



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Cagliari - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Cagliari

Acronimo: UNICA

Regione: Sardegna

Provincia: CA

Comune: Cagliari

CAP: 09127

Indirizzo: Via Università, 40

Codice Amministrazione: uds_ca

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Università e Istituti di Istruzione
Universitaria PubbliciNumero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019 – 2021

[piano_azioni_positive_uds_ca-
triennio_2019-2021-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-uds-ca-triennio-2019-2021-anno_.pdf)
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/uds_ca/2019-2021/piano_azioni_pos
itive_uds_ca-triennio_2019-2021-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-azioni-positive-uds-ca-triennio-2019-2021-anno_.pdf))
(536.79 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigente TD	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti TI	0	1	1	3	1	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	Elevate professionalità - Tempo indeterminato	0	0	7	6	2	0	1	5	15	4
Personale non dirigente	Funzionari - Tempo Indeterminato	1	13	31	39	22	4	27	67	86	28
Personale non dirigente	Collaboratori - Tempo Indeterminato	10	30	39	66	39	12	45	79	130	52
Personale non dirigente	Operatori - Tempo Indeterminato	0	1	7	14	26	0	1	4	27	15
Personale non dirigente	Elevate Professionalità - Tempo determinato	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Funzionari - Tempo Determinato	1	0	2	0	0	0	5	4	0	0
Personale non dirigente	Collaboratori - Tempo Determinato	2	3	0	0	0	4	3	1	1	0
Personale non dirigente	Tecnologi	3	11	8	0	0	1	8	9	4	0
Personale non dirigente	collaboratore esperto linguistico	0	0	1	2	2	0	0	0	1	3
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	1	27	97	76	0	0	7	39	27

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Professori Associati	0	23	107	100	45	0	12	89	82	31
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	6	21	19	0	0	9	27	18
Personale non dirigente	Ricercatori TDA	6	68	16	2	0	4	32	16	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori TDB	0	16	15	1	0	0	14	11	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori RTT	1	14	6	0	0	0	14	6	1	0
Totale personale		24	182	273	351	233	25	162	307	418	178
Totale % sul personale complessivo		1,11	8,45	12,68	16,30	10,82	1,16	7,52	14,26	19,41	8,27

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	24	171	246	276	179	896	51,61	84,85	25	151	262	284	118	840	48,39	77,28
Tra 3 e 5 anni	0	8	9	10	6	33	42,86	3,13	0	9	15	15	5	44	57,14	4,05
Tra 5 e 10 anni	0	2	1	9	10	22	46,81	2,08	0	2	12	8	3	25	53,19	2,30
Superiore a 10 anni	0	0	16	53	36	105	37,10	9,94	0	0	18	108	52	178	62,90	16,38
Totale	24	181	272	348	231	1056			25	162	307	415	178	1087		
Totale %	1,12	8,45	12,69	16,24	10,78	49,28			1,17	7,56	14,33	19,37	8,31	50,72		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area delle elevate professionalità tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	3	50,00	3	50,00	6	0,28
Area delle elevate professionalità tempo indeterminato	Laurea magistrale	11	36,67	19	63,33	30	1,40
Area delle elevate professionalità tempo indeterminato	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,09
Area delle elevate professionalità tempo indeterminato	Master di II livello	0	0,00	2	100,00	2	0,09
Area dei funzionari tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	10	31,25	22	68,75	32	1,49
Area dei funzionari tempo indeterminato	Laurea magistrale	69	32,24	145	67,76	214	9,99
Area dei funzionari tempo indeterminato	Laurea	6	50,00	6	50,00	12	0,56
Area dei funzionari tempo indeterminato	Master di I livello	2	25,00	6	75,00	8	0,37
Area dei funzionari tempo indeterminato	Master di II livello	5	23,81	16	76,19	21	0,98
Area dei funzionari tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,14
Area dei funzionari tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	12	42,86	16	57,14	28	1,31
Area dei collaboratori tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	2	40,00	3	60,00	5	0,23
Area dei collaboratori tempo indeterminato	Laurea magistrale	83	35,02	154	64,98	237	11,06
Area dei collaboratori tempo indeterminato	Laurea	5	33,33	10	66,67	15	0,70
Area dei collaboratori tempo indeterminato	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,05
Area dei collaboratori tempo indeterminato	Master di II livello	3	33,33	6	66,67	9	0,42
Area dei collaboratori tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	7	70,00	3	30,00	10	0,47
Area dei collaboratori tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	84	37,33	141	62,67	225	10,50
Area degli operatori tempo indeterminato	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,09

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area degli operatori tempo indeterminato	Laurea magistrale	7	46,67	8	53,33	15	0,70
Area degli operatori tempo indeterminato	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,14
Area degli operatori tempo indeterminato	Inferiore al Diploma superiore	25	75,76	8	24,24	33	1,54
Area degli operatori tempo indeterminato	Diploma di scuola superiore	14	33,33	28	66,67	42	1,96
area delle elevate professionalità tempo det	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Area dei funzionari tempo determinato	Laurea magistrale	3	25,00	9	75,00	12	0,56
Area dei collaboratori tempo determinato	Laurea magistrale	3	27,27	8	72,73	11	0,51
Area dei collaboratori tempo determinato	Diploma di scuola superiore	2	66,67	1	33,33	3	0,14
tecnologi	Laurea magistrale	22	50,00	22	50,00	44	2,05
CEL	Laurea magistrale	5	55,56	4	44,44	9	0,42
Professori Ordinari	Dottorato di ricerca	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Professori Ordinari	Laurea magistrale	199	73,16	73	26,84	272	12,69
Professori Ordinari	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Professori Associati	Dottorato di ricerca	54	58,70	38	41,30	92	4,29
Professori Associati	Laurea magistrale	218	55,61	174	44,39	392	18,29
Professori Associati	Master di II livello	3	60,00	2	40,00	5	0,23
RICERCATORI UNIVERSITARI	Laurea magistrale	46	46,00	54	54,00	100	4,67
Ricercatori TDA	Dottorato di ricerca	81	62,31	49	37,69	130	6,07
Ricercatori TDA	Laurea magistrale	1	100,00	0	0,00	1	0,05
Ricercatori TDA	Master di II livello	10	71,43	4	28,57	14	0,65
Ricercatori TDB	Dottorato di ricerca	28	54,90	23	45,10	51	2,38
Ricercatori TDB	Master di II livello	4	57,14	3	42,86	7	0,33
Ricercatori RTT	Dottorato di ricerca	8	53,33	7	46,67	15	0,70
Ricercatori RTT	Master di II livello	13	48,15	14	51,85	27	1,26
Totale personale		1056		1087		2143	

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Totale % sul personale complessivo		49,05		50,49		99,54	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'Università degli Studi di Cagliari si configura come un Ateneo di medie dimensioni che, al 2024, conta complessivamente 2153 dipendenti. Il personale è lievemente a prevalenza femminile (1090 donne contro 1063 uomini), ma tale equilibrio globale nasconde significative differenze nella distribuzione di genere all'interno delle varie categorie professionali.

Tra i dirigenti non generali, ad esempio, gli uomini sono doppi rispetto alle donne (6 contro 3). Viceversa, all'interno del personale tecnico-amministrativo (TA) la presenza femminile è nettamente superiore: le donne rappresentano il 62,1% (649 unità), mentre gli uomini si fermano a 396 (37,9%). Analizzando il solo TA non dirigente a tempo indeterminato, la proporzione femminile sale ulteriormente, attestandosi al 63% (602 donne contro 353 uomini). Questa tendenza si conferma anche nelle diverse categorie: tra le Elevate professionalità (EP), le donne sono 25 rispetto ai 15 uomini; nella categoria dei funzionari le donne sono 212 (contro 106 uomini), tra i collaboratori 318 (vs 184) e tra gli operatori il rapporto si riequilibra (47 donne e 48 uomini).

Per quanto riguarda il personale TA a tempo determinato, anche qui la componente femminile risulta leggermente prevalente (44 donne contro 36 uomini), confermando un trend strutturale di femminilizzazione nel comparto tecnico-amministrativo. Le posizioni organizzative non dirigenziali sono occupate in misura significativa da donne: 172 posizioni femminili contro 92 maschili, pari al 65,2% del totale. La distribuzione interna nelle fasce rivela una forte prevalenza femminile nelle fasce A, B e BS (66,3% donne), così come nella fascia C (64%). Nella fascia D, il divario si amplia ulteriormente: le donne sono oltre il triplo degli uomini (32 contro 10). Solo nella fascia E si osserva un'inversione della tendenza, con 9 uomini contro 4 donne.

Spostandoci al comparto docente e della ricerca, il quadro cambia radicalmente: gli uomini sono 667 (60,2%), le donne 441 (39,8%). Le differenze si acuiscono salendo nella gerarchia accademica: tra i professori ordinari, le donne sono solo 73 (26,6%) contro 201 colleghi uomini, un dato in lieve calo rispetto al 2022 (27,2%). Va leggermente meglio tra i professori associati, con 214 donne (43,8%) contro 275 uomini. Tra i ricercatori a tempo indeterminato le donne risultano in maggioranza (54 rispetto a 46 uomini), mentre il reclutamento più recente mostra nuovamente uno squilibrio: tra i ricercatori a tempo determinato, gli uomini sono 124 e le donne 79.

