Sardegna possa contribuire a questa importante temperie culturale e politica. Il GEP della Regione non avrà solo il compito di introdurre obiettivi di parità di genere nelle aree e negli ambiti prescritti da Commissione Europea e Istituto Europeo per la Parità

di Genere² al fine di consentire la piena partecipazione della Regione alle progettualità di ricerca europee del Programma Horizon Europe, ma manifesterà un impatto trasformativo, mediante le misure e le azioni, sull'intera organizzazione, consentendo alla Regione di incrementare il proprio approccio al *gender mainstreaming* tanto nella cultura organizzativa, quanto nella dimensione esterna, in cui la Regione si apre alla comunità regionale.

In termini di struttura e organizzazione interna del GEP come documento è necessario rifarsi al modello messo a punto da EIGE, l'Istituto Europeo per la parità di genere, che sintetizzando i principi e i formati messi a punto dalla Commissione Europea nella Comunicazione su un Partenariato rafforzato per l'Eccellenza e la Crescita nell'Area Europea della Ricerca' (COM(2012) 392³ ha posto alcuni principi guida per le organizzazioni che si trovino a doversi dotare di un Piano per la parità di genere.

In particolare, secondo EIGE, un GEP può essere organizzato e formalizzato in diverse fasi o fasi, ognuna delle quali richiede tipi specifici di interventi:

1. una fase di analisi, in cui vengono raccolti dati disaggregati per genere; le procedure, i processi e le pratiche vengono valutati criticamente al fine di individuare disuguaglianze di genere e bias di genere;
2. una fase di pianificazione, in cui vengono definiti gli obiettivi, stabiliti i target, decise le azioni e le misure per rimediare ai problemi identificati, attribuite risorse e responsabilità e concordate le scadenze;
3. una fase di attuazione, in cui, sulla scorta di risorse economiche, umane e strumentali, vengono portate avanti le attività e vengono intraprese le misure inserite all'interno del piano;
4. una fase di monitoraggio, in cui il processo di attuazione del GEP e i relativi progressi vengono regolarmente seguiti e valutati. I risultati dell'esercizio di monitoraggio consentono di apportare modifiche e miglioramenti agli interventi, in modo da ottimizzare i loro risultati.

L'importanza della fase di analisi, con la raccolta di dati disaggregati per genere, è fondamentale: solo dalla corretta descrizione, in termini di genere del personale e degli istituti per la conciliazione presenti – delineata nel BdG – è possibile successivamente predisporre, attuare, monitorare e valutare le più idonee

² European Institute for Gender Equality www.eige.eu

³ Commissione Europea, Comunicazione su un Partenariato rafforzato per l'Eccellenza e la Crescita nell'Area Europea della Ricerca, disponibile online <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0392&rid=1>

misure e azioni per modificare, in termini di maggiore parità di genere la struttura organizzativa. Inoltre, esistono una serie di riferimenti normativi a questo tipo di raccolta dei dati nell'ambito della Pubblica Amministrazione italiana. La Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità del 2007⁴ colloca il bilancio di genere tra gli strumenti essenziali per favorire una cultura organizzativa orientata a promuovere pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni. Il BdG è esplicitamente richiamato anche dal Decreto Legislativo n. 150/2009, che ne incoraggia l'integrazione nel ciclo della performance attraverso la Relazione sulla Performance. Successive disposizioni normative (articolo 38 - septies, Legge n. 196 del 2009) hanno ribadito l'importanza del BdG come base informativa per stabilire e raggiungere obiettivi di parità di genere. Inoltre, la Direttiva 2/2019 sulle Misure per Promuovere le Pari Opportunità e Rafforzare il Ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche ne promuove l'adozione, compresa la raccolta di "statistiche sul personale suddivise per genere", con l'obiettivo di considerare tutte le variabili, comprese quelle relative ai compensi economici e alla durata dell'impiego nelle diverse posizioni professionali.

Inoltre, è importante sottolineare come il GEP sia uno strumento vitale che, partendo dalla fotografia del BdG identifica le aree prioritarie di intervento e ne definisce le azioni concrete nonché gli indicatori per valutarle. Ma alla fine del ciclo (solitamente triennale) del GEP, e successivamente allo svolgimento della valutazione dello stesso Piano, il nuovo BdG dovrebbe essere in grado di cogliere i primi cambiamenti strutturali – che necessitano ovviamente di tempo per palesarsi – a seguito delle azioni GEP e fornire la base dati per pianificare il nuovo ciclo GEP. Tale seconda versione del Piano, quindi, godrà non solo della raccolta dati aggiornata del BdG, ma anche dell'esperienza maturata dall'organizzazione stessa nel definire e implementare una strategia organizzativa di natura olistica, quindi trasversale agli ambiti di azioni della stessa organizzazione.

Facendo invece di nuovo riferimento alla dimensione europea, che integra la raccolta dei dati con la realizzazione di azioni e misure per il Piano per la parità di genere delle organizzazioni, occorre osservare come, sempre sulla scorta del Programma di Finanziamento per la Ricerca e l'Innovazione Horizon Europe (2021-2027), alla fine del mese di Febbraio 2021, l'Unione Europea ha pubblicato

⁴ Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2007/07/27/07A06830/sg>

il Work Programme dell'European Research Council (ERC)⁵. Esso prevede la richiesta di una dichiarazione da parte dell'ente che ospiterebbe la ricerca in caso di successo della candidatura di essere dotato di un GEP con una serie di specifiche caratteristiche. In particolare, secondo questi riferimenti normativi, azioni, misure e interventi del GEP considerano diverse macroaree di intervento:

1. impulso all'equilibrio tra vita e lavoro e sviluppo di una cultura organizzativa adatta e coerente;
2. promozione della parità di genere nelle assunzioni e nelle progressioni professionali del personale;
3. integrazione della prospettiva di genere nell'azione dell'ente;
4. informazione, formazione e sensibilizzazione del personale su tematiche di genere;
5. assunzione di misure contro la violenza di genere, inclusa la prevenzione delle molestie.

Così, dalla sintesi delle previsioni normative europee e nazionali, emerge il lavoro di analisi dei dati e di successiva proposta di misure, azioni e interventi che viene sintetizzato all'interno di questo documento. Esso si propone di essere filologicamente fedele alla struttura del GEP prevista da parte delle istituzioni europee e di fornire il massimo livello di adattamento della struttura alle esigenze e alle missioni che la Regione Autonoma Sardegna si propone di perseguire in materia di parità di genere all'interno della sua organizzazione.

⁵ Work Programme di European Research Council (ERC) 2021, disponibile online https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021/wp_horizon-erc-2021_en.pdf

5. Il Bilancio di genere della Regione Autonoma Sardegna come processo e come fonte di dati per il GEP

Nella presente prospettiva di indagine, finalizzata a redigere il GEP per la Regione Sardegna, il BdG si pone come una dimensione strumentale necessaria per comprendere quali siano le caratteristiche, le tendenze e le linee di sviluppo dell'universo del personale del sistema regionale. Solo sulla scorta di una approfondita conoscenza dei dati relativi alla composizione, in termini di genere, del personale regionale è possibile predisporre obiettivi relativi alla riduzione di eventuali squilibri di genere, rilevati a partire dalle informazioni raccolte. Per questo, la redazione di un BdG finalizzato ad un GEP si è basata sui principali fondamenti scientifici e di ricerca riguardo ai Piani per la Parità di Genere in Italia ed Europa, sia sull'esperienza di organismi come la Commissione Europea e l'Istituto Europeo per la Parità di Genere (inclusendo lo strumento GEAR e la guida dedicata della Commissione EU). Inoltre, essa ha tratto ispirazione dagli esiti delle attività scientifiche condotte nell'ambito delle attività di ricerca e intervento portate avanti dal Gruppo di Ricerca COSE di Irpps CNR, con la direzione scientifica del Dottor Lucio Pisacane. Gli obiettivi e le singole misure proposte dal GEP trovano il proprio necessario fondamento nella concretezza di dati e analisi del BdG qui di seguito presentato, e sono attentamente adattati alla dimensione organizzativa di una istituzione complessa e articolata come la Regione Autonoma Sardegna.

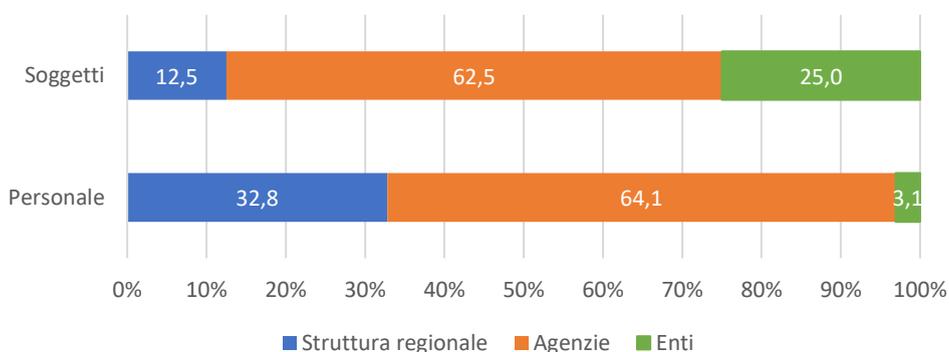
5.1 I dati di genere nel sistema della Regione Autonoma Sardegna

Il sistema della Regione Autonoma della Sardegna è composto dall'amministrazione centrale (Presidenza e Assessorati), dal Corpo Forestale e di Vigilanza Ambientale (CFVA) e da 14 soggetti tra Agenzie ed Enti regionali, per un totale di

16 realtà. Il presente Bilancio, quindi, analizza per tale articolazione la distribuzione di genere del personale cercando di identificare gli spazi di miglioramento per il genere (solitamente quello femminile) meno rappresentato.

L'amministrazione regionale⁶, che conta due soggetti (12,5% del nostro universo), rappresenta il 32,8% del personale analizzato (3.928 persone), le dieci agenzie (pari al 62,5%) rappresentano il 64,1% del personale (7.671 individui), mentre i quattro Enti pari al 25,0% dei 16 soggetti analizzati sono comprensivi del 3,1% del personale (369 individui) (cfr. Figura 1).

Figura 1. Soggetti analizzati e relativo personale, anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

La Tabella 1 riporta i numeri assoluti di uomini e donne tra il personale per i soggetti analizzati raggruppati nelle tre suddivisioni individuate. In termini di differenze di genere, è presente una significativa variabilità tra i soggetti in analisi: se l'intero Sistema regionale registra una presenza femminile di poco superiore ad un terzo, osservando le singole suddivisioni la situazione appare meno

⁶ Il sistema della Regione Autonoma Sardegna può essere distinto tra struttura regionale centrale, composta da Presidenza della Regione e Assessorati (Assessorato degli affari generali, personale e riforma della Regione; Assessorato dell'agricoltura e riforma agro-pastorale; Assessorato della difesa dell'ambiente; Assessorato degli enti locali, finanze e urbanistica; Assessorato dell'igiene e sanità e dell'assistenza sociale; Assessorato dell'industria; Assessorato dei lavori pubblici; Assessorato del lavoro, formazione professionale, cooperazione e sicurezza sociale; Assessorato della programmazione, bilancio, credito e assetto del territorio; Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione, spettacolo e sport; Assessorato dei trasporti; Assessorato del turismo, artigianato e commercio), sistema delle agenzie regionali (ASPAL, ACC, AGRIS, LAORE, ARGEA, AREA, SARDEGNA RICERCHE, FORESTAS) e degli Enti regionali (ERSU Cagliari, ERSU Sassari, ENAS, ISRE).

omogenea. L'Amministrazione regionale è la suddivisione maggiormente paritaria, con quasi il 44% di personale femminile impiegato, a fronte del 37% degli Enti e di poco più del 30% delle Agenzie. È importante però evidenziare come l'incidenza delle tre suddivisioni nasca come mediazione tra situazioni molto differenti al proprio interno (vd. Tabella 2). L'indice di Femminilità (IF) rapporta il numero di donne al numero di uomini in un dato collettivo, e quantifica quindi il divario tra i due contingenti. Tra le Agenzie, la cui presenza femminile complessivamente supera di poco il 30%, la maggiore presenza femminile è registrata in ACCS, nella quale sono presenti 225 donne ogni 100 uomini, seguita dall'Agenzia Sarda per le Politiche Attive del Lavoro (ASPAL) con 218,4 donne ogni 100 uomini. Tali situazioni che vedono il doppio delle donne rispetto alla controparte maschile sono controbilanciate dalla situazione registrata in FORESTAS, dove la presenza femminile si ferma a 20 donne ogni 100 uomini. Tale divario probabilmente è dovuto alla natura e alla mission di tale Agenzia, legate alla funzione di gestione e amministrazione di beni forestali e ambientali. Tra gli Enti considerati, l'Ente Regionale per il diritto allo Studio Universitario di Cagliari (ERSU CA), di Sassari (ERSU SS) e l'Istituto Superiore Regionale Etnografico (ISRE) mostrano una relativa parità di genere con valori che oscillano tra le 67 e le 134 donne ogni 100 uomini, mentre è importante evidenziare le difficoltà di parità di genere all'interno di ENAS, che si ferma a meno di 40 dipendenti donne ogni 100 uomini. Infine, nei due soggetti definiti come Regione, il CFVA segue l'andamento segnato da FORESTAS, mostrando come i compiti di controllo e sorveglianza ambientale siano ancora un settore a forte prevalenza maschile.

Tabella 1. Personale dipendente per suddivisione regionale e genere, anno 2022 (valori assoluti e percentuali)

| Suddivisione regionale | Uomini | Donne | Totale | % di Donne |
|-------------------------------|---------------|--------------|---------------|-------------------|
| Agenzia | 5.338 | 2.333 | 7.671 | 30,4 |
| Ente | 233 | 136 | 369 | 36,9 |
| Regione | 2.220 | 1.708 | 3.928 | 43,5 |
| Sistema regionale | 7.791 | 4.177 | 11.968 | 34,9 |

Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

Tabella 2. Indice di femminilità per struttura regionale, anno 2022

| Soggetto | IF |
|-------------------|-------|
| ACC | 225,0 |
| AGRIS | 39,8 |
| AREA | 84,8 |
| ARGEA | 83,1 |
| ARPAS | 82,4 |
| ASE | 122,2 |
| ASPAL | 218,4 |
| CFVA | 21,2 |
| ENAS | 39,7 |
| ERSU CA | 134,4 |
| ERSU SS | 70,0 |
| Forestas | 20,7 |
| ISRE | 66,7 |
| LAORE | 62,5 |
| Regione Sardegna | 118,5 |
| Sardegna Ricerche | 125,0 |
| Sistema regionale | 53,6 |

Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

La tabella 2, nel sintetizzare che l'IF per il sistema regionale è pari a 53,6 (ovvero che nell'intero sistema di regione, enti e agenzie ci sono 53,6 donne ogni 100 uomini) ci restituisce anche le strutture in cui la femminilizzazione del personale è maggiore (ACCIS e ASPAL, rispettivamente con 225 e 218,4 donne al lavoro nelle agenzie ogni 100 uomini dipendenti) e le strutture in cui la femminilizzazione è più ridotta (FORESTAS, con 20,7 donne ogni 100 uomini al lavoro nell'Agenzia e CFVA con 21,2 donne ogni 100 dipendenti uomini). Si tratta di due casi in qualche

modo complementari: in Agenzie e strutture con elevata specializzazione in attività di ufficio (conservatorie) o di relazionalità (formazione) l'elevata presenza femminile è funzionale allo svolgimento di compiti organizzativi. In agenzie dedicate alla cura, prevenzione e controllo del territorio, per motivi funzionali e in parte culturali, è prevista una maggiore presenza di uomini per le finalità caratteristiche legate a tali funzioni.

5.2. I percorsi di carriera in prospettiva di genere

La Tabella 3 ci mostra le differenze di genere nel Sistema regionale a livello di carriera per il personale dipendente e dirigente. I dati che emergono in termini di carriere e genere evidenziano come le percentuali più basse di personale femminile nel sistema regionale si registrano, rispettivamente nelle carriere A (21,1%) e B (20,7%), legate ai titoli di studio inferiori. In particolare, collegando questi dati con la struttura per età, generalmente avanzata in queste categorie e con una collocazione prevalente in Regione e in FORESTAS, emerge il quadro di alcuni capofamiglia uomini, entrati da molto tempo nel sistema regionale inteso come un impiego stabile e solido, atto a sostenere le esigenze della famiglia. D'altro canto, nelle carriere di categoria C e D, connotate da titoli di studio e professionali più elevati, la percentuale femminile cresce riportando il 45,9% e il 54,7% del totale del personale dipendente in queste categorie. Anche nelle strutture regionali in cui è presente il contratto credito, e in cui la specializzazione formativa e professionale richiesta per le funzioni è elevata, la percentuale di personale femminile giunge al 53%. Tuttavia, a fronte di queste competenze formative e professionali femminili nelle categorie di personale C e D, si riscontra una maggioranza, ancora significativa, di uomini nelle carriere della dirigenza⁷, con una percentuale di donne dirigenti ferma al 38% del totale di questo universo di riferimento.

⁷ Nell'ambito delle figure dirigenziali è ricompreso il personale qualificato del Centro Regionale di programmazione ex legge regionale n. 40 del 5 novembre 2018 all'articolo 3 "Disposizioni sul funzionamento del Centro regionale di programmazione".

Tabella 3. Personale dipendente per livello e genere. Anno 2022 (valori percentuali).

| Livelli | Uomini | Donne | Totale | % di Donne |
|--|--------------|--------------|---------------|-------------|
| Dirigenza | 137 | 84 | 221 | 38,0 |
| D | 1484 | 1790 | 3274 | 54,7 |
| C | 1124 | 953 | 2077 | 45,9 |
| B | 4248 | 1110 | 5358 | 20,7 |
| A | 766 | 205 | 971 | 21,1 |
| CCNL Credito (II, III, IV area) | 31 | 35 | 66 | 53,0 |
| Sistema regionale | 7.790 | 4.177 | 11.967 | 34,9 |

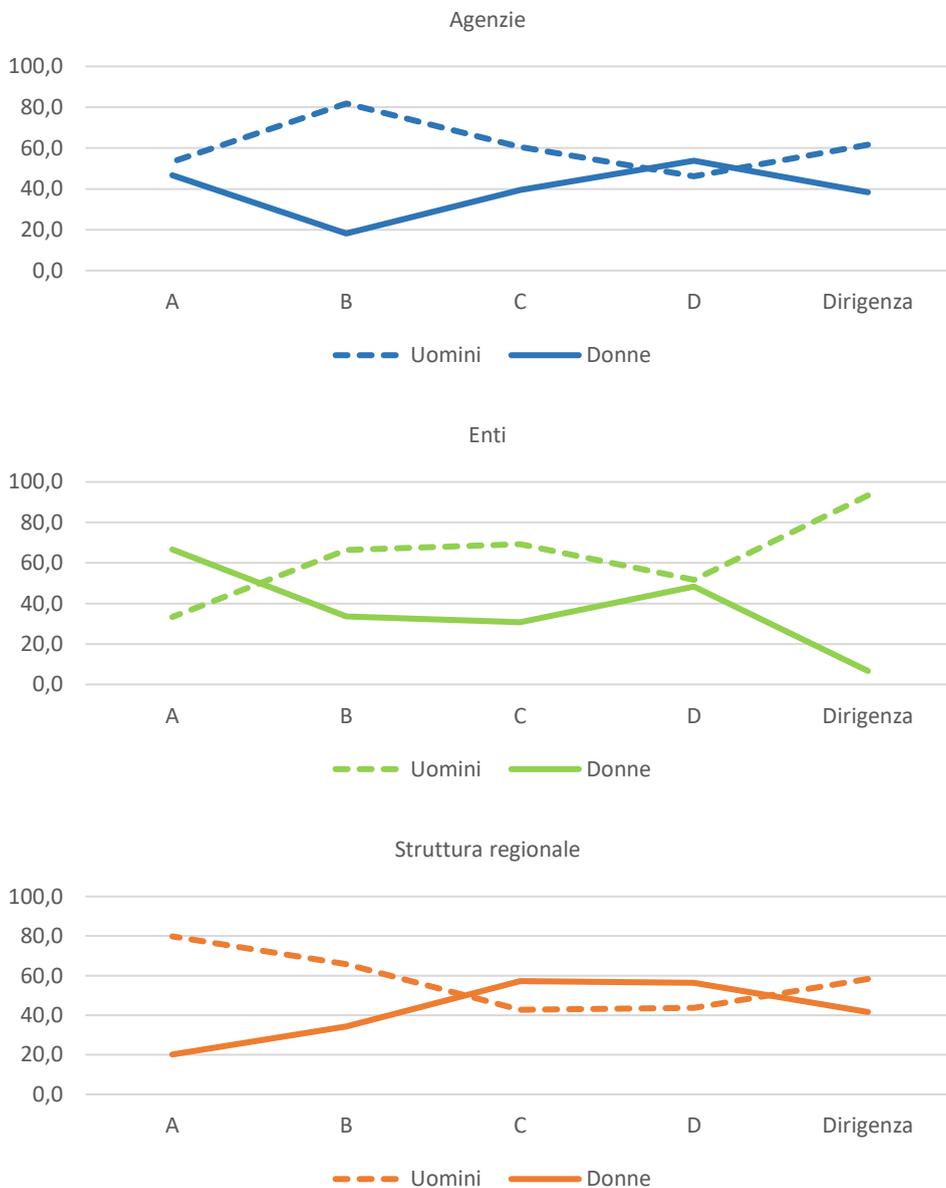
Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

Volendo produrre una analisi maggiormente dettagliata sui percorsi di carriera all'interno di Regione, Enti e Agenzie regionali, procediamo a scomporre i valori rilevati per genere e per categorie di carriera e forniamo una rappresentazione secondo il modello della forbice delle carriere, un grafico a forma appunto di forbice che mostra percorsi iniziali di convergenza e successivi di divergenza per genere nello sviluppo delle carriere ai vari livelli. Grazie alla rappresentazione delle forbici di carriera, riportata in Figura 2, osserviamo tre differenti situazioni si sviluppo delle carriere per genere in Regione, Enti e Agenzie regionali.

In primo luogo, nelle Agenzie regionali, nei primi tre livelli il personale maschile è sempre superiore a quello femminile, con una leggera inversione per il livello D. A livello dirigenziale, però, la componente maschile risulta preponderante rispetto alla componente femminile, segnale di una persistenza della preferenza per posizioni apicali assegnate a uomini nelle Agenzie.

In secondo luogo, negli Enti regionali, ad eccezione del livello di accesso in tutte le categorie della carriera, la componente maschile appare nettamente superiore a quella femminile. In particolare, nelle posizioni apicali degli enti la componente maschile giunge a superare il 90% per il livello dirigenziale.

Figura 2. Forbici delle carriere per il personale dipendente, suddivisione regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

La dimensione tecnico-specialistica di talune funzioni affidate agli enti potrebbe aver costituito un primo ostacolo all'accesso femminile a questi percorsi di carriera; tuttavia, resta da rilevare un significativo disequilibrio di genere all'interno del personale e della dirigenza di questo segmento del sistema regionale.

