



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA  
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

## DELIBERAZIONE N. 4/77 DEL 15.02.2024

---

**Oggetto:** Piano per la parità di genere della Regione Autonoma della Sardegna. Convenzione operativa per attività di ricerca, n. 38 del 12.12.2022, tra il Centro Regionale di Programmazione e l'Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali per la "Redazione di un Bilancio di genere e di un Piano per la parità di genere per la Regione Autonoma della Sardegna".

L'Assessore della Programmazione, Bilancio, Credito e Assetto del Territorio espone che la parità di genere è uno dei capisaldi dell'Agenda di sviluppo e progresso dei Paesi: le Nazioni unite hanno indicato la Gender Equality come uno dei 17 Sustainable Development Goals (SDGs) per il 2030, l'Unione europea ha promosso uno Strategic Engagement sulla Gender Equality per il triennio 2016-2019 e una nuova Strategia per il quinquennio 2020-2025.

In questo contesto, in pieno accordo con le linee guida europee, il Governo italiano ha adottato la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, con una prospettiva chiara e un percorso certo verso la parità di genere e le pari opportunità, tracciando con nitidezza un sistema di azioni politiche integrate in cui possano trovare vita iniziative concrete, definite e misurabili.

L'Assessore evidenzia, anche, che gli indirizzi per la politica di coesione regionale 2021-2027, in linea con la Strategia regionale di sviluppo sostenibile di cui alla deliberazione della Giunta regionale n. 39/56 del 8 ottobre 2021, si contraddistinguono per la scelta esplicita di rendere trasversale a tutte le politiche la parità di genere e il contrasto ad ogni forma di discriminazione. A tale proposito, il Regolamento (UE) 2021/1060 del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021, esplicita che 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, prevedendo, altresì, che i fondi non supportino alcun tipo di azione che contribuisca a qualsiasi forma di segregazione o esclusione.

L'Assessore aggiunge che, secondo le nuove regole comunitarie di cui al citato Regolamento, nei programmi comunitari deve, anche, essere specificata la quantità di budget allocato alla "dimensione di genere" così da assicurare con azioni mirate, oltre che il gender mainstreaming, la prevenzione delle discriminazioni in tutto il ciclo di vita del programma (pianificazione, implementazione, monitoraggio e valutazione) e la promozione di azioni positive.

L'Assessore illustra le tappe effettuate in tale ambito dall'Amministrazione regionale.



Con la legge regionale 13 giugno 1989, n. 39, è stata istituita la Commissione per le pari opportunità, con la funzione di promuovere e diffondere la cultura delle pari opportunità tra uomini e donne.

Con la legge 10 aprile 1991, n. 125, è stata introdotta la figura della Consigliera di parità, la cui attività è finalizzata a rimuovere ostacoli e discriminazioni dirette e indirette nei confronti delle donne, soprattutto in ambito lavorativo.

Con la determinazione n. 441 del 27 giugno 2012 del Direttore generale dell'Organizzazione e del Personale dell'Assessorato degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione, è stato costituito il Comitato unico di garanzia, che promuove la cultura delle pari opportunità ed il rispetto della dignità della persona nel contesto lavorativo regionale.

Infine, l'istituzione dell'Autorità per i diritti e le pari opportunità, la cui attività è volta all'applicazione concreta del principio delle pari opportunità in relazione alla programmazione dei fondi comunitari.

Inoltre, il principio di pari opportunità tra uomini e donne è inserito nel Piano regionale di Sviluppo 2020-2023 della Regione Autonoma della Sardegna, nonché nella Strategia regionale di sviluppo sostenibile della Regione Sardegna, atto di indirizzo strategico per quanto riguarda la Programmazione dei fondi di coesione europea 2021-2027, che rafforza la già fondamentale importanza dell'applicazione del principio.

L'Assessore ricorda anche che la Regione Autonoma della Sardegna è stata la prima Regione a adottare il GEP (Gender Equality Plan), in attuazione del progetto internazionale SUPERA (Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia), finanziato nell'ambito del Programma Horizon-2020 focalizzato sulla legge regionale 7 agosto 2007, n. 7 (Promozione della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica in Sardegna), il Programma quadro europeo per la ricerca e l'innovazione, con focalizzazione nell'ambito del settore della ricerca e dell'innovazione, e che grazie alle risultanze derivanti dal progetto Horizon 2020 SUPERA, anche nel Programma regionale di sviluppo 2020-2024, nell'ambito della Strategia 2 "Identità economica - Ricerca e innovazione tecnologica", viene previsto il riconoscimento e la disseminazione all'interno dell'Amministrazione regionale dei principi di genere, con l'implementazione di azioni positive, finalizzate ad assicurare il rispetto della parità di genere all'interno delle politiche regionali a favore della ricerca scientifica e dell'innovazione.

L'Assessore ricorda anche che il GEP è ora diventato requisito per l'accesso ai finanziamenti predisposti dal Programma Quadro della ricerca dell'Unione europea, in attuazione della Gender



Equality Strategy 2020-2025 della Commissione, e che, 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.