In particolare, i ricercatori di tipo A mostrano un forte sbilanciamento (92 uomini contro 53 donne), mentre nei tipo B la differenza è meno marcata (32 uomini e 26 donne). Di segno diverso il dato relativo alla nuova figura del Ricercatore a Tempo Tenure-track (RTT): nel 2024, le assunzioni sono equamente divise tra uomini e donne (21 ciascuno), un segnale positivo in termini di riequilibrio di genere nelle politiche di reclutamento.

Per quanto concerne la distribuzione per fasce di età, nel comparto TA più della metà del personale ha oltre 50 anni (56,3% uomini, 57,2% donne). I giovani sotto i 30 anni sono solo 38, con lieve prevalenza femminile (21 donne contro 17 uomini). Questo potrebbe essere indicativo di una minore attrattività del settore pubblico per i giovani, o di un rallentamento nel turnover generazionale.

Nel comparto docente e della ricerca, la fascia più giovane (under 40) è ben rappresentata solo tra i ricercatori precari: il 73,9% dei ricercatori di tipo A uomini e il 60,4% delle donne rientrano tra i 31 e i 40 anni; tra i tipo B, la stessa fascia d'età rappresenta il 50% degli uomini e il 53,8% delle donne. Gli RTT sono concentrati al 66,6% in questa fascia in entrambi i generi. Tra i professori ordinari, invece, oltre un terzo ha più di 60 anni (37,8% uomini e 37% donne), con un picco nella fascia 51-60 anni per entrambi.

Soffermandoci sull'anzianità di servizio nel medesimo profilo (Tab. 1.4), si osserva che le donne presentano maggiore stabilità: il 62,9% di chi è in servizio da più di 10 anni è donna, contro il 37,1% di uomini. All'opposto, tra chi ha meno di 3

anni di anzianità, prevalgono gli uomini (51,6%). Considerando le percentuali interne ai singoli generi, l'84,9% degli uomini si trova nella posizione attuale da meno di 3 anni, contro il 77,3% delle donne. Il dato potrebbe indicare una maggiore rotazione di carriera per gli uomini o, al contrario, una minore mobilità verticale per le donne. Interessante anche notare che le donne rappresentano il 16,4% di chi è da oltre 10 anni nello stesso ruolo, mentre tra gli uomini questa quota si ferma sotto il 10%.

Infine, per quanto riguarda i titoli di studio (Tabb. 1.6 e 1.7), tutti i dirigenti in servizio possiedono almeno una laurea magistrale. Tra il personale TA non dirigente, il 59,7% ha un titolo pari o superiore alla laurea magistrale, con una prevalenza femminile (61,6%) rispetto alla componente maschile (56,6%). Solo il 4,4% del personale ha un titolo inferiore al diploma, dato che conferma un buon livello medio di scolarizzazione, con un leggero vantaggio a favore delle donne.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	17	58	93	123	91	382	38,43	98,20	21	88	159	247	97	612	61,57	94,74
Part Time >50%	0	0	1	2	0	3	10,00	0,77	0	1	9	13	4	27	90,00	4,18
Part Time ≤50%	0	1	1	2	0	4	36,36	1,03	0	1	1	4	1	7	63,64	1,08
Totale	17	59	95	127	91	389			21	90	169	264	102	646		
Totale %	1,64	5,70	9,18	12,27	8,79	37,58			2,03	8,70	16,33	25,51	9,86	62,42		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
LAVORO AGILE	13	49	74	96	49	281	36,78	20,75	17	71	147	196	52	483	63,22	29,96
ORARI FLESSIBILI	24	182	273	351	233	1063	49,37	78,51	25	162	307	418	178	1090	50,63	67,62
Telelavoro	0	0	0	2	1	3	37,50	0,22	0	1	0	2	2	5	62,50	0,31
part-time orizzontale	0	0	1	2	0	3	12,00	0,22	0	1	8	10	3	22	88,00	1,36
part-time verticale	0	1	1	2	0	4	26,67	0,30	0	1	2	6	2	11	73,33	0,68
Part-time verticale su base mensile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,06

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Totale	37	232	349	453	283	1354			42	236	464	633	237	1612		
Totale %	1,25	7,82	11,77	15,27	9,54	45,65			1,42	7,96	15,64	21,34	7,99	54,35		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Un primo focus generale per la riflessione sull'ambito della conciliazione vita/lavoro nel contesto dell'Università di Cagliari, anche alla luce dei cambiamenti organizzativi introdotti o accelerati dalla coda lunga dell'emergenza pandemica da Covid-19, non può non tenere conto delle caratteristiche del capitale umano impiegato in ateneo nel corso dell'anno di riferimento 2024. In questo senso, alcuni elementi di interesse preliminare possono trarsi dall'analisi del tipo di contratto, con specifica attenzione alla distinzione della presenza del personale tecnico-amministrativo tra tempo pieno e part-time (tab. 1.2).

Posta la già menzionata prevalenza complessiva femminile, per entrambi i generi la quasi totalità delle persone occupate è impiegata a tempo pieno (con percentuali di oltre il 98% per il personale di genere maschile, a fronte del 94,74% del personale di genere femminile, che dunque conferma un regime di part-time nel 5,26% dei casi). In generale, non sorprende notare come oltre il 90% del totale del personale con un part time superiore al 50% sia di genere femminile, per quanto questa tipologia contrattuale risulti estremamente ridotta, riguardando appena 3 uomini e 27 donne, circa la metà delle quali compresa nella fascia tra i 51 e i 60 anni. Numeri ancora più limitati riguardano il personale in part-time inferiore o uguale al 50% (appena 4 uomini e 7 donne).

Al fine di tenere conto più nello specifico dei dati relativi alla concreta fruizione da parte del personale delle varie misure di conciliazione vita/lavoro offerte dall'Ateneo cagliaritano, valgono alcune osservazioni prioritarie.

Procedendo analiticamente, la prima misura da prendere in considerazione riguarda la flessibilità oraria, con specifico riferimento alle diverse declinazioni del part-time orizzontale e verticale, scarsamente diffuso presso l'ateneo cagliaritano (tab. 1.9).

Sul totale delle 2966 pratiche di fruizione di una qualche misura di questo tipo, infatti, appena 25 si riferiscono al part-time orizzontale, e tra esse la quota più consistente riguarda in 22 casi dipendenti di genere femminile (88% sul totale), poco meno metà delle quali di età compresa tra i 51 e i 60 anni. Sono soltanto 3, invece, gli uomini che si sono avvalsi di questa misura. Il part-time verticale non sembra godere di maggiore successo, dato che solo 15 persone (11 delle quali donne) ne hanno usufruito.

Ben più robusti appaiono i dati di diffusione del lavoro agile, formula con cui nelle prassi per qualche tempo si è ricompreso anche il cosiddetto "smart-working", una volta entrato a regime dopo e a prescindere dall'emergenza sanitaria.

Quest'ultimo ha infatti riguardato un totale di 764 dipendenti, nel 63,22% dei casi di genere femminile, particolarmente concentrati, per entrambi i generi, nella fascia d'età compresa tra i 41 e i 60 anni (con un'incidenza di questa categoria anagrafica pari al 60,5% per gli uomini e al 71,01% per le donne, probabilmente in coincidenza con la "fase-cuscinetto" del ciclo biografico, più impegnativa in termini di compiti di cura contemporaneamente assunti sia nei confronti della prole che nei confronti della generazione ormai vulnerabile dei genitori più anziani).

La tipologia del telelavoro, invece, appare del tutto residuale, riguardando appena 8 unità di personale in totale, tra cui 3 uomini e 5 donne.

La tipologia più recentemente introdotta del cosiddetto "orario flessibile" (una modalità di gestione del tempo di lavoro che permette al personale dipendente di avere una certa libertà nella scelta dell'orario di inizio e fine del proprio turno lavorativo), costituisce una pratica che ha interessato nel 2024 la totalità dei 2153 dipendenti dell'ateneo cagliaritano.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	586	27,62	1536	72,38	2122	29,43
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1970	46,46	2270	53,54	4240	58,81
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	52	9,61	489	90,39	541	7,50
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	39	12,70	268	87,30	307	4,26
Totale permessi	2647	36,71	4563	63,29	7210	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Passando alle misure di conciliazione costituite dai congedi, la distinzione principale riguarda la tipologia connessa ai permessi per una disabilità propria e/o per una prestazione di cura richiesta da una disabilità di un familiare, prevista dalla legge 104/92, da una parte, e i congedi parentali dall'altra (tab. 1.10).