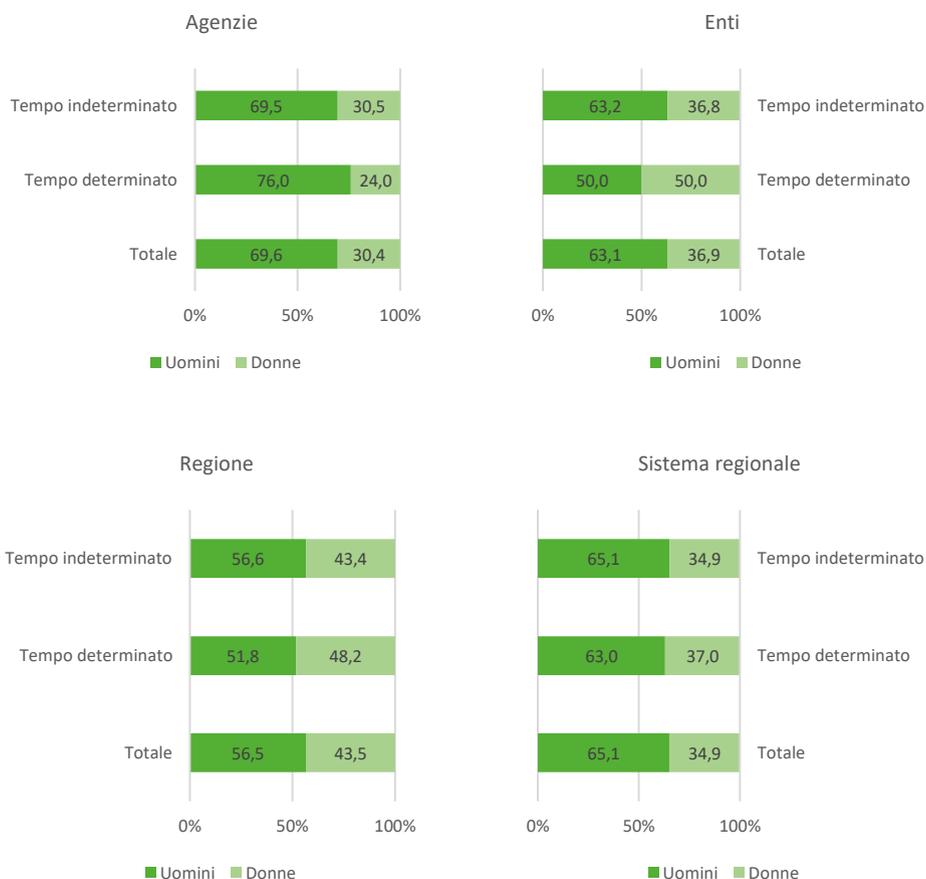
A livello di Regione (Presidenza e Assessorati), nei livelli superiori della carriera del personale dipendente (C e D) la presenza femminile risulta superiore a quella maschile. Tuttavia, anche in questo caso in cui si rileva un leggero disequilibrio di genere a favore delle donne, resta significativa la ridotta capacità di accesso delle donne ai profili dirigenziali. Anche all'interno del contesto maggiormente orientato all'equilibrio di genere nei percorsi di carriera dei dipendenti, la configurazione a forbice fa rilevare una maggioranza di posizioni dirigenziali affidate a uomini.

Volendo commentare i dati sulla distribuzione per genere nelle categorie professionali di Regioni, Enti, Agenzie, non resta che notare che in tutto il sistema regionale, seppure con differenze interne si conferma la tendenza nazionale per cui la componente femminile presenta maggiori difficoltà nel raggiungimento delle posizioni apicali, anche in un sistema maggiormente normato e tutelato, per accesso e progressioni di carriera, come quello del lavoro pubblico.

Allo scopo di fornire un quadro ancora più completo circa la natura del contratto, per genere, del personale del sistema regionale, si è provveduto ad analizzare i dati relativi alle forme contrattuali applicate in Regione, Enti, Agenzie regionali (Figura 3).

Il dato sul sistema regionale, nel complesso, ci restituisce una distribuzione abbastanza standard per le tipologie di contratto per genere: le donne costituiscono il 34.9% dei dipendenti a tempo indeterminato e il 37% del personale a tempo determinato. Nella Regione, in linea con il dato della maggior presenza femminile all'interno di Presidenza e Assessorati, la forza lavoro femminile rappresenta rispettivamente il 43.4% del personale a tempo indeterminato e il 48.2% del personale a tempo determinato. Nelle Agenzie regionali, il personale femminile costituisce il 30,5% della forza lavoro a tempo indeterminato, e il 24% dei dipendenti a tempo determinato. Negli Enti regionali, il personale femminile si colloca al 36.8% delle risorse umane a tempo indeterminato e al 50% del tempo determinato, in un dato di sostanziale parità di genere con il personale maschile di questo segmento della Regione.

Figura 3. Personale dipendente per suddivisione di struttura regionale, tipologia di contratto e genere. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

5.3. La struttura per età in prospettiva di genere

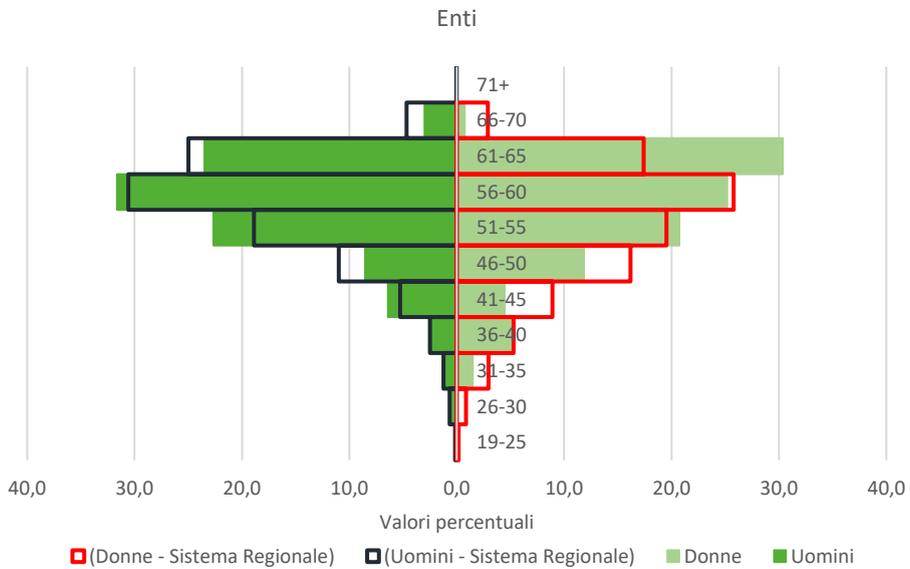
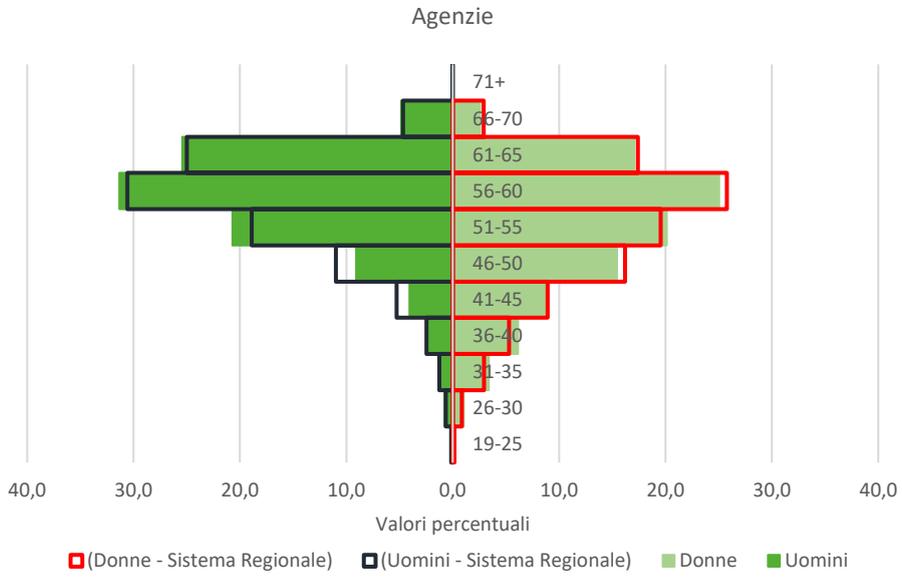
La figura 4 presenta un raffronto della distribuzione per genere e fascia di età del personale di agenzie, enti e regione rispetto al dato del sistema regionale nella sua interezza. Per quanto riguarda le agenzie, il personale femminile appare leggermente sottodimensionato rispetto alla media dell'intero sistema regionale in alcune fasce di età (21-35; 36-40; 51-55; 61-65) e sovra-dimensionato, sempre

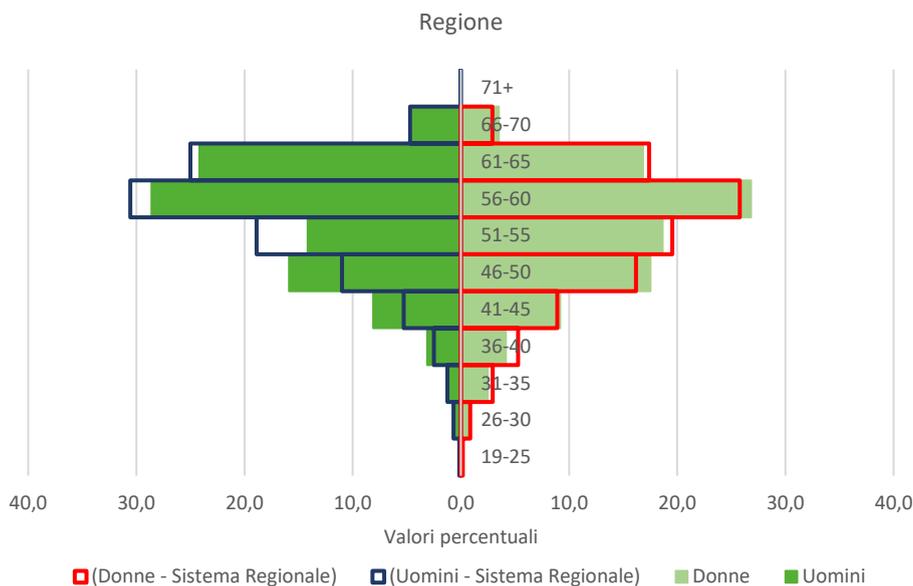
rispetto all'intero sistema regionale in altre fasce di età (56-60 e 46-50). I fenomeni che possono aver determinato l'andamento del personale femminile nelle Agenzie possono essere legati a finestre di opportunità concorsuali - che ammettono una coorte di personale con una diversa distribuzione per genere - in tali realtà, come da fattori economici congiunturali, che potevano costituire una spinta verso un impiego nel settore pubblico regionale delle agenzie, a fronte di altri tipi di occupazione.

Per ciò che concerne gli Enti regionali, la struttura del personale per genere e fascia di età, rispetto alla media del sistema regionale, comporta un ampio sovradimensionamento della popolazione femminile nelle fasce di età 61-65 e 51-55, un sottodimensionamento consistente delle donne rispetto agli uomini nelle fasce di età 66-70; 46-50; 41-45; 31-35; 26-30 e un sottodimensionamento più contenuto nelle fasce 56-60 e 31-35. Anche in questo caso, andamento dei cicli di concorsi presso gli Enti e situazione economica congiunturale che spinge verso un'occupazione pubblica possono aver prodotto questa distribuzione per genere e per età all'interno degli Enti regionali.

Infine, per quanto riguarda invece il sistema regionale centrale (Presidenza, Assessorati), la distribuzione del personale per genere e per età presenta un incremento più consistente, rispetto ai dati dell'intero sistema regione, delle donne che lavorano in Regione nelle fasce di età 66-70; 56-60; 46-50 anni, sempre imputabile ai consueti fattori di congiuntura economica e finestre di opportunità concorsuali che possono aver spinto coorti di lavoratrici a trovare un impiego nella struttura centrale della Regione Autonoma Sardegna.

Figura 4. Personale dipendente per suddivisione di struttura regionale, classe di età e genere. Anno 2022. (valori percentuali)





Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

La tabella 4a presenta i dati per fascia di età, per struttura (Agenzie, Enti e Regione) e per genere del sistema regionale.

All'interno del sistema regionale, inteso come media dei dati di Regione, Agenzie ed Enti, la maggiore incidenza femminile (il 25,8%) si trova nella fascia di età 56-65, esattamente come accade per il personale maschile, che, nella medesima fascia di età, incide per il 30,6% del totale.

Per quanto riguarda il personale della Regione (Presidenza e Assessorati), esso vede, sempre nella fascia 56-60 anni, la maggiore distribuzione al femminile (26,8%) e al maschile (28,6%) del totale dei lavoratori. Per quanto concerne gli enti regionali, la distribuzione più ampia del personale femminile, il 30,4%, si colloca nella fascia di età 61-65 anni, mentre la distribuzione più elevata del personale maschile, il 31,6%, si trova nella fascia 56-60. Infine, per quanto riguarda la distribuzione più elevata del personale femminile per fascia di età nelle Agenzie regionali, essa si colloca al 25% nella fascia di età 56-60, come accade anche per il personale maschile, che nella stessa fascia ammonta al 31,3%.

Tabella 4a. Personale dipendente per età, struttura e genere. Anno 2022 (valori percentuali)

| Età | Agenzia | | Ente | | Regione | | Sistema Regionale | |
|--------|---------|-------|--------|-------|---------|-------|-------------------|-------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| 19-25 | 0,2 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| 26-30 | 0,8 | 1,0 | 0,4 | 0,0 | 0,5 | 0,7 | 0,7 | 0,9 |
| 31-35 | 1,4 | 3,4 | 1,3 | 1,5 | 1,0 | 2,5 | 1,2 | 2,9 |
| 36-40 | 2,2 | 6,2 | 2,6 | 5,2 | 3,1 | 4,1 | 2,5 | 5,3 |
| 41-45 | 4,1 | 9,0 | 6,4 | 4,4 | 8,1 | 9,2 | 5,3 | 8,9 |
| 46-50 | 9,1 | 15,4 | 8,5 | 11,9 | 15,9 | 17,5 | 11,0 | 16,2 |
| 51-55 | 20,7 | 20,1 | 22,6 | 20,7 | 14,2 | 18,6 | 18,9 | 19,5 |
| 56-60 | 31,3 | 25,0 | 31,6 | 25,2 | 28,6 | 26,8 | 30,6 | 25,8 |
| 61-65 | 25,4 | 17,1 | 23,5 | 30,4 | 24,2 | 16,8 | 25,0 | 17,4 |
| 66-70 | 4,9 | 2,6 | 3,0 | 0,7 | 4,4 | 3,5 | 4,7 | 2,9 |
| 71+ | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

La tabella 4b approfondisce il tema della distribuzione del personale per categoria (dirigenza, d, c, b, a credito) all'interno del sistema regionale complessivo.

Il personale complessivo, dirigente e dipendente, del sistema regionale (Regione, Agenzie, Enti) per genere, età, categoria presenta una distribuzione per genere mediamente collocata nella fascia di età 56-60 (con il 29% degli uomini e il 23,3% delle donne).

All'interno della carriera dei dirigenti, la maggiore distribuzione degli uomini si trova nella fascia 56-60, con il 37,4% dei dirigenti di genere maschile; per le dirigenti donne la maggiore distribuzione si colloca invece nella fascia 61-65, con il 30,1% del totale delle dirigenti. Il dato suggerisce che gli uomini giungano in misura maggiore alla carriera da dirigente con un certo anticipo, in termini di fascia di età, rispetto alle donne, con evidenti impatti tanto su carriera e reddito, quanto su pensione e trattamento di fine rapporto.

All'interno delle carriere dei dipendenti della categoria D, la maggiore distribuzione del personale femminile, con il 30,1%, si trova nella fascia 61-65, laddove per il personale maschile di categoria D presenta una più ampia distribuzione, con il

37,4% nella classe di età 56-60. Per le carriere dei dipendenti di categoria C, la maggiore distribuzione per donne e uomini del sistema regionale è collocata nella fascia di età 56-60, rispettivamente con il 31,1% (personale femminile) e il 29,2% (personale maschile). Analogamente, per le carriere del personale di Categoria B, la maggiore distribuzione di uomini e donne nel sistema regionale si colloca nella fascia di età 56-60, con il 35,1% delle donne e il 34% degli uomini. Per ciò che si riferisce al personale di categoria A, le dipendenti donne sono collocate al 24,3% nella fascia di età 46-50, mentre la più elevata distribuzione maschile, al 24,6%, si attesta nella classe di età 56-60. Per il contratto creditizio, riservato ad un limitato novero di soggetti istituzionali del sistema regionale, la più elevata distribuzione del personale femminile si colloca, con il 34,3% nella classe di età 51-55, a fronte del 29% del personale maschile che si trova nella fascia di età 56-60.

A fronte di alcune limitate differenze di distribuzione per genere, categoria e livello, la distribuzione di uomini e donne nelle carriere dirigenziali e dipendenti si attesta maggiormente in fasce di età elevate, tanto per il genere maschile, quanto per il genere femminile.

Tabella 4b. Personale dirigente e dipendente per età, livello e genere. Anno 2022 (valori percentuali)

| Età | Dirigenza | | D | | C | | B | | A | | CCNL Credito (II, III, IV area) | | Sistema regionale | |
|--------|-----------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|---------------------------------|-------|-------------------|-------|
| | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne | Uomini | Donne |
| 19-25 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,0 | 0,5 | 0,7 | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,1 |
| 26-30 | 0,0 | 0,0 | 1,7 | 1,1 | 2,1 | 1,7 | 0,0 | 0,1 | 1,2 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 1,1 | 0,9 |
| 31-35 | 0,0 | 0,0 | 3,8 | 4,8 | 2,9 | 3,5 | 0,2 | 0,3 | 2,6 | 4,5 | 0,0 | 0,0 | 2,5 | 3,6 |
| 36-40 | 1,4 | 0,0 | 5,8 | 8,3 | 3,9 | 4,9 | 0,7 | 1,0 | 5,5 | 8,3 | 0,0 | 11,4 | 3,9 | 6,3 |
| 41-45 | 2,9 | 3,6 | 9,3 | 12,7 | 6,2 | 6,7 | 2,5 | 2,4 | 10,5 | 13,6 | 16,1 | 17,1 | 6,4 | 10,0 |
| 46-50 | 10,8 | 12,0 | 17,8 | 22,8 | 11,3 | 10,5 | 7,4 | 7,8 | 17,5 | 24,3 | 22,6 | 11,4 | 12,7 | 18,2 |
| 51-55 | 17,3 | 25,3 | 21,3 | 20,6 | 19,0 | 16,2 | 20,5 | 22,5 | 15,5 | 18,9 | 25,8 | 34,3 | 20,2 | 19,8 |
| 56-60 | 37,4 | 24,1 | 22,2 | 17,7 | 29,2 | 31,1 | 34,0 | 35,1 | 24,6 | 17,8 | 29,0 | 20,0 | 29,0 | 23,3 |
| 61-65 | 24,5 | 30,1 | 14,6 | 10,7 | 21,0 | 21,2 | 29,3 | 25,7 | 18,7 | 10,4 | 3,2 | 5,7 | 19,9 | 15,4 |
| 66-70 | 5,8 | 4,8 | 3,0 | 1,3 | 3,8 | 3,5 | 5,4 | 5,1 | 3,6 | 1,2 | 3,2 | 0,0 | 3,9 | 2,4 |
| 71+ | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,0 |
| Totale | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

5.4. Gli istituti per la conciliazione vita-lavoro in prospettiva di genere

Una volta restituito il quadro sociodemografico per strutture, carriere, e classi di età del sistema regionale, si è deciso di focalizzare l'attenzione sulla dimensione organizzativa regionale mediante l'illustrazione del ricorso a determinati istituti contrattuali valutandone la dimensione di genere. L'analisi ha preso in considerazione una serie di istituti contrattuali e il relativo ricorso, distinto per genere dei dipendenti regionali. L'assunto di fondo di questo tipo di analisi organizzativa è che tali istituti siano in grado di facilitare la conciliazione vita-lavoro, il benessere organizzativo e i percorsi di crescita e sviluppo del personale; essi sono: lavoro agile, part-time, mobilità verso altri uffici regionali, mobilità verso altre amministrazioni pubbliche, congedi di maternità e paternità, congedi parentali, congedi per la salute dei figli fino a 3 anni, permessi per cura familiare ai sensi della L. 104. Si tratta di strumenti che possono essere una leva per il sostegno professionale del personale dipendente in periodi in cui la conciliazione vita-lavoro è messa alla prova da specifici eventi (nascita di un figlio, cure parentali, assistenza di familiari in condizioni di salute difficili). Indagare sulla base dei dati di genere questi istituti consente di comprendere meglio come il benessere organizzativo di Regione e dipendenti possa essere ottenuto all'interno del sistema regionale.

Lo smart working in prospettiva di genere

Il lavoro agile, noto anche come smart working, rappresenta un approccio al lavoro subordinato che si distingue per la sua mancanza di vincoli riguardo agli orari e al luogo di esecuzione. Questa modalità lavorativa si basa su un'organizzazione che prevede fasi, cicli e obiettivi, stabiliti attraverso un accordo tra il dipendente e il datore di lavoro. Questo metodo mira a favorire una migliore armonia tra la vita personale e professionale del lavoratore, mentre allo stesso tempo promuove un aumento della sua produttività. La legge n. 81/2017 definisce lo smart working mettendo in evidenza tre elementi chiave: la flessibilità nell'organizzazione del lavoro, la necessità che l'accordo sia volontario tra le parti coinvolte e l'impiego di strumenti come computer portatili, tablet e smartphone per lavorare da remoto. L'estrema diffusione nelle Pubbliche Amministrazioni del lavoro agile

trova una propria base nel periodo pandemico, in cui le prestazioni lavorative sono state realizzate in maniera necessitata secondo questo formato. Tuttavia, la spinta verso il ricorso a tale istituto non è cessata con la spinta pandemica, stante l'esperienza portata avanti da lavoratori e amministrazioni, di una modalità differente di conciliazione tra vita e lavoro, un minor impatto ambientale legato agli spostamenti (o *commuting*), un contenimento dei costi vivi legati alle esigenze del lavoro in presenza. Così, anche nel 2022, nel sistema della Regione Sardegna, come in molte altre amministrazioni pubbliche, il lavoro agile è rimasto, seppure con modalità differenti (accordo individuale stipulato tra lavoratori e amministrazione, limite massimo mensile di giornate in smart working) e sembra utile rilevarne l'impatto sulla conciliazione vita - lavoro e sul benessere organizzativo, valutando i dati per genere del ricorso a questo istituto, anche nel sistema regionale.

La figura 5a presenta una distribuzione del personale dipendente che ha chiesto ed ottenuto il ricorso al lavoro agile per genere all'interno delle differenti articolazioni del sistema regionale⁸ (Regione, con Presidenza e Assessorati, Enti regionali, Agenzie regionali).

I dati presentati in figura 5a indicano, con la sola esclusione degli Enti, una prevalenza del personale femminile del sistema regionale che richiede e ottiene di fare ricorso al lavoro agile sul totale del personale in smart working. Nel sistema regionale il 57,1% del personale in lavoro agile - a fronte del 42,9% degli uomini - è donna. Nella Regione, il 58,5% del personale in smart working appartiene al genere femminile; mentre nelle Agenzie regionali, il 57,5% del personale che lavora in modalità agile è donna. La situazione si inverte per genere nel solo contesto degli enti regionali: tra chi svolge il lavoro agile solo il 41,6% appartiene al genere femminile, a fronte del 58,4% degli uomini.

Resta da analizzare come e quanto l'istituto del lavoro agile abbia avuto presa all'interno del sistema regionale, considerando quale percentuale dei dipendenti abbia scelto di ricorrere a tale istituto di conciliazione vita-lavoro.

⁸ Nella distribuzione non sono presenti i dati di FORESTAS, indicati dall'Agenzia per giornate lavorative anziché per numero di dipendenti.

Figura 5a. Personale dipendente per lavoro agile, suddivisione di struttura regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)

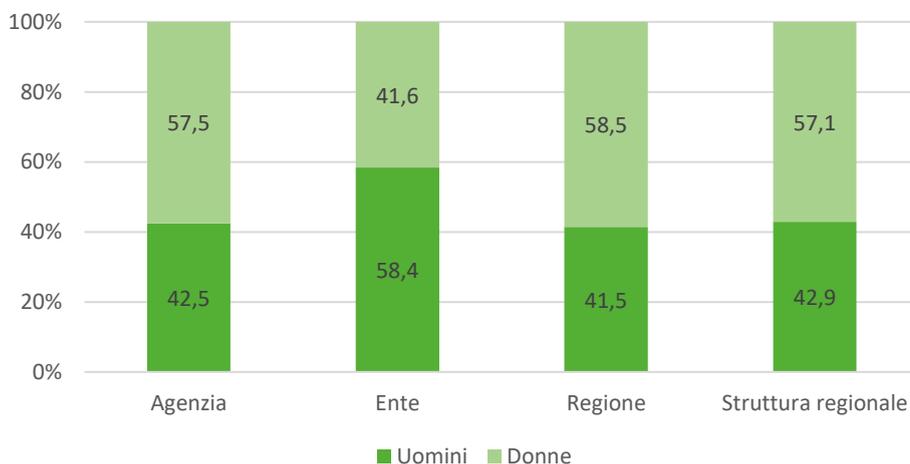
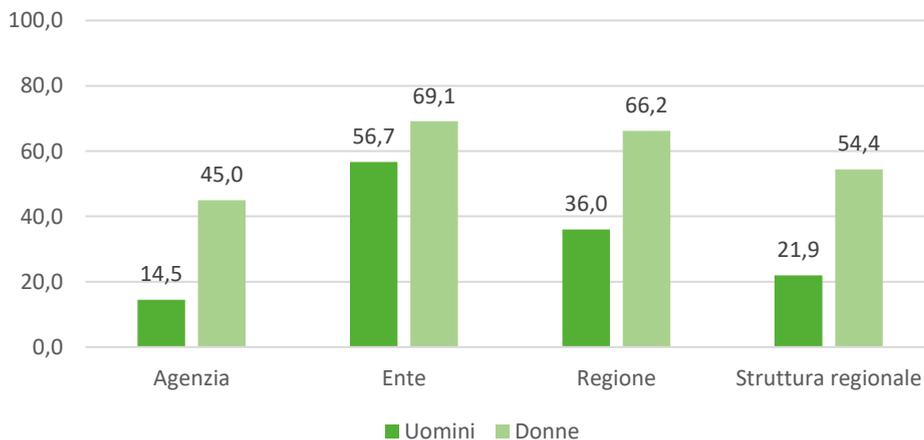


Figura 5b. Incidenza del personale dipendente per lavoro agile, suddivisione di struttura regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

La figura 5b presenta l'incidenza del personale in smart working, per genere e per struttura (Regione, Enti, Agenzie) sul totale della popolazione potenzialmente richiedente l'istituto.