L'Assessore informa che, a questo proposito, il Centro Regionale di Programmazione, per garantire a tutto il sistema Regione la possibilità di accedere ai predetti finanziamenti europei, sulla base della deliberazione n. 23/43 del 21 luglio 2022, con la quale la Giunta regionale ha approvato la dotazione finanziaria della legge regionale n. 7/2007 per l'annualità 2022, prevedendo che una parte dei fondi sia destinato alla valutazione di progetti e programmi di ricerca riguardanti le tematiche di genere, ha stipulato nell'ambito dell'accordo quadro con il Consiglio nazionale delle ricerche (CNR), Istituto di ricerche sulla popolazione e le politiche sociali, una convenzione (n. 38, prot. n. 9881, del 12 dicembre 2022) per attività di ricerca avente come obiettivo la "Redazione di un Bilancio di genere e di un Piano per la parità di genere per la Regione Autonoma della Sardegna", sulla base della deliberazione.

L'Assessore rimarca che, nell'ambito del progetto, si è proceduto al coinvolgimento dei partner di progetto e degli stakeholder ed alla costituzione di un gruppo di lavoro regionale, la cui attività si è concentrata sulla raccolta dei dati, oggetto di analisi da parte del C.N.R., con un focus sul gender budgeting del FESR e FSE+ della programmazione 2021-2027, nonché sulle politiche di contrasto alla violenza di genere, nonché alla presentazione di proposte di azioni inserite nel Gender Equality Plan, sulla base delle esigenze manifestate dalle singole amministrazioni coinvolte nel progetto.

L'Assessore evidenzia, in modo particolare, che dall'analisi dei dati effettuata dal C.N.R. sulla distribuzione per genere nelle categorie professionali di Regione, Enti e 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. In particolare, 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.

L'Assessore, inoltre, specifica che il Piano per la parità di genere della Regione Sardegna è strutturato in due sezioni:

- 1) il Bilancio di genere, che restituisce la dimensione di genere all'interno dell'organizzazione del sistema Regione e costituisce la base per la predisposizione delle azioni attinenti alle politiche di genere;
- 2) il Gender Equality Plan, nel quale sono inserite le azioni da intraprendere nella prospettiva del raggiungimento della parità di genere all'interno dell'Organizzazione.

L'Assessore, infine, riferisce che il Piano per la parità di genere prevede due distinte aree di intervento.

L'Area di intervento trasversale, nella quale è inserita l'azione "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. In quest'ultima area di intervento, le azioni proposte attengono ai seguenti ambiti: "Promozione dell'equilibrio di genere nelle selezioni per l'accesso e nei percorsi di carriera", "Impulso all'equilibrio tra vita e lavoro e sviluppo di una cultura organizzativa adatta e coerente", "Integrazione della prospettiva di genere nell'azione del sistema Regione" e "Assunzione di misure contro la discriminazione, il mobbing e le molestie di genere".

L'Assessore, ritenuto opportuno provvedere all'adozione del documento "Piano per la parità di genere della Regione Autonoma della Sardegna", propone l'approvazione del medesimo al fine di consentire all'intero sistema Regione di potersene avvalere.

L'Assessore della Programmazione, Bilancio, Credito e Assetto del Territorio propone, pertanto, alla Giunta di:

- dare atto dell'analisi dei dati raccolti con riferimento al personale della Regione, degli Enti ed Agenzie del sistema Regione, confluita nel Bilancio di genere, nonché delle azioni conseguentemente recepite ed inserite nel Piano per la parità di genere della Regione Sardegna;
- approvare il documento "Piano per la parità di genere della Regione Autonoma della



Sardegna” riferito all'Amministrazione regionale, a tutti gli Enti e Agenzie del sistema Regione, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

- dare mandato al Centro Regionale di Programmazione di curare la fase di attuazione delle misure inserite nel Piano e di adottare gli atti e i provvedimenti consequenziali, in collaborazione con le Direzioni generali competenti.

La Giunta regionale, udita la proposta dell'Assessore della Programmazione, Bilancio, Credito e Assetto del Territorio, visto il parere favorevole di legittimità del Direttore generale del Centro Regionale di Programmazione sulla proposta in esame

### **DELIBERA**

- di dare atto dell'analisi dei dati raccolti con riferimento al personale della Regione, degli Enti e Agenzie del sistema Regione, confluita nel Bilancio di genere, nonché delle azioni conseguentemente recepite ed inserite nel Piano per la parità di genere della Regione Sardegna;
- di approvare il documento “Piano per la parità di genere della Regione Autonoma della Sardegna” riferito all'Amministrazione regionale, a tutti gli Enti e Agenzie del sistema Regione, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- di dare mandato al Centro Regionale di Programmazione di curare la fase di attuazione delle misure inserite nel Piano e di adottare gli atti e i provvedimenti consequenziali, in collaborazione con le Direzioni generali competenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

**Il Direttore Generale**

Giovanna Medde

**Il Vicepresidente**

Giuseppe Fasolino