Rispetto alla prima tipologia, è stato soprattutto il personale di genere femminile a fruire dei permessi giornalieri (con una quota assoluta di giornate fruiti di 1536 sul totale di 2122, pari al 72,38% del totale). Minoritaria, ma molto meno distante, appare la quota di permessi orari fruiti dal personale di genere maschile (il 46,46% del totale delle ore rispetto al 53,54% delle ore riconosciute alle loro colleghe), secondo proporzioni che sembrano attenuare in linea di principio le tradizionali carriere morali di genere improntate su aspettative sociali che tipicamente hanno richiesto prioritariamente alle donne di farsi cura dei propri familiari in condizioni di bisogno psico-fisico.

Relativamente ai congedi parentali, il gap più abissale riguarda il numero di permessi giornalieri richiesti dal personale di genere femminile (pari a una quota del 90,39% del totale), e non molto meno squilibrata appare la distribuzione del numero di permessi orari fruiti (con appena il 12,70% di richieste accordate al personale di genere maschile sul totale). Va peraltro sottolineato come complessivamente i permessi per congedi parentali fruiti siano una quota minoritaria rispetto a quella relativa alla tipologia ex legge 104/92, pari ad appena l'11,76% rispetto all'88,24%, forse anche in relazione al crollo dei tassi riproduttivi, particolarmente erosi nel contesto sardo, ma anche all'inefficace riconoscimento normativo accordato a questa specifica misura di conciliazione nel discorso pubblico, in un regime di welfare ancora profondamente ancorato alle obbligazioni familiari allargate che coinvolgono l'intorno parentale esteso nella cura informale della prole.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a ☒ Sì
redigere il Bilancio di genere?:

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Iniziative di diffusione dell'uso di termini non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.)

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Sperimentazione di sistemi di certificazione di genere

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati

Soggetti coinvolti:

CUG

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Azioni/ Iniziative:

Redazione Bilancio di Genere

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG

Obiettivo:

Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle Pari Opportunità

Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

- Linee Guida Linguaggio di Genere, iniziativa volta alla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione, tramite l'approvazione di linee guida gender sensitive
- Iniziative di sensibilizzazione nei confronti della violenza di genere a forte impatto partecipativo e simbolico, con finalità di prevenzione e contrasto alla violenza di genere/mobbing.
- Implementazione a partire dal 2023 della misura approvata da parte del Senato Accademico già nel 2022 consistente nella possibilità di scegliere lo slot temporale più conveniente per l'erogazione dell'attività didattica, in termini di conciliazione, da parte dei neo-genitori.

- implementazione figura Tutor Buddy
- Estensione e Rafforzamento del servizio di Counseling Psicologico
- Prosecuzione ed estensione del Progetto “tessera baby”, finalizzato a favorire la conciliazione tra vita familiare e privata e vita professionale
- Abbattimento barriere architettoniche.
- Introduzione a partire dall’A.A. 2022/2023 di un modulo formativo obbligatorio trasversale per tutti i dottorandi/e di qualsiasi area disciplinare sul tema della promozione della Parità di Genere nel Contesto Accademico e nella Ricerca (Strumenti e Strategie di Policy)
- Rafforzamento della visibilità dei servizi di supporto alla genitorialità di tipo ludico educativo e loro connessione alle attività di tirocinio per gli studenti/esse dei corsi di laurea di matrice umanistico-pedagogica
- Modifica del Regolamento Carriera Alias e sua estensione al personale docente e tecnico-amministrativo.
- Adozione di un modello di “Diversity Audit”, di Corsi di Formazione Professionale continua e di un modello di Action Plan sul tema della promozione dell’uguaglianza di genere, sulla base della sperimentazione dei suddetti strumenti nell’ambito del progetto Erasmus+ SMILE
- Campagna di Sensibilizzazione contro la violenza di genere nei contesti accademici.
- Sperimentazione dell’applicazione dell’uso di un linguaggio amministrativo gender-sensitive in un dipartimento-pilota, a fini di introduzione a regime di tale pratica in tutto l’ateneo.
- Stampa e Divulgazione del Bilancio di Genere (seconda edizione).
- Attivazione di progetti di ricerca e di iniziative di comunicazione seminariale scientifica e

divulgativa sui temi dell'equità di genere patrocinati e promossi dall'Ateneo nell'ambito del Centro Interdisciplinare di ricerche e studi di Genere (CEING) dell'Università degli Studi di Cagliari, istituito nell'Aprile 2023.

Nel corso del 2024, il Comitato Unico di Garanzia ha contribuito, tramite l'apposito gruppo di lavoro composto da alcuni dei suoi componenti e coordinato dalla Presidente, già rinnovato nel corso dell'anno precedente 2023, all'aggiornamento dei contenuti del Piano Triennale di Azioni Positive, adottato dall'Università di Cagliari a partire dal 2013, e allo stato attuale confluito - nella sua versione più recente - nell'apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2025-2027: <https://web.unica.it/unica/protected/484141/0/def/ref/GNC311135/>

Tra le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita-lavoro previste dal PAP e confermate nell'anno di riferimento 2024:

Adozione di *linee guida gender-sensitive* per un linguaggio amministrativo inclusivo della dimensione di genere, finalizzate alla produzione di una modulistica e di regolamenti congruenti con esse, in via di attuazione sia tramite iniziative di diffusione dell'uso di termini inclusivi e non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), sia tramite il supporto e la consulenza offerta dal CUG al settore Comunicazione per la predisposizione del nuovo sito di Ateneo in chiave gender-sensitive, che è stata implementata nel corso del 2024.

Iniziativa di sensibilizzazione nei confronti della violenza di genere a forte impatto partecipativo e simbolico, con finalità di prevenzione e contrasto alla violenza di genere/mobbing. Tra gli eventi più significativi, patrocinati dal CUG, si menziona la fase realizzativa di due concorsi indetti tra la popolazione studentesca rispettivamente nel 2022 e nel 2023, per la selezione della frase vincitrice del concorso "Un pensiero per cancellare la violenza di genere" e per la progettazione di un totem su cui incidere, in prossimità della panchina simbolicamente dipinta di rosso già allestita collettivamente presso il giardino della Facoltà di Ingegneria.

Implementazione dell'azione positiva, approvata da parte del Senato Accademico già nel 2022, consistente nella possibilità di *scegliere lo slot temporale più conveniente per l'erogazione dell'attività didattica*, in termini di conciliazione, da parte dei *neo-genitori docenti* in rientro al lavoro dopo la nascita di un figlio/a.

Estensione e Rafforzamento del servizio di Counseling Psicologico, in linea con gli obiettivi di promozione del benessere organizzativo e individuale individuati dal PAP. Grazie all'attività di promozione del CUG, nel 2024 si è garantito l'incremento del personale dedicato all'erogazione del servizio di Counseling psicologico rivolto agli studenti/esse, sulla base dell'aumento esponenziale delle richieste. <https://www.unica.it/it/servizi/servizi-agli-studenti/counseling-psicologico>

Prosecuzione ed estensione del Progetto "tessera baby", finalizzato a consentire agli studenti/studentesse con figli fino a 10 anni di usufruire di una serie di servizi: accesso gratuito ai materiali dei corsi e-learning; parcheggi riservati; priorità nel disbrigo di pratiche amministrative; agevolazione nella scelta dell'orario per sostenere gli esami di profitto; accesso alle "stanze rosa" (destinate all'allattamento e alla cura dei bambini, accesso a uno "spazio ludico-educativo" ad hoc. Nel 2024 si è realizzato un monitoraggio dei servizi offerti, per integrarne l'erogazione, con specifico riferimento alla proposta del CUG di estenderne l'offerta oraria complessiva e di garantirne la fruizione, per gran parte dei benefit previsti, anche ai genitori di figli con disabilità grave anche di età superiore ai 10 anni). https://www.unica.it/unica/it/studenti_s08_ss06.page
(https://www.unica.it/unica/it/studenti_s08_ss06.page)

Abbattimento barriere architettoniche. Completamento della mappatura delle esigenze in relazione alla fruibilità degli ambienti per studenti/esse, personale e altri utenti con disabilità, che costituisce la base per la realizzazione di un piano pluriennale di eliminazione delle barriere architettoniche e sensoriali e la predisposizione di sistemi di segnalazione e comunicazione, con il coinvolgimento della figura del Delegato del Rettore per gli spazi e la sostenibilità e del CAL, Centro

interdipartimentale *Cagliari Accessibility Lab. Accessibilità fisica e cognitiva*

Rinnovo di un *modulo formativo obbligatorio trasversale per tutti i dottorandi/e* di qualsiasi area disciplinare sul tema della promozione della Parità di Genere nel Contesto Accademico e nella Ricerca (Strumenti e Strategie di Policy)

Rafforzamento della visibilità dei *servizi di supporto alla genitorialità di tipo ludico educativo* e loro connessione alle attività di tirocinio per gli studenti/esse dei corsi di laurea di matrice umanistico-pedagogica

Modifica del *Regolamento Carriera Alias* secondo il principio di auto-determinazione e sua estensione al personale docente e tecnico-amministrativo.