L'analisi complessiva sul personale del sistema regionale mostra che rispettivamente il 54,4% delle donne e il 21,9% degli uomini al lavoro per Regioni, Enti e Agenzie regionali hanno scelto di fare ricorso al lavoro agile. Un dato significativamente orientato per genere, in cui più della metà delle dipendenti del sistema regionale fa ricorso al lavoro agile, a fronte di meno di un quarto degli uomini al servizio del sistema regionale. In particolare, negli Enti regionali, il ricorso al lavoro agile per genere segna il proprio valore più elevato, con il 69,1% delle donne e il 56,7% degli uomini che ha chiesto e ottenuto di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile. Nella Regione (Presidenza e Assessorati) è il 66,2 del totale delle dipendenti donne e il 36,0 dell'insieme dei dipendenti uomini a lavorare in smart working. Nelle Agenzie, d'altro canto, il 45% del personale femminile e solo il 14,5% del personale maschile fa ricorso al lavoro agile come modalità di svolgere la propria prestazione lavorativa. Pur nelle differenze legate alle diverse articolazioni del sistema regionale, il ricorso al lavoro agile risulta significativamente orientato per genere, con una prevalenza del contingente di personale femminile, rispetto al personale maschile, che fa ricorso a tale modalità per lo svolgimento della propria prestazione lavorativa. Il dato riferito al sistema regionale, con oltre il 54% del contingente femminile - a fronte di poco più del 20 del contingente di personale maschile - in smart working, restituisce una fotografia di un istituto di grande favore per la capacità di conciliazione tra carico domestico e familiare - tradizionalmente in carico alle donne - e vita lavorativa.

Il part-time in prospettiva di genere

Passando ad analizzare un altro istituto contrattuale tradizionalmente vocato alla conciliazione vita - lavoro, come il part-time, occorre considerare che la pratica del contratto part-time ha iniziato a svilupparsi all'interno delle dinamiche dei rapporti di lavoro negli anni '80 attraverso il Decreto-legge 30 ottobre 1984 n. 726, noto come "Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali," che è stato poi convertito nella legge 19 dicembre 1984 n. 863. Tale tipologia contrattuale ha quindi una natura lunga e consolidata nonostante l'inserimento di successive modifiche e interventi. Infatti, una normativa più completa sul lavoro a tempo parziale è stata introdotta nel 2000 con il Decreto Legislativo 25 febbraio 2000 n. 61. Questo decreto è stato successivamente modificato dall'articolo 46 della Legge Biagi e poi dall'articolo 1, comma 44, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

In particolare, quest'ultimo testo di legge, che ha attuato il protocollo sul welfare, ha stabilito i principi e i criteri guida per il Governo nell'attuazione della delega per la riorganizzazione degli incentivi all'occupazione. Riguardo al lavoro a tempo parziale, la legge 247/2007 ha previsto incentivi per la stipula di contratti part-time con orari giornalieri più estesi e agevolazioni per le trasformazioni dei contratti da tempo pieno a tempo parziale, anche in modo temporaneo e reversibile, su richiesta dei lavoratori e giustificate da comprovate responsabilità legate alla cura di familiari o altre necessità. Si tratta, quindi, per natura stessa, di una tipologia di prestazione contrattuale naturalmente orientata alla conciliazione vita - cura familiare, soprattutto ove se ne faccia uso e ricorso in periodi definiti e specifici della vita del personale dipendente, di modo tale da non avere un impatto significativo su reddito e prestazioni pensionistiche.

La distribuzione del personale dipendente del sistema regionale, per genere e per struttura è riportata nella figura 6a.

All'interno del sistema regionale nel suo complesso (Regione, Enti e Agenzie), il personale che fa ricorso al part-time è composto in prevalenza da donne: il 61,7% del totale del personale a tempo parziale, a fronte del 38,3% degli uomini. Il dato della distribuzione per genere del personale in part-time manifesta la sua massima distribuzione sul genere femminile all'interno degli Enti, in cui la percentuale delle donne - sul totale dei dipendenti a tempo parziale - arriva a toccare il 75%. Il dato si attesta al 61,7% di donne sul totale del personale in part-time nella Regione (Presidenza e Assessorati), e al 61,1% di personale femminile sul totale dei dipendenti a tempo parziale nelle Agenzie regionali. La distribuzione per genere del personale in part time restituisce l'immagine di un istituto per la conciliazione vita-lavoro prevalentemente scelto dal genere femminile. È importante sottolineare come il part time, se da misura ideata per supportare la conciliazione vita-lavoro in periodi brevi e definiti si trasforma in modalità lavorativa strutturale, può diventare un boomerang per coloro che lo richiedono, incastrandosi in una situazione di emarginazione lavorativa e svantaggio economico che affligge maggiormente le donne. In quest'ottica, poter studiare i tempi di durata di tale contratto aiuterebbe a conoscere la situazione e a pianificare correttivi e azioni volte a sostenere il rientro lavorativo a tempo pieno del personale in part time.

Passando ad analizzare l'incidenza del contingente in part-time sul totale del personale potenzialmente eleggibile a tale istituto, suddiviso per genere e per struttura, è possibile individuare un dato relativo al limitato ricorso al tempo parziale, presentato in figura 6b.

Figura 6a. Personale dipendente per part time, suddivisione di struttura regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)

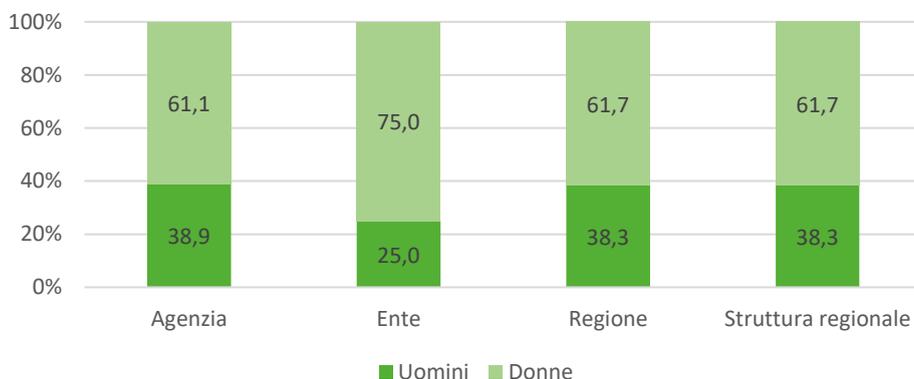
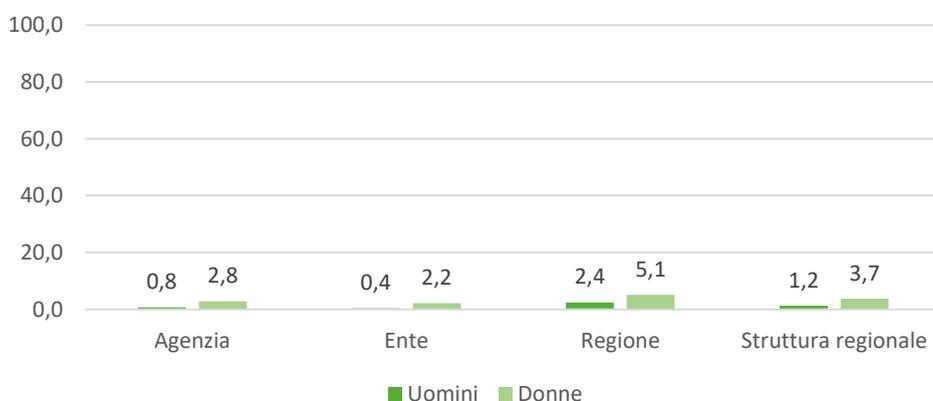


Figura 6b. Incidenza del personale dipendente per part time, suddivisione di struttura regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

Come appare evidente, in misura ancora maggiore se si effettua un confronto con le percentuali di ricorso al lavoro agile, il personale che accede al tempo parziale risulta molto contenuta rispetto all'universo di riferimento dei dipendenti del sistema regionale. Sul totale del sistema Regione (Enti, Agenzie e Regione), il personale in part-time ammonta al 3,7% del totale delle dipendenti donne e 1,2% dei dipendenti uomini. All'interno della Regione (Presidenza e Assessorati) esso

arriva al 5,1% del totale delle dipendenti di genere femminile e al 2,4% dei dipendenti di genere maschile. Nelle agenzie regionali, la quota di dipendenti donne che fa ricorso al part-time, sul totale delle lavoratrici, ammonta al 2,8%, a fronte dello 0,8% dei dipendenti uomini in tempo parziale. Anche negli enti regionali, il personale femminile in part-time, sul totale delle dipendenti è pari al 2,2% a fronte dello 0,4% dei dipendenti uomini. La scelta del part time, sul totale del personale del sistema Regione, resta quindi piuttosto contenuta e si pone come una modalità contrattuale residuale, con valori al di sotto del 5% del personale, rispetto alla possibilità offerta dalla prestazione in lavoro agile. Dentro a questo piccolo contingente di personale che ricorre al part time, tuttavia, resta da segnalare la rilevanza della quota femminile, quasi sempre sovradimensionata, rispetto al personale maschile che svolge attività lavorativa in tempo parziale.

La mobilità del personale in prospettiva di genere

Occorre poi analizzare ulteriori strumenti, disponibili nel sistema regionale, che possono consentire una più agevole conciliazione vita-lavoro, sostenendo tanto le esigenze dei dipendenti quanto le necessità del sistema Regione. La base giuridica che disciplina la procedura di mobilità è l'art. 38 bis della Legge Regionale della RAS n. 31 del 13 novembre 1998, che consente, sulla scorta della pianificazione triennale di fabbisogno del personale, di coprire una quota parte dei posti mediante passaggio di dipendenti a tempo indeterminato che facciano domanda di trasferimento, sulla scorta di specifiche precisazioni sulle categorie (A, B, C, D) e le caratteristiche professionali necessarie. La mobilità interna tra strutture di Regione (Presidenza e Assessorati), Enti regionali e Agenzie regionali, sembra assolvere ad una duplice funzione: da un lato essa permette alla Regione di coprire posti funzione sulla base della programmazione triennale, mediante trasferimenti (con il risparmio su nuovi concorsi); dall'altro, essa consente al personale del sistema regionale di individuare una collocazione diversa, maggiormente compatibile per clima organizzativo, competenze e attività, o semplicemente, per avvicinamento alla propria residenza, con minore impatto dei tempi di spostamento.

La figura 7a presenta la distribuzione della mobilità verso altri uffici regionali all'interno del sistema regione, evidenziando la dimensione di genere e l'incidenza all'interno delle strutture regionali.

Figura 7a. Personale dipendente per Mobilità verso altri uffici regionali, suddivisione di struttura regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)

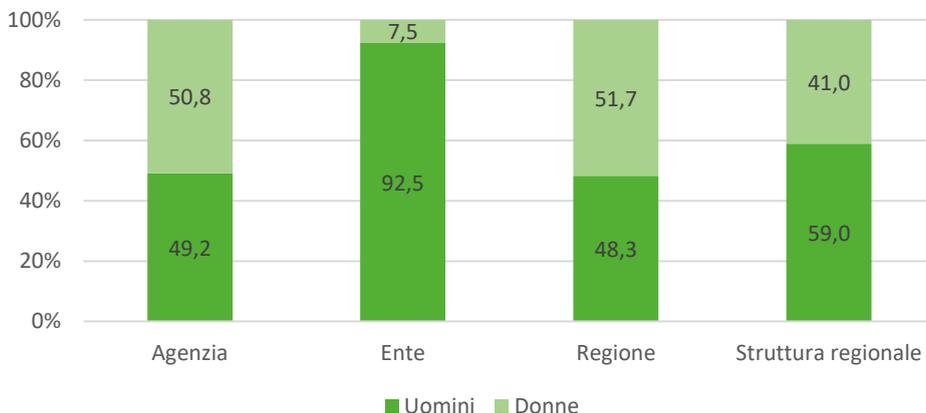
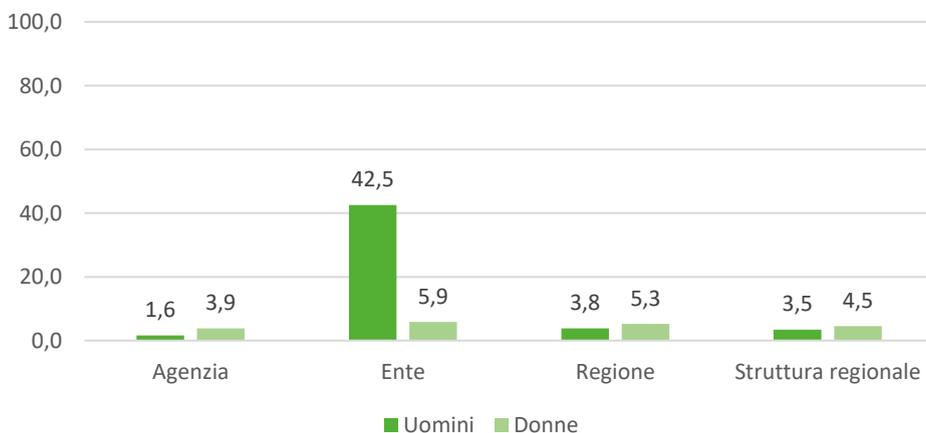


Figura 7b. Incidenza del personale dipendente per Mobilità verso altre strutture regionali, suddivisione di struttura regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

Calcolando la distribuzione per genere sull'intero sistema regionale, emerge come chi richiede e ottiene la mobilità verso altre strutture regionali sia al 59% composto da uomini e al 41% da donne che lavorano in Regione, Enti e Agenzie regionali.

Per quanto riguarda gli Enti, il 92,5 % dei richiedenti mobilità interna appartiene al genere maschile, laddove solo il 7,5% di chi presenta domanda di spostarsi verso altre strutture regionali è donna. Per ciò che concerne il personale delle Agenzie regionali, il 50,8% di chi fa richiesta di mobilità interna è donna, mentre il 49,2% appartiene al genere maschile. Infine, per ciò che attiene alla Regione (Presidenza e Assessorati) il 59% di coloro che richiedono la mobilità esterna è personale di genere maschile, a fronte del 41% di donne.

La figura 7b illustra l'incidenza, per genere e per struttura, sul totale del personale, di chi richiede la mobilità interna al sistema regionale, per finalità che hanno a che vedere con un possibile sviluppo delle competenze dei dipendenti all'interno di una differente struttura, una riduzione dei costi di spostamento da una struttura ad una con minore *commuting* o ad una differente organizzazione oraria del lavoro, tutti fattori che contribuiscono alla dimensione di conciliazione vita-lavoro e alle possibilità di crescita professionale.

Sul totale del personale del sistema regionale, sono il 3,5% degli uomini e il 4,5% delle donne a richiedere una mobilità interna verso altri uffici regionali. Negli Enti regionali, la percentuale totale di chi ha richiesto la mobilità interna ad altre strutture regionali si colloca, con una significativa differenza di genere, al 42,5% degli uomini e al 5,9% del totale del personale femminile. Nella Regione tradizionalmente approdo, con Presidenza e Assessorati, di mobilità interna, le percentuali di chi ha ottenuto il trasferimento interno assommano al 5,3% delle donne e al 3,8% degli uomini. La mobilità interna, secondo le modalità previste dalla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, costituisce una strada impiegata in misura ridotta ma significativa tanto dal personale maschile quanto femminile del sistema regionale. Si tratta di percentuali comparabili per genere, quando si tratta di considerare l'incidenza del personale dipendente per mobilità verso altre strutture regionali, secondo la suddivisione di struttura regionale e genere, mentre si nota una decisa tendenza verso il genere maschile per chi richiede la mobilità interna agli enti regionali.

Passando ad analizzare la mobilità esogena del personale del sistema regionale, ossia lo spostamento presso altre pubbliche amministrazioni, si ritiene utile riportare, in figura 8a, la composizione per genere di chi richiede un passaggio dal sistema regionale ad altra PA. Diversi possono essere i motivi di questo tipo di passaggi: cogliere una diversa opportunità professionale, avvicinarsi ad altri componenti della famiglia che lavorano fuori dalla Regione, scegliere di modificare la dinamica di lavoro del contesto regionale, tutti elementi connessi con la conciliazione vita - lavoro e il benessere organizzativo.

Figura 8a. Personale dipendente per Mobilità verso altri uffici PA, suddivisione di struttura regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)

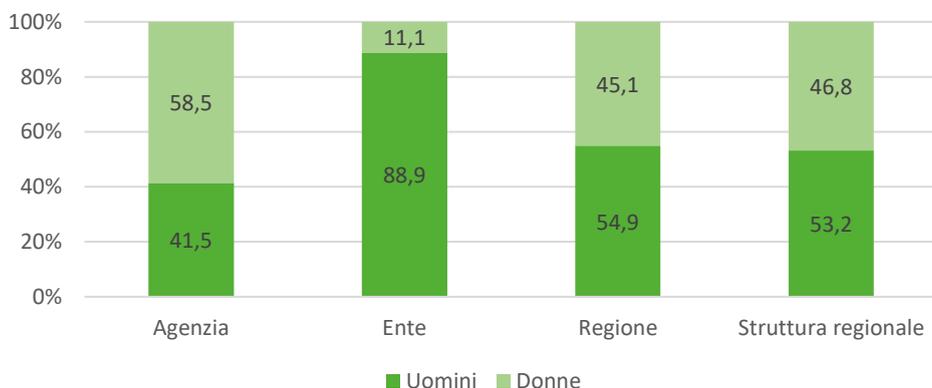
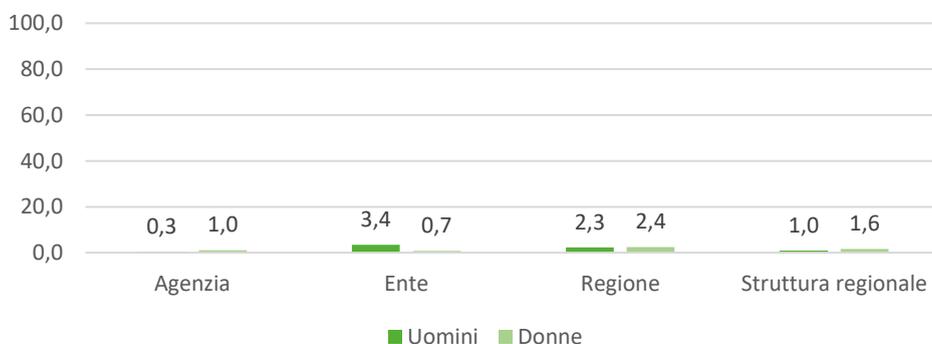


Figura 8b. Incidenza del personale dipendente per Mobilità verso altri uffici PA, suddivisione di struttura regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

In termini di composizione per genere del personale del sistema regionale che chiede di passare ad altra PA, si può osservare una distribuzione piuttosto bilanciata, in termini di genere, con il 53,2% degli uomini e il 46,8% delle donne a livello di sistema regionale. Nella Regione (Presidenza e Assessorati), il dato riporta 54,9 di uomini e 45,1% di donne nel contingente di personale in passaggio ad altre amministrazioni. Negli Enti regionali, il passaggio ad altra amministrazione viene chiesto da una maggioranza molto significativa di uomini 88,9% sul totale dei trasferiti ad altra PA. In controtendenza il dato delle Agenzie regionali,

in cui la percentuale di donne, al 58,5%, supera la percentuale maschile tra chi chiede di trasferirsi presso una amministrazione al di fuori del sistema regionale.

Occorre tuttavia osservare che il contingente di chi accede alla mobilità esterna rispetto al sistema regionale sia piuttosto contenuto, sia rispetto all'universo del personale, sia rispetto alle richieste di mobilità interna.

In figura 8b viene descritta, a partire dai dati, l'incidenza del personale dipendente che richiede la mobilità esterna, per struttura (Regione, Enti, Agenzie) e genere.

Nell'insieme del sistema regione, questo tipo di mobilità rappresenta l'1,6% del personale di genere femminile e l'1% del personale di genere maschile in servizio presso Regione, Enti e Agenzie regionali. Nella Regione (Presidenza e Assessorati) si registra l'impatto più elevato, per quanto non consistente, della mobilità esogena rispetto alla Regione, con una incidenza pari al 2,3% degli uomini e del 2,4% delle donne. Negli Enti regionali la mobilità esogena al sistema regionale sembra riguardare maggiormente gli uomini, con un'incidenza del 3,4% del totale del personale maschile in servizio, e con uno 0,7% riferito al personale femminile. Infine, il dato della mobilità esterna riguarda nelle agenzie regionali lo 0,3% degli uomini in servizio, a fronte dell'1% del personale femminile.

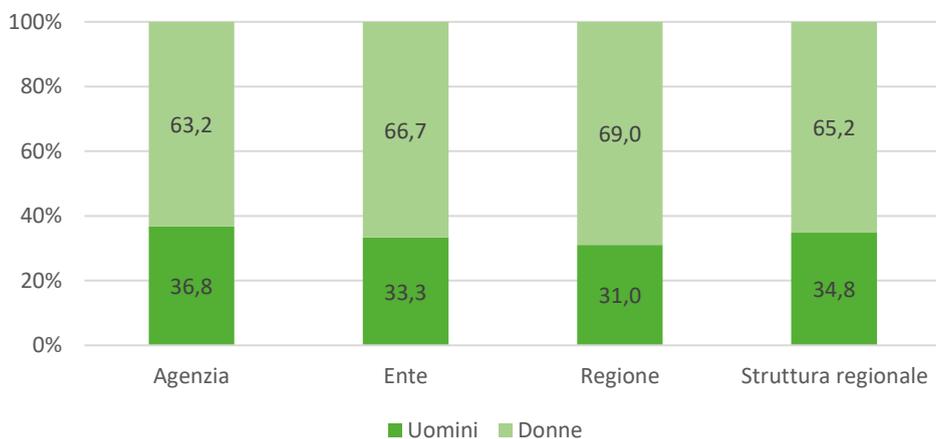
I congedi e i permessi del personale in prospettiva di genere

Il periodo di congedo di maternità rappresenta un obbligo di legge che prevede per le donne lavoratrici la possibilità di astenersi dal lavoro durante la gravidanza e il periodo post-partum. Questo diritto si applica anche nei casi di adozione o affidamento di minori. L'obbligo per le donne lavoratrici di prendere il congedo è sancito dal Testo Unico sulla maternità e paternità (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii.), il quale fa divieto ai datori di lavoro di assegnare alle donne compiti lavorativi durante il periodo di congedo di maternità. Il congedo di paternità costituisce un congedo obbligatorio di 10 giorni (disciplinato dall'articolo 27-bis del Testo Unico maternità/paternità, decreto legislativo 151/2001) finalizzato a garantire una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne e alla creazione precoce del legame tra padre e figlio.

Per quanto riguarda l'accesso del personale ai congedi maternità e paternità all'interno del sistema regionale, i dati per genere sono presentati in figura 9⁹.

⁹ I dati riportati non comprendono quelli dell'Agenzia FORESTAS, che non ha diviso i congedi per maternità e paternità nella indicazione dei dati.

Figura 9. Personale dipendente per Accesso ai congedi di maternità/paternità, suddivisione di struttura regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

Per quanto riguarda il sistema regionale, i dati relativi ai congedi di maternità prevedono un 65,2% di donne richiedenti, a fronte di un 34,8% di dipendenti del sistema regionale che hanno richiesto di fruire del congedo di paternità.

Entrando nel merito (e per le sole suddivisioni il cui dato può essere considerato rappresentativo), all'interno della Regione (Presidenza e Assessorati), il personale che ha fruito di questo tipo di congedi si attesta al 69% delle donne con il congedo di maternità e il 31% degli uomini con il congedo di paternità. Nel sistema delle Agenzie regionali, chi ha fruito di questa tipologia di congedi è al 63,2% composto da personale di genere femminile e al 36,8% di personale di genere maschile.

Ferma restando una incidenza strutturalmente più elevata, per motivi biologici e culturali, dei congedi per maternità del personale dipendente, sembra rilevante osservare la progressiva adozione, da parte del personale maschile, dell'istituto del congedo di paternità.

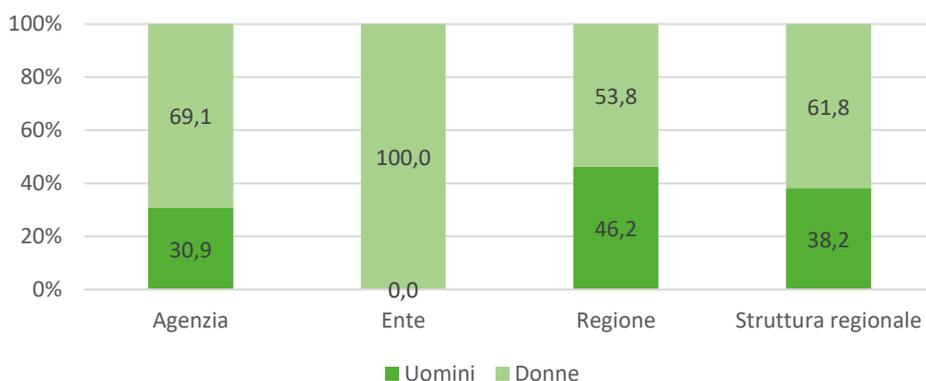
Se il permesso per maternità e paternità, che riguarda i primissimi mesi di vita del figlio, viene considerato un istituto ormai acquisito – e il cui ricorso viene garantito dal sistema regionali nei termini di legge – per finalità di conciliazione vita-lavoro in un momento particolarmente delicato della vita dei lavoratori e lavoratrici, diverso è il ricorso al congedo parentale. Esso è riferito, ai sensi dell'art. 32 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, ad un periodo di astensione dal

lavoro, per la durata di 10 mesi, che può essere suddiviso tra i due genitori, da utilizzare durante i primi 12 anni di vita della prole.

I dati relativi al personale dipendente del sistema regionale che ha avuto accesso ai congedi parentali, suddivisi per struttura e per genere, sono riportati in figura 10.

Tra coloro che hanno avuto accesso a congedi parentali all'interno del sistema regionale nel suo complesso, il 61,8% è costituito da personale di genere femminile a fronte del 38,2% di personale di genere maschile. All'interno degli Enti regionali, seppure con numeri assoluti poco significativi, solo personale di genere femminile ha composto l'universo di riferimento di chi ha richiesto congedi parentali. Nella Regione (Presidenza e Assessorati), tra il personale che ha richiesto congedi parentali, il 53,8% è donna, a fronte del 46,2% di uomini. Nelle Agenzie regionali, tra i beneficiari dei congedi parentali il 69,1% è di genere femminile, a fronte del 30,9% di genere maschile. In questo caso, forse ancora di più rispetto ai congedi di maternità e paternità, sembra emergere una cultura organizzativa della Regione disposta a sostenere questo tipo di richiesta anche da parte di personale di genere maschile, così come una maggiore capacità di beneficiare di questa opportunità di conciliazione vita - lavoro da parte degli uomini dipendenti di Regioni, Enti, Agenzie.

Figura 10. Personale dipendente per Accesso ai congedi parentali, suddivisione di struttura regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

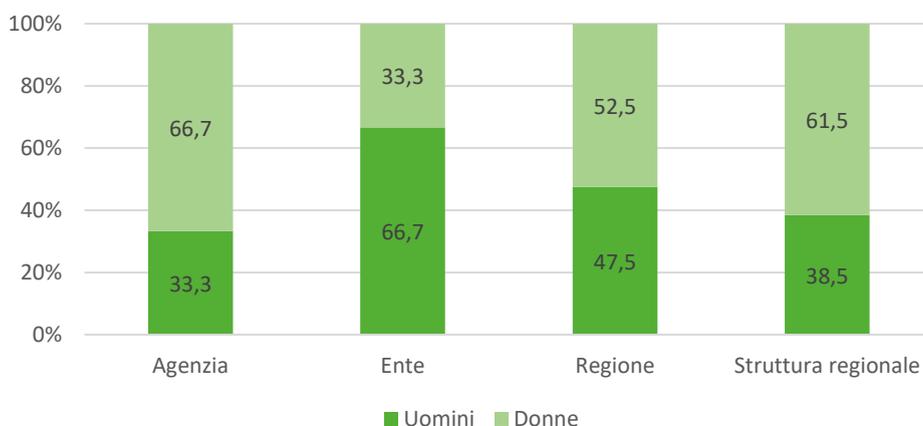
Tra gli ulteriori istituti rivolti a sostenere la conciliazione vita - lavoro del personale dipendente, si collocano i congedi per la salute dei figli fino a 3 anni, fruibili

da parte dei genitori. In conformità all'articolo 47 del decreto legislativo 151/2001, i genitori hanno diritto ad astenersi alternativamente dal lavoro per tutti i periodi corrispondenti alla durata delle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni, con diritto al versamento dei contributi da parte del datore di lavoro. Si tratta di una misura di conciliazione vita - lavoro particolarmente importante per i primi anni di vita dei figli, in cui la dimensione della salute della prole risulta più rilevante sul carico domestico di cura.

I dati relativi all'accesso ai congedi per motivi di salute dei figli fino a 3 anni di età, suddivisi per genere e struttura regionale sono presentati nella figura 11.

Come emerge dai dati rappresentati, è ancora a carico delle donne lavoratrici la maggiore fruizione di questi permessi: all'interno della struttura regionale, tra coloro che accedono a questi congedi il 61,5% è composto da personale femminile, a fronte del 38,5% degli uomini. Per le suddivisioni con dati rappresentabili l'intera organizzazione, all'interno delle Agenzie regionali si tocca la massima distribuzione femminile nell'universo dei fruitori di questi permessi, con il 66,7% delle donne a fronte del 33,3% degli uomini. Nella Regione, infine, si verifica una distribuzione quasi paritaria in termini di genere nell'accesso a questo tipo di permessi, con il 52,5% di personale femminile e il 47,5% di personale maschile tra chi fruisce di questo tipo di congedi.

Figura 11. Personale dipendente per Accesso ai congedi per la salute dei figli sino a 3 anni, suddivisione di struttura regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

I permessi per motivi di salute dei figli minori di 3 anni rappresentano una misura di notevole rilevanza per conciliare la vita familiare e professionale. Questo equilibrio diventa particolarmente significativo grazie alla condivisione delle responsabilità familiari. È degno di nota che si stia progressivamente assistendo a un aumento della partecipazione maschile nell'accesso a questi congedi. Ciò riflette la politica regionale, che promuove una distribuzione equa di tali permessi tra il personale.

Come ultimo strumento organizzativo per la conciliazione vita - famiglia, sono stati considerati i dati, distinti per genere e per struttura regionale, relativi alla richiesta di misure per la cura dei parenti ai sensi della Legge 104/1992. Ai sensi dell'articolo 3, comma 3 di quest'ultima, tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti hanno il diritto a tre giorni di permesso retribuiti al mese in caso di riconoscimento di una grave disabilità. Questi permessi possono essere utilizzati sia giornalmente che in forma frazionata ad ore dai familiari beneficiari. Nella figura 12a vengono illustrati i dati relativi al personale del sistema regionale che hanno avuto accesso ai permessi previsti da questo tipo di misura.

Il dato presentato nella figura 12a attesta, sul sistema regionale, una percentuale del 53,5% di uomini che beneficiano di questo tipo di permessi, a fronte di un 46,5% di donne sull'universo di riferimento. In particolare, nella Regione (Presidenza e Assessorati) gli uomini che fruiscono di permessi per legge 104 costituiscono il 55,1% del totale, a fronte del 44,9 delle donne. Negli Enti regionali, i fruitori dei permessi per legge 104 sono composti al 57,4% da uomini e al 42,6% da donne. Nelle Agenzie regionali, infine, il 53,1% dei fruitori dei permessi per legge 104 è composto da uomini e il 46,9% è costituito da donne. Questo dato restituisce una prevalenza di personale maschile che fruisce della legge 104, ma si tratta di un effetto strutturale, determinato dalla circostanza della maggiore presenza di personale dipendente maschile, rispetto a quello femminile. Infatti, andando ad analizzare i dati relativi all'incidenza del personale dipendente per accesso ai permessi previsti dalla legge 104, distinto per genere e per struttura regionale, il dato viene contestualizzato in modo più preciso, in termini di impatto di genere.

Questi dati sono presentati nella figura 12b.

Il 42,6% del personale femminile e il 26,3% del personale maschile del sistema regionale beneficia di permessi per assistenza da legge 104. La struttura per età del personale del sistema regionale, con la prevalenza di classi di età centrali e più avanzate del corso della vita in una Regione in cui la longevità della popolazione costituisce un dato strutturale, sembra determinare queste percentuali. In partico-

lare, all'interno delle Agenzie regionali, si nota che l'incidenza del personale dipendente per accesso a misure per la cura dei parenti da legge 104 è al 64,1% per le donne e al 31,8% per gli uomini dipendenti dalle Agenzie, una percentuale significativamente più alta delle altre strutture regionali. Per quanto riguarda gli Enti, l'incidenza del personale dipendente per accesso ai congedi previsti dalla legge 104 è al 16,9% per le donne e al 13,3% per gli uomini dipendenti degli Enti. Per ciò che si riferisce alla Regione (Presidenza e Assessorati), l'incidenza del personale dipendente per accesso ai permessi per assistenza da legge 104 è al 15,2% per le donne e al 14,4% per gli uomini dipendenti regionali.

Figura 12a. Personale dipendente per Accesso a misure per la cura dei parenti (L104), suddivisione di struttura regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)

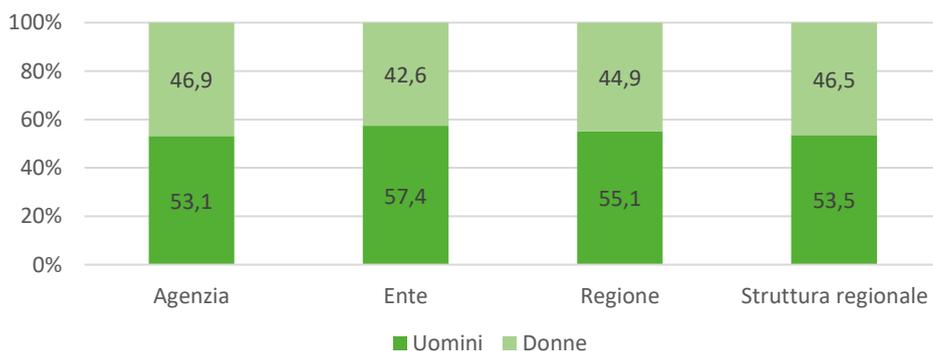
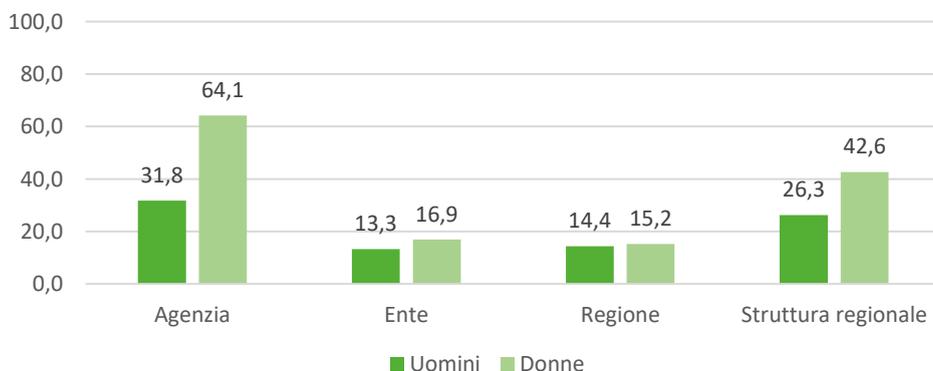


Figura 12b. Incidenza del personale dipendente per Accesso a misure per la cura dei parenti (L104), suddivisione di struttura regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

Anche se in questo caso la misura dell'assistenza per cure a parenti con disabilità grave non si pone come una misura riservata strutturalmente a donne, come per il caso dei congedi per maternità, resta da rilevare come l'incidenza sul personale femminile risulti molto maggiore rispetto al personale maschile, stante anche la condizione di estrema longevità registrata in Sardegna, che può determinare, anche nel comparto del lavoro regionale, casi di prolungata necessità di assistenza a genitori molto anziani.

5.5 Il riconoscimento della professionalità. Gli incarichi in prospettiva di genere

Conclusa l'analisi organizzativa sul ricorso, per genere, ai dispositivi previsti per legge per la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti, si è ritenuto di condurre un'ulteriore indagine, con dati di genere, sulle posizioni organizzative. Essa riguarda incarichi di elevata professionalità, incentivanti e di coordinamento, sempre suddivisi per genere. Scopo ultimo di tale approfondimento è di completare l'analisi organizzativa con riferimento ai percorsi di riconoscimento e sviluppo di carriera del personale del sistema regionale. Infatti, il conferimento di incarichi per il personale può rappresentare un elemento importante in termini di pari opportunità di genere, laddove essi siano equamente distribuiti tra uomini e donne dipendenti, sulla scorta di uguali requisiti di titolo di studio e di professionalità.

L'istituto delle posizioni organizzative è regolamentato dall'articolo 8 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) del personale delle Regioni e autonomie locali, firmato il 31 marzo 1999. Esso comporta la creazione di posizioni di lavoro con responsabilità dirette per il raggiungimento di obiettivi specifici, principalmente nell'ambito della gestione di unità organizzative. Successivamente, con la firma del CCNL Funzioni Locali il 21 maggio 2018, la configurazione delle posizioni organizzative è stata riveduta, con una riduzione delle tipologie, l'inclusione della figura dell'alta professionalità, la diminuzione della durata massima dell'incarico da cinque a tre anni e l'introduzione della possibilità di delegare funzioni dirigenziali con poteri di firma di taluni provvedimenti finali. Inoltre, l'importo della retribuzione di posizione e risultato è stato ridefinito.

Nella figura 13 vengono presentati i dati, distinti per genere, relativi al conferimento di incarichi di coordinamento, incentivanti e di elevata professionalità ai dipendenti del sistema regionale (in genere) e di Regione, Agenzie ed Enti (nello specifico).

Figura 13. Personale dipendente per Incarichi, suddivisione di struttura regionale e genere. Anno 2022 (valori percentuali)



Fonte: elaborazione propria su dati RAS (2023).

L'analisi statistica su questi dati mostra come in numero assoluto, con la sola eccezione degli incarichi di alta professionalità, gli incarichi (di coordinamento e incentivanti) sono assegnati maggiormente a uomini. Tuttavia, rapportando il numero degli incarichi al totale degli uomini e al totale delle donne, l'incidenza femminile risulta più elevata nelle tre categorie di incarichi, tanto nel sistema regionale nel complesso, quanto in Regione (in cui gli incarichi incentivanti superano il 43% tanto per uomini quanto per donne dipendenti), Enti e Agenzie regionali.

In termini organizzativi, il conferimento di incarichi incentivante, di coordinamento di unità organizzativa e di alta professionalità manifestano la funzione di conferire ulteriori responsabilità al personale che abbia i requisiti, di titoli di studio e di professionalità, previsti dalle relative procedure di attribuzione, con un impatto anche sul reddito dei lavoratori designati. La maggiore incidenza delle donne nei beneficiari di queste tre tipologie di incarichi rileva che i requisiti formali e sostanziali per il conferimento di questi incarichi sono posseduti in misura proporzionalmente maggiore dal personale femminile e che, in assenza di percorsi di sviluppo professionale, il personale di genere femminile tenda a candidarsi per questi tipi di incarichi.

5.6 Considerazioni sul Bilancio di Genere della Regione Autonoma Sardegna

Il quadro dei dati relativi al personale, alle misure organizzative per la conciliazione vita-lavoro in talune fasi della vita dei lavoratori, e alla dimensione organizzativa premiante delle professionalità con il conferimento di incarichi restituiscono un quadro con alcuni punti che sembra utile sottolineare in questa sede.

Per quanto riguarda la distribuzione per genere del personale del sistema regionale, occorre rilevare che il dato della minore presenza di donne in tutto il sistema regionale, con punte negative del 30,4% del personale femminile nelle agenzie, e punte positive del 43,5% del personale femminile in Regione (Presidenza e Assessorati), a fronte di una media sul sistema regionale (Regioni, Enti, Agenzie) del 34,9%.

Dal punto di vista delle organizzazioni con maggior indice di femminilità (numero di donne presenti ogni 100 uomini all'interno di un gruppo di riferimento), le organizzazioni regionali in cui le donne sono maggiormente presenti sono

ACC e ASPAL, mentre le realtà organizzative regionali in cui l'indice di femminilità risulta più basso sono FORESTAS e CVFA.

All'interno dei percorsi di carriera del sistema regionale, la percentuale più elevata di donne nelle fasce di impiego risulta collocata nella categoria D, ad elevata qualificazione professionale e di titoli di studio. La categoria professionale, a livello regionale, in cui le donne risultano meno collocate è la categoria B.

Tuttavia, con riferimento alla distribuzione delle donne nei percorsi di carriera, occorre notare che in tutte le realtà regionali (Regione, Enti, Agenzie), la configurazione "a forbice", in cui si giunge alla massima frequenza in talune posizioni organizzative medie e medio elevate, ma ci si trova di fronte ad un significativo calo nell'accesso alle posizioni di vertice, si verifica: le dirigenti donne, a livello di sistema regionale (Regione, Enti e Agenzie), sono presenti con percentuali significativamente inferiori rispetto al personale di categoria D: a riprova del fatto che il soffitto di cristallo del personale regionale di genere femminile si colloca a livello di accesso alle carriere dirigenziali, pur essendo la maggior parte del personale di categoria D dotato dei titoli di studio e di esperienza professionale necessari.

Per quanto riguarda la collocazione per età del personale femminile del sistema regionale (Regione, Enti, Agenzie), è possibile osservare che esso, al pari del personale maschile, risulta collocato nelle fasce di età avanzate (56-60) e molto avanzate (61-65). In particolare, nella fascia D, le donne costituiscono il 23,3% del personale in fascia di età 56-60 e gli uomini rappresentano il 29% della medesima classe di età. La popolazione femminile risulta maggiormente collocata nella fascia di età 61-65 negli Enti regionali; a fronte di questo dato, occorre rilevare, sempre negli enti regionali la distribuzione estremamente scarsa di personale femminile nelle classi di età 26-30; 31-35 e 41-45. Chiaramente la distribuzione del personale per classi di età si pone come un fenomeno legato ad eventi di congiuntura economica, che spingono verso la preferenza del lavoro pubblico in determinate fasi storiche, e dall'andamento dei concorsi presso Regione, Enti e Agenzie. Entrambi i fattori determinano l'accesso di determinate coorti di personale, che seguono, nel tempo, percorsi di carriera. Tuttavia, l'impatto del mancato turnover di personale fuoriuscito per pensionamento, nelle differenti strutture regionali si pone come un elemento su cui riflettere, in ragione della combinazione tra invecchiamento del personale e ridotto accesso delle nuove generazioni alle posizioni in uscita. Questo processo di collocazione del personale nelle classi di età avanzate e molto avanzate si riflette anche sugli strumenti di conci-

liazione vita - lavoro a cui i lavoratori del sistema regionale (Regione, Enti e Agenzie) fanno riferimento nella propria prestazione d'opera: le richieste di permessi per legge 104 risultano incisivi, e maggiormente incisivi per il genere femminile, rispetto ai congedi per maternità, parentale, per salute della prole fino al terzo anno di età. La prevalenza del personale femminile, pro quota di lavoratrici, che richiede l'accesso a misure di cura e tutela familiare lascia riflettere sul carico femminile delle responsabilità domestiche e familiari, ancora oggi presente, all'interno del contesto sociale. Ne consegue l'esigenza di accedere a tali istituti di conciliazione da parte della lavoratrici donne, che pure, beneficiano in misura maggiore del ricorso ad altri formati di conciliazione vita-lavoro come il lavoro agile (in misura molto significativa) e il part-time (seppure con numeri ridotti).

Infine, dal punto di vista organizzativo, le donne accedono in misura proporzionalmente maggiore - rispetto agli uomini che possono vantare numeri maggiori, essendo un universo più numericamente consistente - agli incarichi incentivanti, di coordinamento, di alta professionalità. Si tratta di una attestazione, emergente dalle valutazioni per il conferimento degli incarichi, della qualità e del valore professionale delle dipendenti del sistema regione, che trova, in questi istituti, una parziale compensazione al mancato accesso alle posizioni apicali della dirigenza (per cui i concorsi possono essere numericamente molto ridotti o banditi in tempi dotati di diversa coerenza per i percorsi di vita di donne e uomini che lavorano nel sistema regionale). In questa stessa direzione si pone il dato per cui il contingente più numeroso di donne dirigenti all'interno del sistema regionale si attesta nella fascia 61-65, laddove il gruppo più ampio di dirigenti uomini del sistema regionale si colloca nella fascia di età antecedente 56-60, con migliori e più precoci opportunità di sviluppo professionale, di maturazione del reddito, della pensione e del trattamento di fine servizio. Questi elementi, che emergono, distinti per genere, dal quadro statistico-demografico del personale, dal ricorso agli istituti per la conciliazione vita professionale - vita familiare e dalla organizzazione delle posizioni mediante assegnazione di incarichi incentivanti, di coordinamento, di alta professionalità, suggeriscono di sviluppare nel Piano per la parità di genere, alcune misure specifiche, che manifestino un impatto diretto in quei contesti organizzativi in cui il tasso di femminilità è più basso (percorsi di informazione, formazione e sensibilizzazione relativi alla parità di genere sul posto di lavoro; integrazione delle tematiche di genere nelle attività condotte da queste realtà; sensibilizzazione su discriminazioni, mobbing e molestie di genere sul lavoro) e una serie di misure, invece, trasversali relative ai percorsi di sviluppo di carriera sulla base delle pari opportunità di genere (sensibilizzazione

delle commissioni prima dell'inizio delle procedure concorsuali sulla corretta valutazione dei periodi di gap dovuti a maternità, assistenza prole, assistenza persone con disabilità) e all'adozione di ulteriori misure per la conciliazione vita-lavoro (orari flessibili, mentoring e accompagnamento da parte di dipendenti donne che si siano trovate in situazioni di difficoltà di conciliazione). Tali elementi saranno presentati all'interno della seconda parte del documento, dedicato alle misure e azioni del Piano per la parità di genere della Regione Autonoma Sardegna.

6. Dalla struttura regionale alla comunità regionale: fondi per la parità di genere derivanti da programmazione europea e regionale

All'interno di questo bilancio di genere, che mira a raccogliere i dati necessari per definire le misure di genere più adeguate al Piano per la Parità di Genere (GEP) della Regione Sardegna, si è deciso di ampliare la prospettiva al di là dei dati organizzativi interni, concentrandosi anche sulla dimensione esterna. In altre parole, ci si è chiesti come integrare un Bilancio di Genere (BdG) interno, focalizzato sulla preparazione del GEP, con una visione più ampia del gender budgeting come suggerito dalla risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019 riguardante la parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea.