Adozione di un modello di *"Diversity Audit"*, di Corsi di Formazione Professionale continua e di un modello di Action Plan sul tema della promozione dell'uguaglianza di genere, sulla base della sperimentazione dei suddetti strumenti nell'ambito del progetto Erasmus+ SMILE

Progettazione Campagna di Sensibilizzazione contro la violenza di genere nei contesti accademici (Progetto UNICAsa)

Sperimentazione dell'applicazione dell'uso di un *linguaggio amministrativo gender-sensitive in un dipartimento-pilota*, a fini di introduzione a regime di tale pratica in tutto l'ateneo.

Stampa e Divulgazione del *Bilancio di Genere* (2° edizione)

Attivazione di progetti di ricerca e di iniziative scientifico/divulgative sull'equità di genere nell'ambito del Centro Interdisciplinare di ricerche e studi di Genere (CEING)

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	112	406	730	766	586	2600	38,55	23,55	122	675	1190	1684	474	4145	61,45	20,13
Aggiornamento professionale	315	1943	1890	2304	778	7230	32,90	65,48	590	2681	3943	6548	987	14749	67,10	71,64
Competenze manageriali/Relazionali	19	118	192	228	127	684	43,24	6,19	27	118	185	426	142	898	56,76	4,36
Tematiche CUG	0	2	1	0	0	3	60,00	0,03	0	1	0	1	0	2	40,00	0,01
*Altro	6	70	240	135	74	525	39,77	4,75	17	121	236	358	63	795	60,23	3,86
Totale ore	452	2539	3053	3433	1565	11042			756	3596	5554	9017	1666	20589		
Totale ore %	1,43	8,03	9,65	10,85	4,95	34,91			2,39	11,37	17,56	28,51	5,27	65,09		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere
dell'Amministrazione?:

Sì

Nel corso del 2024 ci sono state tre iniziative principali di formazione rivolte al personale, che in generale hanno coinvolto maggiormente il personale di genere femminile (cui può ascrivere il 65,09% delle ore frequentate complessivamente).

La prima, di carattere obbligatorio, è stata un corso sulla sicurezza che, in termini di numero di ore complessive di frequenza sul totale ha inciso per il 21,32%, e ha coinvolto in netta prevalenza utenti di genere femminile (con un carico orario imputabile del 61,45% a fronte del 38,55% del tempo ascrivibile alla partecipazione maschile). La partecipazione più intensa ha riguardato per entrambi i generi le fasce anagrafiche tra i 41 e i 60 anni, mentre per il personale femminile ultrasessantenne la quota di partecipazione è ridotta al 11,4% rispetto alle altre fasce d'età).

Il secondo corso, di aggiornamento professionale, è stato quello che ha comportato la partecipazione più massiccia, con un carico orario complessivo di ben 7230 ore tra il personale di genere maschile e di 14749 ore tra quello femminile. Dunque, anche in questo caso la presenza femminile si è rivelata largamente maggioritaria ("occupando" il 67% delle ore di fruizione, a fronte di un 33% da parte dei colleghi uomini). Anche in questo caso la fruizione da parte del personale più giovane, di età inferiore ai 40 anni, è stata relativamente ridotta, riguardando il 31,2% del tempo complessivo di erogazione tra gli uomini e il 22,2% tra le donne.

Il terzo corso ha avuto per tema l'apprendimento di migliori competenze manageriali e relazionali, e ha raggiunto una partecipazione decisamente più contenuta, con un carico orario complessivo sul totale della formazione di appena il 5%. Anche in questo caso, la partecipazione femminile è stata un po' più intensa, con un 56,76% delle ore totali a proprio carico, particolarmente concentrate nella fascia d'età dai 51 ai 60 anni. Va sottolineato come alcuni contenuti rilevanti sulla prevenzione e riconoscimento del mobbing e delle molestie e l'uso di un linguaggio più inclusivo siano stati inclusi nel syllabus di quest'ultimo corso, alla voce "soft skills", laddove le attività indicate nella tabella genericamente come "tematiche CUG" hanno raccolto una partecipazione irrisoria, probabilmente anche per l'assenza di obbligatorietà, coinvolgendo appena 3 uomini e 2 donne. Le altre attività formative, di varia natura, hanno avuto una limitata incidenza sul totale: appena il 4,75% delle ore complessive per gli uomini e un risicato 3,86% per le donne.

Per tutti i corsi menzionati, le schede di valutazione finale hanno previsto la rilevazione del genere del/la partecipante, rendendo agevole una raccolta gender-sensitive anche dei dati di customer satisfaction.

Già nel corso del 2023, su mandato rettorale e per iniziativa del CUG, era stata completata la redazione della seconda edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Cagliari (2018-2020), nel rispetto della cadenza triennale adottata dall'Ateneo per la sua stesura e in coerenza con le indicazioni contenute nelle "Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani", pubblicate nel settembre del 2019 dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI). Il lavoro di composizione e aggiornamento del Bilancio di Genere è stato condotto da un gruppo di lavoro espressamente costituito e che ha incluso, oltre ad alcuni componenti del CUG, ulteriori unità qualificate del personale tecnico-amministrativo e finanziario e una docente per la parte di elaborazione statistico-sociale, sotto la supervisione e il coordinamento della Presidente del Comitato Unico di Garanzia. La redazione è stata completata in via definitiva a metà del 2023 e il documento è stato approvato da parte degli organi competenti d'Ateneo nel Gennaio del 2024, facendo seguito alla prima edizione approvata il 21 dicembre 2020 e riferita al triennio 2015-2017.

Nel 2024 si è avviata la redazione del terzo Bilancio di Genere, che andrà a coprire, seguendo correttamente la stessa scansione, il triennio 2021-2023. Coerentemente con le linee guida predisposte dalla CRUI, la seconda edizione del Bilancio di Genere ha consentito all'Università di Cagliari di monitorare l'evoluzione degli indicatori presentati nella sua prima edizione, in termini di riduzione, stabilità o ampliamento dei divari esistenti, attivando al contempo un costruttivo confronto su scala nazionale tra gli Atenei incentrato sulle diverse dimensioni analizzate, a fronte dell'adozione del medesimo modello. Sotto questo profilo, la partecipazione della Presidente e di alcuni componenti del CUG agli incontri formativi offerti dalla commissione CRUI sui bilanci di genere in collaborazione con CINECA ha consentito di ricavare indicazioni preziose per una auspicata prossima sperimentazione dell'introduzione di una prospettiva di rendicontazione contabile interamente gender-sensitive *ab initio* nei processi organizzativi d'Ateneo, nell'ottica di un progressivo miglioramento individuale e collettivo.