Questo strumento normativo dell'Unione Europea incoraggia gli Stati membri a implementare il BdG in modo da identificare chiaramente la quota di fondi pubblici destinata alle donne e garantire che tutte le politiche di raccolta delle risorse e di allocazione delle spese promuovano la parità di genere. Nonostante le diverse nature e finalità dei due strumenti, dati organizzativi di genere per la redazione di un GEP da un lato, e dati del bilancio pubblico di un ente letti nella prospettiva dell'impatto di genere su allocazione delle spese, abbiamo ritenuto opportuno in questa sede proporre un focus tematico sulle risorse destinate alla promozione della parità di genere nella Regione Sardegna attraverso le attività di progettazione europea condotte dal personale regionale.

6.1 La programmazione 2021-27: “Verso la parità di genere”. La parità di genere quale valore cardine, diritto fondamentale e principio chiave del pilastro economico dei diritti sociali*

La Regione Sardegna, nel nuovo quadro programmatico della politica di coesione per il periodo 2021-2027, ha inteso proseguire in una politica di integrazione del principio di pari opportunità partendo dalla constatazione che la persistenza delle disuguaglianze di genere rappresenta un ostacolo alla crescita economica e allo sviluppo sostenibile, e per questo occorre attuare strategie mirate a ridurre i gap presenti a livello locale¹⁰.

Il contesto giuridico di riferimento è indubbiamente più favorevole rispetto al passato.

Da un lato l’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile che ingloba 17 obiettivi di sostenibilità con l’identificazione del GOAL 5 dedicato alla parità di genere¹¹, segnala infatti come le disparità di genere sia uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica e alla lotta contro la povertà; dall’altro lato per quanto riguarda il tema della parità di genere, a livello europeo¹² si è realizzato un importante salto culturale e giuridico, ponendo il tema del riequilibrio di genere come strategico, rappresentando l’attuazione delle politiche gen-

* Il paragrafo 6.1 è a cura di Simona Corongiu e Federica Luxoro.

¹⁰ Fra gli altri: Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «L’occupazione femminile e la crescita», 2013/C 341/02; EIGE, “Vantaggi economici dell’uguaglianza di genere nell’Unione europea. Impatti economici complessivi dell’uguaglianza di genere”, 2017; Comunicazione COM(2016) 127 final della Commissione, “Consultazione su un pilastro europeo dei diritti sociali - Verso una crescita maggiormente inclusiva da un punto di vista sociale nell’Unione europea”.

¹¹ Programma d’azione per le persone, il pianeta e la prosperità”, sottoscritto nel settembre 2015 dai Governi dei 193 Paesi membri dell’Onu. Obiettivo 5 Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze <https://unric.org/it/obiettivo-5-raggiungere-luguaglianza-di-genere-ed-emancipare-tutte-le-donne-e-le-ragazze/>

¹² L’Unione Europea a norma dei trattati istitutivi e di funzionamento, è impegnata da sempre a sostenere il principio della parità di genere in tutte le sue attività (art. 2 e art. 3, paragrafo 3. art. 8 del trattato dell’Unione Europea), compresa la possibilità di mettere in atto una legislazione volta a combattere la discriminazione basata sul genere.

der oriented “una condizione essenziale per un’economia innovativa, competitiva e prospera”, come indicato nella Strategia europea per la parità di genere 2020-25¹³.

Di una certa importanza in questo percorso storico, anche il riconoscimento del valore giuridico della Carta Europea dei diritti Fondamentali avvenuto con il Trattato di Nizza che sancisce il riconoscimento del diritto alla parità tra uomo e donna di cui all’art. 23 della Carta stessa¹⁴.

La Commissione Europea nel corso degli anni ha presentato diverse proposte legislative volte a promuovere, a largo raggio, la parità tra uomini e donne nell’ambito di programmi strategici pluriennali (“Strategia per la parità di genere 2016 - 2019”, “Strategia per la parità di genere 2010 - 2015”). Gli obiettivi perseguiti hanno sempre mirato a colmare il divario in materia di occupazione, retribuzioni, pensioni e processo decisionale, ad eradicare la violenza di genere e aiutare le vittime promuovendo i diritti delle donne in tutto il mondo. Oltre le attività legate alla violenza di genere vi sono interventi per la Medicina di genere e il genere al centro della cura (PN Equità)¹⁵.

Nel 2017, all’interno del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, la UE ha sancito 20 principi e diritti, che si articolano in tre categorie: pari opportunità e accesso al mercato del lavoro; condizioni di lavoro eque; protezione sociale e inclusione. Nel quadro del Pilastro sono state già implementate negli ultimi anni diverse iniziative, tra cui la “Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza”, che mira ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, aumentare il numero di uomini che si avvalgono di congedi per motivi familiari e di modalità di lavoro flessibili e offrire ai lavoratori e lavoratrici la possibilità di beneficiare di un congedo per occuparsi di familiari che necessitano di sostegno.

¹³ Si veda COM (2020) 152 Strategia Europea per la Parità di genere https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it

¹⁴ Fabio Spitalieri, commento art 23-1 Carta, Le fonti del diritto italiano, ISBN 9788814217241, 2017.

¹⁵ DELIBERAZIONE N. 36/43 del 31.08.2021 “Recepimento del Piano per l’applicazione e la diffusione della Medicina di Genere. Art. 3, comma 1, legge 11 gen-naio 2018, n. 3.” DECRETO N. 6 del 28.03.2022 “Istituzione del Gruppo tecnico regionale per la programmazione delle attività di diffusione della Medicina di genere.”

Ma è certamente la nuova Presidente della Commissione Ursula Von Der Leyen che ha identificato la parità di genere come un tema e un obiettivo di fondamentale importanza per il suo mandato (2019-2024) ed è nei suoi orientamenti politici che si intravede una nuova strategia della UE, qualificando lo sforzo verso l'eguaglianza di genere come capace di dare nuovo slancio alla democrazia europea.

Conseguentemente, anche il Parlamento europeo il 21 gennaio 2021 ha adottato la nuova "Strategia Ue per la Parità di Genere"¹⁶ in conformità a quanto presentato a marzo 2020 dalla Presidente della Commissione Europea: con essa vengono tracciate le azioni chiave per porre fine alle discriminazioni e alla violenza di genere, per garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato del lavoro e per il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico.

In particolare, gli attuali orientamenti della Commissione confermano un approccio volto all'adozione di misure per il conseguimento della parità di genere, unitamente all'inclusione sistematica di una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche, anche mediante la valorizzazione del principio trasversale della intersezionalità¹⁷.

Questo progressivo avanzamento nella promozione del principio ha fatto sì che l'Unione Europea possa essere qualificata quattordicesima tra i primi 20 paesi al mondo per l'attuazione della parità di genere, tra i paesi più all'avanguardia grazie ad una legislazione e ad una giurisprudenza solide in materia di parità di trattamento nonché grazie agli sforzi intrapresi per integrare la prospettiva di genere nei diversi ambiti¹⁸.

¹⁶ Sulle modalità e sulle posizioni con cui il Parlamento europeo ha approvato la Strategia Europea per la parità di genere 2020-25 si veda il Comunicato Stampa del Parlamento Europeo del 21.01.2021, presente al link <https://www.europarl.europa.eu/news/it/press-room/20210114IPR95617/strategia-per-la-parita-di-genere-2020-2025-reazione-e-contributo-del-pe>

¹⁷ Ulteriore enfasi sulla questione della parità di genere viene posta nel nuovo Horizon Europe, che prevede l'integrazione della dimensione di genere in tutto il programma: l'adozione dei Gender Equality Plan diviene una condizione abilitante per l'accesso ai finanziamenti, e sono richieste specifiche azioni per incrementare il numero di donne sia nei progetti di ricerca sia nelle commissioni di valutazione. Il programma prevede sia finanziamenti specifici per progetti di ricerca sugli studi di genere, per studi con approccio intersezionale e per ricerche che tengano conto delle variabili di genere e sesso, sia misure ad hoc per la promozione dell'imprenditoria e innovazione femminile.

¹⁸ I dati sono ricavati in maniera aggregata da EIGE, l'Istituto Europeo per la parità di genere che rilascia un Gender Equality Index, che, nel 2023, riporta questo dato. Ulteriori elementi sono disponibili in rete al link <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

La parità di genere: approccio integrato nella programmazione comunitaria in materia di politiche per l'equilibrio di genere

Nel nuovo Quadro Finanziario Pluriennale (QFP) 2021-2027 si prevede l'integrazione della dimensione di genere in tutti i nuovi Programmi.

A tale proposito, il Regolamento (UE) 2021/1060 sulle disposizioni comuni ai fondi esplicita al punto 6 del Considerato: "Gli Stati Membri e la Commissione devono mirare ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità fra uomini e donne, integrando la prospettiva di genere, e devono mirare a combattere le discriminazioni basate su sesso, origini etniche o razziali, religione o credo, disabilità, età o orientamento sessuale. I Fondi non devono supportare alcun tipo di azione che contribuisca a qualsiasi forma di segregazione o esclusione, e, quando finanzino infrastrutture, devono assicurare che siano accessibili per persone con disabilità".

Il Regolamento, inoltre, nella nuova formulazione, introduce all'art. 9 la richiesta che gli Stati membri e la Commissione assicurino che l'uguaglianza tra uomini e donne, il gender mainstreaming e l'integrazione della prospettiva di genere, nonché la prevenzione delle discriminazioni, siano prese in considerazione e promosse in tutto il ciclo di vita del programma (pianificazione, implementazione, monitoraggio e valutazione). Allo stesso modo, il Regolamento prevede che per la scrittura di ogni programma operativo siano parte del percorso partenariale le organizzazioni rilevanti della società civile che si occupano di eguaglianza di genere e non discriminazione.

Oltre a ciò, ed è questa la novità di maggior rilievo, le Autorità di Gestione devono specificare la quantità di budget allocato alla "dimensione di genere" nonché qualificare le azioni in base all'influenza stimata sulle questioni di genere: azioni che possano avere una un'influenza diretta (*Gender targeting*); azioni con un'influenza indiretta (*Gender mainstreaming*); azioni che si presume non abbiano alcuna influenza (*Gender neutral*).

Tali richieste si riflettono anche nei principi per la selezione delle operazioni ex. art. 73: il Regolamento richiede alle Autorità di Gestione di stabilire e adottare criteri e procedure di selezione non discriminatorie e trasparenti, che assicurino l'uguaglianza di genere.

Tabella 5. Codici di impatto sul genere e relativa suddivisione a supporto della parità di genere

| CODES FOR ESF+/ERDF/ CF/ JTF GENDER EQUALITY DIMENSION ESF+/ERDF/ CF/ JTF gender equality dimension | Coefficient for the calculation of support to gender equality |
|--|--|
| 01 Gender targeting | 100% |
| 02 Gender mainstreaming | 40% |
| 03 Gender neutral | 0% |

Il principio della parità di genere nel PR FESR 2021- 2027 della Regione Sardegna: una crescita del valore pubblico attraverso il contrasto e la prevenzione delle disuguaglianze di genere nella programmazione degli strumenti necessari

Si ravvisa nell'intero Programma Regionale Sardegna FESR 2021-2027¹⁹ ²⁰ un'importante e ricorrente declinazione del principio della parità di genere tanto da conferire allo stesso la qualificazione di principio a carattere trasversale.

Le finalità perseguite dal PR FESR Sardegna 2021-2027 sono molteplici ma, con riferimento alla disuguaglianza di genere, vi è una importante presa d'atto delle criticità relative alla condizione femminile in una Regione che, in ragione delle peculiari caratteristiche geografiche, presenta una situazione deteriore e in aggravamento rispetto alla complessiva situazione italiana.

La strategia e l'approccio adottati incidono sulle diverse dimensioni alla base delle disparità di genere, anche in una logica di intersezionalità, vertendo sostanzialmente su due ambiti di intervento:

- **Ecosistema imprenditoriale regionale e sistema della ricerca:** promozione della partecipazione femminile allo sviluppo economico e la competitività delle imprese e della ricerca, anche mediante il coinvolgimento femminile alla transizione digitale ed ecologica e la diffusione di

¹⁹ Il Programma Regionale FESR Sardegna 2021-2027 è stato approvato con Decisione C (2022)7877 del 26.10.2022, cui ha fatto seguito la presa d'atto della Giunta Regionale con D.G.R. 38/2 del 21.12.2022.

²⁰ <https://www.sardegnaprogrammazione.it/programmi/fse/pr-fse-21-27-programma-sardegna-fse-2021-2027>

modelli organizzativi aziendali che promuovono la parità di genere e la creazione di spazi organizzativi inclusivi;

- **Spazio e servizi pubblici progettati e costruiti in un’ottica di genere:** promozione della partecipazione e valorizzazione dell’apporto femminile alla vita sociale, culturale, politica e sportiva anche mediante l’implementazione di modelli di welfare innovativi e l’offerta di servizi di TPL gender oriented, con misure mirate al miglioramento delle condizioni di vita delle donne e alla creazione di un’offerta di servizi sociosanitari basati sulla medicina di genere e con interventi a sostegno delle donne vittime di violenza.

Al fine di incidere sui suddetti ambiti di intervento il principio è stato declinato in tutti gli Obiettivi Specifici sia attraverso la previsione di azioni con impatto diretto (Focalizzazione di genere) sia attraverso azioni con impatto indiretto (Integrazione di genere) nonché con la previsione di specifici criteri di selezione e di premialità nei bandi.

La trasversalità del principio trova altresì riscontro anche con riferimento all’attuazione degli interventi in stretta correlazione con gli altri Fondi, quali il FSE +, il PNRR e il PN.

Nella tabella sottostante viene rappresentata la dotazione complessiva del programma.

Tabella 6. Dotazione di risorse UE/RAS FESR su focalizzazione, integrazione e neutralità di genere

| | QUOTA UE EURO | DOTAZIONE PR FESR EURO | % |
|--|-------------------------|------------------------------|-------|
| Focalizzazione sulle questioni di genere 100% | 28.193.000,00 | 40.275.715,00 | 2,5% |
| Integrazione di genere 40% | 479.842.234,00 | 685.488.907,00 | 43,4% |
| Neutralità di genere 0% | 598.691.875,00 | 855.274.107,00 | 54,1% |
| TOTALE | 1.106.727.109,00 | 1.581.038.729,00 | |

Nelle tabelle successive viene presentato il dettaglio degli interventi previsti per ciascuna Priorità e per OS.

Tabella 7. Risorse quota UE su dimensione di genere – competitività intelligente

| | | Focalizzazione di genere | Integrazione di genere |
|--|---|---------------------------------|-------------------------------|
| PRIORITA' 1 – COMPETITIVITA' INTELLIGENTE | | € 9.220.000 | € 83.600.000 |
| 01.1 | <i>Sviluppare e rafforzare le capacità di ricerca e di Innovazione e l'introduzione di tecnologie avanzate</i> | € 4.000.000 | € 40.000.000 |
| 01.3 | <i>Rafforzare la crescita sostenibile e la competitività delle PMI e la creazione di posti di lavoro nelle PMI, anche grazie agli investimenti produttivi</i> | € 3.020.000 | € 39.600.000 |
| 01.4 | <i>Sviluppare le competenze per la Specializzazione Intelligente, la transizione industriale e l'imprenditorialità</i> | € 2.200.000 | € 4.000.000 |

Tabella 8. Risorse quota UE su dimensione di genere – transizione digitale

| | | Focalizzazione di genere | Integrazione di genere |
|---|--|---------------------------------|-------------------------------|
| PRIORITA' 2 – TRANSIZIONE DIGITALE | | € 3.500.000 | € 36.450.000 |
| 01.2 | <i>Permettere ai cittadini, alle imprese, alle organizzazioni di ricerca e alle autorità pubbliche di cogliere i vantaggi della digitalizzazione</i> | € 3.500.000 | € 36.450.000 |

Tabella 9. Risorse quota UE su dimensione di genere – mobilità urbana

| | | Focalizzazione di genere | Integrazione di genere |
|---|---|---------------------------------|-------------------------------|
| PRIORITA' 4 – MOBILITA' URBANA SOSTENIBILE | | € 2.500.000 | € 13.719.471 |
| 02.8 | <i>Promuovere la mobilità urbana multimodale sostenibile quale parte della transizione verso un'economia a zero emissioni nette di carbonio</i> | € 2.500.000 | € 13.719.471 |

Tabella 10. Risorse quota UE su dimensione di genere – Sardegna più sociale e inclusiva

| | | Focalizzazione di genere | Integrazione di genere |
|--|--|---------------------------------|-------------------------------|
| PRIORITA' 5 – SARDEGNA PIU' SOCIALE E INCLUSIVA | | € 11.473.000 | € 146.235.613 |
| 04.1 | <i>Rafforzare l'efficacia e l'inclusività dei mercati del lavoro e l'accesso a un'occupazione di qualità, mediante lo sviluppo delle infrastrutture sociali e la promozione dell'economia sociale</i> | - | € 7.000.000 |
| 04.2 | <i>Migliorare la parità di accesso a servizi di qualità e inclusivi nel campo dell'istruzione, della formazione e dell'apprendimento permanente mediante lo sviluppo di infrastrutture accessibili, anche promuovendo la resilienza dell'istruzione e della formazione online e a distanza</i> | - | € 31.500.000 |
| 04.3 | <i>Promuovere l'inclusione delle comunità emarginate, delle famiglie a basso reddito e dei gruppi svantaggiati, incluse le persone con bisogni speciali, mediante azioni integrate riguardanti alloggi e servizi sociali</i> | € 10.360.000 | € 10.848.613 |
| 04.5 | <i>Garantire parità di accesso all'assistenza sanitaria e promuovere la resilienza dei sistemi sanitari, compresa l'assistenza sanitaria di base, come anche promuovere il passaggio dall'assistenza istituzionale a quella su base familiare e sul territorio</i> | € 1.113.000 | € 66.087.000 |
| 04.6 | <i>Rafforzare il ruolo della cultura e del turismo sostenibile nello sviluppo economico, nell'inclusione sociale e nell'innovazione sociale</i> | - | € 30.800.000 |

Tabella 11. Dotazione di risorse UE/RAS FSE su focalizzazione, integrazione e neutralità di genere

| | | Focalizzazione di genere | Integrazione di genere |
|---|--|---------------------------------|-------------------------------|
| PRIORITA' 6 – SVILUPPO SOSTENIBILE E INTEGRATO URBANO E TERRITORIALE | | € 1.000.000 | € 42.695.895 |
| 05.1 | <i>Promuovere lo sviluppo sociale, economico e ambientale integrato e inclusivo, la cultura, il patrimonio naturale, il turismo sostenibile e la sicurezza nelle aree urbane</i> | € 1.000.000 | € 30.695.895 |
| 05.2 | <i>Promuovere lo sviluppo sociale, economico e ambientale integrato e inclusivo, la cultura, il patrimonio naturale, il turismo sostenibile e la sicurezza nelle aree diverse da quelle urbane</i> | - | € 12.000.000 |

Il quadro delle risorse impegnate sui diversi obiettivi specifici restituisce una fotografia vivida dell'orientamento, delle caratteristiche e delle direzioni intraprese dalle azioni e dalle misure che la Regione Autonoma Sardegna ha posto in essere con questo ciclo di programmazione in materia di parità di genere, per incrementare il gender balance della comunità economica, sociale e culturale della Regione Sardegna avvalendosi di risorse europee. Si tratta di un percorso chiaramente delineato e i cui esiti costituiscono un modello di sviluppo regionale coerente e adeguato rispetto al sistema di programmazione della UE.

6.2 Il Piano della parità di genere nel PR FSE +*

In particolare, la strategia sulla parità di genere sviluppata nel programma regionale FSE + ²¹, si muove su quattro direttrici fondamentali:

- sostenere l'incremento dell'occupazione femminile, creando un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità. La partecipazione delle donne al mercato del lavoro rappresenta, infatti, un focus verso cui indirizzare diversificate azioni di politica attiva, assicurando l'equa remunerazione di lavori e promuovendo una condizione di indipendenza economica;
- sostenere gli oneri di cura, potenziare i servizi per l'assistenza ai minori ed anziani e promuovere policy di work-life-balance;
- eliminare la segregazione di genere in alcune professioni e assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali in tutte le discipline del sapere, e in particolare in quelle matematiche e tecnico-scientifiche (STEM), rimuovendo barriere culturali e stereotipi di genere e assicurare una equa rappresentanza di genere nel mondo accademico;
- sviluppare strumenti e metodi per la valutazione in ottica di genere per la misurazione e il monitoraggio delle politiche e dei loro effetti su uomini e donne.

* Il paragrafo 6.2 è a cura di Manuela Mascia.

²¹ Il Programma Regionale FESR Sardegna 2021-2027 è stato approvato con Decisione C (2022)7877 del 26.10.2022, cui ha fatto seguito la presa d'atto della Giunta Regionale con D.G.R. 38/2 del 21.12.2022.

Gli obiettivi specifici hanno un codice di classificazione che va dallo 01- 02 - 03, a seconda di quanto essi incidono sulla parità di genere. Ad esempio, gli obiettivi del Gender Code 01 “contributo alla parità di genere del 100%” sono quelli che mirano in maniera puntuale a ridurre i gap di genere ancora presenti, prevalentemente nell’accesso, permanenza e qualità nel mercato del lavoro e in relazione all’equilibrio tra vita professionale e vita privata (in accordo alle criticità emerse dal contesto regionale).

Gli obiettivi specifici che intercettano prioritariamente l’occupazione femminile sono da ricercarsi all’interno delle 4 priorità: Occupazione, Formazione e Istruzione, Inclusione sociale e Occupazione giovanile. Nell’ambito della ripartizione dei fondi del Piano Regionale, gli obiettivi specifici sono classificati secondo la tabella seguente.

Tabella 12. Classificazione di genere dei fondi europei e regionali

| | Fondi UE | Totale fondi con integrazione regionale | Valore percentuale |
|---|------------------|--|---------------------------|
| Focalizzazione sulle questioni di genere 100% | € 44.907.071,00 | € 64.152.959,00 | 8,98% |
| Integrazione di genere 40% | € 455.073.176,00 | € 620.597.977,00 | 86,86% |
| Neutralità di genere 0% | € 20.832.510,00 | € 29.760.729,00 | 4,17% |

All’interno di ogni obiettivo sono evidenziate delle azioni esemplificative, come:

- a) promuovere una partecipazione equilibrata al mercato del lavoro sotto il profilo del genere, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l’accesso a servizi economici di assistenza all’infanzia e alle persone non autosufficienti;
- b) accordi e reti tra soggetti pubblici e privati, per dare una risposta integrata ai nuovi bisogni di conciliazione emergenti (es. smartworking);
- c) incentivi alle imprese e ai centri di ricerca (anche attraverso borse/assegni di ricerca) per l’inserimento di donne ricercatrici in funzione di Ricerca&Sviluppo;

- d) interventi per la creazione di nuova impresa o lavoro autonomo femminile (orientamento, percorsi formativi e attività consulenziali, misure di sostegno finanziario);
- e) misure di incentivazione mirate per la promozione e valorizzazione del lavoro delle donne per l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro (es. bilancio delle competenze e certificazione);
- f) strumenti integrati per rimuovere gli ostacoli all'accesso al mondo del lavoro per tutte le donne in particolare per le lavoratrici che vivono situazioni personali e familiari di disagio;
- g) incentivare l'inclusione attiva, per promuovere le pari opportunità, la non discriminazione e la partecipazione attiva, e migliorare l'occupabilità, in particolare dei gruppi svantaggiati;
- h) progetti integrati per la presa in carico multiprofessionale e il reinserimento lavorativo delle donne particolarmente vulnerabili;
- i) promuovere l'integrazione sociale delle persone a rischio di povertà o di esclusione sociale, comprese le persone indigenti e i minori;
- j) misure per sostenere l'accesso ai nidi per l'infanzia;
- k) promuovere la parità di accesso e di completamento di un'istruzione e una formazione inclusive e di qualità, in particolare per i gruppi svantaggiati, dall'educazione e cura della prima infanzia, attraverso l'istruzione e la formazione generale e professionale, fino al livello terziario e all'istruzione e all'apprendimento degli adulti, anche agevolando la mobilità ai fini dell'apprendimento per tutti e l'accessibilità per le persone con disabilità;
- l) borse di dottorato di ricerca in raccordo con il sistema delle imprese (settori Green&Blue Economy e ICT);
- m) misure finalizzate a contrastare gli stereotipi e a stimolare l'acquisizione delle conoscenze delle materie STEM;
- n) migliorare l'accesso paritario e tempestivo a servizi di qualità, sostenibili e a prezzi accessibili, compresi i servizi che promuovono l'accesso agli alloggi e all'assistenza incentrata sulla persona, anche in ambito sanitario; modernizzare i sistemi di protezione sociale, anche promuovendo l'accesso alla protezione sociale, prestando particolare attenzione ai minori e ai gruppi svantaggiati; migliorare l'accessibilità, anche per le persone con disabilità, l'efficacia e la resilienza dei sistemi sanitari e dei servizi di assistenza di lunga durata;
- o) interventi per sostenere i servizi di cura 0/3 anni.

Questi obiettivi specifici, tra fondi UE e fondi regionali, sono finanziati con un importo complessivo di euro 64.152.959,00 per azioni dirette, una cifra significativa in termini di interventi per la promozione di formazione, occupazione, welfare specifico a sostegno delle donne della Sardegna.

6.3 Azioni di sostegno alle donne vittime di violenza*

In una ulteriore prospettiva a sostegno delle donne, la Regione Autonoma Sardegna ha dato vita a percorsi e piani a sostegno delle donne vittime di violenza. In particolare, nell'ottica di protezione e sostegno, la Regione ha svolto funzione di supporto al funzionamento dei Centri antiviolenza (CAV) e delle Case di accoglienza.

A partire dalla entrata in vigore della legge regionale 8/2007 ("Norme per l'istituzione di centri antiviolenza e case di accoglienza per le donne vittime di violenza"), la RAS stanziava annualmente risorse del bilancio regionale per il funzionamento dei CAV e delle Case, a cui (dal 2015) si sono aggiunte le risorse statali del Fondo politiche per i diritti e le pari opportunità, ripartite con DPCM annuali.

Con la legge reg. 21 febbraio 2023, n. 1 - Legge di stabilità 2023, e il bilancio di previsione 2023-2025 (L.R. 21 febbraio 2023, n. 2) è stato confermato lo stanziamento di euro 2.500.000,00 per ciascuna annualità del triennio 2023-2025, per le finalità della legge regionale 7 agosto 2007, n. 8 (Norme per l'istituzione di centri antiviolenza e case di accoglienza per le donne vittime di violenza).

Per quanto riguarda le risorse regionali, la somma destinata complessivamente per il 2023 ai CAV e alle Case di cui alla tabella seguente è pari a 2.278.519,00 euro, come evidenziato nella tabella seguente.

Assegnazioni statali (ai sensi del DPCM 2022 e conseguente DGR di programmazione n. 2/13 del 17 gennaio 2023): euro 676.930,00 in favore dei Centri e delle Case già esistenti, così ripartiti:

1. euro 422.581,00 ripartiti in parti uguali a favore dei centri antiviolenza pubblici e privati già esistenti nella Regione Sardegna;
2. euro 254.349,00 ripartiti in parti uguali a favore delle case di accoglienza pubbliche e private già esistenti nella Regione Sardegna.

* Il paragrafo 6.3 è a cura di Micol Raimondi.

Tabella 13. Fondi ed enti gestori per CAVE CASA

| Ente Gestore | sede | Centro AV | CASA |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------|----------|
| Associazione Prospettiva Donna ONLUS | Olbia | 1 | 1 |
| Associazione Onda Rosa ONLUS | Nuoro | 1 | 1 |
| Associazione Donne al traguardo ONLUS | Cagliari | 1 | 1 |
| Associazione Donna Ceteris ONLUS | Cagliari- Quartu S.E. | 1 | — |
| Comune di ORISTANO | Oristano | 1 | 1 |
| Comune di SASSARI | Sassari | 1 | 1 |
| Unione Comuni Ogliastro | Lanusei | 1 | — |
| Ambiti Plus di Sanluri e Guspini | Sanluri-San Gavino | 1 | — |
| Ambiti PLUS di Carbonia e Iglesias | Carbonia | 1 | — |
| Unione Comuni del Marghine | Macomer | 1 | — |
| PLUS Ozieri | Ozieri | 1 | — |
| Associazione FiguraSfondo | Tortoli | 1 | — |
| TOTALI: | | 12 | 5 |

In relazione alla misura del reddito di libertà, previsto dalla legge regionale n. 33 del 2 agosto 2018), con la successiva LR 23.10.2023, n. 9, sono state incrementate le risorse stanziare sul Fondo regionale per il Reddito di libertà per il triennio 2023-2025.

Le risorse disponibili per l'annualità 2023 sono pertanto:

1. euro 800.000,00 fondi regionali per l'attuazione della legge regionale n. 33 del 2 agosto 2018 (RDL), art. 2.
2. Euro 200.000,00 fondi regionali per l'attuazione legge regionale n. 20 del 2019 (supporto alle spese legali e all'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza)
3. euro 231.000,00 fondi statali, programmati con DGR n. 10/27 del 16.3.2023, concernente "Programmazione risorse statali del Fondo per le politiche 2/4 relative ai diritti e alle pari opportunità, pari a euro 972.930 (di cui al D.P.C.M. 22 settembre 2022, allegati tab. 1, tab. 2). Approvazione definitiva", per interventi per il sostegno abitativo, il reinserimento lavorativo e più in generale per l'accompagnamento nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza.

La somma complessiva programmata per l'anno 2023 è pari a euro 1.231.000,00. In conseguenza dell'aumentato stanziamento è stato ampliato il numero di Ambiti PLUS beneficiari nel cui territorio insistono le sedi dei Centri

antiviolenza riconosciuti dalla RAS -ai sensi delle deliberazioni della Giunta regionale n. 46/24 del 17.9.2020 e n. 12/5 del 1.4.2021-, e la ripartizione delle risorse in parti uguali tra tutti i PLUS beneficiari, che a partire dal 2023, sono: Cagliari, Oristano, Nuoro, Sassari, Olbia, Sanluri, Carbonia, Macomer, Ogliastra, Ozieri.

Per quanto concerne, poi, le misure di prevenzione, gli interventi sugli autori di violenza, previsti dall'art. 9 della legge regionale 48/2018, hanno visto la Regione Autonoma Sardegna avviare un percorso di collaborazione, coprogettazione e partenariato con i 3 Centri per autori attualmente attivi, oggetto, a partire dal 2019, di contributi regionali annuali. A partire dal 2022, i contributi vengono integrati con le risorse statali del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (ex lege n. 234/2021, con il primo DPCM di riparto del 26.09.2022). Con deliberazione n. 17/42 del 4.05.2023, sono state programmate le risorse regionali (legge regionale 21 febbraio 2023, n. 1, tabella A, che per ciascuno degli anni 2023, 2024 e 2025, autorizza lo stanziamento di euro 50.000) e quelle statali assegnate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26 settembre 2022, come evidenziato in tabella seguente.

Tabella 14. Ripartizione statale/regione delle risorse per i CUAV

| Denominazione CUAV | Assegnazioni statali (D.P.C.M. 26.9.2022) tab. 1 - € 207.200, tab. 2 - € 29.012 (€) | Risorse regionali (L.R. n. 48/2018) € 50.000 (€) | Totali per ciascun CUAV (AS+FR) (€) |
|---------------------------|--|---|--|
| CIPM Sardegna | 78.737 | 16.667 | 95.404 |
| CAM Nord Sardegna | 78.738 | 16.666 | 95.404 |
| Centro GAME | 78.737 | 16.667 | 95.404 |
| Totale | 236.212 | 50.000 | 286.212 |

Infine, per quello che concerne il progetto regionale SOSTenere in Rete - nato nell'ambito degli interventi rivolti agli autori di violenza di genere, ma che si inserisce, più in generale, nell'ambito delle azioni di contrasto alla violenza - la Regione intende realizzare e coordinare le azioni in rete e di rete. Il progetto è stato presentato dalla Regione Sardegna - Direzione generale delle Politiche sociali in partenariato con ARES Sardegna, UIEPE Cagliari, in risposta all'Avviso pubblico per gli interventi previsti all'art. 26-bis del decreto-legge n. 104 del 2020 volti alla promozione e al recupero degli autori di violenza - annualità 2020" promosso dal

Dipartimento per le Pari opportunità. Il progetto, finanziato dal DPO per un importo di 50.000 euro e cofinanziato dalla RAS con pari importo, ha avuto inizio nel dicembre 2021 e si concluderà a novembre del 2024.

Le azioni principali del progetto riguardano: attività formative sul territorio, differenziate per target e obiettivi formativi, finalizzate ad accrescere competenze e coesione interna nei sistemi antiviolenza territoriali; promozione e implementazione delle reti e dei tavoli locali; modellizzazione della cornice teorica e della struttura organizzativa di intervento sulla violenza, che possieda caratteristiche di dinamicità rispetto all'evoluzione del fenomeno e che preveda, laddove possibile, la salvaguardia delle specificità territoriali già operanti.

Con riferimento ai sistemi informativi e strumenti di valutazione e monitoraggio delle politiche antiviolenza, con la Delibera n 27/41 del 10.08.2023 la Giunta regionale ha stabilito di integrare le risorse statali (DPCM 2022, tab. 3) destinate al monitoraggio nell'ambito degli interventi sugli autori di violenza, pari a euro 47.619, con le risorse regionali stanziare per l'annualità 2023, ai sensi della legge regionale 7.8.2007, n. 8. La scelta è stata di destinare una quota parte di queste ultime, pari a euro 221.481, per realizzare un sistema di analisi, monitoraggio e valutazione volto a misurare con continuità i risultati degli interventi attuati sul territorio regionale dai diversi soggetti pubblici e privati che, a vario titolo e con ruoli e funzioni diverse, contribuiscono alla definizione e realizzazione delle politiche regionali di contrasto alla violenza di genere. La Giunta regionale ha stabilito altresì di avvalersi, per la progettazione e la realizzazione del sistema di analisi, monitoraggio e valutazione, della collaborazione del Consiglio Nazionale delle Ricerche - IRPPS, all'interno del vigente Accordo di Programma Quadro tra la Regione Autonoma della Sardegna e il Consiglio Nazionale delle Ricerche. Le attività saranno realizzate in collaborazione con l'Osservatorio regionale sulla violenza (istituito con legge regionale 48/2018, art. 9) e con il coinvolgimento di tutti gli stakeholder.

Infine, per quanto concerne altri interventi non comportanti stanziamento di risorse, si segnalano le Linee guida regionali per l'accoglienza e il sostegno di donne vittime di violenza di genere e modalità di rendicontazione dei contributi per il funzionamento dei Centri antiviolenza e delle Case di accoglienza (DGR 49/11 del 30.09.2020). In parallelo coi finanziamenti annuali a favore degli Enti gestori dei Centri antiviolenza e delle Case di accoglienza già esistenti e funzionanti, si è proceduto con un'attività di uniformazione dei livelli di accoglienza e sostegno e di definizione di standard qualificati nella presa in carico delle donne vittime di violenza e dei loro figli minori in tutto il territorio regionale. È stato,

poi previsto, un elenco regionale dei centri antiviolenza e delle case di accoglienza, istituito con la DGR n. 46/24 del 17.09.2020, L'iscrizione nell'elenco comporta l'inserimento dei Centri antiviolenza e delle Case di accoglienza nella rete regionale Antiviolenza ed è condizione per accedere in maniera diretta o indiretta all'assegnazione dei contributi regionali e dei contributi statali trasferiti da parte della Regione Sardegna. I soggetti inseriti nell'elenco sono, nell'ambito dei servizi specializzati antiviolenza, gli unici interlocutori e partner della RAS, garantendo la qualità e gli standard richiesti dalla normativa vigente. L'elenco è stato definito nel dicembre 2022 e verrà aggiornato ogni triennio. Inoltre, in analogia con quanto realizzato per i Centri antiviolenza e le Case di accoglienza, è stato avviato il percorso per l'istituzione dell'elenco regionale dei Centri per Uomini Autori di Violenza (C.U.A.V.). Un'ulteriore misura ha riguardato la realizzazione di una struttura di governance regionale integrata multilivello, finalizzata al coordinamento delle azioni e degli interventi degli attori istituzionali e sociali presenti sul territorio, nel rispetto delle specifiche competenze di ciascuno, alla condivisione e concertazione delle strategie di intervento e della programmazione delle risorse, e infine allo scambio di informazioni per il monitoraggio del fenomeno della violenza e per la verifica dell'efficacia delle azioni di contrasto ad esso. Infine, a livello centrale del sistema di governo regionale, è costituito dal Tavolo permanente di coordinamento della rete contro la violenza di genere (2020), dal punto di vista delle scelte programmatiche e strategiche, e dall'Osservatorio regionale sulla violenza (2020), sotto l'aspetto del supporto tecnico-scientifico di studio, monitoraggio e valutazione.

Le risorse derivanti dalla partecipazione della Regione Sardegna alla progettazione europea e nazionale in materia di focalizzazione sulle questioni di genere e di integrazione del genere nelle azioni e negli interventi aiutano la comunità dei cittadini sardi ad affrontare in maniera più efficace, equa e integrata i grandi obiettivi nazionali riferiti all'eguaglianza di genere nella educazione e formazione, nell'economia, nel lavoro, nella ricerca e sviluppo, nel sostegno economico e nel contrasto alla violenza di genere, grazie alla capacità di sostenere le donne della Sardegna con misure e azioni specifiche.

7. Il Piano per la parità di genere per la Regione Autonoma Sardegna

Nel contesto dell'impegno per la costruzione di una società equa e inclusiva, la promozione della parità di genere emerge come un fondamentale pilastro per il progresso del benessere organizzativo della Regione Autonoma Sardegna. Alla luce dei dati e delle tendenze emersi dal Bilancio di Genere, il Piano per la parità di genere (GEP) che si propone nelle pagine seguenti intende affrontare le disparità esistenti tra uomini e donne all'interno del sistema Regione, contribuendo a creare un ambiente in cui ogni individuo, indipendentemente dal genere, possa fruire delle stesse opportunità, godere degli stessi diritti e contribuire pienamente al benessere organizzativo all'interno della Regione Autonoma Sardegna.

In questa prospettiva, l'obiettivo della parità di genere non è solo un imperativo etico, ma rappresenta un catalizzatore per uno sviluppo trasformativo del sistema Regione come organizzazione complessa. Investire energie, risorse competenze e capacità nelle misure del Piano non solo migliora la qualità della vita il personale regionale, ma contribuisce anche a una crescita organizzativa complessiva, rendendo il sistema Regione più equo, inclusivo, in grado di sviluppare benessere e qualità del lavoro e della vita.

Il GEP si basa su un approccio multidimensionale che affronta le sfide esistenti attraverso misure, azioni e attività rivolte a sostenere pratiche inclusive di cambiamento della cultura organizzativa. Frutto di un lavoro costruito a partire da tre punti fermi (analisi dei dati di genere nel sistema Regione, struttura dei piani per la parità di genere posta dalla Commissione Europea, e percorso partecipativo portato avanti all'interno del sistema Regione, con il lavoro attivo del gruppo dei delegati), il Piano è strutturato in due aree di intervento trasversale, A1 *Governance del Piano* per la parità di genere (per attuazione delle misure, monitoraggio, valutazione) e A2 *Formazione e sensibilizzazione del personale* del sistema Regione su tematiche di pari opportunità di genere, e di quattro aree di inter-

vento specifiche: B1 promuovere l'equilibrio di genere nelle selezioni per l'accesso e nei percorsi di carriera; B2 dare impulso all'equilibrio tra vita e lavoro e sviluppo di una cultura organizzativa adatta e coerente; B3 integrare la prospettiva di genere nell'azione del sistema Regione; B4 assumere misure contro la discriminazione, il mobbing e le molestie di genere.

Il formato di illustrazione di misure e azioni per ogni area di intervento è presentato in modalità tabellare, con una indicazione degli obiettivi, descrizione delle azioni, individuazione dei destinatari, designazione di risorse finanziarie e umane destinate all'attuazione, prescrizione di indicatori e cronoprogramma. Nell'ottica della individuazione di soggetti distinti per responsabilità per le misure messe a punto nell'ambito dell'intero Piano, ogni tabella riporta un cronoprogramma diverso, per durata, collocazione temporale, strutture coinvolte. In particolare, le due misure più impegnative, in termini di responsabilità e complessità riguardano rispettivamente: 1. le misure per la presa in carico dell'intero processo di implementazione del Piano sul triennio con un impegno in termini di ore più consistente nelle fasi iniziali e finali della durata del GEP, e 2. il percorso di nomina del/la Consigliere/a di Fiducia. Tutte le altre azioni, trasversali e settoriali, in considerazione della loro collocazione in un punto specifico del Piano, tale da evitare sovrapposizioni troppo onerose per le strutture coinvolte, sono dotate di un cronoprogramma di realizzazione più specifico e situato all'interno del Piano.

L'obiettivo del Piano, ambizioso ma strutturato su un lasso di tempo triennale, in grado di recepire gli adattamenti necessari, è rendere ancora di più la Regione Autonoma Sardegna un contesto organizzativo complesso in cui il personale e la dirigenza di genere maschile e femminile sia dotato delle stesse opportunità di sviluppo professionale, dove le barriere di genere nelle carriere siano abbattute, dove la conciliazione vita-lavoro sia un elemento rilevante della cultura organizzativa, dove discriminazioni, molestie e mobbing di genere siano adeguatamente inquadrate e trattate e in cui il talento, la competenza e l'innovazione siano riconosciuti indipendentemente dal genere. Importante il ruolo previsto dal Piano di realizzare misure e azioni a partire, ove possibile, da risorse umane e strumentali interne. Tutte le misure presentate nel Piano sono oggetto di una ricognizione, ad opera dei soggetti di implementazione, per verificare se la fattibilità possa essere affidata internamente alle strutture della Regione Autonoma Sardegna, o debbano essere affidate a contraenti esterni, individuati come i più idonei per la realizzazione delle azioni.

Intraprendendo azioni concrete, inclusive e sostenibili, riteniamo che sia possibile sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro e organizzativo in cui ogni componente del personale della Regione Autonoma Sardegna possa realizzare appieno il proprio potenziale, apportando beneficio non solo al clima interno, ma anche realizzando un impatto positivo sulla comunità regionale.

7.1 Schema di riferimento del Piano per la parità di genere

A. Aree di intervento trasversali

- A1. Governance del Piano per la parità di genere (per attuazione delle misure, monitoraggio, valutazione)
- A2. Informazione, formazione e sensibilizzazione del personale del sistema Regione su tematiche di pari opportunità di genere all'interno dell'ambiente di lavoro regionale.

B. Aree di intervento settoriali

- B1. Promozione dell'equilibrio di genere nelle selezioni per l'accesso e nei percorsi di carriera
- B2. Impulso all'equilibrio tra vita e lavoro e sviluppo di una cultura organizzativa adatta e coerente
- B3. Integrazione della prospettiva di genere nell'azione del sistema Regione
- B4. Assunzione di misure contro la discriminazione, il mobbing e le molestie di genere.

A1. AREA DI INTERVENTO TRASVERSALE.

Governance del Piano per la parità di genere

A.1.1. Integrazione del Piano per la parità di genere con le altre figure e funzioni di pianificazione strategica della Regione Autonoma Sardegna

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Integrazione del Piano per la parità di genere con le altre attività e funzioni di pianificazione strategica della Regione Autonoma Sardegna | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Individuazione dei punti di contatto del GEP con i principali documenti e piani strategici esistenti nel contesto della RAS (PIAO, Piano della Performance, Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, Strategia Regionale per lo Sviluppo Sostenibile) e coinvolgimento delle principali figure coinvolte (Segretario Generale) | | | | | |
| Azione 2 | Costruzione di percorsi di integrazione tra singole misure del GEP e misure e azioni degli altri piani e documenti strategici della RAS | | | | | |
| Azione 3 | Individuazione di misure e azioni di sostegno e supporto tra diversi piani strategici | | | | | |
| Azione 4 | Redazione di reportistica dedicata alle azioni e misure integrabili tra GEP e altri piani e documenti strategici al fine di evitare sovrapposizioni e di creare sinergie | | | | | |
| Destinatari | Dirigenza e Personale dipendente del sistema Regione | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 4 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Presidenza, Segretario Generale, Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, Assessorato della Programmazione, Bilancio, Credito e Assetto del Territorio, Enti e Agenzie regionali | | | | | |
| Indicatori | Punti di convergenza tra GEP e altri piani e documenti strategici individuati, azioni e misure integrate, report prodotti sull'integrazione di azioni e misure | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Legge Regionale n. 39 del 13 giugno 1989 | | | | | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

A.1.2. Garantire continuità alle esperienze di GEP realizzate all'interno del sistema Regione prima dell'adozione del GEP del sistema Regione

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Garantire continuità alle esperienze di GEP realizzate all'interno del sistema Regione prima dell'adozione del GEP del sistema Regione | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Produrre un report sulle misure e azioni realizzate nel corso del precedente Piano per la parità di genere realizzato all'interno di Agenzie ed Enti regionali che si siano dotati di questo strumento | | | | | |
| Azione 2 | Individuare la base giuridica per il rinnovo del GEP di Enti e Agenzie | | | | | |
| Azione 3 | Definire e calendarizzare nuove misure e azioni per il successivo Piano per la parità di genere | | | | | |
| Azione 4 | Approvare il nuovo piano per la parità di genere per le Agenzie e gli Enti già coinvolti in precedenti attività | | | | | |
| Destinatari | Enti e agenzie che si siano in precedenza dotate di un Piano per la parità di genere | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 6 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, Assessorato della Programmazione, Bilancio, Credito e Assetto del Territorio, Enti e Agenzie regionali | | | | | |
| Indicatori | Dati e report relativi al precedente Piano per la parità di genere, rinnovo di presentazione del Piano per la parità di genere | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Legge Regionale n. 39 del 13 giugno 1989 | | | | | |
| Costo indicativo | Attività con budget da assegnare | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

A2. AREA DI INTERVENTO TRASVERSALE.