https://web.unica.it/unica/it/ateneo_cug_bilancio_di_genere.page

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato C	1	25,00	3	75,00	4	0,49	Donna
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato C	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Uomo
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato C	3	75,00	1	25,00	4	0,49	Donna
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato C	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Donna
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato C	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Donna
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato C	1	25,00	3	75,00	4	0,49	Donna
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato D	1	25,00	3	75,00	4	0,49	Uomo
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato D	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Uomo
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato D	3	75,00	1	25,00	4	0,49	Donna
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato D	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Uomo
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato D	3	75,00	1	25,00	4	0,49	Uomo
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato D	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Uomo
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato D	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Uomo
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato D	3	75,00	1	25,00	4	0,49	Uomo
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato D	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Uomo
Commissione di concorso pubblico tempo indeterminato D	1	25,00	3	75,00	4	0,49	Donna
Commissione di selezione pubblica tempo determinato C	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Donna
Commissione di selezione pubblica tempo determinato C	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Uomo
Commissione di selezione pubblica tempo determinato C	1	25,00	3	75,00	4	0,49	Donna
Commissione di selezione pubblica tempo determinato C	3	75,00	1	25,00	4	0,49	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissione di selezione pubblica tempo determinato C	1	25,00	3	75,00	4	0,49	Donna
Commissione di selezione pubblica tempo determinato D	3	75,00	1	25,00	4	0,49	Donna
Commissione di selezione pubblica tempo determinato D	3	75,00	1	25,00	4	0,49	Donna
Commissione di selezione pubblica tempo determinato D	1	25,00	3	75,00	4	0,49	Donna
Commissione di selezione pubblica tempo determinato D	3	75,00	1	25,00	4	0,49	Uomo
Commissione di selezione pubblica tempo determinato D	1	25,00	3	75,00	4	0,49	Donna
Commissione di selezione pubblica tempo determinato D	1	25,00	3	75,00	4	0,49	Donna
Commissione di selezione pubblica tempo determinato D	2	50,00	2	50,00	4	0,49	Uomo
Commissione di selezione pubblica tempo determinato D	1	25,00	3	75,00	4	0,49	Donna
Commissione di selezione pubblica tempo determinato D	1	25,00	3	75,00	4	0,49	Uomo
Commissione di selezione pubblica tempo determinato Tecnologo	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Commissione di selezione pubblica tempo determinato Tecnologo	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Commissione di selezione pubblica tempo determinato Tecnologo	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Commissione di selezione pubblica tempo determinato Tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Commissione di selezione pubblica tempo determinato Tecnologo	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Commissione di selezione pubblica tempo determinato Tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Commissione di selezione pubblica tempo determinato Tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Commissione di selezione pubblica tempo determinato Tecnologo	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Commissione di selezione pubblica tempo determinato Tecnologo	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Commissione di selezione pubblica tempo determinato Tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Commissione di selezione pubblica tempo determinato Tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 4	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 5	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 6	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 8	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 9	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 10	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 13	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 14	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 15	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 16	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 17	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 18	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 19	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 20	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 21	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 22	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 23	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 24	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 25	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 26	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 27	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 28	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 29	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 30	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 32	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 33	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 34	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 35	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 36	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Comm.sel.pubbl.AR cod 37	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 38	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 39	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 40	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 41	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 42	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 43	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 44	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 45	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 46	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 47	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 48	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 49	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 50	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 51	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 52	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 53	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 54	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 55	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 56	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 57	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 58	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 59	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 60	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 61	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 62	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 63	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 64	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 66	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 66	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 67	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 68	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Comm.sel.pubbl.AR cod 69	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 70	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 71	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 72	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 73	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 74	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 76	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 77	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 78	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 79	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 79	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 80	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 80	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 81	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 82	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 82	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 83	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 83	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 84	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 85	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 85_2023	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 86	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 87	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 87_2023	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 88	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 89	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 90	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 90_2023	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 91	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 92	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 92_2023	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Comm.sel.pubbl.AR cod 93	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 93_2023	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 94	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 94_2023	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 95	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 95_2023	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 96	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 97	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 98	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 99	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 100	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 101	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 102	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 103	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 104	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 105	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 106	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 107	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 108	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 109	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 110	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 111	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 112	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 113	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 114	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 115	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 116	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 117	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 118	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 118	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 119	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 120	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Comm.sel.pubbl.AR cod 121	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 122	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 123	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
Comm.sel.pubbl.AR cod 124	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 125	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 126	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 127	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 128	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 129	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 130	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 131	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
Comm.sel.pubbl.AR cod 132	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
assr_01D_0124_06/G1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
assr_19D_0624_01/MATH-04	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
assv_34D_1223_04/A2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
assv_34D_1223_05/B1	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
assv_34D_1223_05/G1	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
assv_34D_1223_05/H2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
assv_34D_1223_06/B1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
assv_34D_1223_06/M1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
assv_34D_1223_08/B2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
assv_34D_1223_09/B2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
assv_34D_1223_09/C2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
assv_34D_1223_09/D1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
assv_34D_1223_09/H1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
assv_34D_1223_13/D4	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
ordm_27D_0724_07/AGRI-04	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ords_10D_0424_11/E3	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ords_10D_0424_14/B2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ords_14D_0524_12/A1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ords_14D_0524_13/A2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
ordv_11D_0424_06/D3	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
rtdaB_15D_0524_09/H1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rtdaB_17D_0524_09/C2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
rtdaC_35D_1223_06/M1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rtdaFE_06D_0324_01/B1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
rtdaFE_06D_0324_03/D2	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
rtdaFE_06D_0324_09/B2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rtdaFE_06D_0324_09/G2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
rtdaFE_13D_0424_09/F1_1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rtdaFE_13D_0424_09/F1_2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rtdaM_12D_0424_03/D2	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
rtdaM_16D_0524_09/F2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rtdaM_26D_0724_09/IINF-03	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
rtdaP_05D_0324_09/G2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
rtdaS_18D_0624_11/PAED-02	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rtdaU_03D_0224_09/E3_a	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
rtdaU_03D_0224_09/E3_b	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
rtdb_39D_1222_05/E3	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttA_04D_0124_08/E2	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
rttA_08D_0424_01/B1_1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttA_08D_0424_01/B1_2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttA_08D_0424_09/F2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttA_08D_0424_13/B2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttA_08D_0424_13/D4	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
rttA_21D_0624_03/CHEM-03	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttA_24D_0624_06/MEDS-09	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttA_24D_0624_06/MEDS-12	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
rttA_24D_0624_06/MEDS-25	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttA_24D_0624_06/MEDS-26	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
rttA_37D_1223_03/A2	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
rttA_37D_1223_06/H1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttA_37D_1223_09/E2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttA_37D_1223_11/E1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
rttA_37D_1223_13/D1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttE_09D_0424_05/F1	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
rttE_09D_0424_05/H2	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
rttE_22D_0624_05/BIOS-11	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
rttE_22D_0624_11/PHIL-04	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
rttE_22D_0624_11/PHIL-05	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttE_25D_0624_06/MEDS-16	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttE_38D_1223_01/A2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttE_38D_1223_13/A5	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
rttL_07D_0424_02/A2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttL_07D_0424_06/D2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttL_07D_0424_06/M2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttL_07D_0424_12/C2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttL_20D_0624_04/GEOS-01	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttL_20D_0624_06/MEDS-24	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttL_20D_0624_09/IIND-04	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
rttL_20D_0624_14/GSPS-06	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttL_23D_0624_06/MEDS-08	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttL_36D_1223_02/A1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttL_36D_1223_03/D1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttL_36D_1223_06/B1	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttL_36D_1223_06/D5	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttL_36D_1223_09/A3	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttL_36D_1223_12/B2	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
rttL_36D_1223_13/B2	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Uomo
rttL_36D_1223_13/D1	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Donna
rttLE_02D_0124_12/H3	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
rttLE_02D_0124_12/H3	2	66,67	1	33,33	3	0,37	Donna
rttLE_34D_1024_09/IINF-02	1	33,33	2	66,67	3	0,37	Uomo
Totale personale	451		362		813		
Totale % sul personale complessivo	20,95		16,81		37,76		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Al fine di contrastare i potenziali effetti connessi a bias di genere inconsapevoli nella fase del reclutamento del personale, l'Università di Cagliari ha aggiornato già nel 2022 i propri Regolamenti per garantire una composizione bilanciata rispetto al genere delle commissioni di concorso preposte alla selezione dei nuovi ricercatori/ici (art. 13 del Regolamento per l'assunzione di ricercatori e ricercatrici a tempo determinato, come da modifica con DR 1167/2022 del 22/12/2022 <https://unica.it/unica/protected/401161/0/def/ref/DOC145120/> (<https://unica.it/unica/protected/401161/0/def/ref/DOC145120/>)) e dei professori associati e ordinari (art. 8, paragrafo 2 del Regolamento di Ateneo per la disciplina del procedimento di chiamata dei professori di ruolo di prima e di seconda fascia dell'Università di Cagliari ai sensi delle disposizioni della legge 240/2010, come da modifiche introdotte con DR 1166/2022 del 22/12/2022 <https://unica.it/unica/protected/401163/0/def/ref/DOC235119/> (<https://unica.it/unica/protected/401163/0/def/ref/DOC235119/>)).

A fronte di questa normativa, i dati rilevati per il 2024 relativamente alla composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale docente fanno emergere, nell'ambito delle diverse selezioni, uno sbilanciamento a favore della componente maschile in posizione apicale: se nel caso dei 44 concorsi per RTT la rappresentanza femminile in funzione presidenziale ha riguardato appena 10 donne (22,7%), una donna presidente è stata indicata in 6 casi su 14 (42,85%) nei concorsi per la posizione docente associata, ma in nessun caso nei 6 concorsi da professore/ssa ordinario/a. La sola eccezione è rappresentata, restando nell'ambito dei concorsi per ricercatori/ici, dalle commissioni per i concorsi riferiti al cosiddetto "tipo A" (ora esaurito), tra cui emerge una leggera prevalenza femminile rispetto alla figura di presidenza, che è rivestita da una donna in 9 casi sul totale di 16 procedure svoltesi nel 2024 (incidenza del 56,25%).

Anche rispetto alla composizione delle commissioni, la presenza maschile è soverchiante per tutte le posizioni, raggiungendo il picco nei concorsi da professore/essa ordinaria/a (con un'incidenza del 66,66%) e il valore più contenuto, ma comunque significativo (58,33%) nei concorsi da ricercatore/ice RTDA (sebbene siano gli unici, come ricordato appena sopra, dove il numero di presidenti di genere femminile ha superato quello di genere maschile).

Passando ad analizzare il personale tecnico-amministrativo, le 16 commissioni di concorso pubblico per posizioni a tempo indeterminato (per le fasce C e D) sono state presiedute da una donna in 7 casi. Rispetto alla composizione, vi è stata una leggera prevalenza femminile nei concorsi per posizioni di tipo C, con 33 donne a fronte di 31 uomini.

Delle 14 commissioni per la selezione pubblica di personale tecnico amministrativo a tempo determinato, 9 erano presiedute da donne. Rispetto alla composizione per genere delle commissioni, l'incidenza femminile e maschile risultano pressoché equivalenti (11 donne vs 9 uomini) nei concorsi per posizioni di tipo C e leggermente superiore per le donne in quelli per posizioni di tipo D (20 vs 16).