Informazione, formazione e sensibilizzazione del personale

A.2.1. Inserire un percorso di formazione e sensibilizzazione del personale del sistema Regione su tematiche di pari opportunità di genere nel piano di formazione di quelle strutture regionali in cui il personale di genere femminile sia inferiore al 30%

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Realizzare un corso di formazione obbligatorio sulla parità di genere per tutto il personale inserito in contesti del sistema Regione in cui il personale femminile, dai dati del Bilancio di genere, risulti inferiore al 30% del totale. | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Individuare le strutture del sistema regione (Assessorati, Enti, Agenzie) in cui il personale femminile sia inferiore al 30% del totale | | | | | |
| Azione 2 | Individuare un team di formatori esperti in tematiche di genere | | | | | |
| Azione 3 | Mettere a punto in modalità congiunta i principali contenuti dell'attività formativa | | | | | |
| Azione 4 | Erogare le giornate formative in modalità in presenza e on-line | | | | | |
| Azione 5 | Verificare mediante un questionario le conoscenze e le competenze acquisite dal personale formato in materia di parità di genere | | | | | |
| Destinatari | Personale dipendente di strutture regionali con personale femminile al di sotto del 30% | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 2 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, Enti e Agenzie regionali, CUG, Consigliera di parità | | | | | |
| Indicatori | Ore di formazione erogate, numero di partecipanti formati; numero di questionari di verifica compilati con successo | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Piano di formazione regionale | | | | | |
| Costo indicativo | Attività con budget da assegnare | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

A.2.2. Realizzazione di un corso di formazione sulla auto-valorizzazione professionale, in prospettiva di genere per il personale di genere femminile neoassunto

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Realizzare un corso di formazione obbligatorio sulla auto-valorizzazione professionale, con la previsione di includere 2/3 del personale di genere femminile e 1/3 del personale maschile neo-assunto. | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Individuare il personale neo-assunto di genere femminile del sistema regione e realizzare un database per il coinvolgimento nell'attività formativa | | | | | |
| Azione 2 | Individuare personale del sistema Regione con competenze ed esperienze nella valorizzazione professionale con riferimento alla dimensione di genere per lo svolgimento dell'attività di formazione | | | | | |
| Azione 3 | Coinvolgere il personale individuato nella stesura dei contenuti di formazione | | | | | |
| Azione 4 | Erogare la formazione per l'autovalorizzazione in prospettiva di genere al personale neo-assunto (modalità in presenza e online) | | | | | |
| Azione 5 | Svolgere uno studio di fattibilità circa l'attivazione di percorsi di sostegno e mentoring di genere. | | | | | |
| Destinatari | Personale dipendente di strutture regionali con personale femminile al di sotto del 30% | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 2 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, Enti e Agenzie regionali | | | | | |
| Indicatori | Ore di formazione erogate, numero di partecipanti formati, presenza di personale proveniente da tutte le strutture destinatarie dell'iniziativa | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | | | | | | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

A.2.3. Realizzazione di corsi di formazione professionalizzanti per il personale femminile in settori specifici in cui sia stata rilevata nel Bilancio di Genere la più limitata presenza femminile nel contingente di personale

| | |
|---|---|
| Obiettivo | Realizzare corsi di formazione professionalizzanti per il personale femminile in settori specifici in cui sia stata rilevata nel Bilancio di Genere la più limitata presenza femminile nel contingente di personale |
| Azioni | |
| Azione 1 | Individuare le materie e le discipline caratterizzanti dei comparti del sistema Regione in cui sia maggiormente presente personale di genere maschile |
| Azione 2 | Individuare personale del sistema Regione con competenze ed esperienze nella formazione in tali ambiti |
| Azione 3 | Coinvolgere il personale individuato nella stesura dei contenuti di formazione in cui sia definita la volontà di trasferire competenze professionali al personale di genere femminile del sistema Regione |
| Azione 4 | Aprire un bando di formazione interno per l'adesione di personale femminile del sistema Regionale interessato ad una formazione professionalizzante per l'eventuale mobilità interna |
| Azione 5 | Selezionare il personale da formare verificandone la motivazione all'apprendimento di competenze e alla mobilità intersettoriale |
| Azione 6 | Erogare la formazione e verificare le competenze e conoscenze acquisite |
| Azione 7 | Disporre percorsi di mobilità intersettoriale regionale per il personale formato |
| Azione 8 | Mettere a punto percorsi di accompagnamento e verifica dell'inserimento nel nuovo contesto, in accordo con CUG, Commissione e Consigliera di Parità |
| Destinatari | Personale dipendente di strutture regionali con personale femminile al di sotto del 30% |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale |
| Risorse umane | 6 mesi persona |
| Strutture coinvolte | Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, Enti e Agenzie regionali |
| Indicatori | Elaborazione di contenuti informativi, ore di formazione erogate, numero di partecipanti formati, presenza di personale proveniente da tutte le strutture destinatarie dell'iniziativa. |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Piano della Formazione del Personale |
| Costo indicativo | Attività con budget da assegnare |

| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
|-----------------------|--|--|--|--|--|--|
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

A.2.4. Attività di sensibilizzazione sul tema della conciliazione vita – lavoro rivolto a tutto il personale dirigente e dipendente e finalizzato alla riflessione su dati, analisi, buone pratiche e ambiti di miglioramento, con una sezione dedicata ad un approfondimento sulle attività della Consigliera regionale di parità

| | |
|---|---|
| Obiettivo | Organizzare ciclo di giornate di informazione e sensibilizzazione sul tema della conciliazione vita-lavoro rivolto a tutto il personale dirigente e dipendente e finalizzato alla riflessione su dati, analisi, best practices e ambiti di miglioramento, con una sezione dedicata ad un approfondimento sulle attività della Consigliera regionale di parità |
| Azioni | |
| Azione 1 | Mettere a punto, mediante adeguata attività di raccolta e documentazione, una repository di dati, pratiche e modelli di conciliazione vita -lavoro all'interno del sistema Regione. |
| Azione 2 | Elaborare contenuti informativi, formativi e di sensibilizzazione sul tema, nonché un sistema incentivante per i e le partecipanti ai corsi di formazione |
| Azione 3 | Selezionare, anche mediante bando, i soggetti del sistema Regione chiamati ad organizzare le giornate |
| Azione 4 | Programmare una apposita sessione, da affidare alla Consigliera regionale di parità, all'interno della giornata, mettendo a punto i contenuti specifici |
| Azione 5 | Selezionare i destinatari delle attività di informazione e sensibilizzazione tra il personale dirigente e dipendente del sistema Regione |
| Azione 6 | Erogare la giornata formativa sul tema, prevedendo uno spazio di partecipazione e interattività del personale (tavola rotonda) |
| Destinatari | Personale dipendente e dirigente del sistema Regione interessato alla dimensione di conciliazione vita-lavoro |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale |
| Risorse umane | 2 mesi persona |
| Strutture coinvolte | Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, Enti e Agenzie regionali, Consigliera di Parità, CUG |
| Indicatori | Ore di informazione e sensibilizzazione erogate, numero di partecipanti alla giornata sulla conciliazione vita-lavoro, numero di unità di personale informate sulle attività della Consigliera regionale di parità |
| Collegamento con documenti e norme regionali | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi |
| CRONOPROGRAMMA | |
| 2024 | |
| 2025 | |
| 2026 | |

A.2.5. Realizzare un corso di formazione sulla tenuta, gestione e reperimento di indici sui dati di genere all'interno del sistema Regione, in vista della stesura del successivo Bilancio di Genere

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Realizzare un corso di formazione sulla raccolta e analisi dei dati di genere all'interno del sistema Regione, con una specifica attenzione agli indicatori di genere (femminilizzazione, glass ceiling index, forbici di carriera). | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Individuare i referenti della tenuta dei dati di genere all'interno del sistema Regione | | | | | |
| Azione 2 | Contattare un team di formatori esperti in statistiche di genere | | | | | |
| Azione 3 | Mettere a punto i principali contenuti dell'attività formativa in modalità condivisa tra Regione e formatori | | | | | |
| Azione 4 | Erogare le giornate formative in modalità in presenza e online | | | | | |
| Azione 5 | Verificare mediante un questionario le conoscenze e le competenze acquisite dal personale formato in materia di parità di genere | | | | | |
| Destinatari | Personale del sistema Regionale dedicato alle attività di raccolta dati statistici | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 4 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, Uffici di statistica e del personale di Enti e Agenzie regionali | | | | | |
| Indicatori | Ore di formazione erogate, numero di partecipanti formati; numero di questionari di verifica compilati con successo | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | | | | | | |
| Costo indicativo | Attività con budget da assegnare | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B1. AREA DI INTERVENTO SETTORIALE.

Promozione dell'equilibrio di genere nelle selezioni per l'accesso e nei percorsi di carriera

B.1.1. Monitorare la distribuzione per genere dei concorsi per l'accesso e le progressioni di carriera del personale dipendente e dirigente della Regione Autonoma Sardegna e promuovere l'equilibrio di genere nei diversi ruoli nelle Commissioni di concorso

| | |
|----------------------------|---|
| Obiettivo | Monitorare la distribuzione per genere dei concorsi per l'accesso e le progressioni di carriera del personale dipendente e dirigente della Regione |
| Azioni | |
| Azione 1 | Raccolta dati statistici per genere relativi alle domande di partecipazione ai concorsi per accesso alle carriere di personale dipendente del sistema Regione |
| Azione 2 | Raccolta dati statistici per genere relativi al superamento delle prove di esame di concorsi per accesso alle carriere di personale dipendente del sistema Regione |
| Azione 3 | Raccolta dati statistici distinti per genere relativamente alla graduatoria dei vincitori di concorsi per accesso alle carriere di personale dipendente del sistema Regione |
| Azione 4 | Raccolta dati statistici per genere relativi alle domande di partecipazione ai concorsi per accesso alle carriere di personale dirigente del sistema Regione |
| Azione 5 | Raccolta dati statistici per genere relativi al superamento delle prove di esame di concorsi per accesso alle carriere di personale dirigente del sistema Regione |
| Azione 6 | Raccolta dati statistici distinti per genere relativamente alla graduatoria dei vincitori di concorsi per accesso alle carriere di personale dirigente del sistema Regione |
| Azione 7 | Raccogliere dati di genere al fine di verificare l'alternanza nei ruoli di Presidente, Commissari/e, Segretari/e all'interno delle Commissioni di concorso. |
| Azione 8 | Rendere il flusso di dati di questa raccolta consistente e continuo nel tempo per confluire nel successivo Bilancio di Genere |
| Destinatari | Personale dipendente e dirigente della Regione |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale |
| Risorse umane | 6 mesi persona |
| Strutture coinvolte | Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| Indicatori | Implementazione del flusso costante di dati nel tempo, Dati raccolti su tornate concorsuali, analisi statistiche effettuate, dati forniti alla struttura di redazione del prossimo bilancio di genere | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | art. 57, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 sulla parità di genere nelle commissioni di concorso | | | | | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B.1.2. Individuazione di sistemi di certificazione della parità di genere nell'accesso alle carriere e nelle progressioni di carriera nel sistema Regione: studio di fattibilità dell'applicazione di un modello di impresa ad una Regione

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Analizzare ed eventualmente individuare formati di certificazione della parità di genere nell'accesso alle carriere e nelle progressioni di carriera nel sistema Regione mediante uno studio di fattibilità | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Analisi dei modelli e dei formati relativi alla certificazione della parità di genere all'interno del panorama europeo | | | | | |
| Azione 2 | Analisi dei modelli e dei formati alla certificazione della parità di genere all'interno del panorama italiano (PNRR, SNPG) | | | | | |
| Azione 3 | Reperimento di dati normativi ed economici relativi alla certificazione della parità di genere | | | | | |
| Azione 4 | Analisi organizzativa relativa alla possibilità di introdurre strumenti e formati per la certificazione della parità di genere nella Regione Autonoma Sardegna | | | | | |
| Azione 5 | Individuazione di rischi ed opportunità derivanti dalla eventuale introduzione di strumenti e formati per la certificazione della parità di genere per la Regione Autonoma Sardegna | | | | | |
| Azione 6 | Produzione di un rapporto finale relativo allo studio di fattibilità sulla certificazione della parità di genere in una amministrazione regionale | | | | | |
| Destinatari | Personale dipendente e dirigente della Regione | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 2 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione | | | | | |
| Indicatori | Formati e modelli per la certificazione della parità di genere individuati e analizzati, report prodotti | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | | | | | | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B2. AREA DI INTERVENTO SETTORIALE.

Impulso all'equilibrio tra vita e lavoro e sviluppo di una cultura organizzativa adatta e coerente

B.2.1. Studio di fattibilità per misure di welfare organizzativo legate ad attività di cura di minori, fragili e non autosufficienti inseriti nell'Isee di personale dipendente e dirigente e per misure di medicina di genere a favore dei dipendenti

| | |
|----------------------------|--|
| Obiettivo | Effettuare uno studio di fattibilità relativo a misure di welfare organizzativo legate ad attività di cura di minori, fragili e non autosufficienti inseriti nell'Isee di personale dipendente e dirigente |
| Azioni | |
| Azione 1 | Raccolta di informazioni su misure integrative di welfare per il personale regionale in condizione di assistenza di minori, fragili, persone non autosufficienti |
| Azione 2 | Individuazione del novero del personale attualmente nella condizione di assistenza (anche mediante analisi dei dati del bilancio di genere) |
| Azione 3 | Analisi relativa ai costi di servizi in convenzione per asili nido, strutture diurne di assistenza persone fragili e non autosufficienti |
| Azione 4 | Predisposizione di una bozza di convenzione per appositi servizi di assistenza in compartecipazione tra personale regionale e Regione Autonoma Sardegna |
| Azione 5 | Verifica di eventuali prestazioni (check up su base triennale) di medicina di genere, da erogare anche in convenzione con il servizio sanitario regionale e su indicazione del medico del lavoro, per tutto il personale dipendente del sistema Regione. |
| Azione 6 | Individuazione di elementi di costo per formati erogativi diretti temporanei (sussidi) al personale regionale che si trovi a sostenere spese straordinarie per assistenza di familiari minori, fragili, non autosufficienti. |
| Azione 7 | Predisposizione di un report finale relativo allo studio di fattibilità di questi interventi di welfare integrativo per il personale regionale ed eventuale bando per una convenzione a beneficio del personale regionale |
| Destinatari | Personale dipendente e dirigente della Regione |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale |
| Risorse umane | 6 mesi persona |
| Strutture coinvolte | Presidenza, Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, Assessorato di Igiene, Sanità, Assistenza Sociale, Assessorato della Programmazione, Bilancio, Credito e Assetto del Territorio |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| Indicatori | Strumenti di welfare integrativo analizzati, report prodotti, analisi di fattibilità effettuate, standard di convenzione per attivazione di servizi di assistenza redatti | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Legge Regionale n. 31 del 13 novembre 1998 | | | | | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B.2.2. Realizzazione di una sezione Intranet regionale dedicata alla normativa riferita a congedi e permessi per maternità e paternità, assistenza figli fino a 3 anni, assistenza minori, assistenza familiari con disabilità da L. 104

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Realizzare una sezione Intranet regionale (per Regione, Agenzie, Enti) dedicata alla normativa riferita a congedi e permessi per maternità e paternità, assistenza figli fino a 3 anni, assistenza minori, assistenza familiari con disabilità da L. 104 | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Individuazione di un formato digitale comune per Regione, Enti e Agenzie regionali per il trasferimento delle informazioni al personale | | | | | |
| Azione 2 | Realizzazione dei contenuti descrittivi dei riferimenti normativi | | | | | |
| Azione 3 | Predisposizione di moduli comuni per tutto il sistema Regione per la richiesta di accesso alle differenti tipologie di permessi | | | | | |
| Azione 4 | Messa in rete della sezione intranet | | | | | |
| Azione 5 | Diffusione delle informazioni presso il personale del sistema Regione | | | | | |
| Destinatari | Personale dipendente della Regione | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 2 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione - Direzione generale Innovazione e Sicurezza IT | | | | | |
| Indicatori | Pagine intranet realizzate, moduli predisposti, numero di accessi alla pagina intranet registrati su base annuale | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Legge Regionale n. 31 del 13 novembre 1998 Contrattazione collettiva regionale di lavoro per il personale dipendente dell'Amministrazione Regionale, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali | | | | | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B.2.3. Analisi di fattibilità relativa alla messa a punto di percorsi di reinserimento professionale mirati al personale regionale che sia stato assente dal lavoro per esigenze di cura familiare

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Realizzare una analisi di fattibilità relativa alla messa a punto di percorsi di reinserimento professionale mirati al personale regionale che sia stato assente dal lavoro per esigenze di cura familiare | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Individuare il novero dei potenziali beneficiari dei percorsi di reinserimento professionale | | | | | |
| Azione 2 | Individuare modalità e strumenti operativi (nuova formazione, punto di ascolto e accompagnamento, tutoraggio) impiegati per il reinserimento professionale e la formazione e accompagnamento on the job | | | | | |
| Azione 3 | Reperire personale dipendente disponibile nell'ambito del tempo lavorativo a farsi carico di questa funzione | | | | | |
| Azione 4 | Mettere a punto un piano di lavoro con tempi di reinserimento | | | | | |
| Azione 5 | Verificare l'efficacia dei percorsi guidati mediante un questionario di valutazione dei dipendenti coinvolti e dei responsabili delle strutture | | | | | |
| Destinatari | Personale dipendente della Regione | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 4 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, CUG, tutte le parti sociali | | | | | |
| Indicatori | Persone reinserite, ore di accompagnamento erogate, esiti rilevati circa l'attività nel questionario | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Contrattazione collettiva regionale di lavoro per il personale dipendente dell'Amministrazione Regionale, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali Piano di formazione regionale | | | | | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B.2.4. Analisi di fattibilità relativa alla possibilità per il personale in maternità di fruire di un numero più ampio, per un periodo determinato, di giornate di lavoro agile

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Realizzare una analisi di fattibilità relativa alla possibilità per il personale in maternità di fruire di un numero più ampio, per un periodo determinato, di giornate di lavoro agile | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Individuare il novero dei potenziali beneficiari dell'introduzione della possibilità di fruire di ulteriori giornate di lavoro agile in maternità (anche a partire dai dati del Bilancio di genere nella fascia 18 - 45 anni) | | | | | |
| Azione 2 | Individuare modalità e strumenti normativi per l'introduzione del ricorso a giornate supplementari di lavoro agile per il personale in maternità | | | | | |
| Azione 3 | Valutare costi e benefici della misura in relazione alla produttività del lavoro e del benessere organizzativo | | | | | |
| Azione 4 | Redigere un rapporto su strumenti e formati possibili | | | | | |
| Destinatari | Personale dipendente della Regione | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 2 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, CUG, tutte le parti sociali | | | | | |
| Indicatori | Numero di beneficiarie potenziali della misura, costi calcolati e benefici attesi, rapporto sull'analisi di fattibilità prodotto | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Legge Regionale n. 31 del 13 novembre 1998 Linee guida per lo svolgimento del lavoro agile in sicurezza | | | | | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B.2.5. Analisi di fattibilità relativa alla possibilità per il personale in maternità di svolgere prove concorsuali per lo sviluppo di carriera secondo modalità compatibili con la cura parentale

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Realizzare una analisi di fattibilità relativa alla possibilità per il personale in maternità di svolgere prove concorsuali per lo sviluppo di carriera secondo modalità compatibili con la cura parentale | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Individuare il novero dei potenziali beneficiari dell'introduzione della possibilità di fruire di modalità alternative alle prove di concorso in presenza per il personale in maternità (anche a partire dai dati del Bilancio di genere nella fascia 18 - 45 anni) | | | | | |
| Azione 2 | Individuare modalità e strumenti digitali sicuri, accessibili ed economici per lo svolgimento di prove di concorso per il personale in maternità | | | | | |
| Azione 3 | Valutare costi e benefici dell'introduzione di questi nuovi modelli digitali per lo svolgimento di prove di concorso da remoto per il personale in maternità | | | | | |
| Azione 4 | Redigere un rapporto su strumenti e formati possibili | | | | | |
| Destinatari | Personale dipendente della Regione | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 4 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, CUG, tutte le parti sociali | | | | | |
| Indicatori | Numero di beneficiarie potenziali della misura, costi calcolati e benefici attesi, rapporto sull'analisi di fattibilità del modello digitale di prova | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme | Nuovo Regolamento dei Concorsi pubblici in DPR n.82/2023 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.150 del 29 giugno 2023 con l'adozione di misure per agevolare le candidate in stato di gravidanza e quelle in allattamento; | | | | | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B.2.6. Analisi di fattibilità relativa all' introduzione dell'istituto delle ferie solidali per il personale regionale che abbia terminato giornate di ferie, permessi e congedi e che si trovi in condizioni di assistenza familiare o malattia grave

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Realizzare una analisi di fattibilità relativa all' introduzione dell'istituto delle ferie solidali per il personale regionale che abbia terminato giornate di ferie, permessi e congedi e che si trovi in condizioni di assistenza familiare o malattia grave. | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Individuare le fattispecie giuridiche dell'istituto nella PA | | | | | |
| Azione 2 | Valutare il novero dei potenziali beneficiari, anche a partire dai dati relativi al superamento del periodo di comporto e alle richieste di permessi e congedi per motivi di assistenza da parte del personale regionale | | | | | |
| Azione 3 | Individuare il numero massimo di giornate di ferie solidali "erogabili" da parte dei colleghi | | | | | |
| Azione 4 | Mettere a punto una procedura standard per l'accesso all'istituto | | | | | |
| Azione 5 | Valutare costi e benefici attesi dall'introduzione dell'istituto | | | | | |
| Azione 6 | Mettere a punto un piano di comunicazione relativo all' accesso all'istituto da parte del personale (condizioni, durata) | | | | | |
| Azione 7 | Redigere un report finale relativo all'analisi di fattibilità | | | | | |
| Destinatari | Personale dipendente della Regione | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 4 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, CUG, tutte le parti sociali | | | | | |
| Indicatori | Numero di beneficiarie potenziali della misura, costi calcolati e benefici attesi, rapporto sull'analisi di fattibilità del modello digitale di prova | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Legge Regionale n. 31 del 13 novembre 1998 Contrattazione collettiva regionale di lavoro per il personale dipendente dell'Amministrazione Regionale, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali | | | | | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B.2.7. Adozione di raccomandazioni rivolte ai Dirigenti del Sistema Regione per garantire al personale il più ampio accesso agli strumenti per la conciliazione vita – lavoro previsti dall’ordinamento della Regione

| | |
|---|--|
| Obiettivo | Adottare un atto interno volto ad esortare i Dirigenti del Sistema Regione a garantire al personale il più ampio accesso agli strumenti per la conciliazione vita – lavoro previsti dall’ordinamento della Regione |
| Azioni | |
| Azione 1 | Rilevare le principali criticità emergenti dalla ridotta concessione al personale dei principali istituti di conciliazione vita – lavoro (lavoro agile, part time, permessi e congedi legati a genitorialità e cura e assistenza, permessi per gravi motivi di famiglia ed altre esigenze, mobilità) |
| Azione 2 | Individuare la tipologia di atto normativo interno, diretto di dirigenti del sistema Regione, volto a segnalare, anche alla luce del PIAO, la rilevanza del benessere organizzativo e la importanza del pieno utilizzo di tutti gli strumenti per la conciliazione vita – lavoro. |
| Azione 3 | Diramazione dell’atto interno a tutto il personale dirigenziale della Regione Autonoma Sardegna |
| Destinatari | Personale dipendente della Regione |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale |
| Risorse umane | 2 mesi persona |
| Strutture coinvolte | Presidenza, Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, CUG, tutte le parti sociali |
| Indicatori | Numero di beneficiari della misura, numero di unità di personale incrementale che dopo l’adozione dell’atto interno richiede l’accesso a misure di lavoro agile, al part time, ai permessi e congedi per la conciliazione, alla mobilità regionale. |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Legge n. 125 del 10 aprile 1991 Legge Regionale n. 39 del 13 giugno 1989 |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi |
| CRONOPROGRAMMA | |
| 2024 | |
| 2025 | |
| 2026 | |

B.2.8. Analisi di fattibilità relativa alla introduzione di personalizzazioni temporanee dell'orario di servizio per personale in oggettive e documentate esigenze di cura familiare

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Realizzare una analisi di fattibilità relativa alla introduzione di personalizzazioni temporanee dell'orario di servizio per personale in oggettive e documentate esigenze di cura familiare | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Individuare il novero dei potenziali beneficiari dei personalizzazioni degli orari di lavoro a partire dai dati del Bilancio di genere | | | | | |
| Azione 2 | Definizione giuridica degli elementi necessari delle oggettive e documentate esigenze di cura familiare | | | | | |
| Azione 3 | Individuazione dello strumento normativo (banca delle ore, flessibilità oraria in entrata/uscita, piano orario di lavoro personalizzato e combinato, con il ricorso anche a diverse tipologie di congedi e permessi) per il personale in queste oggettive e documentate condizioni | | | | | |
| Azione 4 | Descrizione delle procedure per la presentazione delle domande e per la verifica dei requisiti di accesso | | | | | |
| Azione 5 | Valutazione di rischi e benefici dell'introduzione della misura | | | | | |
| Destinatari | Personale dipendente della Regione | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 4 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Presidenza, Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, CUG, tutte le parti sociali | | | | | |
| Indicatori | Statistiche sui potenziali beneficiari, riferimenti normativi individuati, report messo a punto sul tema | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Contrattazione collettiva regionale di lavoro per il personale dipendente dell'Amministrazione Regionale, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali | | | | | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B3. AREA DI INTERVENTO SETTORIALE.