Per gli 11 concorsi da tecnologo/a tenutisi nel 2024, la presidenza è stata maschile nella quasi totalità dei casi, (con una sola presidente di genere femminile) mentre il peso delle donne nella composizione delle commissioni risulta appena superiore (17 unità femminili rispetto ai 16 componenti di genere maschile).

Un'ultima notazione riguarda le 139 selezioni pubbliche tenutesi all'Ateneo di Cagliari per l'attribuzione di assegni di ricerca nel 2024. In 109 casi, pari al 78,4%, la presidenza è stata maschile, e nella composizione delle commissioni il 56,6% si riferiva a membri di genere maschile.

Osservando il dato complessivo, relativo alla composizione per genere di tutte le 261 commissioni di concorso che si sono riunite nel 2024, non può che ribadirsi la prevalenza maschile (451 unità) rispetto a quella femminile, pari a 362 donne.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
---------------	------------------------------------	-----------------------------------	-------------------	------------------------

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Dirigente TD	€112534,00	€0,00	€ -112534,00	--
Dirigenti TI	€63266,10	€60661,10	€ -2605,00	-4,29
Elevate professionalità - Tempo indeterminato	€32909,40	€33530,70	€ 621,30	1,85
Funzionari - Tempo Indeterminato	€27096,80	€27207,00	€ 110,20	0,41
Collaboratori - Tempo Indeterminato	€23548,50	€23868,40	€ 319,90	1,34
Operatori - Tempo Indeterminato	€22961,10	€23272,90	€ 311,80	1,34
Elevate Professionalità - Tempo determinato	€21197,40	€0,00	€ -21197,40	--
Funzionari - Tempo Determinato	€20776,80	€21061,90	€ 285,10	1,35
Collaboratori - Tempo Determinato	€20552,30	€15400,30	€ -5152,00	-33,45
Tecnologi	€20401,90	€21924,10	€ 1522,20	6,94
collaboratore esperto linguistico	€27481,30	€25480,20	€ -2001,10	-7,85
Professori Ordinari	€63753,00	€59460,90	€ -4292,10	-7,22
Professori Associati	€44459,10	€44036,30	€ -422,80	-0,96
Ricercatori a tempo indeterminato	€36916,30	€39277,10	€ 2360,80	6,01
Ricercatori TDA	€27713,60	€28260,60	€ 547,00	1,94
Ricercatori TDB	€33919,00	€34131,40	€ 212,40	0,62
Ricercatori RTT	€18374,60	€18088,10	€ -286,50	-1,58

Rispetto all'elemento cruciale del divario economico, misurato sulla base della media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento (tab. 1.5), se a livello del personale dirigente a tempo indeterminato si nota un gap sfavorevole per il personale di genere femminile pari a un - 4,29%, la situazione pare cambiare leggermente di segno rispetto a tutte le altre figure a tempo indeterminato, da quelle a elevata professionalità, fino ai funzionari/e, ai collaboratori/ici, e agli operatori/ici, con un gap positivo a favore delle donne pari rispettivamente a +1,85%, +0,41%, +1,34% e +1,34%. Lo stesso divario a vantaggio femminile si riscontra rispetto al ruolo di funzionario/a a tempo determinato (+1,35%), mentre si registra un gap estremamente significativo di segno opposto (pari a -33,45%) per il ruolo di collaboratore/ice a tempo determinato. Nel ruolo di tecnologo/a il gap si inverte nuovamente a favore femminile (+6,94%), mentre emerge un gap negativo per le donne tra i/le collaboratori/ici esperti/e linguistici/che (-7,85%).

Rispetto al personale docente e ricercatore, il ruolo di full professor fa emergere un gap sfavorevole alle docenti di genere femminile pari al -7,22%, che si riduce al - 0,96% tra i professori e professoresse associati/e e che cambia di segno a vantaggio delle ricercatrici a tempo indeterminato, assestandosi su un +6,01%. Nelle posizioni più recenti di Ricercatori/ici RTDA e RTDB pare registrarsi un leggero vantaggio per le donne (+1,94% e + 0,62%), che avvantaggia invece gli uomini, sebbene moderatamente (-1,58%) nel caso dei ricercatori/ici RTT.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Sì

Sin dal 2021, nell'ambito dell'Ateneo cagliaritano si è costituito un gruppo di lavoro interdisciplinare formato dal Medico competente coordinatore e il Medico Competente coordinato, dalla Responsabile e 2 addette del Servizio di Prevenzione e Protezione, da un esperto in psicologia del lavoro del Dipartimento di Scienze Mediche e Sanità Pubblica (DSMSP) e dal Responsabile del Settore Affari Generali della Direzione per il personale, organizzazione e performance. A seguito del suo insediamento, il gruppo di lavoro appositamente preposto alla raccolta e valutazione di dati relativi al benessere del personale ha stabilito di adottare la metodologia INAIL per la valutazione del rischio stress lavoro-correlato di tutti i dipendenti dell'Università degli Studi di Cagliari. Nello specifico, sono stati individuati due macro- gruppi omogenei in cui sono stati suddivisi i dipendenti universitari: Personale Docente e Ricercatore, da una parte, e Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario dall'altra. Su entrambi i gruppi, separatamente, è stata periodicamente svolta un'analisi di valutazione degli indicatori oggettivi, utilizzando appunto i questionari INAIL specifici per la valutazione dello stress lavoro-correlato, con specifico riferimento agli indicatori oggettivi per le sezioni "Eventi sentinella", "Contesto del lavoro" e "Contenuto del Lavoro".

Dall'analisi degli indicatori oggettivi, è emersa una situazione a rischio medio-basso sia per il Personale Docente che per il Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario dell'intera organizzazione cagliaritana. In generale, l'analisi degli indicatori non ha evidenziato particolari condizioni organizzative che potessero determinare un significativo rischio stress correlato al lavoro. In particolare, non sono emerse ricorrenze significative note di patologie o alterazioni del comportamento correlabili a situazioni di stress da lavoro, e comunque tali da rientrare in una delle tre categorie canoniche di potenziali indicatori di stress: a) significative ricorrenze di patologie o alterazioni del comportamento individuali quali, ad esempio, disturbi dell'alimentazione (anoressia, bulimia), disturbi gastroenterici (ulcera e colite), disturbi cardiocircolari (ipertensione, ischemia), disturbi locomotori (dolori lombari, reumatismo psicogeno, cefalee da contrazione muscolare), disturbi del sonno, insoddisfazione, irritabilità etc.; b) significative ricorrenze di manifestazioni di problemi organizzativi come: assenteismo, turn over, conflittualità, bassa qualità; c) frequenti conflitti interpersonali o lamentele da parte dei lavoratori. Allo stesso modo, non si sono rilevate informazioni significative su fenomeni di assenteismo o turn over legati a problemi organizzativi.

Tuttavia, la valutazione dei rischi di stress di tipo psicosociale, in relazione a fattori soggettivi, deve basarsi anche sull'analisi delle condizioni di organizzazione del lavoro a livello di gruppo od organizzazione, dell'ambiente di lavoro in senso lato e della qualità della comunicazione. Proprio in ragione di questo principio essenziale, e nell'ottica di un processo di miglioramento continuo, anche alla luce delle limitazioni insite nella natura della Metodologia INAIL e della possibile

sottostima del rischio a seguito della coda lunga generata dall'impatto della pandemia da COVID-19 sul personale UNICA (ad esempio per il passaggio allo smart-working), il gruppo di lavoro in accordo con la Direzione per il personale, organizzazione e performance ha deciso di procedere in seguito all'attuazione di una fase di approfondimento della valutazione, programmando la somministrazione di un questionario anonimo più dettagliato, tramite piattaforma web, alla totalità del personale universitario. Il questionario elaborato, introdotto da una breve lettera introduttiva, ha avuto per finalità quella di sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul fenomeno dei rischi psicosociali negli ambienti e nei luoghi di lavoro, sottolineando l'importanza dell'adesione e della partecipazione dei/lle lavoratori/ici stessi/e all'utilizzo di questi strumenti di valutazione, proprio con la finalità di promuovere l'attuazione di efficaci azioni di miglioramento; alla lettera diretta a sviluppare consapevolezza circa la rilevanza di questa valutazione collettiva, ha fatto seguito, in seconda istanza, la somministrazione del questionario vero e proprio, improntato all'analisi dei fattori di rischio psicosociali ritenuti di interesse per i lavoratori e le lavoratrici in questione.

Dopo avere risolto alcuni problemi di natura tecnica nell'utilizzo delle piattaforme web scelte, in termini di assicurazione delle necessarie garanzie di anonimato e non tracciabilità dei dati sensibili imposte dalla nuova regolamentazione comunitaria in materia, sotto la vigilanza dell'Ufficio Privacy di ateneo, l'indagine è stata somministrata nel 2024, e i suoi risultati sono certamente di interesse per le valutazioni conseguenti e la formulazione di proposte di intervento migliorativo da parte del CUG, in stretta e proficua collaborazione con il Servizio di Prevenzione e Protezione e, più ampiamente, con l'intero gruppo di lavoro formatosi a questo scopo nell'ambito dell'Università di Cagliari.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	Sì
----------------------------------	----

Sportelli d'ascolto:	Sì
----------------------	----

Sportelli di counselling:	Sì
---------------------------	----

Codici etici:	Sì
---------------	----

Codici di condotta:	Sì
---------------------	----

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

Una doverosa menzione merita un'ulteriore indagine rivolta a tutto il personale d'ateneo (docente e ricercatore e tecnico-amministrativo e bibliotecario), oltre che al corpo studentesco, su un tema di impatto centrale in materia di benessere organizzativo e disagio potenzialmente esperito sul luogo di lavoro: la violenza di genere nelle sue varie declinazioni fisiche, psicologiche e organizzative e le molestie di natura sessista e sessuale agite, subite o assistite entro il contesto universitario. Quest'indagine, somministrata nel Marzo 2022 ma pervenuta ad elaborazione nel corso del 2024, ha espresso l'adesione dell'Università di Cagliari alla prima Survey internazionale sul tema del contrasto alla violenza di genere in ambito accademico, promossa dal progetto europeo UNISAFE (*Ending Gender-Based Violence. Gender-based violence and institutional responses: Building a knowledge base and operational tools to make universities and research organisations safe*), cui UniCA ha aderito insieme ad altre 45 università ed enti di ricerca europei. Nello specifico, la somministrazione della versione tradotta in italiano del questionario formulato a livello europeo dal network UNISAFE è stata accompagnata da una capillare campagna di sensibilizzazione tramite la produzione, distribuzione e affissione in tutte le sedi principali delle sei facoltà di materiale cartaceo appositamente prodotto e l'organizzazione, a cura del CUG, di una conferenza divulgativa dal titolo "Le parole per dirla. L'impegno di UniCA nel contrasto alla violenza di genere". A fronte di una somministrazione via mail alla totalità delle popolazioni presenti in ateneo, sulla base degli indirizzi forniti dalle Direzioni per la Didattica e l'Orientamento e dalla Direzione per la Ricerca e il Territorio, sono state raccolte in totale 1026 compilazioni, di cui 431 tra il personale tecnico-amministrativo e docente e 595 tra il corpo studentesco, pari a un tasso di risposta totale del 3% (specificamente 23% tra lo staff e 2% tra gli studenti/esse). I risultati di questa indagine, elaborati dall'ente europeo di coordinamento del progetto GESIS, sono stati trasmessi all'Università di Cagliari - per il tramite della Presidente del CUG e di un gruppo di lavoro costituito ad hoc - nel Marzo 2023 e la loro elaborazione e valutazione è stata completata nel dicembre

dello stesso anno, in vista di una loro restituzione pubblica e della promozione di politiche positive e contrastive conseguenti da parte dell'Ateneo nel corso del 2024. Vale comunque la pena di evidenziare già in questa sede uno dei riscontri direttamente correlati a questa indagine e alla campagna di sensibilizzazione che l'ha accompagnata, ossia il forte impulso offerto alla proposta del CUG di inserire nell'organigramma d'ateneo la figura del/la Consigliere/a di Fiducia e del correlato Sportello d'Ascolto, le cui pratiche istruttorie si sono portate avanti nel 2024 proprio su iniziativa del Comitato Unico di Garanzia, tramite la ricognizione di alcune tra le principali prassi già attivate in materia da altri atenei italiani e che è stata sottoposta alla valutazione e approvazione degli organi apicali nello stesso 2024, con corrispondente modifica del Codice Etico e di comportamento d'Ateneo nel marzo del 2025.

Sul fronte degli strumenti regolamentari adottati dall'ateneo cagliaritano ai fini della promozione del benessere organizzativo, il documento principale resta il *Codice Etico e di comportamento* (codice unico), rinnovato nel Marzo 2025, che integra in un unico testo i previgenti Codice Etico e Codice di comportamento di Ateneo.

Infine, una specifica menzione merita la piena adesione di UniCA alla Carta Europea dei ricercatori e ricercatrici e al Codice di condotta per il loro reclutamento ([C&C \(https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter-code-researchers\)](https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter-code-researchers)) - un corpus di principi sanciti dall'Unione Europea per regolare diritti e doveri di atenei, enti di ricerca e ricercatori, con un'attenzione particolare alle procedure di assunzione, secondo i principi "*Open, Transparent e Merit-based Recruitment*" Otmr - nell'ambito dell'ottenimento, nel 2024, della prestigiosa certificazione internazionale *Human Resources Strategy for Researchers*, secondo un percorso di accreditamento volontario, orientato alla valorizzazione e al miglioramento di iniziative a supporto dei/le ricercatori/ici. Come già indicato, lo scopo principale di questo processo è proprio quello di migliorare le condizioni di lavoro di tutti i ricercatori e ricercatrici di UniCA per rendere l'ambiente di lavoro stimolante, tutelante e attraente per i migliori talenti.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Per quanto riguarda l'indagine canonica sul benessere lavorativo e organizzativo, nel corso del 2024 c'è stata una somministrazione nell'Ateneo cagliaritano che ha coinvolto la totalità del personale, e sono anche state somministrate ulteriori survey specificamente focalizzate su tematiche inerenti nell'ambito di specifici progetti di ricerca nazionali e internazionali, soprattutto relativamente all'impatto psico-fisico generato dai postumi della gestione pandemica, anche in correlazione alla rimodulazione degli orari e delle pratiche di lavoro e alla necessità di ridefinire strategicamente le responsabilità di conciliazione vita familiare-professionale, data la cumulazione dei compiti di cura e degli adempimenti lavorativi nello spazio domestico soprattutto a carico del personale di genere femminile. Gli esiti di queste ricognizioni di approfondimento di alcune tematiche confluenti nella dimensione del benessere organizzativo, in un'ottica di genere, hanno conferito vigore all'implementazione delle azioni già previste nel Piano di Uguaglianza di Genere e nel Piano per le Azioni Positive vigenti presso l'Università di Cagliari, oltre a consentire di calibrare con maggiore accortezza l'applicazione del regolamento relativo alla riorganizzazione del lavoro agile (<https://www.unica.it/unica/protected/201660/0/def/ref/DOC201675/> (<https://www.unica.it/unica/protected/201660/0/def/ref/DOC201675/>)).

Al netto della rilevanza contingente di questi carotaggi, la necessità di ripristinare in modo sistematico e regolare, su base annuale, l'Indagine generale sul Benessere Organizzativo del personale è stata deliberata e fortemente sostenuta dal CUG, anche in accoglienza della proposta pervenuta dal Gruppo Tematico QOL@WORK (QUALITY OF LIFE AT WORK), che l'Associazione Italiana Psicologi sta supportando per coordinare il lavoro degli psicologi dentro le università italiane, al fine di a) favorire il confronto scientifico intra e interdisciplinare sul tema della valutazione del rischio stress lavoro-correlato e del benessere organizzativo negli Atenei, su modelli teorici, metodi e strumenti di misurazione (validazione e sviluppo di questionari standardizzati, nuovi o preesistenti), di b) favorire occasioni di confronto con gli stakeholders (Inail, Funzione Pubblica, Ordine Nazionale degli Psicologi, European Federation of Psychologists' Associations - EFPA, Medici del lavoro etc.) per la condivisione di linee di ricerca, strumenti e metodi, di c) proporre dibattiti e occasioni formative capaci di fornire

strumenti per l'aggiornamento teorico e metodologico, e di d) proporre linee-guida e azioni migliorative. Al contempo, il CUG ha lavorato di concerto con la Direzione ambiente, sicurezza e audit

(<https://www.unica.it/it/ateneo/organizzazione/organo-di-gestione/direzioni-coordinamenti-e-settori/direzione-ambiente>), che si è fatta carico di acquisire un ulteriore strumento di *customer satisfaction* denominato "Good Practice", licenziato dal Politecnico di Milano e già condiviso da un corposo network di università italiane, al fine di pervenire, sulla scorta delle deliberazioni del 2023, alla definizione concertata di uno strumento metodologico efficace e a più ampio spettro dei tradizionali questionari di misurazione del benessere/malessere o stress lavoro-correlato, validato a livello internazionale e standardizzato nel contesto accademico italiano. In tal modo l'ateneo cagliaritano potrà partecipare a una rilevazione su scala nazionale che avrà importanti dimensioni comparative, sulle quali orientare le proprie buone prassi in linea anche con i documenti di pianificazione strategica correnti. L'acquisizione dei due modelli di questionari (quello offerto da QOL@WORK e quello costruito dal Politecnico di Milano e approvato, tra gli altri, anche dall'Anvur, ha consentito di procedere alla sua somministrazione nel corso dell'anno accademico 2024, in modo anche da sanare lo iato che separava dall'ultima survey di impianto universalistico, risalente al 2015 e promossa dal Nucleo di Valutazione d'Ateneo - per i cui esiti si rimanda al report dettagliato ancora consultabile nel sito di UNICA e oggetto di precedenti relazioni del CUG (<https://www.unica.it/unica/protected/311718/0/def/ref/GNC311636/>)).