Integrazione della prospettiva di genere nell'azione del sistema regione

B.3.1. Introduzione di Linee guida esterne - da impiegare nella comunicazione istituzionale - relative al corretto utilizzo del linguaggio di genere nella predisposizione dei documenti e dei materiali di comunicazione della Regione Autonoma Sardegna, in applicazione della L24/2016 e adozione di linee guida interne – rivolte al personale del sistema Regione - per l'uso di un linguaggio rispettoso di tutti i generi e non discriminatorio per le persone LGBTIQ+

| | |
|--------------------|---|
| Obiettivo | Linee guida relative al corretto utilizzo del linguaggio di genere nella predisposizione dei documenti e dei materiali di comunicazione della Regione Autonoma Sardegna |
| Azioni | |
| Azione 1 | Individuazione di un gruppo di linguisti/e interessati a lavorare in una prospettiva di genere sulla predisposizione delle linee guida per un linguaggio rispettoso dei generi nella comunicazione istituzionale della Regione Autonoma Sardegna |
| Azione 2 | Selezione di documenti e materiali per la comunicazione istituzionale della Regione Autonoma Sardegna su cui intervenire con interventi linguistici e giuridici per garantire una maggiore inclusività di genere, in applicazione della L. 24/2016 |
| Azione 3 | Attivazione del gruppo di lavoro misto tra personale regionale e gruppo di esperti/e di linguistica e diritto per la redazione delle linee guida per la comunicazione istituzionale rispettosa del genere in applicazione della L. 24/2016 |
| Azione 4 | Adozione di un regolamento attuativo della L. 24/2016, contenente le linee guida per una comunicazione istituzionale regionale rispettosa del linguaggio di genere |
| Azione 5 | Selezione di buone pratiche per l'adozione di linee guida interne – destinate al personale del sistema regione – per garantire che nel lavoro quotidiano venga adottato un linguaggio rispettoso di tutti i generi e non discriminatorio per le persone LGBTIQ+ |
| Azione 6 | Adozione delle buone pratiche per il linguaggio rispettoso delle differenze di genere e inserimento nel Codice di comportamento del personale del sistema regione del 2021 |
| Azione 7 | Messa a punto di un sistema di FAQ per la risoluzione di casi concreti |
| Azione 8 | Diffusione delle linee guida presso il sistema Regionale |
| Destinatari | Personale dirigente e dipendente della Regione; comunità regionale |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 8 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Presidenza, Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione | | | | | |
| Indicatori | Linee guida emanate, regolamento di applicazione della legge 24/2016 attuato, modelli e formati esplicativi proposti, modifiche al codice di comportamento dei dipendenti attuate | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Art. 6 L.R.24 del 20.10.2016 Codice di comportamento del personale del sistema regione del 2021 | | | | | |
| Costo indicativo | Attività con budget da assegnare | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B.3.2. Sistematizzazione della raccolta dati e della reportistica relativa al Protocollo No Women No Panel. Senza donne non se ne parla, firmato da Regione Autonoma Sardegna e RAI per garantire che eventi, convegni e incontri regionali prevedano sempre il bilanciamento di genere tra i partecipanti

| | |
|---|---|
| Obiettivo | Organizzare in maniera sistematizzata la raccolta dati e la produzione di reportistica relativa al Protocollo No Women No Panel firmato da Regione Autonoma Sardegna, RAI e CNR per garantire che eventi, convegni e incontri regionali prevedano sempre il bilanciamento di genere tra i partecipanti |
| Azioni | |
| Azione 1 | Individuazione di un team di statistici, esperti di questioni di genere, per individuare un modello sistematico di raccolta, analisi dati ed elaborazione di statistiche |
| Azione 2 | Costituzione di un gruppo di lavoro misto con esperti e personale regionale cui affidare la raccolta dati |
| Azione 3 | Organizzazione di giornate informative, rivolte al personale dirigenziale e dipendente del sistema Regione, sui contenuti del protocollo e le modalità di comunicazione dei dati al gruppo di lavoro misto. |
| Azione 4 | Raccolta dati di genere su partecipanti a convegni regionali |
| Azione 5 | Analisi dei dati ed elaborazione di statistiche e indicatori |
| Azione 6 | Redazione e diffusione di un report |
| Destinatari | Personale dipendente della Regione; comunità regionale |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale |
| Risorse umane | 6 mesi persona |
| Strutture coinvolte | Centro Regionale Programmazione, Parti della RAS firmatarie dell'accordo No Women No Panel |
| Indicatori | Partecipanti alle giornate informative presenti, Statistiche raccolte, analisi dei dati prodotti, report presentati |
| Collegamento con documenti e norme regionali | PROTOCOLLO DI INTESA tra Regione Autonoma della Sardegna, Comune di Cagliari, Comune di Sassari, Università degli Studi di Cagliari, Università degli Studi di Sassari, Rai Radiotelevisione Italiana S.p.A. per l'attuazione della campagna "NO WOMEN NO PANEL - SENZA DONNE NON SE NE PARLA, firmato a Cagliari il 11.09.2023 |
| Costo indicativo | Attività con budget da assegnare |
| CRONOPROGRAMMA | |
| 2024 | |
| 2025 | |
| 2026 | |

B.3.3. Intitolare a donne di Sardegna illustri per meriti scientifici, letterari, politici, artistici, giuridici almeno 3 Sale Regionali per attività aperte al pubblico

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Intitolare a donne di Sardegna illustri per meriti scientifici, letterari, politici, artistici, giuridici almeno 3 Sale Regionali per attività aperte al pubblico | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Costituire un gruppo di lavoro ad hoc, comprendente CUG, Commissione e Consigliera di Parità | | | | | |
| Azione 2 | Individuare i percorsi formali per la intitolazione delle sale | | | | | |
| Azione 3 | Selezionare sale regionali aperte al pubblico da intitolare a donne illustri di Sardegna | | | | | |
| Azione 4 | Selezionare almeno tre donne illustri di Sardegna a cui intitolare le sale | | | | | |
| Azione 5 | Organizzare materialmente percorso e giornata di intitolazione, diffondendo l'informazione presso la comunità regionale | | | | | |
| Destinatari | Personale dirigente e dipendente della Regione; comunità regionale | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 2 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione, spettacolo e sport | | | | | |
| Indicatori | Numero di sale intitolate, cerimonie di intitolazione realizzate | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Legge n. 125 del 10 aprile 1991 Legge Regionale n. 39 del 13 giugno 1989 | | | | | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B. 3. 4. Analisi di fattibilità relativa alla introduzione di un modello di analisi del bilancio regionale in termini di impatto di genere relativamente alle diverse voci di spesa secondo il modello MEF – RGS

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Studio di fattibilità per l'introduzione di una analisi relativa all'impatto di genere delle voci di spesa stanziata nel bilancio regionale secondo il modello messo a punto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze Ragioneria Generale dello Stato. | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Individuazione di un gruppo di studiose/i di economia e finanza pubblica delle Università di Cagliari e Sassari interessate/i a lavorare, insieme al personale regionale, al progetto di redigere un'analisi in termini di impatto di genere del bilancio regionale | | | | | |
| Azione 2 | Acquisizione da parte del gruppo di lavoro misto tra personale regionale e gruppo di esperti/e in merito alle tre tipologie di spesa messe a punto dal MEF – RGS: spese neutrali rispetto al genere; spese sensibili al genere, spese dirette a ridurre le diseguaglianze di genere | | | | | |
| Azione 3 | Messa a punto di una ipotesi di classificazione delle spese del bilancio regionale in questa ottica di impatto di genere | | | | | |
| Azione 4 | Individuazione di una stima di costo dell'applicazione di questa metrica di valutazione al bilancio regionale | | | | | |
| Azione 5 | Presentazione di uno studio di fattibilità | | | | | |
| Destinatari | Personale dirigente e dipendente della Regione; comunità regionale | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 4 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Presidenza, Assessorato della Programmazione, Bilancio, Credito e Assetto del Territorio, Settore Sistema Museale | | | | | |
| Indicatori | Analisi e indicatori applicati, progettualità predisposte, studio di fattibilità realizzato | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Legge Regionale n. 39 del 13 giugno 1989 | | | | | |
| Costo indicativo | Attività con budget da assegnare | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B.3.5. Analisi di fattibilità relativa alla realizzazione di un museo dedicato alle donne illustri di Sardegna nell'ambito delle attività di valorizzazione e promozione del patrimonio culturale e degli istituti e luoghi della cultura del settore sistema museale regionale

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Studio di fattibilità per la realizzazione di un museo dedicato alle donne illustri di Sardegna nell'ambito delle attività di valorizzazione e promozione del patrimonio culturale e degli istituti e luoghi della cultura del settore sistema museale regionale | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Individuazione di un gruppo di studiose/i delle Università di Cagliari e Sassari interessate/i a lavorare, insieme al personale regionale ad una progettualità culturale, artistica, scientifica, medica e antropologica per la realizzazione di un museo dedicato alle donne illustri di Sardegna | | | | | |
| Azione 2 | Attivazione del gruppo di lavoro misto tra personale del settore sistema museale regionale e gruppo di esperti/e universitari per la realizzazione della progettualità museale | | | | | |
| Azione 3 | Analisi dei costi relativi alla progettualità | | | | | |
| Azione 4 | Individuazione di un piano di finanziamento | | | | | |
| Azione 5 | Presentazione di uno studio di fattibilità | | | | | |
| Destinatari | Personale dirigente e dipendente della Regione; comunità regionale | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 6 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Presidenza, Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, Assessorato della pubblica istruzione, beni culturali, informazione, spettacolo e sport, Assessorato della Programmazione, Bilancio, Credito e Assetto del Territorio, Settore Sistema Museale | | | | | |
| Indicatori | Progettualità predisposte, studio di fattibilità realizzato | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Legge Regionale n. 39 del 13 giugno 1989 | | | | | |
| Costo indicativo | Attività con budget da assegnare | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B4. AREA DI INTERVENTO SETTORIALE.

Assunzione di misure contro la discriminazione, il mobbing e le molestie di genere

B.4.1. Introduzione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia per il sistema regionale

| | |
|----------------------------|--|
| Obiettivo | Introdurre, in accordo con Regione, CUG, Commissione e Consigliera di Parità, la figura del/la Consigliere/a di Fiducia all'interno del sistema Regione |
| Azioni | |
| Azione 1 | Analisi degli elementi normativi ed amministrativi interni al sistema Regione della Sardegna (codice di comportamento per i dipendenti, PIAO, Documento di valutazione dei rischi) che costituiscono il fondamento della introduzione della figura del/la Consigliere/a di fiducia |
| Azione 2 | Costituzione di un gruppo di lavoro ad hoc, comprensivo di personale della DG Personale della Regione e dei Delegati al gruppo di lavoro BdG e GEP della Regione, del CUG, della Consigliera di Parità, della Commissione per la introduzione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia della Regione Autonoma Sardegna |
| Azione 3 | Individuazione e descrizione delle caratteristiche necessarie della figura di Consigliere/a di fiducia (titolo di studio, requisiti di onorabilità) |
| Azione 4 | Individuazione e descrizione della funzioni del/la Consigliere/a di fiducia nei confronti del personale (es. terminale dello sportello d'ascolto per le/i lavoratrici/tori che ricevono informazioni sul codice di comportamento, segnalazione di situazioni di disagio lavorativo, di disagio psicologico in ambito lavorativo, di conflittualità, discriminazioni, molestie, mobbing di genere, consulenza e assistenza) |
| Azione 5 | Individuazione e descrizione dei percorsi di intervento del/la Consigliere/a di fiducia nei confronti delle istituzioni regionali |
| Azione 6 | Emanazione del bando per la figura del/la Consigliere/a di fiducia |
| Azione 7 | Selezione della figura più idonea per lo svolgimento dell'attività e definizione contrattuale |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale |
| Destinatari | Personale dipendente della Regione |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale |
| Risorse umane | 8 mesi persona |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| Strutture coinvolte | Presidenza, Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, CUG, Consigliera di Parità, tutte le parti sociali | | | | | |
| Indicatori | Riunioni del gruppo di lavoro effettuate, report prodotti, emanazione bando, nomina della figura | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme | Risoluzione A5-0283-2001 del Parlamento Europeo del 20 settembre 2001, contro la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro; - Accordo quadro europeo 08/11/2007, sulle molestie e violenza sul luogo di lavoro; - Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Direttiva 24/03/2004, Misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle pubbliche amministrazioni; - Il Decreto Legislativo 81/2010 modifica il quadro esistente, estendendo la normativa sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro ai rischi psicosociali “collegati all’organizzazione del lavoro, alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri paesi e alla tipologia contrattuale utilizzata” | | | | | |
| Costo indicativo | Attività con budget da assegnare | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B.4.2. Realizzare un questionario rivolto a tutto il personale regionale, da compilare in forma anonima, su discriminazione, mobbing e molestie di genere

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Somministrare e analizzare un questionario rivolto a tutto il personale regionale, da compilare in forma anonima, sui temi di discriminazione, mobbing e molestie di genere | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Individuazione di un gruppo di esperti/e di tematiche di genere interessato a svolgere l'attività di ricerca sulle discriminazioni, mobbing e molestie di genere nel sistema Regione | | | | | |
| Azione 2 | Costituzione di un gruppo di lavoro misto, comprensivo di personale della DG Personale della Regione e dei Delegati al gruppo di lavoro BdG e GEP della Regione, del CUG, della Consigliera di Parità, della Commissione e degli esperti/e individuati per la redazione di un questionario | | | | | |
| Azione 3 | Strutturazione del questionario in domande | | | | | |
| Azione 4 | Somministrazione del questionario | | | | | |
| Azione 4 | Piano di comunicazione del questionario | | | | | |
| Azione 5 | Analisi dei dati | | | | | |
| Azione 5 | Redazione del report finale e presentazione pubblica | | | | | |
| Destinatari | Personale dipendente della Regione | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 8 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Presidenza, Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, CUG, Consigliera di Parità, tutte le parti sociali, Data Protection Officer, Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione - Direzione generale Innovazione e Sicurezza IT. | | | | | |
| Indicatori | Domande inserite nel questionario, numero di rispondenti al questionario, rapporto di ricerca prodotto. | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Nuovo Codice di comportamento del personale del sistema Regione. Legge Regionale n. 39 del 13 giugno 1989 | | | | | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

B.4.3. Realizzazione di una piattaforma digitale per la segnalazione di discriminazioni, molestie e mobbing di genere e iniziative di ascolto e consulenza

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| Obiettivo | Realizzazione di una piattaforma digitale per la segnalazione di discriminazioni, molestie e mobbing di genere e iniziative di ascolto e consulenza | | | | | |
| Azioni | | | | | | |
| Azione 1 | Costituzione di un gruppo di lavoro ad hoc con sviluppatori informatici di Regione Autonoma Sardegna, Data Protection Officer, DG Personale, Referenti del gruppo di lavoro Bdg - GEP, Commissione, CUG, Consigliera di Parità | | | | | |
| Azione 2 | Individuazione delle fattispecie di dati e informazioni da inserire sulla piattaforma | | | | | |
| Azione 3 | Messa a punto di una procedura protetta per la trasmissione delle informazioni, il trattamento e la processazione da parte del gruppo di lavoro ristretto (Consigliera di parità, eventualmente Consigliera di Fiducia, CUG, eventualmente struttura del personale deputata a procedimenti disciplinari) che sarà incaricato di ricevere e decidere circa le segnalazioni | | | | | |
| Azione 4 | Individuazione di procedure di approfondimento, verifica e controllo delle segnalazioni ricevute per eventuali seguiti. | | | | | |
| Azione 5 | Raccolta di dati e analisi delle statistiche relative alle segnalazioni pervenute. | | | | | |
| Destinatari | Personale della Regione Autonoma Sardegna | | | | | |
| Risorse finanziarie | Da approvare in sede di validazione della singola iniziativa da parte della Giunta Regionale | | | | | |
| Risorse umane | 8 mesi persona | | | | | |
| Strutture coinvolte | Presidenza, Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione, CUG, Consigliera di Parità, tutte le parti sociali, Data Protection Officer, Assessorato Affari Generali, personale e riforma della Regione - Direzione generale Innovazione e Sicurezza IT. | | | | | |
| Indicatori | Segnalazioni ricevute, statistiche redatte. | | | | | |
| Collegamento con documenti e norme regionali | Nuovo Codice di comportamento del personale del sistema Regione. Legge Regionale n. 39 del 13 giugno 1989 | | | | | |
| Costo indicativo | Attività da affidare a personale interno senza ulteriori costi | | | | | |
| CRONOPROGRAMMA | | | | | | |
| 2024 | | | | | | |
| 2025 | | | | | | |
| 2026 | | | | | | |

8. Postfazione

Questa pubblicazione rappresenta l'esito di un lavoro che ha visto protagoniste alcune colleghe del Centro Regionale di Programmazione, prime animatrici di un gruppo nel quale sono state via via proficuamente coinvolte professionalità dei diversi Assessorati, Enti e Agenzie regionali.

Il risultato è l'elaborazione del primo Piano di Parità della Regione Sardegna. Si è trattato di un percorso che ha avuto origine nell'adempimento dei compiti dettati dalla programmazione comunitaria con l'istituzione dell'Autorità per i Diritti e le Pari opportunità quale organo che presiede all'applicazione dei principi orizzontali, ma che è riuscito col tempo a imporsi per i contenuti proposti e per l'approccio metodologico adottato quale strumento vincente per la condivisione di un obiettivo che ha visto coinvolta la gran parte delle articolazioni del Sistema Regione.

Il percorso condiviso ha così portato all'identificazione delle azioni che all'interno dell'Amministrazione regionale permettono di avvicinarsi maggiormente all'equilibrio di genere, in modo di coglierne tutte le implicazioni al fine di migliorarne l'efficacia: in questo modo si sono identificate molte situazioni in cui la disuguaglianza di genere si presenta come un ostacolo da rimuovere, anche se non sempre viene identificato con la necessaria evidenza.

Il gruppo di lavoro venutosi così a costituire ha predisposto questo primo piano di parità incentrato proprio sul gender mainstreaming dei programmi comunitari, col risultato di un vero e proprio catalogo delle misure previste a sostegno delle pari opportunità, testimonianza del grande impegno che ha caratterizzato il lavoro degli attori coinvolti. E non va trascurato il fatto che questo lavoro rafforza, per i contenuti e per il ruolo così esercitato, tutti gli interventi che saranno effettuati nell'ambito delle politiche di genere nel corso della programmazione comunitaria 2021-2027.

Luca Galassi

Direttore generale del Centro regionale di programmazione

9. Elenco sigle e acronimi

| | |
|-----------|---|
| ACCS: | Agenzia Conservatoria delle Coste |
| AGRIS: | Agenzia per la ricerca in agricoltura |
| AREA: | Agenzia Regionale per l'Edilizia Abitativa |
| ARGEA: | Agenzia regionale per la gestione e l'erogazione degli aiuti in agricoltura |
| ARPAS: | Agenzia Regionale per la promozione dello sviluppo sostenibile |
| ASE: | Agenzia Sarda delle Entrate |
| ASPAL: | Agenzia Sarda per le politiche attive del lavoro |
| BdG: | Bilancio di genere |
| CFVA: | Corpo Forestale e di Vigilanza ambientale della Regione Sardegna |
| CNR: | Consiglio Nazionale delle Ricerche |
| CRP: | Centro Regionale di Programmazione |
| EIGE: | European Institute for Gender Equality Istituto Europeo per la parità di genere |
| ENAS: | Ente per le Acque della Sardegna |
| ERSU: | Ente regionale per il diritto allo studio universitario |
| FORESTAS: | Agenzia Regionale Forestale e per lo Sviluppo del Territorio e dell'Ambiente |
| GEP: | Gender Equality Plan. Piani per l'uguaglianza di genere. |
| ICT: | Information and Communication Technologies, Tecnologie per l'Informazione e la Comunicazione |
| ISRE: | Istituto Etnografico Regionale |
| LAORE: | Agenzia regionale per lo Sviluppo in Agricoltura |
| ONU: | Organizzazione delle Nazioni Unite |
| RAS: | Regione Autonoma Sardegna |
| SDGs: | Sustainable Development Goals, Obiettivi dello Sviluppo Sostenibile |
| STEM: | Science, Technology, Engineering and Mathematics – Discipline quali Scienza, Tecnologia, Ingegneria, Matematica |
| UE: | Unione Europea |
| WLB: | Work/Life Balance, la capacità di conciliazione vita/lavoro |

10. Riferimenti normativi

Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni: Verso un'Unione dell'uguaglianza. La strategia per la parità di genere 2020-2025

Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica"

Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro"

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

Decreto-legge 14 agosto 2013, n. 93 convertito nella legge 15 ottobre 2013 n. 119 che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere.

Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro", in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183

Direttiva 2/19 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo riguardante il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento uomo-donna in materia di occupazione e impiego"

Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

Direttiva dei Ministri per la pubblica amministrazione e l'innovazione e per le pari opportunità, del 23 maggio 2007, recante "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nella Amministrazioni pubbliche"

Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, adottata dai Ministri per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e per le Pari Opportunità del 4 marzo 2011, recante "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"

Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante "Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e

linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”

Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Dipartimento funzione pubblica e Dipartimento Pari opportunità. “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”

Legge 5 novembre 2021, n. 162 “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”

Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali.

Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”

Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

Legge 5 novembre 2021, n. 162 “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”

Legge 23 novembre 2012, n. 215, recante Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali.

Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”

Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante “Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e in particolare l’art. 14 concernente “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”

Legge Regionale n. 39 del 13 giugno 1989 della Regione Autonoma Sardegna che istituisce la Commissione Regionale per le pari opportunità

Legge regione Sardegna n. 2/2016 -Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna

Legge regionale n. 26 del 12/09/2013 della Regione Autonoma Sardegna: Interventi per la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere e allo stalking. Modifiche e integrazioni alla legge regionale 7 agosto 2007, n. 8 (Norme per l’istituzione di centri antiviolenza e case di accoglienza per le donne vittime di violenza).

Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento europeo e del Consiglio (28 aprile 2021) che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Orizzonte Europa

Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere del Dipartimento per le pari opportunità.

Strategia Regionale Sviluppo Sostenibile della Regione Sardegna.

11. Riferimenti bibliografici e sitografia

Addabbo, Tindara, et al. "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei italiani." (2021): 1-55.

Addabbo, T., Badalassi, G., Bencivenga, R., & Canali, C. (2021, June). How to Select Measures for Gender Equality Plans. In *PROCEEDINGS OF THE INTERNATIONAL CONFERENCE ON GENDER RESEARCH* (pp. 8-17). Academic Conferences and Publishing International Limited.

Aru, M., Balia, S., Barbieri, B., Cabras, C., Cadeddu, G., Carboni, P., ... & Sulis, G. (2020). Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Cagliari.

Barnard, S., Hassan, T., Dainty, A., Polo, L., & Arrizabalaga, E. (2016). Using communities of practice to support the implementation of gender equality plans: lessons from a cross-national action research project.

Barros, V. F., Vasconcelos, R. M., Araujo, E., Amaral, L., & Ramos, I. (2018, October). A positive perspective to implementation of a gender equality plan: A question of design, time, and participation. In *2018 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE)* (pp. 1-5). IEEE.

Bencivenga, R. (2020). Towards a European GEP System (EGEPS): A strategy to measure and promote gender equality. *PLOTINA. Regendering Science. For an Inclusive Research Environment*, 186-188.

Bencivenga, R., Drew, E., Poggio, B., & Ratzer, B. (2017). Gender in horizon 2020: The case of gender equality plans. *AG About Gender-International Journal of Gender Studies*, 6(12).

Caprile, M., Bettachy, M., Duhaček, D., Mirazić, M., Palmén, R., & Kussy, A. (2022). Structural Change Towards Gender Equality: Learning from Bottom-up and Top-down Experiences of GEP Implementation in Universities. In *Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations—A Reflexive Approach to Gender Equality* (pp. 161-179). Emerald Publishing Limited.

Cellini, M., Carlini, E., Ranzuglia, C., & Di Tullio, I. (2022). Piani di Uguaglianza di Genere nelle Università Italiane: Una Prima Analisi Descrittiva. *IRPPS Working Papers*, 1-20.

Clavero, S., & Galligan, Y. (2021). Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges. *Gender, Work & Organization*, 28(3), 1115-1132.

Diaz, G. D. C., Palazzi, F., Sentuti, A., & Sgrò, F. (2023, April). Gender Equality Plan: An Explorative Analysis of Italian Academia. In *International Conference on Gender Research* (Vol. 6, No. 1, pp. 82-91).

Doneva, R., Gaftandzhieva, S., & Boykova, K. (2022). An Approach to Monitoring Gender Equality Plans Implementation. In *EDULEARN22 Proceedings* (pp. 3383-3391). IATED.

EIGE (European Institute for Gender Equality). Indice sull'uguaglianza di genere nel 2020 in Italia.

Sangiuliano, M., Karydou, K., & Kyrkou, D. (2023, April). It's all about Priorities: Tips for successfully Implementing Gender Equality Actions. In *International Conference on Gender Research* (Vol. 6, No. 1, pp. 308-311).

12. Risorse online sui piani per la parità di genere (GEP)

Commissione Europea, Direzione generale della Ricerca e dell'innovazione, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

Fondazione CRUI - Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani, 2021, ISBN: 978-88-96524-33-6. https://www.cruil.it/documenti/54/New-category/854/Vademecum-GEP_CRUI.pdf

Gender Equality Plan dell'Università di Sassari https://www.uniss.it/sites/default/files/gep_7_signed.pdf

Gender Equality in Academia and Research Toolkit di EIGE, l'Istituto europeo per la parità di genere <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/action-toolbox>

Piano per l'uguaglianza di genere di Sardegna Ricerche http://www.sardegnaprogrammazione.it/documenti/35_633_20210122105607.pdf

Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Cagliari <https://unicapress.unica.it/index.php/unicapress/catalog/book/978-88-3312-021-8>

Progetto Europeo Supera www.superaproject.eu