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Uno dei principali risultati conseguiti nel 2024 grazie all'intensa attività istruttoria e di consulenza del Comitato Unica di Garanzia, durata oltre un anno e mezzo, è stato il completamento delle procedure di aggiornamento, approvazione e adozione del regolamento Carriera Alias per tutti gli studenti/esse che ne facciano richiesta. UNICA si era dotata già diversi anni fa, tra le prime università italiane, di un regolamento circoscritto alle persone in transizione di genere, e la versione rinnovata - in ottemperanza alle Linee Guida formulate dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane - ha eliminato l'obbligo di certificazione medica preliminare, ha esteso l'applicazione dello strumento alle persone non binarie e ne ha reso possibile l'accesso non solo agli studenti/esse, ma anche a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo.

https://www.unica.it/sites/default/files/2024-01/20231221_DR_emanazione_Reg_Alias.pdf
(https://www.unica.it/sites/default/files/2024-01/20231221_DR_emanazione_Reg_Alias.pdf)

Il CUG ha anche lavorato attivamente nel 2024 per il completamento della fase istruttoria volta all'introduzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia, già presente in altre istituzioni universitarie italiane ed europee, finalizzata alla definizione di una procedura efficace e specializzata nel trattamento delle segnalazioni di molestie e/o discriminazioni avvenute nel proprio ambito. Il ruolo del CUG nella formalizzazione della proposta di introduzione di questa figura nell'organigramma d'Ateneo è stato anche esplicitamente evidenziato tra le azioni contenute nell'Action Plan connesso alla certificazione relativa alla *Human Resources Strategy for Researchers*. <https://en.unica.it/en/international/hrs4r-strategy>
(<https://en.unica.it/en/international/hrs4r-strategy>)

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività



Modalità di nomina del CUG:	Composizione designata per metà dalle organizzazioni sindacali e per metà (pari rappresentanti) dall'Amministrazione d'Ateneo, previa delibera del Senato Accademico, nel pieno rispetto della parità di genere
-----------------------------	---

Tipologia di atto:	Decreto Rettorale n°586/2013
--------------------	------------------------------

Data:	06/03/2013
-------	------------

Organo sottoscrittore:	Magnifico Rettore, previa deliberazione del Senato Accademico
------------------------	---

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:

€10000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle component:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero:	No
-------------------------------------	----

Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
----------------------------------	----

Esiste una sede virtuale?:	Sì
----------------------------	----

Sede virtuale :	Pagina dedicata sulla piattaforma TEAMS in uso presso l'Università di Cagliari, limitata ai membri iscritti componenti del CUG in carica
-----------------	--

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
--	----

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì
--	----

Tipologia personale consulenziale esterno:
Figure professionali esperte
OIV

Associazioni studentesche, rappresentanti studenti/esse

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consiglieria di parità del territorio di riferimento
- Promozione e/o potenziamento delle iniziative che attuano le politiche di conciliazione, le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone e azioni positive al riguardo
- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Criteri di valutazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2024, l'Università di Cagliari, con particolare riferimento alla decisiva attività portata avanti dal suo Comitato Unico di Garanzia, ha investito crescentemente sul fronte del benessere organizzativo del personale, declinando il proprio indirizzo di policy specificamente sulla promozione dell'equilibrio di genere in ogni ambito, sulla valorizzazione di tutte le diversità e sul contrasto di ogni forma di discriminazione, in un'ottica di inclusività. Questo orientamento, già espressamente esplicitato nel proprio ultimo Piano Strategico quale area trasversale a tutte le linee d'azione, e confermato dall'implementazione del già vigente Piano di Uguaglianza di Genere (approvato alla fine di Giugno 2020, tra le prime università italiane), è stato ulteriormente rafforzato anche grazie alla definizione e adozione di uno specifico Action Plan che ha condotto al successo della candidatura di UNICA nell'ambito del programma europeo *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R), sancito dall'ottenimento nel Marzo 2024 della certificazione "*HR Excellence in Research*", proprio in ragione del suo percorso di miglioramento continuo finalizzato all'allineamento delle proprie politiche ai principi della Carta

Europea dei/le Ricercatori/ici e del Codice di Condotta per il Reclutamento dei/le Ricercatori/ici. L'implementazione della strategia HRS4R e l'ottenimento del label non solo riconosce il lavoro finora fatto dall'Università, ma rappresenta un incentivo a proseguire nell'impegno sulle politiche di miglioramento dell'ambiente di lavoro, per renderlo stimolante per ricercatrici e ricercatori e più attrattivo nello scenario nazionale e internazionale.

Lungo tutto il 2024 l'Università di Cagliari ha rafforzato il proprio Investimento operativo nell'orizzonte di internazionalizzazione della propria postura di ricerca e didattica, tramite la conferma e l'estensione della propria partecipazione all'Alleanza Europea tra enti di ricerca universitari EDUC EU Alliance-European Digital UniverCity Programme, insieme ad altre sette università europee: Rennes 1 e Paris Nanterre (Francia), Masaryk (Brno- Repubblica Ceca), Pécs (Ungheria), Jaume I (Castiglione-Spagna), South East Norway (Norvegia) e Potsdam (Germania). Nelle sue declinazioni rinnovate di EDUC-SHARE ed EDUC-WIDE, UNICA ha contribuito proficuamente, in particolare, alla formulazione e implementazione di specifici task focalizzati sul coinvolgimento degli studenti/esse nel contrasto a ogni forma di discriminazione fondata sul genere e la disabilità entro e oltre il perimetro accademico (WP4 "Societal Outreach Agenda" Task 4.2 "The EDUC Youth Integration Lab"), sul contrasto alla violenza di genere in ambito accademico (WP5 "EDUC Staff development Agenda" Task 5.5 "Enhance key competences of researchers" sub-group "Female empowerment"), sulla promozione di strategie di Career Diversity in R&I (Task 5.2 Research Career Advisory e Task T5.3 Gender Equality Plans), secondo un modello europeo condiviso. Il CUG è stato coinvolto in tutte queste attività grazie alla partecipazione diretta della sua Presidente e alla condivisione dei risultati raggiunti nelle sedute plenarie, al fine di metterli a valore per la formulazione di proposte migliorative nell'architettura organizzativa d'Ateneo.

(<https://en.unica.it/en/international/educ-alliance> (<https://en.unica.it/en/international/educ-alliance>))

Un altro prestigioso network scientifico internazionale europeo nel quale l'Università di Cagliari è stata coinvolta già sul finire del 2023, e in via di crescente implementazione, è la rete TIER (Towards an Inclusive Evaluation of Research), costituitasi come gruppo di lavoro formalmente approvato nell'ambito dell'International Universities Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA), al fine di approfondire in chiave comparata il tema dei bias di genere nella valutazione della ricerca scientifica e di proporre strumenti strategici di miglioramento delle pratiche valutative accademiche.

(<https://coara.eu/coalition/working-groups/>) Anche in questo caso il coinvolgimento del CUG è stato garantito dalla presenza della sua Presidente e dalla trasmissione e raccolta di feedback sugli avanzamenti dei lavori.

Nel corso del 2024 UNICA ha anche proseguito la sua fattiva adesione al progetto di respiro nazionale promosso dalla RAI con la collaborazione del CNR, dal titolo "No Women No Panel", destinato a dare conto delle asimmetrie di rappresentanza secondo il genere nella comunicazione scientifica d'eccellenza e pubblica, al fine di definire opportune strategie e policies di contrasto e riequilibrio. Il protocollo d'intesa è stato siglato nel Settembre 2023 tra l'Università di Cagliari, la RAI, la Regione Autonoma della Sardegna, l'Università di Sassari e i comuni di Cagliari e Sassari.

(<https://magazine.unica.it/no-women-no-panel-unica-e-rai-in-campo-in-difesa-delle-pari-opportunita/>) (<https://magazine.unica.it/no-women-no-panel-unica-e-rai-in-campo-in-difesa-delle-pari-opportunita/>)

Oltre alla partecipazione ai gruppi di ricerca europea e nazionali su questi temi, le azioni portate avanti nel 2024 hanno consentito di animare il Centro Interdisciplinare di ricerche e studi di Genere (CEING) dell'Università degli Studi di Cagliari, già indicato come esito portante all'interno del Gender Equality

Plan: (<https://www.unica.it/it/societa-e-territorio/inclusione/equita-di-genere/centro-interdisciplinare-di-ricerche-e-studi-di>) (<https://www.unica.it/it/societa-e-territorio/inclusione/equita-di-genere/centro-interdisciplinare-di-ricerche-e-studi-di>)

Inoltre, il CUG ha co-organizzato con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, in qualità di sede locale e Ateneo di afferenza della Presidente in carica, il convegno annuale COUNIPAR "La Promozione del Benessere Organizzativo nel Contesto Universitario: il Ruolo degli Organismi di Parità" (5-6 Dicembre 2024)

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-cagliari-2025>